



T.C.  
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İMAJ ALGILARI,  
MOTİVASYONLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİLER

ELİF SENA YAZICI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN  
Doç. Dr. Esra KARABAĞ KÖSE

KIRIKKALE-2022





T.C.  
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İMAJ ALGILARI,  
MOTİVASYONLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİLER

ELİF SENA YAZICI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Esra KARABAĞ KÖSE

KIRIKKALE-2022

## KABUL-ONAY

Elif Sena YAZICI tarafından hazırlanan “ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İMAJ ALGILARI, MOTİVASYONLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER” adlı tez çalışması, aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Esra KARABAĞ KÖSE

Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Zeki ÖĞDEM

Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye : Doç. Dr. Neslin İHTİYAROĞLU

Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Kırıkkale Üniversitesi İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi: 04/06/2022

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Doç Dr.Abdussamed YEŞİLDAĞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

## ETİK BEYANI

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İmza

Elif Sena YAZICI

Tarih

# ÖZET

## ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ İMAJ ALGILARI, MOTİVASYONLARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Kırıkkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Esra KARABAĞ KÖSE

Temmuz 2022, 106 sayfa

Bu araştırmada öğretmenlerin, öğretmenlik mesleği imaj, mesleki motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modelinde tasarlanan araştırmaya, ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan ve tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 369 öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinin İmajı Ölçeği, Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Scale) kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler ile korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin mesleki motivasyonları ve mesleki imaj algıları yüksek düzeyde; örgütsel bağlılık algılarının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki imaj algılarının, motivasyonlarının ve bağlılıkları katılımcıların demografik değişkenlerine göre öğretmenlerde cinsiyet, çalışılan okul türü (özel-devlet), mesleki kıdem ve eğitim durumu ile ilgili farklılığa rastlanmamıştır. Araştırma bulgularında, öğretmenlerin mesleki imaj düzeyleri ile mesleki motivasyonları arasında orta seviyede, örgütsel bağlılık ile mesleki motivasyon arasında ve örgütsel bağlılık ile mesleki imaj algı düzeyleri arasında ise düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuçlar doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını yükseltmeye yönelik çalışmalar önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki İmaj, Öğretmenlik Mesleğinin İmajı, Mesleki Motivasyon, Örgütsel Bağlılık

# ABSTRACT

## THE RELATIONS BETWEEN TEACHERS' PROFESSIONAL IMAGE PERCEPTIONS, MOTIVATIONS, AND ORGANIZATIONAL LOYALTY

Kırıkkale University

Social Sciences Institute

Department of Educational Administration and Supervision, Master Thesis

Supervisor: Assoc. Dr. Esra KARABAĞ KÖSE

July 2022, 106 page

In this study, it was aimed to determine the teachers' levels of teaching profession image, professional motivation and organizational commitment and to examine the relationships between these concepts. 369 teachers working in primary, secondary and high schools and determined by random sampling method participated in the research designed in relational screening model. As a data collection tool in the research; According to Teachers' Views, Image of Teaching Profession Scale, Teacher Professional Motivation Scale, and Organizational Commitment Scale were used. Correlation and multiple linear regression analysis with descriptive statistics were used in the analysis of the data. In the study, teachers' professional motivation and professional image perceptions were high; organizational commitment perceptions were found to be moderate. According to the demographic variables of the teachers' professional image perceptions, motivations and commitments, no difference was found in terms of teachers' gender, type of school (private-state), professional seniority and educational status. In the research findings, it was determined that there was a moderate relationship between teachers' professional image levels and their professional motivation, a low level relationship between organizational commitment and professional motivation, and between organizational commitment and professional image perception levels. In line with the results, studies are recommended to increase teachers' perceptions of organizational commitment.

**Keywords:** Occupational Image, Occupational Image Of Teaching, Organizational Commitment, Occupational Motivation

## TEŞEKKÜR

Bu araştırmayı yaparken de yayınlarken de benden desteklerini esirgemeyen, akademik bilgi birikimi ile, sabrı ile, profesyonelliği ve akademik koçluğu ile her zaman her yerde yanımda olan, içinden çıkılmaz sandığım tüm zorlukları aşmamda yardımcı olan saygıdeğer hocam Doç. Dr. Esra KARABAĞ KÖSE'ye teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte hep çalışmak zorunda olmama ve onlara zaman ayıramama rağmen asla gcenmeyen canım anneme, babama, kardeşlerime, ve can yoldaşlarım dostlarıma teşekkür ederim. Beni her anlamda zorlayan bu süreçte hep bir adım daha öteye gitmeme yardımcı oldukları için başta danışmanımın ve tüm sevdiklerimin desteklerine minnettarım.

Beni hep öğrenmeye teşvik eden, nasıl iyi bir ğretmen olunur, kitaplar ve çocuklar nasıl sevilir öğreten, '*eğitim sevdalısı*' yazar ve ğretmen canım dedem Kemal YAZICI'ya canı gönülden teşekkür ederim.

Bir defa daha anladım ki sevdiklerinizle tüm zorlu yolculuklar ardında tebessüm bırakan anılara dönüşmekte.

Elif Sena Yazıcı

Temmuz 2022



# İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER .....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
EKLER DİZİNİ.....	xii
1. BÖLÜM .....	1
GİRİŞ .....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	4
1.3 Araştırmanın Önemi.....	5
1.4 Tanımlar .....	6
2. BÖLÜM .....	7
2.1 İmaj Kavramı .....	7
2.1.1 İmajın Oluşumu.....	9
2.1.2 İmaj Çeşitleri.....	9
2.1.2.1 Kurumsal İmaj.....	9
2.1.2.2 Meslek İmajı.....	12
2.1.2.3 Öğretmenlik Mesleğinin İmajı .....	14
2.1.2.4 Öğretmenlik Mesleğini Oluşturan Etmenlerin Mesleki İmaj Bağlamında İncelenmesi .....	15
2.2 Motivasyon Kavramı.....	21
2.2.1 Motivasyonun Tanımı .....	21
2.2.2 Motivasyon Kuramları .....	22
2.2.2.1 Kapsam kuramları .....	24
2.2.2.2 Süreç Kuramları .....	28
2.2.3 Motivasyonu Etkileyen Faktörler.....	30
2.2.4 Eğitimde Motivasyon ve Önemi .....	30
2.3 Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	31
2.3.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi .....	32
2.3.2 Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	33
2.3.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	34
2.3.3.1 Kişisel Faktörler .....	35
2.3.3.2 Örgütsel Faktörler .....	36

2.3.3.3	Çevresel Faktörler .....	37
2.3.4	Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	37
2.3.4.1	Tutumusal Bağlılık.....	37
2.3.4.2	Davranışsal Bağlılık .....	38
2.4	İlgili Araştırmalar .....	38
3.	BÖLÜM .....	50
	YÖNTEM.....	50
3.1	Araştırmanın Modeli .....	50
3.2	Evren ve Örneklem.....	50
3.3	Ölçme Araçları ve Analizi.....	52
4.	BÖLÜM .....	54
	BULGULAR .....	54
4.1	Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	54
4.2	İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	56
4.3.	Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	62
4.4.	Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	66
5.	BÖLÜM .....	68
	TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
	KAYNAKLAR.....	78
	EKLER DİZİNİ.....	88

## TABLÖLAR DİZİNİ

<b>Tablo 1.</b> Öğretmenlerin Demografik Verilerine Ait Veriler .....	59
<b>Tablo 2.</b> Mesleki Motivasyon, Örgütsel Bağlılık ve Mesleki İmaj Değişkenleri Normallik Testi .....	61
<b>Tablo 3.</b> Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon, Örgütsel Bağlılık ve Mesleki İmaj Ölçeklerine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular (toplam puan esasına göre) .....	62
<b>Tablo 4.</b> Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon, Örgütsel Bağlılık ve Mesleki İmaj Ölçeklerine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular .	63
<b>Tablo 5.</b> Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algılarının, Motivasyonlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları .....	64
<b>Tablo 6.</b> Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algılarının, Motivasyonlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları .....	65
<b>Tablo 7.</b> Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algılarının, Motivasyonlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları.....	67
<b>Tablo 8.</b> Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algılarının, Motivasyonlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Yapılan Anova Testi Sonuçları	68
<b>Tablo 9.</b> Mesleki Motivasyon, Bağlılık ve Mesleki İmaj Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Analiz Sonuçları (Pearson Korelasyon Analizi).	69
<b>Tablo 10.</b> Öğretmenlerin Mesleki İmaj, Mesleki Motivasyon Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Alt Boyutlar Açısından İncelenmesi Yapılan Analiz Sonuçları (Pearson Analizi).....	70
<b>Tablo 11.</b> Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algıları Genel Puanının ve Motivasyon Düzeyleri Genel Puanının , Örgütsel Bağlılıkları Genel Puanının Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	73

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 Öğretmen meslek imajını oluşturan etmenler.....	16
Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	25
Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Modeli .....	26
Şekil 4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	41
Şekil 6. Öğretmenlerin mesleki motivasyonları, örgütsel bağlılıkları ve mesleki imaj algıları arasındaki ilişkiler.....	65

## EKLER DİZİNİ

EK 1: Kırıkkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan Anket Uygulama İzin Yazısı (Makam Oluru).....	88
EK 2 : Kırıkkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan Anket Uygulama İzin Yazısı .....	89
EK 3: Etik Kurul Onay Belgesi .....	90
EK 4: Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği .....	91
EK 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği .....	92
EK 6: Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği.....	93
EK 7: Anket Kullanım İzinleri .....	94
EK 8: ÖZGEÇMİŞ .....	95

# 1. BÖLÜM

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklara ve tanımlara yer verilmiştir.

### 1.1 Problem Durumu

Öğretmenlik insanlığın var oluşu kadar eskidir. Öğrenilecek bilgiler fazlaştıkça ve karmaşıktıkça bunları gelecek kuşaklara öğretmek amacıyla, hazırlanan kurumlarda ve bu görevi üstlenen bireyler ile yapılması benimsenmiştir (Oktay, 1991). Öğretmenlik bir meslek olarak anılmadan önce de insanların arasında öğretme-öğrenme ilişkisi kurulduğu söylenebilmektedir. Bu ilişkinin zamanla örgütsel bir yapı içerisinde ve öğreticilerin sahip oldukları bilgileri menfaat karşılığında aktaran kişi şeklindeki (Doğan, 2018) misyonu edinmesi ile, bir meslek olarak öğretmenliğin daha fazla önem kazandığı ifade edilebilmektedir.

Bireylerin hayatlarında meslekleri, maddi ve manevi açıdan oldukça etkilidir. Meslek bireyin kendini ve dünyayı algılayışı açısından bir mihenk taşıdır. İster kendi kendine sorduğu soruların cevabını arayıp ontolojik mücadelesini verirken, isterse toplum içerisinde var olmaya çalışırken de meslek, o kişi için en önemli ölçütlerdendir. Bireylerin mesleklere karşı sahip oldukları farklı bakış açıları olduğu gibi toplumların da mesleklere dair zamanla değişim gösterebilen açılları mevcuttur. Bu algılayış biçimlerini ifade eden en başat kavram ise meslek imajıdır. Bu bağlamda öğretmenlik toplumların inşa ve restoresinde yadsınamayacak bir görev ve güce sahip olması sebebiyle meslek imajı da oldukça önem kazanmaktadır. Çünkü hem bireylerin hem de kitlelerin üzerindeki etkisi oldukça baskın olan meslek gruplarındandır. Doğan'a (2018) göre sosyal yapıya şeklini veren ve milletlerin ileriye dönük gelişimlerini sağlayanlar öğretmenlerdir. Türer'e (2009) göre ise öğretmenlik mesleği diğer tüm

mesleklerin öğretilmesi sürecinde ana karakter olarak tanımlanabilir. İcra edilecek meslek ne olursa olsun öğretmen, diğer bireyleri o mesleklerin püf noktalarını, teorik boyutlarını ve pratik alanlardaki nüanslarını öğretecek kişiler olması sebebiyle bir kilit görevi üstlenmektedir. Öğretmenlik mesleğinin amacı, tarih içerisinde değişen yöntem ve tekniklere rağmen bireye belirli bir davranışı kazandırıp, değer katarak hep aynı kalmaktadır. Ancak çağımızda değişimler ve gelişimler oldukça hızlı yaşanmakta özellikle eğitim sistemleri bu noktada durağanlık kabul etmemektedir. Akyüz'ün (1978) ifade ettiği gibi öğretmenlik mesleği çağın hareketlerine göre şekil kazanabilmektedir. Var olan bu devinim, içinde bulunduğumuz iletişim ve birikim sürecindeki gelişmelerin eğitim süreçlerine entegre edilmesinin istenmesi (Demir Sarier, 2020) ile öğretmenlerin meslek imajını, performanslarını ve örgütsel bağlılıklarını bu doğrultuda etkileyebilmektedir.

Öğretmenlik mesleğinde muhatapların doğrudan insan oluşu toplumdaki bireylerin mesleğe dair algılarının kolayca oluşabilmesini sağlamaktadır. Çünkü doğrudan öğrencilerle ve zamanında öğrenci olmuş velilerle iletişim kurmak, toplumdaki bireylerin öğretmenlik mesleği hakkındaki algılarının hızlı ve kolay bir şekilde oluşabilmesinin sebeplerinden biridir. Oluşan bu imajın algılanış biçimi hem mesleği icra eden bireyler üzerinde hem de mesleğe dışarıdan bakan toplum açısından farklı etkilere sahiptir (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013). Bu etkilerin incelenmesi günümüzde eğitim araştırmaları kapsamında öğretmen performansı alanında araştırılan hedef konu alanlarından biri olarak kabul edilmektedir. Çünkü öğretmen performansı eğitim süreçlerini, eğitim süreçleri de bu sürecin çıktısı olan öğrencileri etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında imajın değişebilen ve değiştirebilen bir kavram olduğu, yani hem etken hem de edilgen olduğu söylenebilmektedir. Bu sebeple imaj kavramının eğitim öğretim süreçlerinde çalışılan birliği doğrudan etkileyen örgütsel bağlılık (Han, Dağlı ve Elçiçek, 2018) ve motivasyon gibi kavramlarla arasında etki gücü yüksek ilişkilerin bulunduğunu ifade edilebilmektedir. Walhout'a göre (2013) öğretmenlik meslek imajına dair birçok faktör bulunmasının sebebinin, kavramın kendisinin çok boyutlu ve disiplinler arası olmasından kaynaklanması şeklinde ifade edilmektedir. Köybaşı, Uğurlu ve Ceylan (2017) bir örgütün, kendisiyle ilgilenen hedef kitle tarafından kabul düzeyinin fazla olması ile kalıcılığının doğru orantılı olacağını dile getirerek; bu karmaşık yapıya sahip imaj kavramının örgütsel bağlamda etkisini belirtmektedir. Aynı bakış açısına sahip Parıltı ve Tolon'a göre (2003)

örgütlerin başarılı sayılmasında onların toplumda bıraktığı izlenimdeki payının büyük olduğu ve aynı doğrultuda ilerlediklerini ifade etmektedirler.

Bu araştırma kapsamında ele alınan mesleki imaj kavramıyla karşılıklı bir etkileşim içerisinde olduğu düşünülen mesleki motivasyon ise, araştırmanın bir diğer boyutunu oluşturmaktadır. Kabul edilen sınırlı alanlarla açıklanabilen motivasyon kavramı için yapılan mevcut sınıflandırmaya göre motivasyon, kapsam ve süreç kuramları şeklinde ayrılmaktadır (Bayrakçeken, Oktay, Samancı ve Canpolat, 2021). Birey üzerinde nelerin motivasyon sağladığına odaklanan kapsam kuramlarının da , insan davranışının nasıl yönlendirilebileceğini belirleyen olay ve hareketler dizisini ele alan süreç kuramlarının da (Karabağ-Köse, Taş, Küçükçene ve Karataş, 2021) yöneticiler ve öğretmenler tarafından kavranması bu etmenlere müdahale ederek bireyleri amaçlanan üretim ve eğitim hedefleri doğrultusunda yönlendirebilmeyi sağlaması açısından önemli olduğu ifade edilmektedir (Bayrakçeken , Oktay, Samancı ve Canpolat, 2021). Hatta Hofstede'a (1980) göre motivasyon stratejilerinin değişik kültüre göre farklılaşabileceğini öne sürerek motivasyon modellerinde toplumsal akıl ile oluşan kültürün etkisine vurgu yapmıştır (Demir ve Okan, 2009). Buda aynı düzeydeki bakış açısıyla oluşan mesleki imaj (Ovalıoğlu, 2014:14; Sarıaslan, 2021) ile motivasyon kavramı arasındaki ilişkinin anlamlı bir fark yaratabilecek düzeyde olabileceğini göstermektedir.

Mesleki imaj ve mesleki motivasyon kavramlarıyla yakından ilişkili olduğu düşünülen ve bu sebeple araştırmanın diğer bir boyutunu oluşturan son kavram ise örgütsel bağlılıktır. Bu kavrama dair yapılan birçok çalışmada, kurumların amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmedeki önemi ve diğer başka kavramlarla olan ilişkisi incelenmiştir. İlgili literatür göz önüne alındığında örgütsel bağlılık ve mesleki imaj kavramı arasındaki ilişkiye yönelik olarak, Tarter ve diğerlerinin (1989) getirdiği yorum, yönetici- iş gören arasındaki iletişim bağlamında olup; yöneticileri tarafından saygınlık ve mesleki açıdan destek gören iş görenlerin daha yüksek düzeyde bağlılık gösterebileceğidir. Bu açıdan bakıldığında kurum müdürleri tarafından mesleki imajları noktasında olumlu beslemeyi sağlayabilen öğretmenlerin, örgütsel bağlılık sağlamada daha başarılı olabilecekleri (Terzi ve Kurt, 2005) şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak olumlu meslek imajına sahip öğretmenlerin, sahip oldukları üst düzey motivasyon ile çalıştıkları kurumlara yüksek seviyede bağlılık gösterebileceği söylenebilir. Bu durumda eğitim-öğretim süreçlerinde hedeflenen amaçları

gerçekleştirmenin yanı sıra, örgüt iklimini olumlu hale getirip, kurum içinde yenilikçi bir tutum içerisinde olan öğretmenler, görev ve sorumluluk almaktan kaçınmayarak, devam noktasında zorunluluk değil ilgi ve istek duyarak faaliyette bulunacakları düşünülebilir. Tüm bu değerlendirmelerden hareketle öğretmenlerin sahip oldukları mesleki imaj algılarının sistematik olarak ölçülmesinin gerekliliği (Ünsal ve Bağçeci, 2016) ülkemizdeki eğitim-öğretim süreçlerinin geleceğine dair bir referans noktası oluşturabileceği düşüncesine dayanmaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin mesleki imaj algıları, motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesiyle elde edilecek sonuçlar doğrultusunda: öğretmenlere, müdürlere, bakanlıklarla, ilgili kurum ve kuruluşlara operasyonel ve yönetsel anlamda hareket ve planlamalar sağlayabileceği düşünüldüğü için önem arz ettiği ifade edilebilir. Bu bağlamda bahsi geçen üç değişkenin birbirinden bağımsız incelendiği çalışmaların yanı sıra bu değişkenlerin birlikte ele alındığı bu araştırma ile literatüre farklı bir bakış açısı kazandırmak amaçlanmaktadır.

## **1.2 Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin imajına yönelik algıları ile mesleki motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki incelenmektedir. Bu temel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin öğretmenlik meslek imajı algıları, mesleki motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin meslek imajı algıları, mesleki motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları demografik değişkenlere (mesleki tecrübe, öğrenim durumları, çalışılan kurum türü ve çalışılan kurum türü ve cinsiyet) göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin öğretmenlik meslek imajı algıları, mesleki motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkiler bulunmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin meslek imajı algıları ve mesleki motivasyonları, örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?



### 1.3 Araştırmanın Önemi

Eğitim literatüründe öğretmenlik meslek imajı ile ilgili sayıca az, nitelik ve nicelik yönünden ise sınırlı çalışmalar olduğu görülmektedir. Ancak çağımızda mesleklerin başarısının, iş görenlerin işe ilişkin bilgi ve beceri düzeylerine olduğu kadar imajlarına da bağlı olduğu (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013) ifade edilmektedir. Buna rağmen sistematik bir şekilde incelenmesinin gerekliliği vurgulanan öğretmenlik meslek imajının günümüzde yeterince irdelenmediği araştırmacılar (Judge, 1995; Bahçeci, 2009; Ünsal, 2015; Doğan, 2018) tarafından da dile getirilmektedir.

Bu araştırma, öğretmenlerin mesleki imaj algıları, mesleki motivasyon ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi açısından önem taşımaktadır. İlgili literatür incelendiğinde meslek imajının, çok boyutlu bir şekilde nedensellik çerçevesinde sunulup, istatistiksel yöntemler kullanılarak incelendiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Araştırma, çok boyutlu bir yaklaşım sunup bu kavramları birlikte inceleyerek literatüre katkı sağlayacağı düşünüldüğünden önem ifade etmektedir.

Bu araştırmanın, öğretmenlerin kendi imajlarına ilişkin farkındalıklarını arttırarak, mesleklerine yönelik eleştirel bir açılım kazandırması beklenmektedir. Çünkü araştırma verileri öğretmenlerin kendi bakış açıları baz alınarak elde edilmiştir. Bu durumda, mesleği icra edenler olarak öğretmenlerin meslek imajlarının, kendi performansları ve meslekleri açısından ne derece etkileyici olduğunu kestirebilmelerini sağlayacağı düşünülmektedir. Bu açılardan bakıldığında araştırmanın öğretmenlere öz değerlendirme ve farkındalık, yönetici ve yasa koyuculara ise operasyonel ve yönetsel anlamda sağlayabileceği katkılar sebebiyle önem taşıdığı düşünülmektedir.

#### **Varsayımlar ve Sınırlılıklar**

2019-2020 eğitim öğretim yılında okullarda yüz yüze eğitime verilen ara sebebiyle ölçeklerin bir kısmı online anket uygulanması yolu ile gerçekleştirilmiştir. Bu durum araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

## 1.4 Tanımlar

**İmaj:** Birey, herhangi bir nesneyi, bir kavramı, bir kişiyi ya da bir kurumu düşündüğünde, zihninde onlarla ilgili bilgilerin bir araya gelmesiyle oluşan resimdir (Schuler, 2004)

**Mesleki İmaj:** Bir meslek mensubunun kendisi ve çevresi tarafından oluşturulan; bireyin davranışlarını etkileyen, onların mesleki başarılarını biçimlendirip, bu başarıda olumlu ve olumsuz etkisi olabilen en önemli etmenlerden biridir (Akyüz, 1978).

**Motivasyon:** Canlıyı belli bir doğrultuda harekete geçirmeye zorlayan ya da bu eyleme yol açan; bir yönde gelişmesi sağlanan davranışın ortaya çıktıktan sonra da devamlılığını koruyan güç (Çalışkan, 1985).

**Mesleki Motivasyon:** Motivasyon iş görenleri örgütsel stratejilere doğru yönelten ve stratejilerin başarılabilmesi için dinamik bir döngüsel süreç yaratan itici güçtür (Öğüt, Akgemci ve Demirsel, 2004).

**Örgütsel bağlılık:** Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı örgütlerin amaç ve kurallarına karşı içselleştirme düzeyleri olarak ifade edilir. Bu içselleştirme düzeyi ve örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkla çalışmayı sürdürmede istekli olma olarak tanımlanabilir (Allen ve Meyer, 1996).

## 2. BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde imaj kavramı, mesleki motivasyon kavramı ve örgütsel bağlılık kavramı üzerinde durulmuştur. Ayrıca bu kavramların birbirleriyle ilişkileri ile daha önce yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

#### 2.1 İmaj Kavramı

İmaj kelimesi, köken olarak Fransızca kaynaklı olup “*image*” şeklinde yer almaktadır. Türkoğlu’na (1997) göre sözcüğün tam Türkçeleştirilmiş hali ise ‘imge’ dir . Yazıcı (1997) kendi çalışmasında imge ve imaj sözcüklerinin ikisini de kullanmıştır ve bunun sebebini bizim dilimizin dışındaki dillerde bu kavramı karşılayan tek bir sözcüğün olmaması ile hem kavramsal olarak hem de biçimsel olarak ele alınan imaj kavramı için birden fazla kullanımının olabileceği şeklinde ifade etmiştir.

İmaj kavramı çağımızda geçmişe nazaran daha sık karşımıza çıkan ifadelerdendir. İmajın yalnızca gözle görülen faktörlerden mi, sergilediğimiz eylemlerden mi yoksa tüm bu unsurların bir araya gelerek oluşturduğu süreçlerin tamamını mı ifade ettiği ele alınan ve incelenen araştırmalardandır. Bu soruya Baykasoğlu, Dereli, Sönmez ve Yağcı (2004): imaj kavramının birilerinin zihninde canlandırdığı ilk görüş anlamını çağrıştırdığı izlenim kelimesinden hareketle imajın yalnızca gözle görünen unsurlardan ibaret olmadığını ifade etmişlerdir. İmajı meydana getiren birçok unsur olduğunu ve bu unsurların kişilerin hareketlerinden, söylemlerinden, günlük hayat içerisindeki alışkanlıklarından, dışarıdan nasıl gözüktüklerinden, sahip oldukları özgüven gibi farklı etmenlerin bir araya gelmesiyle oluşabileceğini ifade etmişlerdir. Ayrıca bireylerin bu unsurları karşı taraflara nasıl sunduklarının da önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Bireylerin akıllarında bir nesneye, duruma, başka bir kişiye veya kuruma yönelik olarak meydana gelen algı olarak ifade edilebilen imaj ile ilgili pek çok görüş ve tanım vardır (Eroğluer, 2013). Bunlardan biri Gemlik ve Sığı'nın (2007) yaptığı tanımlamadır: bir oluşumun insan aklında sahip olduğu ve etki olun olarak tanımlanan bu kavram ile ilgili var olan tanımlamaların ortak unsuru ise insandır. Karakteristik özelliklerine göre bir imaj algısı oluştururlar. İmaj ile ilgili yapılan çalışmalarda bu kavramın ölçülebilmesi için insan unsurunun oldukça önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bu sebeple imaj kavramında dikkat çeken birincil özelliği, imaj ile ilgili söz konusu değişimin kişiden kişiye göre farklılaşan bir kavram olduğudur.

Schuler'e (2004) göre birey, gerçekte mevcut olan bir objeyi hayal ettiğinde, o obje ile direk teması yoksa o objenin imajını aklında oluşturur. Zihinsel imaj ile ilgili olarak her bireyin aynı kavram ile ilgili birbirinden farklı sahip oldukları bir algılayış mevcuttur. Bu algılayış biçimi bahsi geçen kavram veya nesne ile ilgili olarak bireyin sahip olduğu bilgi ve bununla ilgili girdiği anlamlandırma sürecine bağlı olduğudur. Bu bağlamda bireyler o kavram veya nesne ile ilgili mevcut imaj algılarına göre seçim yapar ve bu doğrultuda hareket eder (Taslak ve Akın, 2005).

Mevcut imaj algısı bir ürün veya hizmetin ne kadar iyi olduğuyula ilgili oluşsa da bazen bundan daha da önemli hale gelmiştir. İçinde bulunduğumuz hızlı gelişimlere bağlı olarak farklı alanlardaki imajın, somut kabullerden daha da önemli bir hale geldiğini göstermektedir (Peltekoğlu, 1998). Günümüzde imaj ile ilgili çalışmalar oldukça önem kazanmaya başlamaktadır. Bunun sebebi olarak ise birçok farklı alanda bireylere sunulmak istenen mesajların tam anlamıyla verilmemesinden kaynaklanan endişe sebebiyle olabileceği ifade edilmektedir. İmaj ile ilgili olarak görünür olamayan durumların ve özelliklerin diğer bireyler açısından daha görünür kılma yeteneği (Türkkahraman, 2004) olarak ifade edilebilen bu kavram birçok farklı kurumların ve örgütlerin imaja verdikleri önemin artmasına sebep olduğu söylenebilir. Çünkü günümüzde rekabet artık global zemindeki bir yarış haline dönmektedir. Bu sebeple kurum ve kuruluşlar oluşturdukları imajı ile şekillendirmek için daha fazla çaba sarf etmektedirler. Hatta kurumların başarıları oluşturdukları bu imaj ile diğer faktörlere göre daha fazla etkilidir (Taslak ve Akın, 2005).

### 2.1.1 İmajın Oluşumu

Hayatımızın bir belirleyeni olan imaj, insanların medenileşme süreçlerinin ilk zamanlarında, onu oluşturan ve onu algılayanlar arasında herhangi bir bağ olduğu söylenemezdi. İmajı oluşturan ve onu edinen arasındaki ilişki zamanla oluştu. Bu başlangıca sebep olabileceği ifade edilen faktörlerin ilki sanayi devrimiyle gelen iş bölümü ve toplumun sınıfsal olarak ayrışmaya başlamasıyla olduğu söylenebilir. Bireylerin daha tüketici olduğu günümüzde imaj kavramını oluşturan, işleyen ve bilinçli bir şekilde imajı istendik yönde yönlendirebilen bir pazar ortaya çıktı ve bu kavram insanlar tarafından daha bilinir hale geldi (Yazıcı, 1997).

İmajın kişilerin zihnindeki oluşumuyla ilgili Gemlik ve Sığır'ın (2007) yaptığı açıklama ise şu şekildedir: bireylerin akıllarında kurdukları haritaları kullanarak edindikleri fikirler, bir nesneyi veya kavramı algılamadaki en temel faktörlerdendir. Çevresindeki bilgileri yorumlarken, içsel uyaranların yönlendirmesiyle hareket etmektedir. Bireylerin bu algıya yaşındaki temel unsurlar ise sahip oldukları manevi tutumlarla ifade edilebilmektedir. Bu sebeple imaj bireylerin içsel ve dışsal unsurların bir aradaki etkileşimi ile meydana gelmektedir.

### 2.1.2 İmaj Çeşitleri

İlk başlarda sadece görme işlevini yerine getiren bireylerin zamanla gördüklerine anlam yükleme aşamasına geçişte hem sosyal hem de bireysel unsurların etkili olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda ele alındığında imajı oluşturan ve birbirlerinden farklılaşan unsurlar karşımıza çıkmaktadır (Yazıcı,1997). Bu bölümdeki başlıklarda da farklı şekilde oluşan bu imajlara açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

#### 2.1.2.1 Kurumsal İmaj

Kurumların, diğer bireylere hatta diğer kurumlara gönderdiği işaretlerin bütünü olarak ifade edilebildiği gibi bireylerinde kurumlar hakkındaki algıların tamamı şeklinde ifade edilebilir. Bir kurum veya kuruluşun dışarıdan algılanan görünümü olarak ifade edilebilen kurum imajı, işletme ile toplum arasındaki ilişkide oldukça etkili bir yere sahiptir. Ayrıca kurum imajı marka imajını olumlu veya olumsuz yönde değiştirebilen bir faktördür. Örgütlerin farklı grupların akıllarında oluşturdukları görsel imge şeklinde ifade edilebilen kurumsal imajın kendi

bünyelerinde barındırdıkları fakat ilk başta birbirleriyle ilişkili olarak görülmeyen unsurlarını bir bütün olarak sunabilen imaj çeşidi şeklinde ifade edilebilir (Örer, 2006).

Kurumsal imaj örgütlerde planlı ve programlı bir şekilde oluşturulabilen ve bununla ilgili görevlendirilmiş birimleri olan bir imaj türüdür. Kurumun algılanış biçimi hem o kurum içindeki hem de kurum dışındaki bireyler tarafından nasıl olduğu kurumlara ait imajı ifade edebilir. Kurumsal imajın oluşturulması işletmelerin kendi içerisinde ilgili birimlerce profesyonel bir biçimde planlı ve programlı geliştirilmesi gereken bir süreçtir (Ilgın, Ertekin ve Yengin, 2018).

Toplumların bakış açısına göre imajları iyi olan kurumların elde edebileceği bazı faydalar mevcuttur. Bunlardan bazıları kurumların işlerini daha kolay yapabilmeleri ve başarıya ulaşmada şansını artırma İmkânlarına sahip olmaları şeklinde ifade edilebilir. Kurumsal imaj kavramı işletmeler bazında ve halkla ilişkiler bağlamında uygulanabilir olmasına rağmen artık günümüzde bu durum farklılaşmış ve kamu kurumları için de uygulanmaya başlanmıştır (Taslak ve Akın, 2005). Kurumlar açısından eldeki kaynakların daha verimli bir şekilde kullanılabilmesini sağlayan imaj algısına olumlu açıdan sahip olan kurumların mevcudiyetlerini uzun süren seneler boyunca sağlayabilme ihtimalinin artacağı şeklinde ifade edilebilir. Sahip olunan kurumsal imajın güçlü bir şekilde oluşturulmuş olması ise mevcut kaynakların hizmet kalitesini şeklinde yorumlanabilir (Şeşen ve Şeşen, 2019).

#### ***a. Olumlu ve olumsuz imaj***

Günümüz dünyasında gelişen teknolojinin insanlara sağladığı imkanlar ile bilgiye ulaşma hızı ve evrensel bir hale gelmiştir. Bireyler sosyal sorumluluk projelerini daha yakından takip edebilmekte, olumsuz şartları ve davranışları büyük kitlelerle hızlı bir şekilde paylaşabilmektedir. Bu da toplumun kurumlara yönlendirilen tepkilerin ve baskıların düzeyindeki artışa sebep olabilmektedir. Bahsi geçen teknolojik gelişmelere ek olarak, günümüz dünyası olarak adlandırılan yaşayış biçimleri açısından önem arz eden kavramlarda da değişiklik olmuştur. Bu kavramlardan olan şeffaflığın yanı sıra kurumların yaptıkları ve yapmadıkları davranışlar, sahip oldukları veya olmadıkları tutumlar insanların gözünde daha nesnel, hızlı ve kolay bir şekilde sunulabilmektedir (Bulduklu, 2015). Yapılan bu sunumlar içerisinde sosyal sorumluluk davranışları eskiye nazaran kamuoyunun gözünde daha da önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda bireyler için sahip olunabilen imajının olumlu

ve olumsuzluğu durumunun söz konusu olduğu gibi, kurum ve kuruluşlar içinde imajın bu açıdan farklı şekillenebilmesi mümkündür. Hatta öyle ki kurumlar dışarıdan algılanabilecek bu imajın oluşmasını engelleyememektedirler. Bu sebeple imajın hangi yönde olduğu fark etmeksizin oluşmasını önlemek mümkün değilken; kurum ve kuruluşların, bireylerin ve örgütlerin yapabilecekleri, imaj algılarını istedikleri yönde doğru olarak oluşturmak, geliştirmek ve yönlendirmektir (Gemlik ve Sığırı, 2007). Ayrıca kurum ve kuruluşların profesyonel olmayan hareketlerinden kaynaklı olarak olumlu olmayan davranış ve tutumları, kurum çalışanlarının kullandıkları yanlış dil, faaliyetler açısından doya verebilecekleri zararların toplum tarafından fark edilmesi gibi sebeplerle imajlarının olumsuz yönde değişmesine sebep olabilecektir (İlgın, Ertekin ve Yengin, 2018).

#### ***b. Kişisel imaj ve yönetimi***

Bireyler çevresindeki insanların kendileriyle ilgili olarak olumlu düşüncelere sahip olmalarını ister ve bu motivasyona hareket ederek karşılarındaki insanlarda daha olumlu izler bırakabilecek hareketler yapmaya çalışır. Bireylerin kendilerini tanıtmaya amacıyla gerçekleştirdikleri bir imaj yönetim sürecidir (Baykasoğlu vd., 2004). Bireyler olumlu imaj oluşturma amacına yönelik olarak katkı sağlayacağını tahmin ettikleri davranışları sergilemeye ve bunları geliştirmeye çalışarak kendilerine etrafındaki insanlara tanıtmaya çalıştığı ifade edilebilir. Temelinde bireylerin toplumsal olarak kabul görme ihtiyaçlarından kaynaklandığı şeklinde bir yorum getirebilir. Kişilerin kendilerini karşılarındaki insanlara sevdirmeye çabaları, bir grup içerisine dahil olma amaçları, hareketlerinin toplum tarafından kabul görmeye ihtiyaçlarından kaynaklandığı söylenebilir.

#### ***c. Mevcut imaj / İstenilen imaj***

Mevcut imaj kurumlar açısından bilimsel çalışmalarla tespit edebileceği ve devamlı değişim eğiliminde olabilen, statik olmayan imaj çeşididir. Kurumların mevcut olarak sahip oldukları ve şu an için geçerli olan imajlarını ifade edebilir. Diğer bir deyişle içinde bulunulan zaman dilimine ait olan imaj türünü ifade eder. İstenilen imaj ise kurumlar tarafından belirlenen ve geliştirilen imajın, toplumun istenilen kesiminin akıllarında canlandırılmak istenen imaj şeklinde ifade edilebilir (İlgın, Ertekin ve Yengin, 2018).

Kurumun Şu anda sahip olduğu görünüş olarak tanımlanabilen mevcut imajın devinimsel açıdan statik mi yoksa dinamik mi oldu tespit edilmelidir. Çünkü her geçen gün Şartlar deĐiŐmekte, teknolojik yenilikler ile toplumlar geliŐmektedir. Bu sebeple kurumların sahip oldukları mevcut imajlarını sıklıkla yapacakları analizlerle tespit etmeleri gerekmektedir. Kurumlar hedeflerini belirledikten sonra mevcut imajları ile kıyaslama yaparak yönetimsel ve stratejik planlamalar yaparak ileride sahip olmak istediklerini belirttikleri imaja ise hedef imaj denmektedir (Okay, 2002). İstenen imajın temelinde yatan düşünce ise kurumların birbirinden farklı kesimlere hitap etmesinden kaynaklanmaktadır. Örneğin bir marka pahalı ürünleri üretiyorsa gelir seviyesi yüksek bireylere hitap etmek isteyecek ve istenen imaj bu Şekilde oluŐmuŐ olacaktır. Tam tersi olan bir kurum ise orta gelir seviyesindeki müŐterilere hitap etmek isteyecek v istenen imajını bu Şekilde oluŐturacaktır (Peltekoğlu,1998).

#### ***d. Ayna İmaj***

Bu imaj türüne göre örgütün her bir çalışanı örgüt dışında rgt temsil etmektedir. Bu temsiliyet örgütün lideri veya kurumun yöneticisi açısından daha da güçlüdür. Bu sebeple başta yöneticiler olmak üzere tüm iş görenler bu doğrultuda hareket etmeli ve davranışlarını bu bilinçle sergilemelidir (Göksel ve Yurdakul, 2007).

#### **2.1.2.2 Meslek İmajı**

Bireyler davranışlarını sergilerken deneyimlerinden yola çıkarak ve çevresindekileri gözlemleyerek hareket ederler. Bireylerin yaptıkları hareketler ve davranışları ortaya çıkardı bu süreçler bir meslek adına olursa bu durumda kişinin oluşturduğu imaj meslek imajı olarak isimlendirilebilir (nsal, 2015). Tüm meslek grupları için imajları oldukça önemli bir kavramdır. Kurumlar amaçlarını gerçekleştirmekte ve belirledikleri hedeflerine ulaŐıp, başarılı olmayı isteyen kurumlar mesleki imajlarını oldukça önem vermektelerler. Bu açıdan bakıldığında iyi bir meslek iyi imaja sahip olan kurumlar yaptıkları iŐlerde daha başarılı olabilmektedirler (Bağçeci, etin ve nsal, 2013).

İŞ görenler sergiledikleri tutum ve yaptıkları hareketlerle ve Kullandıkları dil ile içinde buldukları mesleğin imajını etkilemekte önemli bir yere sahiptirler. Mesleki imaj da en önemli husus iletiŐimsel faktörler açısından en doğru ve en etkili yöntemleri kullanarak içinde buldukları mesleğin imajını topluma amaçladıkları doğrultuda doğru ve olumlu bir Şekilde sunmaktır (Bağçeci, etin ve nsal, 2013).



Meslek imajına ilişkin daha kapsamlı bir tanımlama ise: bireylerin yaşadıkları kültür temelli sahip oldukları ön kabuller gibi araçlarla edinilen bilgiler ile mesleği değerlendirerek zamanla şekillenerek kişilerin akıllarında o mesleğe ait oluşan resimlerin tümü (Lim ve Yuen, 1998) şeklinde yapılabilir. Bireyler açısından mesleklerin imajını olumlu veya olumsuz kılan durumlar arasında; mesleğin bireye toplumsal açıdan saygınlık kazandırabilmesi, bireye sağladığı toplumsal avantajlar, mesleğin kişisel gelişim alanında ilerlemeye açık olması, Mesleği icra eden diğer bireylerin özellikleri ve sergiledikleri tutumların etkisi olduğu ifade edilmektedir (Gök ve Derin, 2014). Literatürde yer alan diğer bir tanımlamaya göre meslek imajı toplumun tutum ve beklentileriyle o mesleği algılayış biçimidir. Bu algının içerisinde o mesleğin topluma olan faydası, kültürel gelişime olan yararları ve hedeflenen örgütsel yapıya sağlayacağı menfaatler göz önünde alınarak oluşturulabilir (Örer, 2006).

Mesleği icra eden bireyler tarafından sahip olunan istekler ve mesleki gelişim açısından hedeflenen kıdem ve toplumsal yaşamdaki yerinin diğer insanlar tarafından algılanması ile oluşabildiği gibi çalışanlar açısından da oluşabilmektedir (Cansız, 2019). Çalışanların meslek imajına etkileri kendi mesleklerine ait algıları ile oluşabildiği gibi ruhsal açıdan iyilik halleri de bu noktada önemli bir etken sayılabilir. Örneğin mesleklerini yaparken hissettikleri mutluluk veya mutsuzluk gibi duygu durumları. Çünkü bu gibi duygular hem toplum tarafından dışarıdan algılanabilip meslek çalışanlarından mesleğe dair genellemelere gidilebilir hem de bireylerin içinde buldukları şartlar duygularına yansıyor mesleğe ilişkin bir tutum oluşturmalarını sağlayabilir (Gök ve Derin, 2014). Ayrıca bireyler mesleklerini yaparken olumlu duygular besleyerek yaptıkları sorgulamalar neticesinde mesleklerine sahip çıkarak kendilerine verdikleri değer ile mesleğin imajını olumlu hale getirebilmektedirler. Bu bağlamda birey yaptığı mesleği neden ve niçin yaptığını bilerek icra ediyorsa o birey mutlu olacak, kendini meslek içerisinde geliştirerek değişen şartlara kendine uyarlayıp hem kişisel hem de mesleki eğitimlerle kendini alanında profesyonelleştirerek geliştirerek bunları imajına olumlu şekilde yansıtabilecektir (Güneş, 2007).

İmaj kavramının taşıdığı anlam ve önem, günümüzde araştırmacılar tarafından daha sık ve açık bir şekilde ifade edilmektedir. Çalışmalar kamusal alan, örgütlerin yönetsel stratejilerini belirleme ve hizmet sektörü gibi alanlarda farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin, bireylerin ve toplumun geleceğine yön vermekteki etkisi düşünüldüğünde öğretmenlik mesleğini imaj kavramı bağlamında ele almanın da

oldukça önemli olacağı ifade edilebilir. Bu sebeple öğretmenlik mesleğinin imajı, bu imajı oluşturan etmenler ve öğretmenlik mesleğinin toplumdaki statüsü başlıklarına aşağıda daha detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

### 2.1.2.3 Öğretmenlik Mesleğinin İmajı

Meslek bir işi gerçekleştirmek için örgün veya olmayan bir şekilde eğitim alarak karşılığında maddi bir getiri elde edebilecek şekilde gerçekleştirilen iş şeklinde ifade edilebilir (Doğan, 2018). Ülkemizde öğretmen olabilmek için belirlenen üniversitelerin eğitim programlarına dahil olarak öğretmenlik mesleğini icra edebilmek mümkündür. Ayrıca üniversitelerin eğitim programları dışındaki bölümlerini bitirdikten sonra MEB tarafından sağlanan pedagojik formasyon eğitimi ile öğretmen olunabilmektedir (Doğan, 2018). Hangi şekilde bu yapılırsa yapılırsa öğretmenler toplumun geleceğini inşa eden meslek grubundaki bireylerdir. Var olan diğer tüm meslekleri gerçekleştirmek için insanları eğitime görevleriyle diğer tüm meslek gruplarından farklılaşan bir meslektir. Milletlerin geleceklerini şekillendirmekte oldukça hayati rollere sahiptirler (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Her meslek grubu için belirli becerilere sahip olmak ön koşul olarak ifade edilebilse de öğretmenlik mesleği bu açıdan farklılaşan bir meslektir. Sahip oldukları görev ve sorumluluklar açısından öğretmenlerden beklenen davranışların hem içselleştirilmiş olunması hem de bu davranışları gerçekleştirebilecek yeti, kabiliyet ve akademik bilgilere sahip olunması gerekmektedir. Öğretmenlerin eğitim öğretim süreçlerinin belirlenen hedefler doğrultusunda gerçekleştirebilmeleri için; iletişim konularında ileri düzeyde yeterlilikleri, öğrencilerin bireysel farklılıklarından doğabilecek olumsuzlukları sabır ile karşılık verebilmeli, toplumsal açıdan kendilerine atfedilen misyonları manevi güdüler ile değerlendirebilmeleri, kendi alanlarında akademik açıdan yeterli bilgi birikimine sahip olmaları ve değişen şartlara kendilerine adapte etmede hantal davranmamalıdır (Şişman, 2009). Çağımızda mesleklerin amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirmede iş görenlerin mesleki bilgileri ve becerilerinin önemli olduğu kadar sahip oldukları imajlarda gittikçe önem kazanmaktadır. Tüm kurumlar için önemli olan meslek imajı topluma hizmet verenler için daha da önemlidir. Çünkü öğretmenlerin muhatap olduğu bireyler toplumun çoğunluğunu oluşturmaktadırlar (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013).

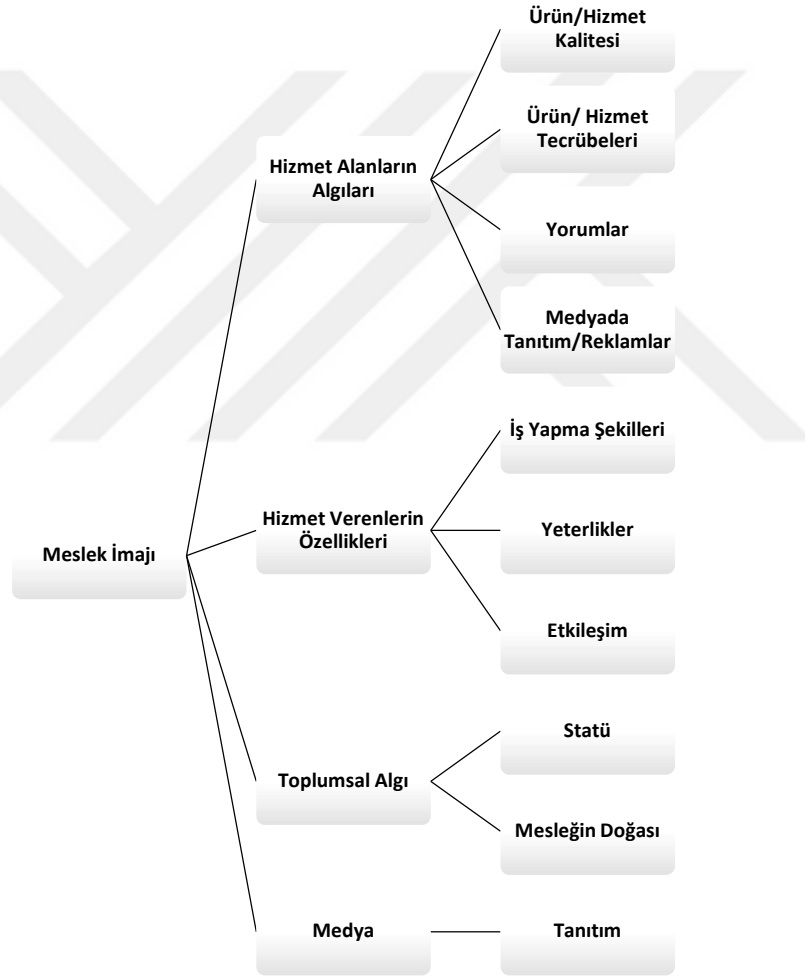
Öğretmenler toplumun en dinamik yapı taşlarından olmalı ve bu mesleğe sadece akademik bilgi birikimleriyle yerleşmek yerine, planlı programlı ve profesyonel değerlendirme süreçlerinden geçerek bu mesleğe seçilmelerdir. Çünkü belirli kabullerle ifade edilen temel yeterlilikleri veya ön kabullerle sahip olunan beklentileri karşılamada yeterli düzeyde olmayan bireylerin ülkemizdeki eğitim fakülteleri kapsamında dahil oldukları programlar ile tamamlamaları mümkün değildir. Bu kapsamda öğretmenlerden beklenen becerileri ve tutumları olabildiğince belirlemek mesleğin devamındaki imajı olumlu hale getirmek için oldukça önemlidir (Şişman, 2009). Bu ifadelerden yola çıkarak ülkemizde yapılan öğretmenlik fakültelerine alım ve yetiştirme programlarının sonucu olarak, gerekli yeterliliklere sahip olmadan yalnızca alacakları eğitim ve mevcut “seçme ve yerleştirme” sınavları ile öğretmenlik mesleğini icra edecek öğretmenlerin meslek imajını ne denli olumlu etkiler sağlayabileceği tartışılmalıdır.

Yukarıda yalnızca bir kısmının adı geçen ve ilerleyen aşamalarda bahsedilen araştırmacıların, yazarların ve kurumların ifade ettiği gibi öğretmenlik mesleği birden fazla alanda yeterlilik sahibi olunması gereken bir meslek grubudur (Celep, 2010). Bu sebeplerle öğretmenliğin hem prestij sahibi olunması gereken bir meslek olması, hem de bu alanda çalışan bireylerden beklentilerin çok yönlü olabileceği çıkarılabilmektedir (Demirel, 2005). Mevcut sistemlerin çıktısı olarak öğretmenlik mesleğini yalnızca akademik koşulları sağlayarak idame ettirenler ile her anlamda içselleştirip yapan öğretmenlerin kendi meslek imajlarına etkileri farklılaşabilecektir. Çünkü öğretmenler belirli bir sistemi veya mekanik bir ürünün kullanıcısı değil, çoğunlukla psikolojik ve sosyolojik süreçlerin yönlendiricisi olarak en temel noktada durmaktadırlar (Şahin, 2010). Durdukları konum itibarıyla bu süreçlerden ve meslek imajlarına etki eden faktörlerden de en çok etkilenebilecek olan yine kendileri olacaktır. Bu sebeple oluşabilecek olumlu ya da olumsuz bir meslek imajı, doğurabileceği uzun vadeli etkilerden dolayı hem öğretmenler tarafından hem de toplum tarafından bilinmesi oldukça önemlidir.

#### **2.1.2.4 Öğretmenlik Mesleğini Oluşturan Etmenlerin Mesleki İmaj Bağlamında İncelenmesi**

Daha önce yapılan çalışmalarda belirtilen hem iç hem dış aktörlere ait unsurların herhangi bir mesleğin imajında etkili olabileceği ifade edilmiştir. Şekil 1’de yer alan

başlıklar genel kabul gören ve araştırmacıların meslek imajı oluşumunda etkili olduğunu ifade ettikleri unsurlardan oluşmaktadır. Bu unsurları öğretmenlik mesleği bağlamında ele almak hem imajla ilişkisini kavrama noktasında fayda sağlayacaktır hem de öğretmenlere uzun vadede iyi bir imaja sahip olacakları bir meslek sağlayacaklardır. Öğretmenlik mesleğini oluşturan etmenler Doğan'ın (2018) yaptığı sınıflandırmaya göre aşağıdaki şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1 Öğretmen meslek imajını oluşturan etmenler (Doğan, 2018).

Şekil 1'de yer alan başlıklardan ürün/ hizmet alanların algılarını oluşturan etmenlerden: ürün/hizmet alanların tecrübeleri boyutuna; zamanında öğrenci olan her bireyin öğrencilik zamanlarına dair hatırladıkları hatta unutamadığı ilk öğretmenleri (Çelikten, Şanal, ve Yeni, 2005) gibi şuan herhangi bir kurumda öğrenci olanlar ve

eğitim görmekte olan bir öğrencinin velisi olarak sahip oldukları yaşantılar bütünü ile oluştuğu ifade edilebilir. Örneğin bireylerin geçmiş tecrübelerini hatırladıklarında akıllarına onlara iyi yaşantılar ve kazanımlar sağlayan öğretmenleri geliyorsa bu durum onların öğretmenlik mesleği ile ilgili imaj algılarını olumlu etkileyebilecektir. Çünkü onlar mesleği icra etmeseler de eden kişilerin tutumları ve davranışlarını genelleyerek bir yargıya ulaşacaklardır. Olumsuz anılara sahip olan birey yaşadığı tecrübeler ile bu yönde bir algıya sahip olacaktır.

rn/ hizmet alanların algıları bağlamında ürün/hizmet kalitesi boyutunda ise kurumlarda verilen eğitimin niteliksel olarak sahip oldukları özellikleri belirli aralıklarla inceleyip raporlaştıran farklı kurum ve kuruluşlar bulunmaktadır. Her kurum verdiği hizmetleri nitel verilerle raporlaştırarak mevcut durumlarını, yürüttükleri projeleri ve kaydettikleri gelişimleri hem kendileri için hem de diğer birey ve kurumlar açısından daha görünür hale getirebileceklerdir. Ülkemizde yerel ve uluslararası bazda iş yapan oluşumlardan çeşitli örgüt ve kurumların eğitim planlamaları, politika ve strateji alanında kanıtlara dayanarak geliştirdikleri ilkeler ve raporlar ile bu faaliyetleri yürütmektedirler (Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı, Türkiye Eğitim Derneği, Eğitim Reformu Girişimi (ERG),Eğitim Politikaları Komitesi (EDPC), Eğitimi Araştırma ve Yenilik Merkezi (CERI), Uluslararası ğrenci Başarısını Değerlendirme Programı (PISA), Uluslararası ğretme ve ğrenme Araştırma (TALIS), TALIS Güçlü Başlangıç Anketi, Uluslararası Eğitim Sistemleri Göstergeleri (INES) MEB).

ye ülkelerdeki eğitim hizmetlerinin diğer ye ülkeler ile karşılaştırmalı bir Şekilde ortaya koymayı amaçlayan OECD (*Organisation for Economic Co-operation and Development*- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği rgt) tarafından çeşitli istatikselsel veriler ve araştırmalar sonucunda raporlar sunulmaktadır. Bu raporlar ile ülkeler eğitim ğretim süreçlerine dair zamansal gelişimlerini hem kendi içlerinde hem de diğer ülkeler ile karşılaştırarak dünya genelindeki durumlarını tespit edebileceklerdir. OECD tarafından Bir Bakışta Eğitim 2021 raporunda ülkemizin eğitim ğretim hizmetlerine ayırdıkları finansal kaynaklar açısından en az harcama yapan ülkelerden ikinci sırada yer almaktadır. Erken ocukluk (3-5 yaş) eğitimine katılım oranı açısından bu düzeyin en düşük OECD lkesi olduğumuzu gösterirken, 25-29 yaş arasındaki bireylerdeki eğitime katılım düzeyinde ise en yüksek katılım oranına sahip olduğumuzu ifade etmektedir. Bu oran 15-19 yaş aralığındaki bireylerin katılım oranı

açısından bakıldığında yine düşük seviyedeki ülkelerden olduğumuzu göstermektedir (TEDMEM, 2021). Eğitim öğretim hizmetlerine ayrılan finansal kaynaklar açısından bakıldığında ise ülkemiz diğer OECD Ülkeleri ile kıyaslandığında en az harcama yapan ülkeler arasındadır. İlköğretimde yükseköğretime kadar olan kademeler için yapılan harcama Türkiye'de öğrenci başına 5.723 dolar iken bu ortalama OECD ülkelerinde 11.680 dolar olduğu ifade edilmiştir. Türkiye'de yapılan bu harcamaların Kamu ve özel harcamalar açısından dağılımında ise özel harcamaların kamuya göre daha fazla olduğu ifade edilmiştir (OECD iLibrary, 2020). Sunulan diğer raporlarda ülkemizde yürütülen eğitim öğretim faaliyetlerinde diğer OECD ülkeleri ortalamalarının altında olduğu görülmektedir. Bu durum her ne kadar sunulan eğitimin kalitesine ait tek gösterge olmasa da tüm süreçler üzerinde oldukça etkili olduğunu ve süreçlerin çıktıları açısından bağlayıcı olduğu ifade edilebilmektedir. Elde edilen veriler ile eğitim süreçlerimize dair nelerin olması gereken seviyelerde nelerin ise gelişmelerin gerisinde olduğuna dair değerlendirme fırsatı elde edebilmek oldukça önemlidir (TEDMEM, 2021).

Ürün/ hizmet alanların algılarını oluşturan yorumlar boyutunda ise velilerin çevresindeki bireyler ile özellikle de diğer velilerle aralarındaki iletişimlerini yer alabilir. Bu yorumlar velilerin gözlemleri neticesinde okul ve velisi olduğu bireylerin eğitim aldıkları öğretmenlere dair oluşabilir (Özen, 2019). Özellikle ilk kademelerdeki öğrencilerin velileri arasında öğretmen ve okul kıyaslaması oldukça fazladır. Çünkü bu kademelerde eğitim gören bireylerin yaş seviyeleri küçük olması sebebiyle eğitim alacakları kurum ve öğretmenlere dair değerlendirmeler ile seçimleri kendilerinden ziyade velileri yapmaktadır. Bu seçimler yapılırken çoğunlukla kişiler, çevresindeki diğer velilerin değerlendirme ve görüşlerine başvururlar. Bunun yanı sıra günümüz şartlarında gelişen teknoloji ve sosyal medya kullanımının fazlalaşması ile kurumların yaptığı reklamlar ve medya organlarını etkili bir şekilde kullanması velilerin kurum ile alakalı yaptıkları değerlendirmede onlara fikir verebilmektedir (Dowling, 1986). Çünkü her alanda olduğu gibi bu alandaki rekabette artık sadece özel kurumlar arasında değil kamu okullarında da elde ettikleri sosyal ve akademik öğrenci başarıları ile sahip oldukları fiziki imkanlar bağlamında yapılmaktadır. Yapılan bu reklamlar ile eğitim kurumları hedef imajları doğrultusunda mevcut imajlarını olabildiğince olumlu hale getirmeye çalışmaktadırlar (Bakan, 2005).

Öğretmenlik mesleği imajını oluşturan hizmet verenlerin özellikleri bağlamında ele alınan mesleki yeterlik, iş yapma şekli ve etkileşim boyutlarına ilişkin algılar ise doğrudan öğretmenler tarafından oluşturulan etmenlerdir. Tüm bu etmenler günümüzde geçmişe kıyasla oldukça büyük değişimler yaşanan alanlardır. Öğretmenlerin mesleki yeterlikleri yaşanan gelişmeler ve içinde bulunan çağın şartları ile şekillenmekte hatta durağanlık kabul etmemektir (Akyüz, 1978). Öğretmenlerin yeterlikleri, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yerli ve uluslararası yapılan araştırmalar incelenip ilgili paydaşların görüşleri alınarak yapılan toplantılar ile her öğretmenin kendi branşlarını kapsayacak bütünsel özellikte bir metin ile ifade edilmiştir. Öğretmenlerin yalnızca belirli bir yeteneği bireylere edindiren teknik birer eleman olmadıklarını, her anlamıyla topluma örnek teşkil edecek kişiler olduğunu ifade ederek alanında etkin ve yetkili bir öğretmene ait bütün özelliklerin tanıtılmasının ve bu kapsamda hazırlanacak programlar ile öğretmenlerin yetiştirilmesinin zorunlu olduğu ifade edilmiştir (MEB, 2017). Her alanda olduğu gibi eğitim öğretim süreçlerine ilişkin faktörlerin değişen şartlar ile uyumlu olabilmesi açısından belirlenen bu yeterlikler Milli Eğitim Bakanlığı tarafından güncellenmektedir. Örneğin içinde bulunulan iletişim ve bilgi çağında teknoloji kullanımı artık bir tercih değil zorunluluk haline gelmiştir. Bu alanda kendini geliştirmemiş bir öğretmen hem eğitim öğretim süreçlerinde kullanılan teknolojik araç gereçleri yeterince etkili bir şekilde kullanamayacak hem de ileri düzeyde teknoloji kullanma becerisine sahip öğrenciler açısından mevcut imajının olumsuz etkilenebilmesine sebep olabilecektir. MEB (2017) tarafından öğretmen yeterlik alanları; mesleki bilgi (alan bilgisi, alan eğitimi bilgisi, mevzuat bilgisi), mesleki beceri (eğitim ve öğretimi planlama, öğrenme ortamları oluşturma, öğretme ve öğrenme sürecini yönetme, ölçme ve değerlendirme), tutum ve değerler (milli ve manevi ve evrensel değerler, öğrenciye yaklaşım, iletişim ve işbirliği, kişisel ve mesleki gelişim) olarak 3 ana başlık altında belirtilen; 11 alt başlık ve toplam 65 yeterlik göstergesi ile belirtilmiştir.

Öğretmenlere referans gösterilen yeterlik alanlarındaki bilgi, beceri, değer ve tutumlara sahip olma düzeyleri ile oluşturdukları imaj doğrultusunda eğitimin niteliğine direk ve üst düzeyde bir etkide bulunabilen uygulayıcılardır. Öğretmenler mevcut yeterliklerini iş yapma şekillerine olumlu bir biçimde yansıtılabilmeleriyle, sahip oldukları kabiliyetleri görünür hale getirerek imajların da pozitif katkıları sağlayabileceklerdir. Hem bu yeterlik alanlarında ifade edildiği gibi hem de meslek

açısından temelinde iyi bir iletişim becerilerine sahip olması beklenen öğretmenlerin; öğrencilerle, velilerle ve meslektaşlarıyla etkileşimi döngüsel bir yapıya sahip olan imajlarını her anlamda etkileyebilme gücüne sahip olan bir unsurdur. Çünkü kurumlar tarafından hazırlanan raporlara, istatistiksel verilere erişimi ve değerlendirme olanağına sahip olmayan bireylerin, öğretmen imajına yönelik algılarında en başat unsurları öğretmenlerin etkileşimi olacaktır. Bu sebeple çevresindeki bireylerle etkileşimi kuvvetli ve olumlu tutumlara sahip öğretmenlerin mesleki imajları da olumlu yönde gelişebilecektir.

Mesleki imajının oluşumunda toplumsal algı boyutuna ait etmenler arasında mesleğin statüsü ve mesleğin doğasına ait unsurlar yer almaktadır. Oluşumundaki temel mevcutlardan olan, toplumun ilk görüşlerinin bir araya gelmesiyle şekillendiği ifade edilen imaj (Topal ve Şahin, 2017) açısından bahsi geçen hangi nesne veya durum olursa olsun bireylerin ortak bakış açıları oldukça önemlidir. Çünkü bu bakış açısı ile mesleğin statüsü oluşacak ve her meslek grubunda olduğu gibi meslek imajı ve meslek çalışanları bu durumdan olumlu veya olumsuz etkilenebilecektir (Okay, 2008). Öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından algılanış şeklinin ve mesleğin statüsündeki zamana göre değişim eğilimleri, imaj kavramının değişebilen ve mevcut durumu olduğu gibi gösterme işlevinden dolayı (Şanlı ve Arabacı, 2017) ülkemizde de üzerinde durulmuş ve zamanla değişimi incelenmiş bir olgudur. Bu değişimin incelendiği yerel araştırmalar ve çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu çalışmalar genel itibarıyla ülkemizdeki tarihsel süreçler ile medya ve sinemaya yansıyan öğretmen imajlarındaki değişimlerin ele alınmasıyla oluşturulmuştur (Altun ve Kirit, 2005; Polat ve Ünişen, 2016; Efendioğlu, 2013; Akcan ve Polat, 2016). Bu araştırmanın ilerleyen bölümlerinden ‘alanla ilgili çalışmalar’ kısmında bahsi geçen çalışmalara ilişkin ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir.

Öğretmenler için çevresindeki bireylerin bakış açıları ve mevcut imajları, meslek çalışanları ile toplumun doğrudan etkileşim içerisinde olması sebebiyle etki faktörünün daha da büyük olabileceği şeklinde ifade edilebilir. Çünkü öğretmenlik mesleğinin doğasında yer alan öğretme işlevi, insanın benlik farkındalığındaki en başat unsurlardan biridir (MEB, 2017). Bireylerin; öğrenmelerinin bilincine varmasıyla, ontolojik bir kavrayışta bulunabilmeleri, onları diğer varlıklardan ayırtıran en temel özelliklerindedir. Bu sebeple öğretmenlik mesleğinin doğası diğer tüm mesleklerden ayırtırmakta; kişilere öz farkındalık, öz saygı, erdem, bilinç ve öğrenmeyi öğretmek



gibi kazanımlar sağlayabilmeleri ile toplumların vazgeçilmez yapı taşlarından biri olabileceği ifade edilebilir (Demirel, 2008). Çünkü bir birey ancak alanında gerekli bilgi birikimine sahip olduktan sonra mevcut yeterliğine etkili iletişim ve öğretim işinin doğası ile birleştirdikten sonra öğreten kişi olabilir. Aksi takdirde bu birey bilgi birikimini aktaramayan yalnızca alanında uzman bir kişi olarak kalabilir (Çelikten, Şanal, ve Yeni, 2005).

Meslek imajını oluşturan medya unsurlar açısından değerlendirilen tanıtım boyutu bu imaj alanında incelenen başka bir araştırma alanıdır. Bireylerin bir ürün ve hizmet ile ilgili oluşturacakları imajlarında medya ve reklam oldukça önemlidir. Hatta olumlu imajlar geliştirme amacıyla olan kurumlar bu alanlardaki çalışmalarına zorunlu olarak yönetmekte, medya organlarıyla halihazırdaki iletişimlerini iyi bir düzeyde tutmalıdırlar (Şentürk, 2007). Çünkü bireyler alacakları ürün ve hizmet ile ilgili karar verirken, onun nasıl meydana geldiğinden ziyade, kaynağına ait algılanan imajın olumlu olup olmamasına dikkat ederek yapmaktadırlar (Karaoğlu, 2019). Örneğin öğretmenlik mesleğinin tercih edilme düzeyinde etkili olan ve günümüzde geçmişe kıyasla daha az istenen ve son çare olarak tercih edilen öğretmenliğin (Baloğlu, 1990), bireyler açısından algılanan imajlarının çok olumlu olmamasından kaynaklandığı söylenebilir.

## **2.2 Motivasyon Kavramı**

Motivasyon bireylerin eylemlerindeki nedenselliğin, sürekliliğin ve sonuçlarının incelenmesiyle başlayan süreçten günümüze kadar süregelen bir araştırma konusu olarak farklı teorisyenler tarafından incelenmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Bu bölümde motivasyon, mesleki motivasyon ve motivasyonun eğitimdeki işlevine ilişkin ayrıntılı bilgiler ile bir sunum yapılmıştır.

### **2.2.1 Motivasyonun Tanımı**

Motivasyonun tanımına bakıldığında dilimizde bu tanımı karşılayabilecek tam bir ifade bulunmamakla birlikte ona yakın olarak kullanılan sözcük güdülenme kavramıdır. Güdüleme kavramı ise temelde “güdü” sözcüğüyle karşılanabilmektedir. Türk Dil Kurumu’nun (2022) yaptığı tanımlamada ise bireylerin her türlü davranışlarına sebep olan, bu davranışların devamlılığını ve yönünü belirleyebilen güç şeklinde belirtilmiştir.

Motivasyon en bilinen tanımı ile, bireyi davranışa yönlendiren içsel bir güçtür. Ancak bu tanım yeterli değildir, motivasyon bir sürecin adıdır. Başlangıcı, devamlılığı, davranışa geçiş aşaması ve davranış sonucunda gelinen nihai sonu içine alan bir kavramdır. Bu doğrultuda daha kapsamlı bir tanım yapılmak istenilirse, motivasyonla ortaya çıkan bir davranışın oluşması, sürdürülmesinde ve sonucunda etkili olan faktörlerin ve psikolojik dinamik süreçlerin bütününe verilen isimdir (Hoy ve Miskel, 2010).

Günümüzde işletmelerin amaçlarını etkin ve verimli bir şekilde başarabilmesi için insan faktörü giderek artan bir şekilde önem kazanmaya başlamıştır. Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmaların ve geliştirilen kuramların özünde mükemmel yönetim ilkelerini arama düşüncesi yatmaktadır. Bu düşünce dahilinde iş görenlerin işletmeye ve işe bağlanma yolları araştırılmaktadır (Eren, 2010). Yönetim alanında karşılaşılan en önemli ve karmaşık sorunlardan birini iş görenlerin güdülenmesi oluşturur. Güdülenme ile ilgili olarak tüm olgulara uygulanmak üzere kabul görmüş tek bir kuram söz konusu olamaz. Geliştirilen her güdüleme kuramı yöneticilere iş görenleri güdüleyen faktörleri belirlemek ve güdülemeyi sürdürme konusunda yardımcı olmaktadır (Özgener, 2000).

Birçok araştırmacı ve teorisyen tarafından üzerinde durulan motivasyonun beslendiği kaynakların veya çıkış noktalarının farklılaştığı ifade edilerek; içsel ve dışsal motivasyon şeklinde bir ayırım ifade edilmektedir. Bu iki kavram her ne kadar birbirinden farklı gözükse de temelde birbiriyle ilişkilendirilerek ele alınması ve kurumlar tarafından çalışanların motivasyon süreçlerinde beraber kullanılması oldukça önemlidir (Singh, 2016).

### **2.2.2 Motivasyon Kuramları**

Sanayi devrimi ve teknolojik gelişmelerle birlikte yapılan işler ve meslekler açısından birçok yenilik ortaya çıkmıştır. Mevcut meslekler ile ilgili çalışanların yaptıkları işler değişerek, farklılaşmış ve kategorize edilmeye başlanmıştır. Bu sebeple çalışanlar arasında iş bölümü yapma ihtiyacı doğmuştur. Yapılan işlerin bu şekilde farklılaşması ve oluşan iş bölümünün neticesi olarak bireylerin yaptıkları işte uzmanlaşma fırsatları ortaya çıkmıştır (Zeynel, 2014). Bu durumda hem çalışanların hem de kurumların arasındaki rekabeti arttıran bir başka faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum içerisinde iş görenlerin mesleki motivasyonlarını arttıracak

faktörlerin belirlenip, kurumların çalışma prensiplerini ve stratejilerini bu bağlamda yenilemeleri, globalleşmesinin neticesi olarak bir gereklilik haline dönüşmüştür (Rhee, 2019).

Meslek çalışanlarının sahip olduğu motivasyon düzeylerinin, örgütün amaçlarına ulaşmada önemli olduğunun farkına varılıp, mesleki motivasyon kavramının bilimsel açıdan ele alınmaya başlanmasıyla insan faktörü bu alanda dikkat çeken ve birçok yönüyle araştırılan bir unsur olmuştur. Geleneksel yönetim stratejilerini benimseyen örgütlerin sergilediği yaklaşımların geçerliliği ve etkililiği tartışılmaya başlanmış, bunun yerine çağdaş yönetim yaklaşımlarının örgütlerin amaçlarına ulaşmakta ve verimliliklerinde daha etkili olabileceği ifade edilmiştir. Çağdaş yaklaşımların ortak yönü ise örgütsel faaliyetlerde insan faktörünün fiziksel faktörler kadar önemli olduğunun ifade edilmesidir (Öğüt, Akgemci ve Demirsel, 2004).

Motivasyon kavramı çalışanları ve yöneticileri örgütsel bağlamda farklı yöntemler ile politikalar uygulamaya ve bunların sonucunda başarılı olma amacıyla her anlamda durağan olmayan bir süreç ortaya çıkartan yönlendirici bir etmendir. Örgütler değişen ve gelişen bilgi toplumunda, sınırları belli olmayan bir yarış içerisine girmişlerdir. Bu yarışın gereklilikleri arasında ise rakip kurumların motivasyon stratejilerini takip ederek kendi çalışanlarının göstermiş olduğu performans düzeylerini ayırt edip ödüllendirecek şekilde motivasyon süreçlerini yönetmek olduğu ifade edilebilir (Öğüt, Akgemci ve Demirsel, 2004). Çünkü her çalışanın işine ilişkin süreçlerde beklentileri, gereksinimleri ve sahip olduğu duygusal durumları farklılaşabilmektedir. Bunun neticesinde oluşan içsel devinimler bireyleri etkileyebilmekte ve bu etki olumsuz ise olumluya çevirebilmek için motivasyon sürecini etkili bir şekilde işletmeleri gerekmektedir (Özkalp ve Kırel, 2011).

Bilimde oldukça önemli bir yer edinen kuramlar, bizleri bu bağlamda kavramların, durumların ve süreçleri açıklamasındaki görevleriyle oldukça önemli bir işleve sahiptir. Her birey ve kurum için önemli olan motivasyon kavramı eğitim alanında yöneticiler ve öğretmenler tarafından iyi anlaşılmalı ve içselleştirilmelidir. Motivasyon kavramını incelediğimizde bu kavramı tanımlayabilecek tek bir ifade olmamaktadır. Bu sebeple farklı durumları ifade eden farklı kuramlar; kabul edilen belli yönleriyle ifade edilebilmektedir. Literatürde kabul gören ve en sık karşılaşılan

sınıflandırmaya göre bu kuramlar: kapsam kuramları ve süreç kuramları olarak iki şekilde ele alınabilmektedir (Eren, 2010; Erdem, 2016; Demir, 2018; Bayrakçeken vd., 2021). Bu kuramları birbirinden ayıran temel noktalar ise bireyleri birbirinden farklılaştıran kişilik özellikleri gibi onları motive edecek unsurların ve gereksinimlerinin de değişkenlik göstermesi şeklinde ifade edilebilir (Robbins, 1999).

### 2.2.2.1 Kapsam kuramları

Kapsam kuramları dahilinde ele alınabilecek teoriler bireylerin hareketlerini gerçekleştirmedeki içsel güdüleri ele almaktadır. Bu kuramlar bireylerin gerçekleştirdikleri davranışların nedenlerini irdelemeyi amaçlar (Eren, 2010). Her kurum ve kuruluş için önemli olduğu kadar eğitim öğretim süreçlerinin içerisindeki yöneticilerin ve öğretmenlerin bu kavramları anlamaları ve içselleştirmeleri de bireylerin davranışlarını yönlendirmede etkili olabilecekleri için oldukça önemli olduğu şeklinde ifade edilebilir. Eğitimin bireylere istendik davranışlar oluşturma işlevi bağlamında ele alındığında, bireyleri belirlenen eğitim hedefleri açısından kanalize edebilmek amacıyla eğiticiler tarafından kullanılabilir (Bayrakçeken vd., 2021). Kapsam kuramlarının literatürde en sık karşılaşılan ve bu araştırma dahilinde ele alınacak kuramlar şu şekildedir:

- a. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı
- b. David McClelland 'ın Başarma İhtiyacı kuramı
- c. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi
- d. Clayton Alderfer 'in ERG Teorisi

Bu kuramların benimsedikleri ortak fikir olarak bireylerin ihtiyaçları ele alınmaktadır. Çünkü kapsam kurallarına göre bireylerin hareketleri onların sahip oldukları ihtiyaçlar doğrultusunda gerçekleşmektedir. Bu sebeple literatürde bu kuramlara ihtiyaç kuramları şeklinde rastlamak da mümkündür (Şallı, 2021).

#### ***a. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı***

Maslow'un ihtiyaçları temel alan bu teorisinin dünyanın farklı yerlerinde yapılan çalışmalarında elde edilen sonuçlar açısından insanların en başta gelen ihtiyaçlarının aynı temelde olduğu ve bunların da aynı şekildeki motivasyon süreçleriyle tatmin edilebileceği ifade edilebilmektedir (Demir ve Okan, 2009). Maslow'un ihtiyaçlar teorisinde bireylerin gereksinimleri belirli bir sınıflandırmaya

tabidir. Bu sınıflandırma hiyerarşik bir sistemde ve aralarında düzey olarak farklılaşma mevcuttur. Bu farklılaşmanın temelinde ise bireylerin bir önceki düzeye ait olan ihtiyacının karşılanmaması halinde kendinden sonraki bir üst düzey ihtiyaç doyuma ulaşamayacaktır. Bu bağlamda ele alındığında bireyler çalıştıkları kurumlarda fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanmaması halinde onlara sağlanabilecek diğer motivasyon unsurlarıyla motive olamayacaklardır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). Bu sebeple yöneticiler iş görenlerin ihtiyaç düzeylerinin hangi seviyede olduğunu bilmeleri oldukça önemlidir. Çünkü bu durum göz ardı edilirse ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre birey motive olamayacak çalıştığı kurumda ona verilen görevleri ve rolleri yerine getiremeyecektir

Maslow'un ihtiyaçlara yönelik yaptığı bu sınıflandırma ile motivasyon ve yönetim süreçlerine dair ilk teori oluşturulmuştur (Şallı, 2021). Bu sınıflandırmaya göre bireylerin duyduğu ihtiyaçlar beş şekilde gruplandırılmış ve belirli bir üstünlük içeren şekilde ele alınmıştır. Bu ihtiyaçlar bireylerin fizyolojik ihtiyaçlara, yaşamsal olarak kendini güvende hissetmeye ihtiyacı, bir topluluğa ait olma ihtiyacı, çevresindeki bireyler tarafından saygı görme ihtiyacı ve her şeyin en üstünde bulunan ve diğer tüm ihtiyaçlar karşılandıktan sonra gerçekleştirilebilecek olan bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacı şeklinde sınıflandırılmıştır (Bridgman ve Ballard, 2019).



**Şekil 1.** Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'un yaptığı sınıflandırmaya göre bireylerin fizyolojik ihtiyaçları arasında beslenme, uyku, beden olarak sağlıklı olma halleri bulunmaktadır. Bireylerin çalıştıkları ortamda kendilerini fizyolojik açıdan güvende hissetme ve karşılaşılabilecekleri tehlikelere karşı alınan tedbirlerle korundukları hissetme ihtiyaçları şeklinde ifade edilebilir. Bireylerin sosyal ihtiyaçları ile ait oldukları toplumda kendilerini yabancı hissetmemeleri toplum tarafından kabul görmeleri ve çevresindeki insanlardan sevgi görme ihtiyaçları şeklinde nitelendirilebilir (Ergeneli

ve Eryiğit, 2001). Bireyin kendini gösterme ihtiyacı ise içinde bulunduğu sosyal çevre tarafından tutulmaları, onlar tarafından saygınlık görmeleri, bireylerin özgüven ve özsaygı gibi içsel motivasyona ihtiyaçlarıdır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise bireyin diğer tüm düzeydeki ihtiyaçların tatmin edilmesinden sonra doyum sağlayabileceği, bireyin potansiyel olarak sahip olduğu yaratıcılık ve farklı yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı olarak ifade edilebilir (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

### **b. Herzberg'in Çift-Faktör Kuramı**

Herzberg tarafından 1959 yılında yapılan araştırmada bireyleri motive eden faktörlere dair bulgular elde etmiştir. Araştırma kapsamında 203 mühendis ve muhasebeci ile çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular ise işgörenlerin tatmin veya tatminsizlik durumlarına etki eden unsurların birbirlerinden farklı olduğunu ileri sürmüştür (Erdem, 2016). Herzberg yaptığı çalışmada, çalışanlara iki soru yönelmiştir. Bunlardan ilki bireylerin yaptıkları iş ile ilgili olarak kendilerini iyi hissettikleri durumların neler olduğu ikincisinin ise bireylerin yaptıkları işle ilgili olarak kendilerini kötü hissettikleri durumların neler olduğu şeklindedir (Semerci, 2005). Herzberg, çalışmasının sonunda yaklaşık olarak 4000 cevabı analiz ederek çift faktör kuramını geliştirmiştir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). Bu analizler sonucunda bireylerin motivasyonunu sağlayan faktörleri Şekil 3'te belirtilen iki grupta ele almıştır.

#### *İş Tatminine Neden Olan Faktörler*

- Tanınma
- Başarı
- Bireyin kendini geliştirebilme olanağı
- sorumluluk
- işin kendisi

#### *Hijyen Faktörler*

- Ücretler
- Çalışan-amir ilişkisi
- İş güvenliği
- Çalışanların iş arkadaşları ile ilişkileri
- Firma politikaları ve yönetim
- Çalışma koşulları
- Bireysel faktörler
- Sahip olunan statüler

**Şekil 2.** Herzberg'in Çift Faktör Modeli (Ergeneli ve Eryiğit, 2001)

Herzberg kendi teorisini oluştururken motivasyonla ilgili olan faktörleri iki grpla ele almıştır. Faktörler doğrudan yapılan iş ile ilgili olmasına rağmen ikinci grup faktörler doğrudan işle ilgili olmamasına rağmen yapılan işi çevreleyen unsurları belirttiğini ifade etmiştir. Birinci grup faktörler iş tatmini sağlayan faktörler olarak isimlendirilmiş ve doğrudan işle ilişkili olduğu vurgulanmıştır. İkinci grup faktörlerin ise çalışanların ortamındaki mevcudiyetlerinin zorunlu olduğunu dile getirmiştir. Herzberg'e göre bu iki grup faktör arasındaki ilişki ise, ikinci grup olan hijyen faktörlerinin ortamda olmayışı bireylerin iş tatminine neden olmamasına rağmen birinci grup faktörlerin tatmin düzeylerine etki edebilmektedir (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

### *c. McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı*

Bu kuramın temel dayanak noktasına ait görüşler 1930 yıllarında Henry Murray ile literatürde yer almasına rağmen daha sonra David McClelland geliştirmesi ile son halini almıştır (Semerci, 2005). David McClelland'ın başarma ihtiyacı kuramı diğer kuramların aksine ihtiyaçların doğuştan değil kişiler tarafından öğrenilerek oluşturulduğuna vurgu yapar. Bu ihtiyaçlar bireylerin başarı veya başarma ihtiyacı olarak, ilişki kurma (bağlanma) ihtiyacı ve güç ihtiyacı olarak üç başlıkta içerir (Eren, 2001; Güney, 2012). Başarı veya başarma ihtiyacı bireylerin genelinde potansiyel olarak var olan, bireylerin ilgilendikleri işte en iyi olma arzusundan beslenen, uğraştıkları işlerin zorluğuyla doğru orantılı olacak şekilde motive oldukları ve kişilerin bireysel başarıdan daha çok zevk alarak yüksek enerji ile motive olduklarını dile getirmektedir. Çünkü McClelland'a göre bireyin yaptığı işten edineceği maddi kazanca kıyasla o işi başarmış olma duygusu daha büyük bir motive kaynağıdır (Aydın, 1986).

McClelland'ın teorisinin yöneticileri tarafından bilinmesinin ve işçelleştirilmesinin önemi oldukça büyük yararlar sağlayabilir. Yöneticiler tarafından ihtiyaçları doğru olarak belirlenip bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması ve onları motive edecek sorumluluklar ve roller verilebilir. Bir başka deyişle bireyin başarı güç veya ilişki ihtiyaçlarından hangisinin tatmin edilmesi onu motive edecekse bu bağlamda ona gerekli sunumlar yapılmalı ve görevler verilmelidir. Bu şekilde sahip oldukları yetenekleri ve edindikleri bilgi birikimlerinin işlerine aktarılması mümkün olabilir (şimşek ve Çelik, 2012).

#### ***d. Alderfer'in ERG (Varlık, Bağlılık ve Büyüme) Kuramı***

Clayton Alderfer, tarafından Maslow'un kuramının günümüz şartlarına göre değiştirilip, geliştirilerek (Şimşek ve Çelik, 2012) sadeleştirilmiş halidir (Güney, 2012: 324). Bu kuram orijinal ismi olan ERG (Existence, Relatedness ve Growth) Türkçe olarak VİG olarak çevrilip uyarlanmıştır. Alderfer'in teorisi için İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramının devamı olarak nitelendirilebilir (Demir, 2018). Ancak bu teorinin Maslow'un teorisine göre daha bilimsel olduğu ifade edilmektedir (Robbins, 2003).

Alderfer'in kuramı da tıpkı İhtiyaçlar Hiyerarşisinde Olduğu gibi bireylerin ihtiyaçları basamaklandırılmıştır ve bunlara ait unsurlar: varlık ihtiyacı, bağlılık ihtiyacı ve gelişme ihtiyacı olarak üç şekilde sınıflandırılmaktadır (Zeynel, 2014). Ancak Alderfer'in kuramı ile Maslow'un kuramı bazı noktalarda birbirinden farklılık göstermektedir (Demir, 2018). Maslow'un teorisinde birey bulunduğu düzeydeki ihtiyaçlarını tatmin ettikten sonra bir üst düzeydeki ihtiyaçları ortaya çıkabilir ancak Alderfer'e göre bireyin aynı anda farklı düzeydeki ihtiyaçları hissedebileceğini ifade eder (Robbins, 2003). Bu teoriye göre örneğin bir bireyin iş aramaktaki ilk motivasyonu temel ihtiyaçlarını karşılamak iken, daha sonraları bu ihtiyacı karşılandıkça motivasyonu farklı bir alanda tekrarlanabilir çünkü ihtiyaçları değişebilir. Kişinin daha sonraları tatmin etmek istediği ihtiyaç işinde yükselmek ve çevresiyle yeni iletişim kurma yönünde olabilecektir. Birey bu ihtiyaçlarını da karşıladıktan sonra daha fazla maddi getirisi olan ona daha fazla statü kazandırabilecek bir iş bulma ihtiyacına hissedebilir. Maslow da olduğu gibi bireyin tatmin edemediği gereksinimleri onu motive edecektir. Fakat gereksinimler ne kadar üst düzeyde yer alırsa birey içinde o kadar önemli olacaktır (Yüksel, 2004). Bu sebeple Alderfer'in teorisine göre motive edici unsurların hiyerarşik yapısı içerisinde bireyler gerileyebilir. Çünkü birey ihtiyaçlarını tatmin ettikçe üst düzeydeki ihtiyaçlarını tatmin etmesi de zorlaşacaktır. Bu yüzden üst düzeydeki ihtiyaçları tatmin edilemeyen birey motivasyonunu alt basamaktaki ihtiyaçlarını tatmin etmeye yönlendirebilir (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

#### **2.2.2.2 Süreç Kuramları**

Süreç kuramlarının en önemli noktası kişilerin hangi amaçlarla motive edilebileceği ve bu sürecin nasıl yönlendirileceğidir. Bu kuramlara göre bireylerin motivasyonlarının da içsel unsurların etkili olduğu kadar ortamdaki dışsal unsurlar da



oldukça etkilidir. Literatürdeki ilgili çalışmalar incelendiğinde bu kuramların eğitim ortamlarında kullanılmasının daha yararlı olabileceği ve bu kuramların bu ortamlar için daha yaygın olarak tercih edildiği ifade edilmiştir (Bayrakçeken vd., 2021). Literatürde sıkça rastlanan süreç kuramları ise şu şekildedir: İlişkilendirme (yükleme) kuramı, Beklenti-değer kuramı, Öz yeterlik kuramı, Hedef belirleme kuramı, Özgür irade kuramı, Sosyal bilişsel kuramı, Öz düzenleme kuramı, ARCS kuramı.

*İlişkilendirme (yükleme) Kuramına* göre bireyler farklı deneyimlerini birden fazla sebeple açıklayabilmektedir. Örnek olarak bir bireyin yeni bir mahareti edinme noktasında başarısız olmasını şanssızlık olarak veya doğuştan gelen sahip olmadığı yeteneklerin sebep olduğu şeklinde ifade etmesi mümkündür. Bireylerin yaptıkları bu ilişkilendirme süreci ise genellikle bilinçdışı süreçlerine ait olup, başarıları veya başarısızlıkları noktasında bu tür ifadelerle yer vererek gelecekteki etkinliklerini yüksek düzeyde şekillendirebilmektedirler. Bu teoriye göre kişiler edindikleri başarıları kendileriyle olumlu şekilde ilişkilendirerek yorumlama taraftarıdır. Yani bireyler başarısız hissettikleri bir durumda nedenleri ve sonuçları mantığa bürünme gibi psikolojik savunma mekanizmalarıyla hareket ederler (Bayrakçeken vd., 2021). Kişiler genellikle başarılar oldukları akademik durumlarda bunun sebebini kendine çabalarına ve becerilerine bağlarken, başarısız oldukları durumlarda ise yeterince imkanına sahip olmamaları ve kendi dışındaki tüm faktörlerin onları olumsuz etkiledikleri şeklinde yorumlayabilmektedirler. İlişkilendirme teorisinin temel prensibi motivasyona uygulandığında, bir bireyin başarı veya başarısızlığına yönelik algı ve ilişkilendirmeleri gelecekte bu aktiviteye harcayacağı gayretin miktarını belirlemesiyle ilgilidir.

*Beklenti Kuramı'nın* temelinde bireylerin hedefleri ve beklentileri yatmaktadır. Vroom'a göre bireylerin yaşamlarında seçenekler birden fazladır ve bireyler istedikleri sonuçları doğurabilecek tercihleri bu seçenekler içerisinden yapabileceklerini ifade eder. Vroom kuramında üç ilke dikkat çekmektedir: bunlardan birincisi valens, ikincisi ise araçsallık ve üçüncüsü ise bekleyiş unsurudur. Valens kavramının ifade ettiği durum bireylerin yaptıkları işten elde edecekleri sonucu ne derece arzuladıklarıdır. Ayrıca valens kavramı bireylerin birinci derecede olmayan arzularından elde edecekleri sonuçlara ulaşırken araçsallık özelliğini taşımasıdır (Erdem, 2016). Vroom'a göre Bireylerin motivasyon süreçlerinde bekleyişleri diğer iki kavram kadar önemlidir. Bu teoriye göre kişinin üstlendiği rol ile içinde bulunduğu örgütün o kişiye

biçtiği rol arasında da bir tutumluluk olmalıdır. Ayrıca bu teoride bireyin yüksek motivasyonuna eşlik etmesi gereken gerekli bilgi ve beceride olması gerektiği vurgulanmaktadır (Bolat, Seymen, Bolat ve Erdem, 2008).

### **2.2.3 Motivasyonu Etkileyen Faktörler**

İlgili literatür araştırmasında yapılan araştırmalar, çalışmalar ve kuramlar bağlamında değerlendirildiğinde bireylerin motivasyon süreçlerini etkileyen birden çok faktör bulunabilmektedir. Bu faktörler yaygın kabullere göre bireylerin kendi içsel durumları ile ilgili olabileceği gibi bunun dışındaki ortama ait faktörlerinde etkili olabileceği şeklinde ifade edilmiştir (Bayraktar, 2015; Akbaba, 2006).

Bireyin motivasyonunda etkili olan faktörler işe ait unsurlar ve iş dışındaki unsurlar olarak iki ana grupta incelenebilir. İşe ait unsurlar bağlamında değerlendirilebilecek faktörler arasında: işin kendisine ait dinamikler, işi yapan kişinin edineceği statü, çalışanın yaptığı iş içerisindeki gelişme ve kıdem alma fırsatı, iş ile ilgili toplumun algıları sayılabilir. İş dışındaki unsurlar bağlamında değerlendirilebilecek faktörler ise: çalışanın kendisine ait kişisel özellikleri, çalışanların meslektaşlarıyla ilişkisi, yaptığı hizmet veya iş karşılığında aldığı ücret, işe ait çevresel şartlar, çalışanın o mesleği icra ederken can sağlığına ilişkin hissettiği güven veya güvensizlik şeklinde ifade edilebilir (Aydın, 2016).

### **2.2.4 Eğitimde Motivasyon ve Önemi**

Öğretmenlik mesleği diğer birçok meslek grubundan farklı olarak bireysel ve toplumsal unsurlar açısından farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin velilerle, öğrencilerle ve diğer meslek mensuplarıyla iletişimindeki yeterlilikleri öğretmenlik mesleğinin meslek özelliklerinden birisidir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlik mesleğini yerine getirmekte olan öğretmenlerin duygusal olarak etkilendiği faktörlerin ve mesleğin diğer meslek gruplarına göre kendi içindeki dinamikleri açısından diğer mesleklerden ayrılmaktadırlar. Diğer mesleklere kıyasla eğitim öğretim süreçlerinin paydaşları oldukça fazladır. Bu paydaşların birbirlerinden farklı beklentileri ise öğretmenlere olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilme gücüne sahiptir (Karabağ-Köse, Taş, Küçükçene ve Karataş, 2021). Bu sebeple öğretmenlerin hem içsel hem de dışsal faktörler açısından motivasyonları ister paydaşların beklentileri ister sahip oldukları şartlar bağlamında olsun oldukça önemlidir. Çünkü öğretmenlik: zihinsel süreçler,

kamuoyunun algıları, sosyal beklentiler, kültürel birikimler ve fiziksel şartlar açısından kendine özgü dinamikleri olan bir meslektir.

Öğretmenler hem kendilerine hem de işlerine ait dinamikler bağlamında motivasyon sağladıkları noktada işlerini içlerinden gelerek yaparak öğrencilerini motive edecek ve eğitim öğretim süreçlerinin hedefleri doğrultusunda öğrenmeler gerçekleştirebileceklerdir. Çünkü öğrencilerin motivasyon süreçlerinde öğretmenlerinin sahip oldukları motivasyon düzeylerinin oldukça önemli olduğu ifade edilmektedir (Viau, 2015). Aynı şekilde motivasyon düzeyi yüksek olan öğretmenler hem çalışma arkadaşlarını hem de yöneticilerini bu anlamda olumlu etkileyebilecektir. Çünkü eğitim ortamlarında motivasyon sağlamaya ilişkin getirilen yorumlarda, bu sorumluluğun her okuldaki tüm paydaşlara ait olduğu ifade edilmektedir (Güney, 2012). Yani okula ilişkin idari ve yönetsel süreçlerle ilgili sorumluluk sahibi olan yöneticiler öğretmenlerini motive etme sorumluluklarını yerine getirirken aynı şekilde de motive olmuş öğretmenler onları motive edebilecektir. Bu sebeple en iyi motivasyonel strateji belirlense dahi bu süreç içerisinde birbirlerine karşı motivasyon sağlama sorumluluğunu yerine getiremeyen kurumlarda sonuçların olumsuz olacağı ifade edilebilir (Demir, 2018).

### **2.3 Örgütsel Bağlılık Kavramı**

Örgütsel bağlılık hem kavram ve hem de bir anlayış olarak toplum duygusunun var olduğu her yerde bulunur (Ergun, 1975) ve sosyal etkenlerin duygusal bir ifade ile dile getirilme şeklidir. Diğer kurumlara kıyasla eğitim kurumları daha önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü eğitim öğretim süreçlerinin her aşamasında insan faktörü bulunmaktadır. Öğrencilerde eğitim hedefleri doğrultusunda istenen davranış değişikliklerini sağlama ve hedeflenen bilgi ve becerilerin öğrencilere öğretilmesi aşamasında; öğretmenlerin sahip olduğu bilgi ve becerilerin, öğretme ve eğitme davranışlarını yerine getirmede motivasyon sağlayan faktörlerin mevcut ortamda olması oldukça önemlidir (Celep, 1996). Çünkü bahsi geçen eğitim öğretim süreçlerindeki en önemli faktörlerden olan öğretmenlerin, Mesleki açıdan hem de öğrencilerin başarıları açısından etkileri büyüktür. Tüm bu süreçlerde öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının ve örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olmaları,

onların belirtilen amaçları gerçekleştirmekte başarılı olabilmelerini sağlayacaktır (Ertürk, 2014).

Örgütsel bağlılık ile yapılan tanımlamalara bakıldığında, bireylerin kişilik özellikleri ve örgüte ait unsurların bir araya gelerek oluşturdukları tutumları ifade ederek; çalışanların sergilediği hareketler ve sahip oldukları görüşlerin büyük bir çoğunluğu örgütsel bağlılık temelindeki geri bildirimler olarak düşünülmesinin doğru olabileceği ifade edilmektedir (Balay, 1999). İş görenlerin çalıştıkları kurumların amaçlarını kendi amaçlarından önde gelecek şekilde içselleştirmesinde, onlara verilen görev ve sorumlulukları içsel motivasyonla yerine getirmede, devamsızlık göstermemelerinde, örgütün fayda ve çıkarlarını gözetmede ve örgüt adına alınan kararlarda etkin, istekli, yenilikçi ve örgütü geliştirmeye yönelik davranışlar sergilemelerinde örgütsel bağlılığın önemli bir unsur olduğu dile getirilmektedir (Durna ve Eren, 2005). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgütsel adanmışları ile onlara verilen görev ve sorumlulukları benimseyip beklentileri karşılama noktasında üst düzeyde bir performans gösterme ve bunu sürdürmeye meyilli olacaktırlar (Celep, 1996).

### **2.3.1 Örgütsel Bağlılığın Önemi**

Literatür incelendiğinde eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık önemli bir yer tutmaktadır. Birçok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütsel amaçları gerçekleştirmede daha başarılı olabileceği ifade edilmiştir. Bu sebeple örgütsel bağlılık eğitim öğretim süreçleriyle ilgili yapılan çalışmalar ve çalışmacılar tarafından incelenen kavramlardan birisi olmuştur (Balay, 1999; Terzi ve Kurt, 2005; Karabağ Köse, 2014; Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018).

Bilgi ötesi toplumlarda, kurumlar arasında hatta ülkeler arasında var olan rekabetin arttığını söylemek mümkündür. Sebep olarak gelişen teknoloji, farklılaşan ihtiyaçlar ve bireylerin dünyanın hemen her yerinden haber alma olanaklarının artması şeklinde ifade edilebilir. Bu sebeple iş görenlerin çalıştıkları örgütte devamlılığını sağlamak yöneticiler için hiç de kolay değildir (Balay, 1999). Çalışanların dahil oldukları meslek grubu ve içinde buldukları örgütte geliştikten ve birbirleriyle uyum sağladıkları aşamadan sonra bırakmaları örgütler için maddi açılardan zarara sebep olabilmektedir. Bunun yanı sıra eğitilmiş ve işinde uzman çalışanlara duyulan ihtiyacın varlığı örgütsel

bağlılığı daha da önemli kılmaktadır. Bu sebeplerle yöneticiler tarafından İş görenlerin hangi faktörlerle örgütsel bağlılık düzeylerinin artıracaklarını araştırılması ve belirlenen stratejik yöntemlerle İş görenlerin bağlılık düzeylerine artırmak oldukça önemlidir (Durna ve Eren, 2005).

### 2.3.2 Örgütsel Bağlılığın Boyutları

1. Uyum Boyutu: Çalışanların davranışlarındaki temel motivasyonları yaptıkları işi veya mesleği benimsemelerinden ziyade içsel ve derin olmayan bir bağlılıktır (Balcı, 2003). Çalışanlar davranışlarını ödül elde etmek veya ceza almamak için gerçekleştirir. Bireyin göstermiş olduğu tutum aslında içsel olarak sahip olduğu fikirleri yansıtmayabilir (Q\*Reilly ve Chatman, 1986). Bu boyuttaki bağlılığa sahip olanlar çevreleri tarafından tanınma, toplumsal olarak statü elde etme, maddi veya manevi yetki sahibi olup belli yaptırım güçlerine sahip olma istekleri, işleriyle ilgili kademelerde yükselbilme ve diğer bireyler tarafından saygı görme gibi istekleri daha fazla hissedebilirler (Zeynel, 2014).

2. Özdeşleşme (Değer Uygunluğu) Boyutu: İş gören yaklaşımlarının ve sergiledikleri hareketlerin, örgütün sahip olduğu manevi unsurların birbiriyle uyum gösterdiği noktada ortaya çıkan bağlılığın boyutunu ifade eder. Böyle bir uyum söz konusu olduğunda birey ve örgüt arasında özdeşleşme doğar. Bu türde oluşan bağlılığa sahip olan bireyler diğer çalışanlarla ılımlı iletişim kurarak, bunun neticesinde manevi doyuma erişebilirler. Bu durum çalışanlarda örgütlerine karşı duygusal bir tavır ve tutum geliştirmelerini sağlar (Başaran, 2000).

3. İçselleştirme Boyutu: İş görenlerin ve kurumların sahip oldukları manevi değerlerin birbirleriyle uygun olmasıyla sağlanabilen bağlılığın boyutu ise içselleştirme boyutudur. İçselleştirme boyutunda birey örgütün değerlerine uyum sağlama anın ötesinde içselleştirilmiş olup, örgütün çıkarları ve hedeflerini savunarak üst düzey bir bağlılık gösterirler. Yöneticiler tarafından kurumun değerlerini içselleştirmiş çalışanlar her zaman daha çok istenen ve güven duyulabilen bireyler olduğu ifade edilebilir (Balay, 2000).

### 2.3.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanlar, içinde buldukları kuruma karşı duydukları örgütsel bağlılık kendi verimliliklerini arttıracak ve bu sebeple de olumlu neticeler elde edebileceklerdir. Tarafından çalışanların örgütteki bağlılıklarını etkileyebilecek olumlu veya olumsuz faktörleri bilmeleri örgüt adına sağlayacağı yararların başında gelebilmektedir (Çakır, 2007). Benzer bir ifade bulunan Balay'a (1999) göre örgütsel bağlılığı iş görenlerde sağlayabilecek birbirinden farklı unsurların olduğuna dikkat çekmektedir. Bu unsurlardan örgüt çalışanlarının birbirlerinden farklı şekillerde etkilenebileceklerini ve sonuç ne olursa olsun çalışanlar ve örgüt için önemli olabilecek neticeleri ile karşılaşılacaktır. Aşağıdaki şekil 4'te örgütsel bağlılığı etkileyebilecek faktörler sunulmuştur.

#### Kişisel Faktörler

- Kişilik
- statü
- kıdem
- meslek

#### Örgütsel Faktörler

- rol çatışması
- İş Güvensizliği
- Örgütsel İletişim
- iş doyumu
- politika ve yetki kullanımı
- ilerleme olanağı
- adalet dağıtımı
- içsel gereksinimlerin karşılanması
- dışsal gereksinimlerin karşılanması

#### diğer değişkenler

- yüksek düzeyde paylaşım
- hizmet süresi

*Şekil 4* Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler (Balay, 1999)

Ancak Çakır (2007) bu faktörlerden hangilerinin örgütsel bağlılığı olumlu ya da daha kuvvetli şekilde kestirdiği ile ilgili net yorumlarda bulunmanın aldatıcı olabileceğini dile getirmiştir. Yapılan literatür taramasında örgütsel bağlılık faktörleri

farklı gruplandırmalar yapılarak ele alınmıştır (Balay, 2000; Ağca ve Ertan, 2008;Çoban, 2010; Ertürk, 2014). Bu araştırmada örgütsel bağlılığa etki eden etmenler yapılan incelemeler göz önünde bulundurularak genel bir çerçevede ele alınıp; kişisel, çevresel ve örgütsel faktörler olarak aşağıda sunulmuştur.

### 2.3.3.1 Kişisel Faktörler

*Kıdem:* Örgütsel bağlılık ile bireylerin buldukları kurumdaki çalışma süreleri arasındaki ilişkinin doğrusal yönde olduğu ifade edilebilir. Yani örgütte çalışma süresi artan bireyin o örgüte karşı duyduğu bağlılığın da arttırması beklenmektedir. Çünkü bireylerin buldukları kurumda sahip oldukları kıdem ve tecrübe, o kurumda çalışma süresi ile ilişkilidir. Çalışma süresi artan bireyin o örgütten Sağladığı maddi ve manevi faydalar da artmaktadır. Çünkü bireyler çalıştıkları kurumda geçirdikleri hizmet süresini o kuruma dair yaptıkları bir yatırım olarak göre bilmektedirler. Bu sebeple zaman geçtikçe yaptığı yatırımı kaybetmek istemeyen birey içinde bulunduğu örgütten ayrılmayı da istemeyecektir (Çoban, 2010).

*Yaş:* Yapılan araştırmaların çoğunda yaş ile örgütsel bağlılık düzeylerinde olumlu yönde doğrusal bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Buna sebep olarak ise zaman geçtikçe yeni iş bulmadaki zorluk yaşanabilmesi, edilen tecrübenin bağlılıkta olumlu sonuçlar doğurabilmesi yaratabilmesi gibi farklı unsurlarla gerekçelendirilmiştir.

*Eğitim Düzeyi:* örgütsel bağlılık ile bireylerin sahip oldukları eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin ters yönlü olabileceğine dair yorumlarda bulunan araştırmalara rastlamak mümkündür. Yani bireyin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı zıt bir şekilde düşebilmektedir. Buna sebep olarak bireylerin aldıkları eğitim ile kurumlardan beklentilerinin artması ve bunu karşılayamayan kurumlara karşı bağlılıklarının azalması şeklinde ifade edilebilir. Buna ek olarak daha üst düzeyde bir eğitim almış iş gören için ilgili alanlardaki iş olanakları da artmaktadır (Çoban, 2010).

*Cinsiyet:* İlgili literatür incelendiğinde farklılaşan cinsiyet ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin ne derecede olduğu konusunda araştırmacılar tarafından farklı yorumlara rastlamak mümkündür. Yapılan çalışmalarda elde edilen verilerin cinsiyet faktörü açısından yorumlanmasında birbirinden farklı sebeplere dayandırılarak her iki cinsiyet arasında ve örgütsel ballık düzeylerinde farklılaşma

olduğu ifade edilmiş. Farklı araştırmalardaki farklı sebeplerle kadın veya erkeklerin birbirlerine kıyasla daha fazla veya daha düşük örgütsel bağlılık sergiledikleri görülmektedir (Ertürk, 2014).

*Unvan:* unvan faktörüyle çalışanların duygusal bağlılıkları arasındaki ilişki bağlamında yapılan çalışmalar incelendiğinde üst düzey yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının daha fazla olabileceği ifade edilmiştir. Ağca ve Ertan (2008) tarafından yapılan araştırmada unvanları birbirinden farklı olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin de farklılaştığını ifade etmişlerdir. Üst düzey yöneticilerin diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde bağlılığa sahip olmalarının sebebinin ise yöneticilerin örgütle daha fazla içselleştirme yaşadığını, örgütün çıkarlarını daha çok gözettiğini ve örgüte manevi olarak bağlılık hissetmelerinden kaynaklanıyor olabileceğini ifade etmişlerdir.

### **2.3.3.2 Örgütsel Faktörler**

Bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler açısından bakıldığında kişisel faktörlerin yanı sıra örgütsel unsurların da etkili olabileceği yapılan birçok çalışmada ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılık literatüründe yer alan araştırmaların genelinde önemli olduğu ifade edilen örgüte ait unsurlar günümüzde hala aynı önemi taşımaktadır. Araştırmaların çoğunda örgüte ait unsurlar ile bireylerin duydukları bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde olduğu ifade edilmektedir (Çoban, 2010). Bu araştırma kapsamında çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyebilecek unsurlardan en sık rastlanılanlarına yer verilmiştir.

Bireyler toplumda farklı rollere sahiptir. Tompson ve Werner'e göre iş ve iş dışındaki bu rollerin çatışıyor olması, bireylerin buldukları örgüte karşı duydukları bağlılık seviyesini düşürebilecek etmenlerden olduğu ifade edilebilir. Bu da bizlere rol çatışmasının çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık yaratabileceğine dair sebepler sunmaktadır. Rol çatışması içerisinde olan örgüt çalışanlarının bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkileyebileceği ve neticesinde somut olarak algılanabilen sonuçlar doğurmasa da bireylerin çoğunluğunda bu durumun psikolojik şekilde yansımalarının olabileceği şeklinde yorumlanabilir (Balay, 2000). Böyle bir durum içerisinde olan bireylerin diğer çalışma arkadaşlarından uzaklaşması ve olumsuz duygu durumları yaşayabileceği ifade edilebilir.



Çalışanlara yüklenen görev kimliği, bu kimlik bağlamında çalışanların beklentilerinin karşılanması, işin zorluğu, çalışanların görev yaptıkları kurumlarda kişisel ve mesleki açıdan yükselme olanakları, örgütte alınan kararlar da çalışanların söz hakkının olup olmaması, örgüt tarafından iş gören gereksinimleri ve bunların hangi düzeyde olduğunun tespiti ile buna verilen önem derecesi, bireylerin çalıştıkları kurumlara ait örgütsel bağlılıklarını etkileyebilecek ve örgüt unsurlarından sayılabilecek faktörler arasında sayılabilir (Mercan, 2006).

### **2.3.3.3 Çevresel Faktörler**

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen iş ve kişisel faktörlerin dışında başka unsurlarında etkili olabileceği ifade edilmektedir. Bunlardan bir çalışanın yaptıkları işle ilgili benzer olanaklarının olup olmamasıdır. Çünkü birey mesleğini, yaptığı işi başka bir örgütte yapabilme imkânı bulamayacaksa, bulunduğu örgüte olan bağlılığı artacaktır. Daha fazla iş imkânı olduğunu hisseden birey daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık gösterebilecektir (Balay, 2000). Benzer bir şekilde bağlı bulunduğu örgütten ayrılmak isteyen fakat geniş iş imkanlarına sahip olmayan birey karşılaşabileceği maddi zorlukları düşünerek bulunduğu örgüte karşı yüksek bağlılık sergileyebilir (Meyer & Allen, 1991). Ayrıca örgütün küçük olması, çalışanlara işe ilişkin sunulan imkanlar, çalışanların ödemelerinin yüksek olması gibi unsurlarında örgütsel bağlılıklarını artırdığı ifade edilebilir (Balay, 2000).

### **2.3.4 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları**

Steers (1977) tarafından bireylerin göstermiş olduğu örgütsel bağlılık iki düzeyde ele alınabilir. Çalışan bulunduğu örgütün hedeflerini ve davranışlarını içsel olarak benimsiyorsa tutumsal boyutta bağlılık gösterecektir. Eğer birey yalnızca davranışlarının tekrarını hedefliyorsa içsel bir şekilde örgütün amaçlarını benimsemeyecek ve bu durumda davranışsal boyutta bağlılık gösterecektir. Birey iki boyutta da bulunduğu örgüte bağlılık gösterecektir. Bu sebeple örgütsel bağlılığın iki boyutu içinde üstünlük kıyaslaması söz konusu olmayacaktır (Balay, 2000; İnce ve Gül, 2005).

#### **2.3.4.1 Tutumsal Bağlılık**

Kişilerin içinde buldukları örgüte ait sahip oldukları yaklaşımlar oldukça önemlidir. Çünkü çalışanların hareketlerinde örgüte ilişkin sahip oldukları tutum

onları yönlendirecek veya davranışı yapmaya eğilimli hale getirecektir. Eğer çalışanlar kendine değer veren sistemleri ile örgütün değer ve inanç sistemlerini aynı düzeyde görüp örgütün hedeflerini ve amaçlarını içselleştirip benimseyen biliyorsa bu çalışanlarda tutumsal bağlılık meydana gelebilecektir. Aynı zamanda tutumsal bağlılığa sahip olan çalışanlar örgütteki performanslarını devam ettirme eğiliminde olacaklardır (Çakır, 2007).

#### **2.3.4.2 Davranışsal Bağlılık**

Davranışsal bağlılık, kişileri yaşantılar sonucunda edindikleri düşünceler ve göstermiş oldukları örgütsel uyum ile bağlılık sergileme durumu olarak ifade edilebilir. Bu tür bağlılığa sahip olan çalışanlar örgütün kendisiyle değil yaptıkları davranışlarına yönelik olarak geliştirdikleri bağlılığa sahiptirler (Balay, 2000). Çalışanlar genellikle aynı örgütte çalıştıkları süre ile doğru orantılı olarak davranışsal bağlılık geliştirme eğilimindedir. Beyin sergilediği davranışlar sebebiyle olumlu sonuç alan bir birey bu davranışları tekrarlamayı sürdürecektir ve davranışsal bağlılık oluşturacaklardır. Örgüt için bu davranışlar doğru olsun veya olmasın çalışanlar bahsi geçen bu davranışları sürdürmek için kendilerini haklı gösterebilecek yaklaşımlar sergileyeceklerdir (Çakır, 2007; İnce ve Gül, 2005). Davranışsal bağlılık geliştiren çalışanlar bu davranışların sürekliliğini arttırabilir ve örgütsel bağlılıktan ziyade sadece bu davranışlarını gerçekleştirme yöneliminde olabilirler.

### **2.4 İlgili Araştırmalar**

İlgili araştırmalar incelendiğinde, mesleki motivasyon, örgütsel bağlılık ve mesleki imaj alanında yapılan araştırmaların olduğu görülmüştür. Her bir kavram ile ilgili farklı meslek çalışanları (hemşireler, polisler vb.) ve farklı alanlarda (yönetim, sağlık vb.) olmak üzere bir çok çalışmaya rastlanılmıştır. Aşağıda eğitim alanında ve öğretmenlerle yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

#### **a. Öğretmenlerin Mesleki İmajı İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Altun ve Kirit (2005) tarafından yapılan “Okul yöneticilerinin basındaki imajı” isimli araştırma bir derleme çalışmasıdır. Türkiye’de çok okunan gazetelerden üç tanesi seçilmiş ve 1997-2001 yılları arasındakiler incelenmiştir. Bu üç gazete seçilirken siyasal görüş açısından farklı olmalarına, ulusal bir dağıtım ağlarının mevcut olmasına

ve kendi alanlarında referans gösterilebilir olmalarına dikkat edilmiştir. Bu gazetelerde okul yöneticilerinin imajları bağlamında değerlendirilebilecek haberler derlenmiştir. Bu haberlerin hangi başlıklar altında toplanacağı belirlenmiş ve 6 kategoride incelenmişlerdir. Bu kategoriler ise şu şekildedir: kılık kıyafet, yasal konular, övgü, şiddet, mali konular ve diğer unsurlar. Araştırma sonucunda ulaşılan sonuç ise genel itibariyle okul yöneticilerinin hakkındaki imajın olumsuz olduğudur (Altun ve Kirit, 2005).

Polat ve Ünişen'in (2016) "Öğretmen imajı bağlamında Türk medya organlarında yer alan haberlerin analizi" isimli çalışması da bir derleme çalışması olup. Araştırma kapsamında belirlenen 5 gazetede çıkan haberlerin öğretmen imajı bağlamında incelenmesiyle oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında belirlenen gazeteler ise şu şekildedir: Hürriyet, Zaman, Sabah, Posta ve Cumhuriyet gazeteleri. Öğretmenlerle ilgili yayınlanan haberlerin incelendiği araştırmada bu haberlerdeki sıklığının ise "şiddet" ve "cinsel istismar" başlıklarının oluşturulduğu ifade edilmiştir.

Efendioğlu'nun (2013) "Türk sinemasında öğretmen imajı" isimli yüksek lisans araştırması da bir derleme çalışması olup 1965-2009 seneleri arasındaki tematik filmlerden seçilen 19 filmin incelenmesi ile oluşturulmuştur. Öğretmenlerin Türk sinemasına nasıl yansıtıldığını belirlemek amacıyla yapılan çalışma elde edilen bilgiler ise seneler bazında gruplandırılmış ve yorumlanmıştır. Çalışma sonunda elde edilen bilgiler 1960 yıllarında öğretmenlerin sosyo-ekonomik açıdan ele alındıkları ve çizilen imajın idealist öğretmen tipinde olduğu, 1970 yıllarında öğretmenlerin mizahi olarak ele alındığı, 1980-1990 yıllarında ise öğretmenlerin siyasi ve dini bağlamdaki aktörler olarak aksettirildiği dile getirilmiştir. 2000 yıllarındaki filmlerde ise öğretmenlerin önceki yıllarındaki imajlarının taklit edildiği ortaya konmuştur. Aynı yıllardaki filmlerde öğretmenlerin, öğrencilerin hayatlarındaki okul dışında kalan ortamlarına daha fazla etkileri olduğu görülmüş ve kadın öğretmenlerin cinsel yönlerinin daha fazla vurgulandığı ifade edilmiştir.

Akcan ve Polat (2016) tarafından öğretmen imajının incelendiği "Eğitim konulu Türk filmlerinde öğretmen imajı: Öğretmen imajına tarihi bakış" isimli bir diğer çalışma ise sinema alanında yapılan bir derleme çalışmasıdır. Bu çalışmada günümüzden Osmanlı'nın son dönemlerini içine alan süreç içerisinde 5 filmin öğretmen imajı bağlamında incelenmesiyle oluşturulmuştur. Bu filmler seçilirken seçilen dönem 20

yıllık gruplara ayrılmıştır. Araştırma ulaşılan sonuçlar öğretmenlerin iyi bir imaja sahip oldukları konu dış görünüş açısından olduğudur. Olumsuz imaj bağlamında değerlendirilen konular ise öğrencilerine ceza açısından zorlayıcı oldukları, fazla sigara kullanımındır.

Bir diğer çalışma konusu ise öğretmenlerin mesleki imajlarını ölçme amacıyla geliştirilen ölçek çalışmalarıdır. Bağçeci, Çetin ve Ünsal (2013) tarafından “Öğretmenlerin mesleki imaj ölçeği” isimli yapılan çalışmada öğretmenlik mesleğinin imajına dair belirlenen etmenler ise şu şekildedir: genel görünüm, sosyal boyut ve iletişim şeklindedir. Ölçek 31 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğini saptamak amacıyla hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı tüm ölçek için .92 olduğu ifade edilmiştir. Yapılan çalışmalar neticesinde ölçek öğretmenlerin mesleki imajını ölçmeye ilişkin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak Doğan (2018) kendi araştırmasında bu ölçeğin, ölçek kapsamında bahsi geçen boyutları kapsamayana bir veri toplama aracı olduğunu ifade etmiştir.

Bir diğer ölçek çalışması ise Özgenel, Işık ve Bahat’ın (2019) “Öğretmenlik İmajı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması” isimli çalışmalarıdır. Bu ölçek öğretmenlerin mesleki imajlarının veli gözünden değerlendirilmesi amacıyla geliştirilmiştir. 4 alt boyuttan oluşan ölçek toplam 19 ifade içermektedir. Ölçeğe ait alt boyutlar ise şu şekildedir: birinci alt boyut kişisel özellikler, ikinci alt boyut mesleki özellikler, üçüncü alt boyut toplumsal statü ve dördüncü alt boyut ise mesleki tercih şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini saptamak için yapılan testte elde edilen Cronbach Alpha katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca yapılan diğer bağımsız gruplar t-tesisi sonucunda ifadelerin ve alt boyutların ayırt edici özelliğe sahip olduğu, madde toplam korelasyon değerinin ise anlamlı olduğu ifade edilmiştir (Özgenel, Işık ve Bahat, 2019). Yapılan tüm analizler sonucunda öğretmenlerin mesleki imajlarını ölçmek için geçerli ve güvenilir bir araç olduğu saptanmıştır.

Doğan (2018) tarafından “Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin imajı: bir ölçek geliştirme ve uygulama çalışması” isimli çalışmada ise hem bir ölçek geliştirilmiş hem de geliştirilen bu ölçeğin uygulanmasıyla hedef örnekleme yer alan öğretmenlerin mesleki imaj algılarını saptanmıştır. Bu çalışmada, araştırma dahilinde “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği (ÖMİÖ)” isimli ölçme aracı geliştirilmiştir. Ölçek toplamı 28 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek kapsamında ele alınan öğretmenlik meslek

imajına dair belirlenen alt boyutlar ise 5 tanedir: öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri, toplumsal algı, mesleki cazibe, statü ve medya boyutu (Doğan, 2018) şeklindedir. Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek amacıyla hesaplanan Cronbach alpha değeri ölçeğin tamamında .82 olarak ifade edilmiştir. Yapılan tüm testler ve elde edilen veriler sonucunda ölçeğin geçerli, güvenilir ve nitelikli bir çalışma olduğu ifade edilmiştir. Geliştirilen bu ölçeğin uygulandığı çalışmada öğretmenlerin kendi mesleklerinin imajına dair algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlar bağlamında incelendiğinde iyi düzeyde olan faktörler: öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri, mesleki cazibe ve statü boyutlarından oluştuğu; düşük düzeyde olan faktörler ise toplumsal algı alt boyutu ve medya alt boyutlarından olduğu ifade edilmiştir (Doğan, 2018).

Polat ve Tülübaş'ın (2015) "Üniversite yabancı dil hazırlık sınıfı öğrencilerinin okutman imajına ilişkin algı ve önem düzeyleri" isimli çalışmasında, Namık Kemal Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin, okutmanların imajını ölçmeyi amaçlamışlardır. Ölçme aracı olarak "okutman imaj ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek halihazırdaki üniversite imajı ölçme amacıyla hazırlanmış araçların öğretim görevlileri hakkındaki kısımların alınmasıyla oluşturulmuştur. Hazırlanan ölçme aracı 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar şu şekildedir: görsel imaj, mesleki imaj ve davranışsal imaj faktörlerinden oluşmaktadır. 29 ifadeden oluşan ölçeğin güvenilirliğini ölçmek amacıyla hesaplanan Cronbach alpha değeri ölçeğin tamamında .94 olarak ifade edilmiştir. Öğrencilerin önem düzeylerinin en yüksek olduğu alt boyutun "mesleki imaj" olduğu belirtilmiş ve okutman imaj algı düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır .

Ölçüm ve Polat'ın (2016) "Öğretmen imajının kuşaklar bazında değerlendirilmesi" isimli çalışmasında ise belirlenen üç kuşak öğretmenin imaj algılarının son sınıfta okuyan lise öğrencilerinin görüşlerinin incelenmesiyle oluşturulan çalışmalardır. Öğrenci görüşleri odak grup görüşmeleriyle edinilmiş ve değerlendirilmiştir. Belirlenen kuşaklar şu şekildedir: Bebek Patlaması kuşağı, X kuşağı ve Y kuşağı şeklinde üç tanedir. Öğrencilerden öğretmenleri bu gruptandırmaya göre değerlendirilmeleri istenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre Y kuşağı öğretmenlerinin ilerici, iyi giyimli, iletişime açık ve mesleki açıdan gelişmiş ancak tecrübe konusunda yetersiz olduklarını; X kuşağı öğretmenlerinin dış görünüş itibarıyla daha klasik, iletişim açısından iyi, mesleki gelişim açısından iyi ve iyi bir

tecrübeye sahip olduklarını ancak tartışma yaratmaya müsait bir tarzı benimsediklerini; bebek patlaması kuşağındakilerin ise eskimiş bir tarza sahip, öğrencileriyle sıcak ve samimi ilişkiler kurmayan ,iletişime açık olmayan , bilgi açısından yeterli fakat isteklilik açısından eksik bir imaj algısına sahip olduklarını ifade etmişlerdir (Ölçüm ve Polat, 2016).

Aşağıda yer alan çalışmalar ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış olup birbirlerinden farklılaştıkları noktalar, farklı eğitim kademeleri ve branşlardaki öğretmenler ile; örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini, örgütsel adanmışlık vb. değişkenlerle arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılmış araştırmalar olmalarıdır.

Sönmez ve Cemaloğlu'nun (2017) "İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki" isimli çalışmasında, "Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği" ve "Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmış. Araştırma sonuçlarından elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin mesleki imaj algıları bağlamında mesleğin genel itibarıyla olumsuz bir görünüme sahip olduğu, örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki algılarının ise yüksek düzeyde olduğu ifade edilmiştir.

Sariaslan'ın (2021) "Okulöncesi öğretmenlerinin mesleki imajının iş tatminine etkisi" isimli araştırmasında, İş Tatmini Ölçeği ile Öğretmenlerin Mesleki İmaj Ölçeği veri toplama aracı kullanılarak 201 öğretmenden bilgi alınmıştır. Araştırmada elde edilen verilerden orta düzeyde olduğu ifade edilen alt boyutlar sosyal boyut, orta düzeyde algılanan sosyal faktörler, yüksek düzeyde olduğu ifade edilen faktörler ise iletişim ve kişisel boyut faktörleridir. Diğer araştırma bulgularının ise öğretmenlerin mesleki imaj algıları ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir (Sariaslan 2021).

Cansız'ın (2019) "Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi" çalışmasında, öğretmenlerin mesleki imaj algılarını ölçmek amacıyla mesleki imaj ölçeği uygulanmış ve iş doyumlarını ölçmek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında veri elde edilen öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre farklılıklar olduğu dile getirilmiştir. Yapılan çalışmada öğretmenlerin mesleki imaj algıları ve iş doyumundaki ilişkiler alt boyutlar arasında saptanmıştır.

Orhan ve Özdemir'in (2020) "İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki imaj algıları ile örgütsel adanmışlık davranışları arasındaki ilişki" çalışmasında meslek imajıyla belirlenen değişkenlerin arasındaki ilişkinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Orhan ve Özdemir'in (2019) "Öğretmenlerin "Öğretmenlik Mesleğinin İmajı" Hakkındaki Görüşleri" çalışması ve Erarslan'ın (2022) "Öğretmen Değerlendirmelerine Göre Öğretmenlik Mesleği İmajı" araştırması: hedef örneklem kapsamındaki öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla; Ünsal'ın (2015) "Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler" çalışmasında ise belirlenen imaj algılarının ilişkin görüşlerinin ve mesleki imaja etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla araştırma yapılmıştır.

Yapılan araştırmalar incelediğinde birçoğunun derleme çalışmaları ve genellikle tek yönlü ilişkisel tarama modelinde tasarlandıkları görülmüştür. Yapılan araştırmalarda öğretmenlik meslek imajına ilişkin boyutların çeşitli etmenler tarafından ele alındığı görülmektedir.

#### **b. Öğretmenlerin Motivasyonlarıyla İlgili Yapılan Araştırmalar**

Yalçın (2022) tarafından yapılan "Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ile mesleki motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi" isimli çalışma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında 793 öğretmenden, Öğretmen Sosyal Adalet Liderliği Ölçeği ve Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının orta düzeyde oldu liderlik düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamındaki bu kavramlar farklı demografik değişkenlerle arasındaki ilişkileri incelenmesini içermektedir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının kıdem çalışma süresi ve branş açısından anlamlı düzeyde farklılık olmadı ancak cinsiyet çalışan okul türü okul başarısı açısından farklılık olduğu ifade edilmiştir.

Karayiğit (2019) tarafından yapılan "Okul müdürlerinin etkili iletişim becerileri ile öğretmenlerin mesleki motivasyonları arasındaki ilişki" isimli çalışmada ilişkisel tarama modelinde tasarlanan bu çalışma 316 öğretmen ile, "Yöneticim Ölçeği (İletişim Becerileri Ölçeği) (2015)" ve "Mesleki Motivasyon Ölçeği (1996)" veri toplama araçları kullanılarak yapılan yüksek lisans tez çalışmasıdır. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının iyi, iletişim

becerilerine ilişkin algı düzeylerinin ise yüksek olduğu ifade edilmiştir. Elde edilen diğer bir bulgu ise okul müdürlerinin iletişim alanındaki yetenekleri ile öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğudur. Araştırmada incelenen her iki değişken de farklı demografik veriler bağlamında incelenmiş ve aralarında ilişki olup olmadığına dair analizler yapılmıştır.

Demir (2018) tarafından yapılan “Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonunun incelenmesi” isimli çalışmada, elde edilen veriler, 781 öğretmene uygulanan “Motivasyonel Dil Ölçeği” ve “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” ile ; araştırmanın nitel kısmı için ise 15 öğretmenle yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarında sonucunda elde edilen bulgular ise okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dilin öğretmen motivasyonlarının%27 lik kısmını yordadığıdır.

Akman’ın (2017) “Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki” isimli çalışmasında 219 öğretmenden, uygulanan üç farklı veri toplama aracı olan” örgütsel özdeşleşme ölçeği” ile “iş motivasyonu ölçeği” ile veriler elde edilmiştir. Çalışma sonucunda orta düzeyde olduğu ifade edilen iş motivasyonuna kıyasla daha yüksek düzeyde olan örgütsel özdeşleşme ile arasında pozitif ve düşük bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca iş motivasyonunun örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ifade edilmiştir .

Yıldız, vd. (2012) tarafından yapılan “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir Mi? Ampirik Bir Araştırma” isimli çalışmasında Herzberg’in teorisi bağlamında öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ve belirlenen değişkenler arasında ki ilişkinin incelenmesi ile oluşturulmuş bir çalışmadır. Bu değişkenler ise şu şekildedir: medeni durum, cinsiyet, mesleki deneyim, çocuk sahibi olup olmama ve yaş. Araştırmada öğretmenlerin mesleki deneyimleri sene bazında gruplandırılmıştır ve elde edilen veriler doğrultusunda 10 yıldan fazla çalışan öğretmenlerin her iki motivasyon düzeylerinin de (içsel ve dışsal) 10 seneden az görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Demir ve Okan (2009) tarafından yapılan, kültür ve motivasyon arasındaki ilişkiye dikkat çeken çalışmada: Maslow (1943)’un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile Türk çalışanların kültürel yapıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ulusal kültür



boyutlarının ve Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi arasındaki ilişkiyi test eden görgül bir araştırmadır. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular ise ulusal kültür ve bireylerin motivasyonları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu şeklinde ki hipotezi destekler biçimdedir.

Öğüt, Akgemci ve Demirsel (2004) çalışmasında ise örgüt kültürünü içselleştirmiş ve örgüt vizyonunu benimsemiş çalışanların örgütün belirlediği stratejileri başarıyla uyguladığı bu süreçte çok önemli bir role sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu açıdan bakıldığında bu çalışma insan kaynaklarındaki yönetiminin, çalışan motivasyonunu farklı açılımları ile incelemektedir.

Özgener (2000) tarafından yapılan çalışma işgören güdülenmesinin gelişmekte olan ülkeler ve toplam kalite yönetimi bağlamında ele alınıp değerlendirilmesiyle oluşturulmuştur. İşletme başarısında işgören güdülenmesinin önemi ve bu süreçlerin etkilerini artırıp güdülenmeye yeni bir şekil verme ve sonraki çalışmalara farklı bir bakış açısı kazandırma amacı taşıdığı ifade edilmiştir.

Erdem (1998) tarafından yapılan çalışmada ise süreç kuramlarının tüm yönetimine katkıları incelenmiştir. Araştırma kapsamında öncelikle süreç kamu kurumlarının açıklayıcı bilgilerine yer verilmiş daha sonra bunların eğitimdeki rolleri ifade edilmiştir. Daha sonra eğitim kurumlarındaki yöneticilerin olabilmelerinin motivasyonun açıdan ne gibi faydaları olabileceği açıklanmıştır.

### **c. Örgütsel Bağlılıkla İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin yapılan çalışmalardan ve bu araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından biri olan; Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından “Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması” isimli çalışma bir ölçek uyarlama çalışmasıdır. Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan bu ölçeğin literatürde yer alan diğer Türkçe uyarlama ve çeviri araştırmalarındaki karmaşa sebebiyle alanyazındaki bu yetersizliği gidermek amacıyla yapıldığı vurgulanmıştır. Bu çalışmayla ilgili, ilerleyen bölümlerde ayrıntılı bilgilere ulaşabilmek mümkündür.

Karabağ Köse (2014) tarafından “Dezavantajlı okullarda örgütsel öğrenme ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler” isimli araştırmada hedef kavramları incelemek amacıyla 3 farklı ölçek kullanılmıştır. bu ölçekler ise şu şekildedir: Örgütsel

Öğrenmenin Boyutları Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Ve Kısa Form Minnesota İş Doyumu Ölçeği şeklindedir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmış olup, örneklem seçiminde ise hedef evrenin herhangi bir yöntem ile daraltılmadan tamamına ulaşılarak 253 anket ile veri analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda ise bu okullarda örgütsel öğrenme ve örgütsel bağlılık ile iş duyuları arasındaki ilişkinin orta düzeyde saptandığı ifade edilmiştir. Araştırmada örgütsel bağlılık alt boyutlarından uyumlu özdeşleşme faktörünün içselleştirme bağlılığına göre daha düşük seviyede olduğu belirtilmiştir. Dezavantajlı olduğu ifade edilen okullardaki öğretmen bağlılıklarının yüksek düzeyde olmasına karşılık bu kurumlarda öğretmen değişimindeki yoğunluğun fazla olması dikkat çekici olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında ele alınan öykü söyle öğrenme düzeyi öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve anlamlı oldu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma kapsamında neden sonuç ilişkisi kurulmamasına rağmen bu değişkenlerdeki pozitif etkinin diğer değişkenlere yansıdığı şeklindeki yorumlama ile değişkenlerin aynı yöndeki değişimlerini Sağlayabileceği şeklinde ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında incelenen diğer ilişkiler ise değişkenlerin alt boyutlarına ait yapılan farklı incelemelerden oluşmaktadır.

Çakır (2007) tarafından “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli araştırmada örgüt iş gören arasındaki ilişki baz alınarak çalışanların örgüte dair hissettikleri bağın, kültürün oluşturulmasında etkili olan okul ile arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu ilişkinin varlığı araştırılırken araştırma bağlamındaki kavramlar farklı diğer değişkenler açısından da araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu kapsamda 200 öğretmen ile iki farklı ölçme aracı kullanılarak çalışılmıştır. Bu ölçekler Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Okul Kültürü Algısı ölçeğidir. Araştırma sonucunda ise öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kararsız, okul kültürü algıları neyse etkili iletişim faktöründe kararsız diğer faktörler de ise katılıyorum düzeyinde olduğu ifade edilmiştir.

Mercan (2006) tarafından “Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık” isimli çalışmada 350 öğretmenden anket yoluyla genel veriler elde edilmiştir. Araştırma kapsamında öğretmenlerin okul ve mesleklerine dair olumsuz tutum ve davranışlarının nedenleri bağlılık ve yabancılaşma bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Bu sebeple öğretmenlere uygulanacak veri toplama aracı

ilgili literatür kapsamında araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarında elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin okulu olan bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık ve yabancılaşma ile yüksek düzeyde bir ilişkisinin olmadığı ifade edilmiştir. Araştırmacı tarafından elde edilen veriler ile yapılan yorumlardan biri öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça duygusal anlamda daha ılımlı olumlu örgüt ortamını bozmayacak şekilde davranmaya çalıştıkları hatta kendini kişilik yapılarından taviz verecek şekilde davrandıkları belirtilmiştir.

Terzi ve Kurt (2005) tarafından “İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi” isimli çalışmalarında anket yoluyla elde ettikleri verileri çözümlyerek ilköğretim okulu müdürlerinin yönetsel davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin araştırıldığı bir çalışmadır. Araştırma sonunda öğretmenlerin çoğunluğunun yöneticilerini demokratik buldukları ifade edilmiştir. Ayrıca yöneticilerin hareketleri öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde etkisinin olduğu ifade edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarıyla olumlu ilişki içerisinde olan yönetici tutumunun demokrat yönetici davranışı olduğu saptanmıştır (Terzi ve Kurt , 2005).

Durna ve Eren (2005) tarafından yapılan araştırma, eğitim ve sağlık iş görenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelendiği ve baz alınan yaş kıdem bağlı buldukları kurum ile medeni hal değişkenleriyle arasındaki ilişki düzeyini saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın temelinde ise örgütsel bağlılığın: duygusal bağlılık, sürekli ve normatif bağlılık şeklindeki üç boyutun esas alınarak verilerin incelenmesi olduğu ifade edilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarının Yaşlarım kıdemleri medeni halleri ve bağlı buldukları kurum ile örgütsel bağlılıklarıyla, duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları arasında ilişki bulunduğu belirtilirken; süreklilik bağlılığının herhangi bir değişkenle ilişkisi bulunamadığı ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve çalışanların demografik özellikleriyle örgütsel bağlılığı unsurlarıyla arasındaki ilişkiler irdelenmiştir.

Ergun (1975) tarafından “Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı” isimli çalışmada uluslararası memurluk kavramı, uluslararası memurluğu sorunları, bağlılık kavramı ve türleri ile uluslararası örgüt çalışanlarının bağlılık unsurlarına ilişkin açıklayıcı ifadeler yer verilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında Milletler Cemiyeti'nde bağlılık

kavramı, Birleşmiş Milletler ‘de bağlılık kavramı ve bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalardaki yöntem sorunları ele alınan diğer konu başlıklarındandır.

#### **d. Örgütsel Bağlılık Ve Motivasyon Kavramlarının Birlikte İncelendiği Araştırmalar**

Kandemir (2018) tarafından yapılan “Kadın müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışının öğretmenlerin örgütsel bağlılığa etkisinde motivasyonun aracı rolü” isimle araştırmada, hedef kitle kapsamındaki öğretmenlere anketler uygulanmış ayrıca belirlenen okullarda 8 öğretmen ve 3 müdürle mülakat şeklinde gerçekleştirilen aşamada veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular motivasyonun hem örgütsel bağlılığa hem de dönüşümcü liderlik davranışına olumlu bir etkisi olduğu, her iki değişken için de aracılık rolüne sahip olduğu ifade edilmiştir.

Zeynel (2014) tarafından “Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma” isimli çalışmada kullanılan üç farklı anket ile elde edilen veriler doğrultusunda devlet üniversiteleri fakülteleri İşletme Anabilim Dalı’ndaki görev yapmakta olan öğretim üyelerinden oluşan 378 kişiden alınan verilerin motivasyon düzeyleri iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının üzerindeki nedensellik etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmadır. Araştırmada kullanılan ölçekler: Minnesota İş Tatmin Ölçeği, Allen-Meyer (1990) Bağlılık Ölçeği ve mesleki motivasyon algı düzeylerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen form şeklindedir (Zeynel, 2014) . Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgularda ise incelenmek istenen ana ilişkide anlamlı ve pozitif yönde güçlü bir ilişki saptanmıştır. Yani mesleki motivasyon düzeyi iş tatmini düzeyini ve örgütsel bağlılık düzeyini güçlü ve pozitif yönde etkilemektedir.

Ertürk (2014) tarafından yapılan öğretmenlerin iş motivasyonu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki isimli araştırmada ise Motivasyon ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği ile 428 öğretmenden veri alınmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular bağlamında yüksek düzeyde olan algıların içsel motivasyon olduğu, orta düzeyde olan algıların ise dışsal motivasyon, iş motivasyonu ve örgütsel bağlılık algıları olduğu ifade edilmiştir (Ertürk, 2014). Ayrıca araştırma kapsamında incelenen motivasyon ve örgütsel bağlılık kavramları diğer demografik değişkenler ile kıyaslanmıştır. Elde edilen diğer

bulgular ise öğretmenlerin içsel motivasyon algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Küçük (2010) tarafından yapılan “Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıklarının, Çalışma Motivasyonuna Olan Etkiler” isimli yüksek lisans tez çalışmasının amacı örgütsel bağlılık ve iş tatminin çalışma motivasyonu üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre çalışma motivasyonunu pozitif yönde etkileyen unsurlar bağlamında etkisi olan örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki en yüksek düzeyin örgütsel bağlılıkla arasında olduğu ifade edilmiştir. Demografik değişkenler açısından bakıldığında ise yaş değişkeninin hem örgüte bağlılıkla hem de iş tatmini ile arasında anlamlı ve pozitif türde ilişki olduğu ifade edilirken örgütsel bağlılıkla negatif yönde ilişkisi olan değişikliğin ise eğitim oldu sonucuna ulaşılmıştır. Küçük’e (2010) göre Örgütsel bağlılık ve iş tatmini doğru orantılı şekilde artmakta yalnız eğitim seviyesiyle örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmakta yani eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyindeki algıda bir azalma olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ise anlamlı ve pozitif yönde olduğu araştırmanın bir diğer bulgusu olarak yer almaktadır.

Yapılan literatür taraması sonucunda mesleki imaj, motivasyon ve bağlılık kavramlarını tek bir modelde sunan araştırma olmadığı görülmüştür. Bu sebeple bu araştırmanın literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

## 3. BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizi hakkındaki bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin mesleki motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları ve mesleki imaj algı düzeylerinin arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından ölçme amacıyla betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2008).

#### 3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim öğretim yılında, Kırıkkale il merkezi ve ilçelerinde görev yapan ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini Kırıkkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgiler doğrultusunda 78 ilk okul, 114 orta okul, 151 lise öğretmeni ve 26 diğer kademelerde görevli olmak üzere toplamda 369 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde, örnekleme temel alınan birimler, örneklem için seçilme olasılıklarının eşit olmasını tanımlar. Başka ifade ile örneklemden bütün bireylerin seçilme şansı vardır (Büyüköztürk, vd., 2013).

Araştırma örneklemini, Kırıkkale ili ve ilçelerinde devlet ve özel okullarının çeşitli kademelerinde görev yapan 369 öğretmenden oluşturulmuştur. Kırıkkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan bilgiler ışığında il genelindeki okullardan basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kırıkkale'deki tüm öğretmenlere ulaşmadaki güçlükler ile zaman ve kaynak yönünden ekonomik olması nedeniyle evreni temsil edebileceği varsayılan bir örneklem ile çalışmaya gidilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 1. Öğretmenlerin demografik verilerine ait veriler**

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	170	46.1
	Kadın	199	53.9
	Total	369	100.0
Çalışılan Okul	Devlet	238	64.5
	Özel	131	35.5
	Total	369	100.0
Eğitim Durumu	Lisans	321	86.7
	Yüksek Lisans	48	13.3
	Total	369	100.0
Mesleki Tecrübe	≤9	116	31.4
	10-15	170	46.1
	16+	65	17.6
	Total	369	100

Tablo 1 incelediğinde katılımcıların %46.1'si (n=170) erkek, %53.9'u (n=199) kadın; %64.5'i (n=238) devlet, %35.5'i (n=131) özel okulda çalışmakta; %86.7'si (n=321) lisans, %13.3'ü (n=48) yüksek lisans eğitim durumuna sahip; %31.4'ü (n=9) 9 yıldan az, %46.1'i (n=170) 10-15 yıl arası, %17.6'si (n=65) yıldan fazla mesleki tecrübeye sahip oldukları görülmektedir.

### 3.3 Ölçme Araçları ve Analizi

Araştırmanın amacına yönelik olarak veri toplama aracı olarak üç ölçek kullanılmıştır. Öğretmenlerin meslek imajına yönelik görüşlerini saptamak için Bayrak ve Doğan'ın (2019) geliştirdiği *Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinin İmajı Ölçeği* kullanılmıştır. Beşli likert tipinde geliştirilen ölçek toplam 28 soru (9'u ters kodlanmıştır) ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek alt boyutları şu şekildedir: 1. alt boyut öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri 2. alt boyut toplumsal algı 3. alt boyut mesleki cazibe 4. alt boyut statü 5. alt boyut medya. Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeğine ait iç tutarlılığın belirlenmesine yönelik yapılan Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarına ait değerler sırasıyla; öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri= .88, statü= .78, toplumsal algı= .76, mesleki cazibe= .75, eğitim politikaları= .63, medya=69 ve ölçek toplamı= 82 olduğu ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin motivasyonlarını ölçmek amacıyla Karabağ Köse, Karataş, Küçükçene ve Taş (2020) tarafından geliştirilen *Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği* kullanılmıştır. Beşli likert tipinde geliştirilen ölçek toplam 25 soru ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar şu şekildedir: 1. alt boyut fiziki imkanlar 2. alt boyut okul içi faktörler 3. alt boyut okul dışı faktörler ve 4. alt boyut mesleki gelişim ve saygınlık. Ölçekte ters madde yoktur. Ölçeğe ait iç tutarlılığın belirlenmesine yönelik yapılan Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarına ait değerler sırasıyla; boyut fiziki imkanlar = .78, okul içi faktörler = .90, okul dışı faktörler = .81 ve mesleki gelişim ve saygınlık= .76 olduğu ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin kurumsal bağlılıklarını değerlendirmek amacıyla ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Beşli likert tipinde geliştirilen ölçek toplamda 18 madde (4 madde ters kodlanmıştır) ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar şu şekildedir: 1. alt boyut duygusal bağlılık 2. alt boyut devam bağlılığı ve 3. alt boyut normatif bağlılık. Ölçeğe ait iç tutarlılığın belirlenmesine yönelik yapılan Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarına ait değerler sırasıyla duygusal bağlılık= .80, devam bağlılığı= .73 ve normatif bağlılık= .80 olduğu ifade edilmiştir.

Elde edilen veriler analiz edilmeden önce incelenmiştir ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 18 paket programı kullanılmıştır.



Öğretmenlerin mesleki imaj mesleki motivasyon ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin aldıkları puanların analizi için frekans ile yüzde dağılımları, ölçeklerin aritmetik ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır. Öğretmenlerin mesleki motivasyon örgütsel bağlılık ve mesleki imaj ölçeklerine verdikleri yanıtlara yönelik hangi testlerin yapılacağına saptanması için öncelikle Kolmogorov-Smirnov Testi ve *Shapiro-Wilk testi* yapılmıştır. Test sonuçlarına ilişkin bilgiler sonuçlarına ilişkin Tablo 2’de sunulmaktadır.

**Tablo 2.** Mesleki Motivasyon, Örgütsel Bağlılık ve Mesleki İmaj Değişkenleri Normallik Testi

	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Skewness (çarpıklık)</i>	<i>Kurtosis (basıklık)</i>
<b>Motivasyon</b>	,00	-,689	-,317
<b>Bağlılık</b>	,00	,382	,002
<b>İmaj</b>	,00	-,844	,987

Tablo 2. incelendiğinde mesleki motivasyon, örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyon ölçeklerinin boyutları da dahil olmak üzere Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk İstatistik değerleri incelendiğinde anlamlı  $p < ,05$  olduğu tespit edilmesine rağmen elde edilen verilerin -1,5 ile +1,5 aralığında (Tabachnick and Fidell, 2013) ve -2,0 ile +2,0 aralığında olması (George ve Mallery, 2010) verilerin normal dağılmış olduğundan kabul edilebilmesi için yeterlidir .Araştırmada parametrik testlerden Tek Yönlü Varyans (ANOVA) testi ve Bağımsız Gruplar *t*-testi yapılmıştır. Uygulanan ölçme araçlarının hangi boyutlarında ve elde edilen verilerin değişkenler açısından hangilerinin ilişkili olduğunu tespit edebilmek içinse korelasyon ve regresyon testleri yapılmıştır.

## 4. BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde araştırma analizleri sonucunda elde edilen bulgulara ait veriler yer almaktadır.

#### 4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan “öğretmenlerin mesleki motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları ve mesleki imaj algıları ne düzeydedir?” sorusu bağlamında edinilen veriler aşağıdaki Tablo 3’de tüm ölçek toplam puan esasına göre Tablo 4’de ise madde bağlamında sunulmuştur.

**Tablo 3**

*Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon, Örgütsel Bağlılık ve Mesleki İmaj Ölçeklerine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular (toplam puan esasına göre)*

Değişkenler	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>
Mesleki Motivasyon (tüm ölçek)	369	95.32	20.40
Örgütsel Bağlılık (tüm ölçek)	369	57.28	12.15
Mesleki İmaj (tüm ölçek)	369	90.08	15.44

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyinin 95.32, örgütsel bağlılık düzeylerinin 57.28 ve mesleki imaj algı düzeylerinin 90.08 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerini belirlemek amacıyla uygulanan Mesleki Motivasyon Ölçeğinin puanlama kriterinde yer alan toplam puan ilkesi bağlamında alınabilecek en yüksek 125 puandır. Bu sebeple öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ( $\bar{x} = 95.32$ ) yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ölçmek amacıyla uygulanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki ters maddelerin dönüştürülmüştür. Toplam puan ilkesi gereğince elde edilen 74 puana göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ( $\bar{x} = 57.28$ ) orta düzeydedir. Öğretmenlerin mesleki imaj algılarını ölçmek amacıyla uygulanan ölçme aracı olan Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeğindeki ters maddelerin dönüştürülerek toplam puan ilkesince hesaplanan 104 puana göre, öğretmenlerin mesleki imaj algı düzeyleri ( $\bar{x} = 90.08$ ) yüksek düzeydedir.

**Tablo 4**

*Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon, Örgütsel Bağlılık ve Mesleki İmaj Ölçeklerine Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerlerine İlişkin Bulgular*

Değişkenler	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	<i>min</i>	<i>max</i>
Mesleki Motivasyon (Tüm ölçek)	369	3.81	0.82		
1.Fiziki imkanlar	369	3,68	,94	1,17	5,00
2. Okul içi faktörler boyutu	369	4,04	,87	1,00	5,00
3. Okul dışı faktörler boyutu	369	3,36	1,00	1,00	5,00
4. Mesleki gelişim ve saygınlık	369	3,98	,86	1,50	5,00
Örgütsel Bağlılık (Tüm ölçek)	369	3.08	0.61		
1.Duygusal bağlılık	369	3,38	,83	1,00	5,00
2.Devam bağlılığı	369	3,09	,81	1,17	5,00
3.Normatif bağlılık	369	3,06	,93	1,00	5,00
Mesleki İmaj (Tüm ölçek)	369	3.91	0.55		
1.Mesleki ve kişisel özellikler	369	3,91	,77	1,55	5,00
2.Toplumsal algı	369	1,91	,77	1,00	4,83
3.Mesleki cazibe	369	3,58	1,06	1,00	5,00
4.Statü	369	3,80	,95	1,00	5,00
5.Medya	369	1,97	,74	1,00	4,33

Tablo 4. incelendiğinde öğretmenlerin mesleki motivasyon algılarına ait alt boyutlar okul içi faktörler boyutu ( $\bar{x}=4,04$ ) en yüksek düzeydedir, diğer alt boyutlara kıyasla görece düşük olan alt boyut ise okul dışı faktörler ( $\bar{x}=3.36$ ) boyutudur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin tüm alt boyutlarda yakın sonuçlar elde edilmesine rağmen kendi içlerinde kıyaslandığında en yüksek alt boyutun duygusal bağlılık alt boyutu ( $\bar{x}=3.38$ ) olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin mesleki imaj algılarına ilişkin alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde mesleki ve kişisel özellikler boyutu ( $\bar{x}=3.91$ ) en yüksek, toplumsal algı ( $\bar{x}=1.91$ ) ile medya ( $\bar{x}=1,97$ ) boyutlarının en düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Tablo 4. tüm alt boyutlar açısından incelendiğinde motivasyon algılarına ait okul içi faktörler ( $\bar{x}=4,04$ ) alt boyutu en yüksek düzeydedir. Toplumsal algı boyutu ( $\bar{x}=1.91$ ) alt boyutlar arasında en düşük düzeyde olan boyuttur.

#### **4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Öğretmenlerin mesleki imaj algıları, mesleki motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları, demografik değişkenlere (mesleki tecrübe, öğrenim durumları, çalışılan kurum türü ve cinsiyet) göre farklılık göstermekte midir?” sorusuna dair elde edilen veriler aşağıda sunulmuştur.

Araştırmada elde veriler doğrultusunda öğretmenlerin mesleki imaj algılarının motivasyonlarının ve örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılan t-testi sonuçlarından elde edilen veriler Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 5***Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algularının, Motivasyonlarının ve Örgütsel**Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları*

	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Mesleki İmaj Ölçeği	Mesleki ve kişisel özellikler	Erkek	170	3,9	,77	,79	,428*
		Kadın	199	3,8	,78		
	Toplumsal algı	Erkek	170	1,9	,75	,63	,525*
		Kadın	190	1,8	,78		
	Mesleki cazibe	Erkek	170	3,5	1,0	,09	,923*
		Kadın	190	3,5	1,0		
	Statü	Erkek	170	3,7	,96	-,37	,709*
		Kadın	190	3,8	,94		
	Medya	Erkek	170	1,9	,73	-,21	,828*
		Kadın	199	1,9	,74		
Mesleki Motivasyon Ölçeği	Fiziki imkanlar	Erkek	170	3,6	,97	-,98	,321*
		Kadın	199	3,7	,91		
	Okul içi faktörler	Erkek	170	4,0	,89	-,93	,346*
		Kadın	190	4,0	,85		
	Okul dışı faktörler	Erkek	170	3,3	1,0	,63	,529*
		Kadın	190	3,3	1,0		
Mesleki gelişim ve saygınlık	Erkek	170	3,9	,84	-,28	,775*	
	Kadın	190	3,9	,89			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal bağlılık	Erkek	170	3,9	,82	,10	,91*
		Kadın	199	3,8	,80		
	Devam bağlılığı	Erkek	170	3,1	,81	,219	,21*
		Kadın	190	3,0	,81		
Normatif bağlılık	Erkek	170	3,1	,95	,44	,45*	
	Kadın	190	3,0	,91			

\* p&gt;,05

Tablo 5' e göre, öğretmenlerin mesleki imaj düzeyleri cinsiyet değişkenine göre mesleki ve kişisel özellikler boyut algılarında ( $t=,79$ ;  $p>.05$ ), toplumsal algı boyut algılarında ( $t=,63$ ;  $p>.05$ ), mesleki cazibe boyut algılarında ( $t=,09$ ;  $p>.05$ ), statü boyut algılarında ( $t=-,37$ ;  $p>.05$ ), medya boyut algılarında ( $t=-,21$ ;  $p>.05$ ) ortalama puanları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri cinsiyet değişkenine göre fiziki imkanlar boyut algılarında ( $t=-,98$ ;  $p>.05$ ), okul içi faktörler boyut algılarında ( $t=-,93$ ;  $p>.05$ ), okul dışı faktörler boyut algılarında ( $t=,63$ ;  $p>.05$ ) ve mesleki gelişim ve saygınlık boyut algılarında ( $t=-,28$ ;  $p>.05$ ) ortalama puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre duygusal bağlılık boyut algılarında ( $t=,10$ ;  $p>.05$ ) , devam bağlılığı boyut algılarında ( $t=,21$ ;  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık boyut algılarında ( $t=,44$ ;  $p>.05$ ) ortalama puanları anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmada elde veriler doğrultusunda öğretmenlerin mesleki imaj algılarının motivasyonlarının ve örgütsel bağlılıklarının eğitim türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılan t-testi sonuçlarından elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6**

*Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algılarının, Motivasyonlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Eğitim türü	N	$\bar{X}$	ss	t	p	
Mesleki İmaj Ölçeği	Mesleki ve kişisel özellikler	Lisans	320	3,9	,75	1,69	,092*
		Lisansüstü	69	3,7	,90		
	Toplumsal algı	Lisans	320	1,9	,76	-,14	,88*
		Lisansüstü	69	1,9	,85		
	Mesleki cazibe	Lisans	320	3,5	1,06	-1,74	,082*
		Lisansüstü	69	3,8	1,00		
	Statü	Lisans	320	3,8	,94	-,10	,91*
		Lisansüstü	69	3,8	,99		
	Medya	Lisans	320	1,9	,72	-1,52	,12*
		Lisansüstü	69	2,1	,83		

Mesleki Motivasyon Ölçeği	Fiziki imkanlar	Lisans	320	3,6	,95	-1,2	,20*
		Lisansüstü	69	3,8	,84		
	Okul içi faktörler	Lisans	320	4,0	,87	-,42	,67*
		Lisansüstü	69	4,0	,87		
	Okul dışı faktörler	Lisans	320	3,3	1,01	-,70	,48*
		Lisansüstü	69	3,4	,92		
Mesleki gelişim ve saygınlık	Lisans	320	3,9	,89	-1,9	,055*	
	Lisansüstü	69	4,2	,69			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal bağlılık	Lisans	320	3,3	,82	-,88	,37*
		Lisansüstü	69	3,4	,89		
	Devam bağlılığı	Lisans	320	3,0	,80	-1,2	,199*
		Lisansüstü	69	3,2	,85		
	Normatif bağlılık	Lisans	320	3,0	,93	,34	,73*
		Lisansüstü	69	3,0	,93		

\*  $p > ,05$

Tablo 6'ya göre, öğretmenlerin mesleki imaj düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre mesleki ve kişisel özellikler boyut algılarında ( $t=1,69$ ;  $p > ,05$ ), toplumsal algı boyut algılarında ( $t=-,14$ ;  $p > ,05$ ), mesleki cazibe boyut algılarında ( $t=-1,74$ ;  $p > ,05$ ), statü boyut algılarında ( $t=-,10$ ;  $p > ,05$ ), medya boyut algılarında ( $t=-1,52$ ;  $p > ,05$ ) ortalama puanları; öğretmenlerin mesleki motivasyon algılarına alt boyutlardan fiziki imkanlar algılarının ( $t=-,98$ ;  $p > ,05$ ), okul içi faktörler algılarının ( $t=-,93$ ;  $p > ,05$ ), okul dışı faktörler algılarının ( $t=,63$ ;  $p > ,05$ ) ve mesleki gelişim ve saygınlık algılarının ( $t=-,28$ ;  $p > ,05$ ) ortalama puanlarının; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ait alt boyutlardan duygusal bağlılık algılarının ( $t=,10$ ;  $p > ,05$ ), devam bağlılığı algılarının ( $t=,21$ ;  $p > ,05$ ) ve normatif bağlılık algılarının ( $t=,44$ ;  $p > ,05$ ) ortalama puanlarının eğitim durumları açısından anlamlı farklılık oluşturmadığı saptanmaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda eğitim durumu değişkeninin, mesleki imaj, motivasyon ve bağlığa yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada elde veriler doğrultusunda öğretmenlerin mesleki imaj algılarının motivasyonlarının ve örgütsel bağlılıklarının çalışılan okul türü değişkenine göre

farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılan t-testi sonuçlarından elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 7’de sunulmuştur.

**Tablo 7**

*Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algılarının, Motivasyonlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları*

	Alt Boyutlar	Çalışılan Okul Türü	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Mesleki İmaj Ölçeği	Mesleki ve kişisel özellikler	Devlet	238	3,9	,78	,13	,891*
		Özel	131	3,9	,77		
	Toplumsal algı	Devlet	238	1,9	,75	,68	,49*
		Özel	131	1,8	,81		
	Mesleki cazibe	Devlet	238	3,6	1,04	,99	,31*
		Özel	131	3,5	1,10		
	Statü	Devlet	238	3,8	,95	1,1	,27*
		Özel	131	3,7	,94		
	Medya	Devlet	238	2,0	,75	1,1	,10*
		Özel	131	1,8	,70		
Mesleki Motivasyon Ölçeği	Fiziki imkanlar	Devlet	238	3,6	,91	,039	,96*
		Özel	131	3,6	,98		
	Okul içi faktörler	Devlet	238	4,0	,86	,251	,80*
		Özel	131	4,0	,90		
	Okul dışı faktörler	Devlet	238	3,3	,97	,23	,83*
		Özel	131	3,3	1,0		
	Mesleki gelişim ve saygınlık	Devlet	238	3,9	,85	,075	,94*
		Özel	131	3,9	,90		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal bağlılık	Devlet	238	3,3	,84	-,52	,59*
		Özel	131	3,4	,80		
	Devam bağlılığı	Devlet	238	3,1	,79	1,6	,09*
		Özel	131	3,0	,84		
	Normatif bağlılık	Devlet	238	3,1	,93	1,3	,16*
		Özel	131	2,9	,93		

\* p>,05



Tablo 7' e göre, öğretmenlerin okul türü değişkenine göre mesleki imaj düzeylerinin mesleki ve kişisel özellikler boyut algılarında ( $t=,13$ ;  $p>.05$ ), toplumsal algı boyut algılarında ( $t=,68$ ;  $p>.05$ ), mesleki cazibe boyut algılarında ( $t=,99$ ;  $p>.05$ ), statü boyut algılarında ( $t=1,1$ ;  $p>.05$ ), medya boyut algılarında ( $t=1,1$ ;  $p>.05$ ) ortalama puanlarının; mesleki motivasyon düzeylerinin, fiziki imkanlar boyut algılarına ( $t=,039$ ;  $p>.05$ ), okul içi faktörler boyut algılarına ( $t=,25$ ;  $p>.05$ ), okul dışı faktörler boyut algılarına ( $t=,23$ ;  $p>.05$ ) ve mesleki gelişim ve saygınlık boyut algılarına ( $t=,075$ ;  $p>.05$ ) ait ortalama puanların; örgütsel bağlılık düzeylerinin, duygusal bağlılık boyut algılarına ( $t=-,52$ ;  $p>.05$ ), devam bağlılığı boyut algılarına ( $t=1,6$ ;  $p>.05$ ) ve normatif bağlılık boyut algılarına ( $t=1,3$ ;  $p>.05$ ) ait ortalama puanlarının anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmada elde veriler doğrultusunda öğretmenlerin mesleki imaj algılarının motivasyonlarının ve örgütsel bağlılıklarının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılan Anova sonuçlarından elde edilen veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 8**

*Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algılarının, Motivasyonlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Yapılan Anova Testi Sonuçları*

	Mesleki Tecrübe	n	$\bar{X}$	Ss.	F	p
Mesleki İmaj	9'dan az	145	3,94	,51	1,39	,250
	10 - 15 arası	124	3,83	,57		
	16'dan fazla	100	3,92	,57		
	Total	369	3,90	,55		
Mesleki Motivasyon	9'dan az	145	3,85	,83	1,62	,199
	10 - 15 arası	124	3,70	,79		
	16'dan fazla	100	3,88	,80		
	Total	369	3,81	,81		

	9'dan az	145	3,10	,60		
	10 - 15 arası	124	3,05	,59		
Örgütsel Bağlılık	16'dan fazla	100	3,07	,64	,219	,803
	Total	369	3,07	,60		

Öğretmenlerin, mesleki imaj, motivasyonları ve örgütsel bağlılık algı düzeyleri ile mesleki tecrübe arasında fark olup olmadığını görmek için ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Burada mesleki tecrübe değişkeni, mesleki imaj algılarına ilişkin düzeyleri ( $F= 1,39, p>0,05$ ), mesleki motivasyon düzeyleri ( $F= 1,62, p>0,05$ ) ve örgütsel bağlılık düzeyleri ( $F= ,219, p>0,05$ ) üzerinde anlamlı fark yaratacak bir değişken olarak değerlendirilmemiştir.

#### 4.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “Öğretmenlik meslek imajı algıları (toplam ve alt boyutlar) ile mesleki motivasyonları (toplam ve alt boyutlar) ve örgütsel bağlılıkları (toplam ve alt boyutlar) arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?” sorusuna dair elde edilen veriler aşağıda sunulmuştur. Öğretmenlerin mesleki imaj algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkileri belirlemek amacı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Bu değişkenlerin (tüm ölçek) arasındaki bağı göstermesi amacıyla korelasyon katsayıları Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9**

*Mesleki Motivasyon, Bağlılık ve Mesleki İmaj Değişkenleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Analiz Sonuçları (Pearson Korelasyon )*

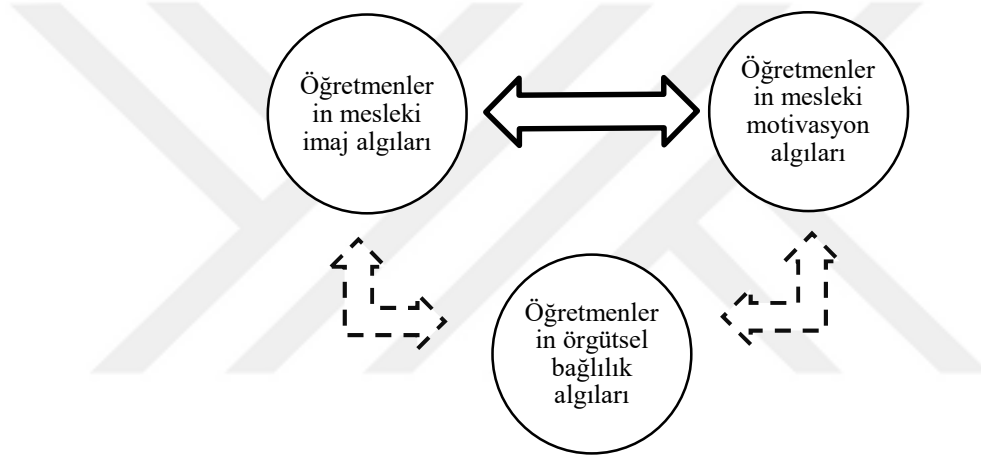
Değişkenler	Mesleki Motivasyon	Örgütsel Bağlılık	Mesleki İmaj
Mesleki Motivasyon	1		
Örgütsel Bağlılık	.20**	1	
Mesleki İmaj	.41**	.24**	1

\*\*  $p < .01$

Tablo 9. incelendiğinde katılımcıların mesleki motivasyon düzeyleri ( $\bar{x} = 3,8, SS = ,81$ ) ile örgütsel bağlılık düzeyleri ( $\bar{x} = 3,0, SS = ,60$ ) ve mesleki imaj düzeylerine ait

( $\bar{x} = 3,9$ ,  $SS = ,55$ ) skorları arasındaki ilişki Pearson Korelasyonu ile ölçülmüştür. Bu değişkenlerin tümü arasında, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. En yüksek ilişki öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ve mesleki imaj algı düzeyleri ( $r(367) = ,41$ ;  $p < .01$ ) arasında orta seviyede olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ( $r(367) = .20$ ,  $p < .01$ ) düşük düzeyde bir ilişki ve öğretmenlerin mesleki imaj algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ( $r(367) = .24$ ,  $p < .01$ ) düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Yapılan araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkilerin düzeyleri belirlenmiştir. Belirlenen değişkenler ve düzeyleri Şekil 6'da belirtilmiştir.



**Şekil 6** Öğretmenlerin mesleki motivasyonları, örgütsel bağlılıkları ve mesleki imaj algıları arasındaki ilişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkileri ve düzeylerini belirten yukarıdaki şekilde: düz çizgi orta düzeydeki ilişkiyi, kesik çizgiler ise zayıf düzeydeki ilişkiyi ifade etmektedir. Yapılan bu araştırma kapsamında öğretmenlerin sahip oldukları mesleki imaj algılarının, mesleki motivasyon algıları ile orta düzeyde; örgütsel bağlılıkları ile mesleki motivasyonları arasında ve örgütsel bağlılıkları ile mesleki imajları arasında düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlik meslek imajı, mesleki motivasyon ve örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkilerin alt boyutlar açısından incelenmesine ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10.**

*Öğretmenlerin Mesleki İmaj, Mesleki Motivasyon Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Alt Boyutlar Açısından İncelenmesi Yapılan Analiz Sonuçları (Pearson Analizi)*

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12
Mesleki Motivasyon	1.Fiziki İmkanlar	-											
	2.Okul İçi Faktörler	,78**	-										
	3.Okul Dışı Faktörler	,68**	,62**	-									
	4.Mesleki Gelişim ve Saygınlık	,76**	,72**	,70*	-								
Örgütsel Bağlılık	5.Duygusal Bağlılık	,33**	,38**	,28*	,33*	-							
	6.Devam Bağlılığı	,12*	,15**	,12*	,22*	,30*	-						
	7.Normatif Bağlılık	,14**	,12*	,03	,11*	,37*	,57*	-					
Mesleki İmaj	8.Mesleki ve Kişisel Özellikleri	,29**	,32**	,24*	,38*	,32*	,21*	,26*	-				
	9.Toplumsal Algı	-,25**	-,23**	-,10*	-,19*	,06	,06	,11*	-,08	-			
	10.Mesleki Cazibe	,18**	,17**	,18*	,38*	,40*	,27*	,23*	,49*	,15**	-		
	11.Statü	,18**	,19**	,19*	,41*	,23*	,22*	,21*	,58*	,06	,64**	-	
	12.Medya	-,23**	-,18**	-,10*	-,10*	-,04	,12*	,12*	-,15*	,52**	,12*	,12*	-

\*\* $p < .01$

\* $p < .05$

Tablo 10'da ilişkiler arasında normatif bağlılık ve okul dışı faktörler boyutu, toplumsal algı ve duygusal bağlılık boyutu, toplumsal algı ve devam bağlılığı boyutu arasında, toplumsal algı ile mesleki ve kişisel özellikler boyutu arasında, statü ve toplumsal algı boyutu arasında, medya ve duygusal bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bunun dışındaki tüm alt boyutlar arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu ilişkilere ait ayrıntılı açıklamalara aşağıda yer verilmiştir. Yukarıda geçen ve aşağıda belirtilen alt boyutlar arasındaki ilişkiler dışında diğer tüm alt boyutlar arasında zayıf düzeyde ilişkiler tespit edilmektedir.

Tablo 10 incelendiğinde mesleki motivasyon, örgütsel bağlılık ve mesleki imaj alt boyutları arasındaki tüm ilişkiler incelendiğinde pozitif yönlü ve en yüksek düzeydeki ilişkilerin öğretmenlerin mesleki motivasyonlarına ait alt boyutlar arasında olduğu görülmektedir. Bu ilişkiler, fiziki imkanlar boyutu ile: okul içi faktörler boyutu ( $r = .78, p < 0.01$ ), okul dışı faktörler boyutu ( $r = .68, p < 0.01$ ), mesleki gelişim ve saygınlık boyutu ( $r = .76, p < 0.01$ ) arasında; okul içi faktörler boyutu ile: ile okul dışı faktörler boyutu ( $r = .62, p < 0.01$ ), mesleki gelişim ve saygınlık boyutu ( $r = .72, p < 0.01$ ) arasında; okul dışı faktörler ile mesleki gelişim ve saygınlık boyutu ( $r = .70, p < 0.01$ ) arasında olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile motivasyon algıları arasındaki ilişki incelendiğinde: duygusal bağlılık alt boyutu ile; fiziki imkanlar boyutu ( $r = .33, p < 0.01$ ), okul içi faktörler boyutu ( $r = .38, p < 0.01$ ), mesleki gelişim ve saygınlık boyutu ( $r = .33, p < 0.01$ ) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki imaj algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelendiğinde: duygusal bağlılık boyutu ile; mesleki ve kişisel özellikleri boyutu ( $r = .32, p < 0.01$ ), mesleki cazibe boyutu ( $r = .40, p < 0.01$ ) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde; medya boyutu ( $r = -.04, p < 0.01$ ) ile arasında negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde ilişki bulunmaktadır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenlerin mesleki imaj algıları ile mesleki motivasyon arasındaki ilişkiler açısından: mesleki ve kişisel özellikler boyutu ile okul içi faktörler boyutu ( $r = .32, p < 0.01$ ) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu görülürken; mesleki gelişim ve saygınlık boyutu ile; mesleki ve kişisel özellikler boyutu ( $r = .38, p < 0.01$ ), mesleki cazibe boyutu ( $r = .38, p < 0.01$ ) ve statü boyutu ( $r = .41, p < 0.01$ ) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu

görülmektedir. Toplumsal algı boyutu ile; fiziki imkanlar boyutu ( $r = -.25, p < 0.01$ ), okul içi faktörler boyutu ( $r = -.23, p < 0.01$ ) arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ilişki olduğu bulunurken; Medya boyutu ile fiziki imkanlar boyutu ( $r = -.23, p < 0.01$ ) arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde ilişki olduğu görülmektedir.

#### 4.4.Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Öğretmenlerin meslek imajı algıları ve mesleki motivasyonları, örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” sorusuna ilişkin araştırmaya katılan öğretmenlerden üç farklı ölçek yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki imajı algıları genel puanı ve mesleki motivasyon genel puanı, örgütsel bağlılıkları genel puanı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizlerine Tablo 11’de yer verilmiştir.

**Tablo 11**

*Öğretmenlerin Mesleki İmaj Algıları Genel Puanının ve Motivasyon Düzeyleri Genel Puanının , Örgütsel Bağlılıkları Genel Puanının Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişken	B	S	$\beta$	t	p
Sabit	1,893	,226		8,366	,000
Mesleki İmaj ( $X=3,90\pm 0,60$ )	,213	,061	,194	3,503	,001
Mesleki Motivasyon ( $X=3,81\pm 0,81$ )	,093	,041	,124	2,250	,025
F(2-366)= 14,413 P=,000					
R=,27 R <sup>2</sup> =,073					

Tablo 11’e göre mesleki imaj algısı genel ile mesleki motivasyon genel ve örgütsel bağlılık genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonucu anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=14,413; P=0,00$ ). Örgütsel bağlılık genel düzeyindeki toplam değişim %7 oranında mesleki imaj algıları ve

mesleki motivasyonlarıyla beraber açıklanmaktadır ( $R^2=,073$ ). Yani Tablo 11 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki imajı algıları ve mesleki motivasyonları birlikte, örgütsel bağlılıklarının değerleri ile düşük düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmektedir [ $R=,270$ ,  $R^2=,073$ ,  $P<0,05$ ]. Mesleki imaj algıları ve mesleki motivasyon değişkeni birlikte örgütsel bağlılıklarının toplam varyansın yaklaşık %7' sini açıklamaktadır. Aynı yönde olan ilişki ve pozitif korelasyon katsayısı değişkenlerden birinin artması durumunda diğerinin de arta durumunun gerçekleşebileceğini ifade etmektedir (Atılgan, Kan, Aydın, 2017). Standardize edilmiş regresyon katsayısı ( $\beta$ ) göre yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki görece önem sırası; mesleki imaj ve mesleki motivasyon şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin T-Testi sonuçları incelendiğinde ise mesleki imaj ve mesleki motivasyonun, örgütsel bağlılık üzerinde düşük düzeyde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Buna göre mesleki imaj ve mesleki motivasyon genel, örgütsel bağlılık genel düzeyini arttırmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak ifade edilebilecek regresyon eşitliği (matematiksel model) ise şu şekildedir: Örgütsel Bağlılık =  $1,893 + ,213 * \text{Mesleki imaj} + ,093 * \text{Mesleki Motivasyon}$

## 5. BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen veriler ile yapılan analizler doğrultusunda elde edilen bulgular ile literatürdeki diğer çalışmalar dan elde edilen veriler karşılaştırılmış, araştırma sonuçları doğrultusunda elde edilen sonuçlar sunulmuş ve öneriler ortaya konmuştur.

Öğretmenlik, mesleki dinamikler açısından da diğerlerinden farklılaşan bir meslek olması sebebiyle meslek imajı toplumsal beklentilere, kültürlere, çağın devinimine göre ve meslek çalışanlarının tutumlarına göre değişebilmektedir. Öğretmenlik mesleğini, öğrencilerin başarılarını, meslek çalışanlarının performansları gibi eğitim süreçleri için hayati öneme sahip olan dinamikleri etkileyebileceği ifade edilen öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılıkları, öğretmenlerin mesleki imaj algıları ile birlikte araştırılmıştır. Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin bu değişkenlere yönelik algı düzeyleri, bu algıların birbirleriyle ilişkisi ve bunların cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan okul türü ile mesleki kıdeme göre değişkenlik gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu bölümde araştırma dahilinde elde edilen verilerin sunumu ve ilgili literatür dahilinde incelen araştırmalara kıyasla yapılan yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin öğretmenlik meslek imajı algı, mesleki motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde: öğretmenlerin mesleki motivasyonları ve mesleki imaj algıları yüksek düzeyde; örgütsel bağlılık algılarının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu araştırmada öğretmenlerin mesleki imaj algılarını ölçmek amacıyla uygulanan ölçekteki maddelerin çoğunluğunu ‘katılıyorum’ olarak ifade edilen düzeyde belirttikleri görülmektedir. Elde edilen bu duygular neticesinde öğretmenlerin mesleki imaj algılarının, mesleki ve kişisel özellikler boyutunda en yüksek düzeyde olduğu, sonrasında sırayla statü boyutunun ve mesleki cazibe



boyutunun izlediği saptanmıştır. En düşük düzeyde ise medya ve toplumsal algı boyutunun olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler mesleki ve kişisel özellikler, statü ve mesleki cazibe boyutunda yer alan maddelere katılıyorum düzeyinde; toplumsal algı ve medya boyutunda yer alan maddelere katılmıyorum düzeyinde cevap vermişlerdir. Toplumsal algı ve medya boyutunda yer alan maddeler öğretmenlik meslek imajına ilişkin olumsuz ifadeler içermektedir. Öğretmenler her iki boyutta da (toplumsal algı ve statü) yer alan maddelere katılmıyorum düzeyinde cevap vermişlerdir. Bu da bizlere öğretmenlerin toplumsal algı ve statü boyutu açısından meslek imajlarını olumlu gördüklerini göstermektedir. Öğretmenler mesleklerini toplumun, herkes tarafından yapılabilecek basit bir iş olarak görmediğini, öğretmenlerin eğitici ve öğretici bireyler olmalarından ziyade bebek bakıcısı şeklinde algılamadığını ve medyada kendileriyle ilgili yer alan haberlerin olumsuz bir hava içerisinde olmadığını ifade ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlik mesleği imajı ölçeğine verilen cevaplar incelendiğinde ise, öğretmenlerin genel itibarıyla katılıyorum düzeyinde cevap verdiği görülmektedir. Bu durum genel itibarıyla öğretmenlerin meslek imajlarını olumlu gördüğü şeklinde yorumlanabilir. Bu araştırma kapsamında öğretmenlerin kendi meslektaşlarını sabırlı, nitelikli, dış görünüş olarak giyimlerine önem veren, iletişim kurma becerileri açısından oldukça iyi, bir takım çalışanı olarak yeterli becerilere sahip, velilerle ve çevresindeki bireylerle konuşmalarında etkileyici ve mesleklerini öncelikleri arasında ilk basamaklara koyup severek icra ettiklerini düşündükleri şeklinde ifade edilebilir. İlgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın sonuçlara yakın bulgular elde edilen çalışmalar olduğu görülmektedir. Doğan (2018) tarafından, Erzen ve Epçaçan (2019) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin mesleğin imajına yönelik genel görüşlerinin orta düzeyde; Sariaslan (2021) tarafından yapılan çalışmada sosyal boyut algılarının; Cansız (2019) tarafından yapılan çalışmada ise kişisel imaj ve sosyal imaj boyut algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki imaj algılarını ölçmek amacıyla elde bulgular ile bu çalışmalar arasında yakınlık olduğu tespit edilmiştir. Özpolat (2002), Karamustafa ve Özmen (2004), Sönmez ve Cemaloğlu (2017), Atmaca (2020), Özdemir ve Orhan (2019), kendi çalışmalarında öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin imaj algılarının olumsuz olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin mesleki imaj algıları bakımından bu çalışmaların sonuçları ile çalışmada elde edilen sonuçlar arasında farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin meslek imajıyla ilgili algılarındaki farklılığın geçmiş yıllardan günümüze sosyal statü

ve saygınlık açısından giderek azaldığını ifade etmişlerdir. Bunun sebebinin ise mevcut politikalardan kaynaklı olarak öğretmenlere verilen değerin yeterince iyi olmamasında kaynaklanabileceği şeklinde yorumlamışlardır. Benzer şekilde Everton, Turner, Hargreaves ve Pell (2007) yaptıkları çalışmada elde ettikleri veriler doğrultusunda öğretmenlerin mesleki imajlarında hızlı bir düşüş olduğunu ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin mesleki motivasyonları, örgütsel bağlılıkları ve mesleki imaj algıları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmadan elde edilen veriler ile geçmiş çalışmalar kıyaslandığında ifade edilen bu sonuçlar ile arasında farklılık olduğu dile getirilebilmektedir.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını ölçmek amacıyla uygulanan ölçekteki maddelerin çoğunluğuna ‘olumlu’ olarak ifade edilen düzeyde belirttikleri tespit edilmiştir. Buda öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Mesleki motivasyon algılarının, okul içi faktörler boyutunda en yüksek düzeyde olduğu, sonrasında sırayla mesleki gelişim ve saygınlık boyutunun, fiziki imkanlar boyutu ve okul dışı faktörler boyutu izlediği tespit edilmiştir. Öğretmenler fiziki imkanlar boyutunda, okul dışı faktörler boyutunda yer alan maddelere olumlu düzeyinde; okulu faktörler boyutu ile mesleki gelişim ve saygınlık boyutunda yer alan maddelere çok olumlu düzeyinde cevap vermişlerdir. Bu da bizlere öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının genel itibariyle yüksek olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğretmenler içinde buldukları okulların onlara samimi, adil ve kendilerini değerli hissettikleri bir ortam sunarak öğrenciler üzerinde olumlu etkiler yaratabildikleri şartlara sahip oldukları ifade edilebilir. Ayrıca veliler ve okul yönetimi tarafından ihtiyaç duydukları desteği sağlayabildikleri ve yaptıkları işlerin takdir edildiğine ilişkin görüşlerinin oldukça olumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bununla beraber bakanlık tarafından hazırlanan ders kitapları ve eğitim programları ile mevcut eğitim politikaları ve uygulamalardaki değişimlerin motivasyonlarını orta derecede olumlu etkilediklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlik mesleğini severek yaptıklarını, aldıkları ücret düzeyinden ve mesleklerinin onlara sağladığı gelişim imkanlarının onları yüksek düzeyde olumlu etkilediklerini ifade etmişlerdir. Bu araştırma sonucuna dair öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde yapılan çalışmalarda öğretmenlerin mesleki motivasyon algılarına ilişkin düzeyinin yüksek olduğunu ifade eden benzer çalışmalara

rastlanmıştır (Ergen, 2009; Karadağ Baloğlu ve Küçük, 2010; Canpolat, 2011; Recepoğlu, 2013; Selçuk, 2016; Karayığit, 2019; Demir Sarıer, 2020; Yalçın, 2022). Öğretmenlerin mesleki motivasyon algılarının ölçüldüğü çalışmalarda genel olarak bu düzeyin orta (Akman, 2015; Akman, 2017; Ertürk, 2014; Sarı, 2019) ve yüksek düzeylerde olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin ise öğretmenlik mesleğinin çalışma şartlarının ve çalışma saatlerinin hem meslek çalışanlarının kendilerine hem de aileleri ve sevdikleriyle olumlu iletişim kurabilecek imkanları sağlanmasıyla açıklanmaktadır. Ancak yapılan bu araştırma sonuçlarından elde edilen verilerden farklı olarak öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin oldukça düşük olduğunu ifade eden çalışmalara denk gelinmiştir (Güzel, 2011; Jesus ve Lens, 2005). Bu araştırma sonucunda ne elde edilen veriler yapılan diğer çalışmalar ile bir bütünlük içerisinde olduğu şeklinde belirtilebilir. Önceki çalışmalarda öğretmenlik mesleğinin özünde sevgi, saygı ve emek gibi olumlu duyguları barındırması (Demir, 2018), maddi gelirlerinin ve bakanlık tarafından okullarda açılan kursların öğretmenlere ek gelir sağlayabilmesi (Yazıcı, 2009) ve öğretmenlik mesleğinin kutsal bir meslek olarak ifade edilmesinin (Silah, 2001) öğretmenlerin motivasyonlarını arttırıcı unsurlar olarak ele alınmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına yönelik görüşlerinin ortalaması 'kararsızım' olarak ifade edilen düzeyde belirttikleri için öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları hakkındaki düşüncelerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin algılarının duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları şeklindeki sırayla, birbirine çok yakın ve orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin, tüm alt boyutlara ortalama olarak 'kararsızım' şeklinde verdikleri cevaplar ile tüm boyutlarda orta düzeyde bağlılığa sahip oldukları ifade edilebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin alt boyutlar değerlendirildiğinde duygusal bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu boyutta öğretmenlerin faaliyet gösterdikleri okullarına içsel olarak duyduğu bağlılığa ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Öğretmenlerin, buldukları okula ilişkin problemleri kendi problemleri gibi görmeleri, okullarının onlar için özel ve manevi olarak bir anlamı olması ve okulda kendilerini aile ortamında gibi samimi hissedebilmeleri ve mevcut okullarını gelecek planlarına dahil edebilmeleri gibi ifadelere genellikle 'kararsızım' düzeyinde belirterek bizlere bu boyuta ilişkin algılarının orta seviyede olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının devam boyutuna

ilişkin algıları orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu boyutun geneline verilen cevaplar göz önüne alındığında öğretmenlerin mevcut kurumlarından ayrılmama nedenlerinin o kuruma olan devam etme isteklerinden mi yoksa daha elverişli bir iş imkanı olmayışından mı kaynaklandığı noktasında kararsız oldukları, genellikle kurumdaki işlerine devam etme de motivasyonlarına ilişkin olumlu yada olumsuz değil nötr bir sergiledikleri şeklinde yorum yapılabilir. Burada her ne kadar öğretmenler olumsuz bir tutum sergilemeseler de kurumun hedef ve amaçlarını kendi içsel güdüleriyle değil de şartlar bu şekilde gerektirdiği için gerçekleştirmeleri eğitim süreçlerine sağlayacağı katkılar açısından tartışmaya açık olduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin normatif bağlılık algıları orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu boyuta verilen ‘kararsızım’ düzeyindeki cevapları göz önünde bulundurulduğunda; öğretmenlerin dahil oldukları örgütlerde kalmalarına ilişkin düşüncelerinin sorumluluk olarak algılamaları noktasında tereddütleri olduğu şeklinde ifade edilebilir. Örgütlerinin bağlılıklarını hak edip etmediğine ilişkin görüşlerinde, devam ettikleri veya ayrılmayı düşündükleri takdirde kendilerini suçlu hissedip hissetmeyeceklerine ilişkin görüşlerinde orta düzeyde bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir. Bu durumun örgütsel bağlılık bağlamında kurum ile çalışan arasındaki bağın çok sıkı olmadığı, çalışanın daha iyi bir fırsat ile karşılaştığında içinde bulunduğu örgütü terk etme eğiliminin olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Normatif bağlılığın zorunluluk hissetme algısının (Allen, 2003) öğretmenlerde mevcut olmadığı göz önünde bulundurulduğunda devam etme davranışına sebep olabilecek zorunluluğunda ortada olmadığı yorumu yapılabilir. Doğuracağı olumlu sonuçlar açısından normatif bağlılık, örgütlerin duygusal bağlılığa kıyasla daha sonra tercih edilebilecekleri bir algıya sahip (Allen & Meyer, 1990) olsa da yapılan bu araştırma kapsamında öğretmenlerin duygusal bağlılıklarında çok olumlu düzeyde bir yükseklik görülmemiştir. Bu araştırma ile öğretmenlerin mevcut bağlılık algılayışlarının, yüksek düzeyde bağlılık hisseden bir çalışanın örgüte sağlayacağı faydalar kadar olamayacağı şeklinde yorumlanabilir. İlgili literatür incelendiğinde, bu araştırma kapsamında öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları bulgusu ile örtüşen çalışmalara rastlanılmaktadır (Atik ve Üstüner, 2014; Güçlü ve Zaman, 2011; Çoban ve Demirtaş, 2011; Özgan, Yiğit ve Cinoğlu, 2011; Karabağ Köse, 2014). Bu çalışmaların yanı sıra öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğuna dair veriler elde edilen çalışmalara

rastlanılmıştır (Karataş, ve Güleş, 2010; Tulunay Ateş, 2014; Terzi ve Kurt, 2015; Abdurrezzak ve Üstüner, 2020).

Araştırmada öğretmenlerin mesleki imaj algıları, mesleki motivasyonları ve örgütsel bağlılık düzeyleri demografik değişkenlere (mesleki tecrübe, öğrenim durumları, çalışılan kurum türü ve cinsiyet) göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek adına bağımsız örneklem t-testi ve Anova analizleri yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki imaj algılarının; cinsiyet, çalışılan okul türü (özel-devlet), mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre; mesleki ve kişisel özellikler, statü, mesleki cazibe, toplumsal algı ve medya boyutlarında, gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Literatürde öğretmenlerin mesleki imaj algılarının ve bu algıların cinsiyet (Ünsal, 2015), çalışılan okul türü (özel-devlet) (Ünsal, 2015), mesleki kıdem (Ünsal, 2015) ve eğitim durumu (Ünsal, 2015; Doğan, 2018; Sarıaslan, 2021) değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucu benzer çalışmalarla örtüşmektedir. Bu araştırmanın aksine öğretmenlerin, yalnız belirli boyutlarda mesleki imaj algılarının: cinsiyet değişkeni açısından (Doğan, 2018), çalışılan okul türü değişkeni açısından (Doğan, 2018), mesleki kıdem değişkeni açısından (Doğan, 2018; Cansız, 2019; Atmaca, 2020; Sarıaslan, 2021) ve eğitim durumu değişkeni açısından (Cansız, 2019; Güven vd., 2005) farklılaştığını ifade eden çalışmalara rastlanılmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre mesleki motivasyon algısı cinsiyet, çalışılan okul türü (özel-devlet), mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Literatürde öğretmenlerin mesleki motivasyon algılarının ve bu algıların cinsiyet (Eroğlu, 2007; Güven, 2007; Canpolat, 2011; Recepoğlu, 2013; Zeynel, 2014; Demir, 2018), çalışılan okul türü (özel-devlet) , mesleki kıdem (Karayiğit, 2019; ) ve eğitim durumu (Ertürk, 2014; Coşkun, 2009) değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucu benzer çalışmalarla örtüşmektedir. Bu araştırmanın aksine öğretmenlerin, yalnız belirli boyutlarda mesleki motivasyon algılarının: cinsiyet değişkeni açısından (Ertürk, 2014), çalışılan okul türü (özel-devlet) değişkeni açısından (özel-devlet) ve mesleki kıdem değişkeni açısından (Demir Sarier, 2020) farklılaştığını ifade eden çalışmalara rastlanılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları demografik değişkenlere (mesleki tecrübe, öğrenim durumları, çalışılan kurum türü ve çalışılan kurum türü ve cinsiyet) göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde öğretmenlerin

örgütsel bağlılık algılarının ve bu algıların cinsiyet (Çelik, 2021; Norşenli, 2021; Bozkurt ve Yurt, 2013; Özdemir, 2012; Zeyrek, 2008,), çalışılan okul türü (özel-devlet), mesleki kıdem (Çelik, 2021; Norşenli, 2021; Beşiroğlu, 2013; Özcan, 2008; Güçlü, 2006;) ve eğitim durumu (Çelik, 2021; Bozkurt ve Yurt, 2013; Zeyrek, 2008; Çakır, 2007) değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucu benzer çalışmalarla örtüşmektedir. Bu araştırmanın aksine öğretmenlerin, yalnız belirli boyutlarda örgütsel bağlılık algılarının: cinsiyet değişkeni açısından (Çoban ve Demirtaş, 2011; Durna ve Eren, 2005; Çakır, 2001;), çalışılan okul türü (özel-devlet) değişkeni açısından (özel-devlet), mesleki kıdem değişkeni açısından (Çelik, 2021) ve eğitim durumu değişkeni açısından (Özdemir, 2012; Karaca, 2001; Samadov, 2006) farklılaştığını ifade eden çalışmalara rastlanılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin öğretmenlik meslek imajı algıları (toplam ve alt boyutlar) ile mesleki motivasyonları (toplam ve alt boyutlar) ve örgütsel bağlılıkları (toplam ve alt boyutlar) arasındaki ilişkilerin pozitif yönde ve anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu ilişkilerin: mesleki motivasyon ve mesleki imaj algıları arasında orta seviyede, örgütsel bağlılık ile mesleki motivasyon ve mesleki imaj algı düzeyleri arasında ise düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin öğretmenlik meslek imajı algıları ile mesleki motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler demografik değişkenlere göre farklılaşmamaktadır. İlgili literatür tarandığını da bu araştırmayla aynı değişkenlerin ilişkisinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Benzeşik çalışmalardan olan Cansız (2019) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin mesleki imaj algıları ile iş doyumlarını ölçülmüş ve araştırma kapsamında veri elde edilen öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre mesleki imaj algıları ile iş doyum algıları arasında farklılıklar olduğu dile getirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki imaj algıları ile iş doyum düzeyleri arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Küçük (2010) tarafından yapılan yüksek lisans araştırmasında, çalışma motivasyonunu pozitif yönde etkileyen unsurlar bağlamında etkisi olan örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki en yüksek düzeyin örgütsel bağlılıkla arasında olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ise anlamlı ve pozitif yönde olduğu araştırmanın bir diğer bulgusu olarak yer almaktadır. Zeynel (2014) tarafından yapılan doktora araştırmasında elde edilen bulgularda ise incelenmek istenen mesleki motivasyon düzeyi, iş tatmini

düzeşini ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönde güçlü bir ilişki saptanmıştır. Yani mesleki motivasyon düzeyi, iş tatmini düzeyini ve örgütsel bağlılık düzeyini güçlü ve pozitif yönde etkilemektedir. Ertürk (2014) tarafından yapılan araştırmada ise elde edilen diğer bulgular ise öğretmenlerin içsel motivasyon algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler öğretmenlik meslek imajına, mesleki motivasyona ve örgütsel bağlılığa ait alt boyutlara ait ilişkiler incelendiğinde değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu ilişkilerden diğerlerine nispeten en yüksek düzeydeki, birlikte değişim hareketi, öğretmenlerin mesleki imaj algıları ile mesleki motivasyonlarının arasında olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki motivasyon, örgütsel bağlılık ve mesleki imaj algılarını ölçmek amacıyla uygulanan ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiler yapılan korelasyon analizi ile incelenmiştir. İncelenen tüm ilişkilere bakıldığında çok azı hariç hepsinde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Bulgular bölümünde ayrıntılı olarak sunulmuştur). Ölçekler arasında (aynı ölçeğin alt boyutlarından elde edilen sonuçlar hariç) anlamlı düzeyde olan beş ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenlere ait alt boyutlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde en yüksek düzeydeki ilişkilerin mesleki motivasyon algılarına ait alt boyutlarının birbirleriyle arasında olduğu görülmüştür. Değişkenler arasında diğer alt boyutlarla ilişkilere bakıldığında ise anlamlı, pozitif ve en yüksek düzeydeki ilişkilerden biri mesleki gelişim ve saygınlık boyutu ile statü boyutu arasında olduğu, diğerinin ise mesleki cazibe ve duygusal bağlılık boyutu arasında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda incelendiğinde toplumsal algı boyutu ile fiziki imkanlar boyutu arasında ise anlamlı, negatif yönde ve diğerlerine kıyasla daha yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenleri örgütsel bağlılık algılarına ilişkin duygusal bağlılık alt boyutu ile motivasyon algılarına ilişkin okul içi faktörler alt boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyon algılarına ait diğer alt boyutları arasındaki ilişkiler pozitif yönlü, anlamlı fakat zayıf düzeyde oldukları tespit edilmiştir. Araştırmada görece en yüksek düzeyde ilişkiye sahip olan ilişki: öğretmenlerin mesleki imaj algılarının, statü alt boyutu ile öğretmenlerin mesleki motivasyon algılarına ilişkin mesleki gelişim ve saygınlık alt boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırmada öğretmenlerin mesleki motivasyon algılarına ilişkin mesleki gelişim ve saygınlık alt boyutu ile; mesleki imaj algılarına ait statü alt boyutu ile arasında, mesleki ve kişisel özellikler alt boyutu ile arasında, mesleki cazibe alt boyutu ile arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin mesleki imaj algılarının, mesleki cazibe alt boyutu ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin duygusal bağlılık alt boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırmanın öğretmenlerin meslek imajı algıları ve mesleki motivasyonları, örgütsel bağlılıkları arasındaki nedenselliği belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen R<sup>2</sup> değeri ile öğretmenlerin mesleki imaj algıları ve mesleki motivasyonlarının, örgütsel bağlılıklarının %7'sini açıkladığı görülmüştür. Modele göre elde edilen beta değeri göz önüne alındığında, mesleki imajın, mesleki motivasyona göre örgütsel bağlılığı yordama gücü açısından görece önem sırasında daha önce geldiği ifade edilebilir. Sonuç itibarıyla mesleki imaj ile mesleki motivasyondaki artışın örgütsel bağlılığı da arttıracığı ifade edilebilir. Mesleki imajın ve motivasyonun, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi yüksek düzeyde olmasa da birlikte hareket ettikleri ifade edilebilir. Literatürdeki benzer çalışmalar incelendiğinde bu araştırma sonuçlarıyla örtüşen çalışmalara rastlamak mümkündür. Zeynel (2014) tarafından akademisyenlerden elde edilen veriler ile yapılan çalışma sonucundaki bulgulara göre; akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri, örgütsel bağlılıklarının %27.4'ünü yordadığı ve mesleki motivasyonun, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini belirtmiştir.

Öğretmenlerin mesleki motivasyon, örgütsel bağlılık ve mesleki imaj algılarına yönelik olarak yapılan bu araştırmada elde edilen sonuçlar ve bulgulardan hareketle araştırmacılar, uygulayıcılar ve politika yapıcılar için geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur.

- Yöneticiler, öğretmenlere onları tatmin edici rol ve görevler vererek onların örgüte olan bağlılığını canlı tutup, sonucunda onları ödüllendirebilirler. Bu tarzda bir yaklaşım öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını ve mesleki imaj algılarını yükseltmede olumlu sonuçlar oluşturabilir.



- İlgili bakanlıklarca ve kurum yöneticileri tarafından öğretmenlerin beklentileri belirli sıklıklarla incelenebilir, bağlılık düzeylerini azaltan etmenler derinlemesine incelendikten sonra bunlara müdahalelerde bulunulabilir.
- Öğretmenlik meslek imajı ve öğretmenlerin bu bağlamdaki algıları sistematik bir şekilde kontrol edilebilir. Bu algı düzeylerinde değişimler eğitim süreçlerinin ve öğretmenlerin üzerinde yaratacağı olası etkiler sebebiyle motivasyon, öğrenci başarısı, örgütsel bağlılık düzeyleri gibi değişkenlerle birlikte incelenebilir.
- Öğretmenlere ve öğretmenlik mesleğine ilişkin oluşan imaj, belirli bir yöntem ve strateji bağlamında yürütülecek imaj çalışmaları ile bilinçli bir şekilde yönetilmelidir. Yapılacak kontroller ile imajları hakkında haberdar edilen öğretmenlere bu alanda bilgilendirme faaliyetleri yürütülebilir.
- Örgütsel bağlılık ve kendilerinin buna ilişkin görüşlerinden haberdar edilen öğretmenler arasından yüksek düzeyde bağlılık gösterenler, düşük seviyede bağlılık gösterenlere kıyasla maddi ve manevi bir şekilde karşılığını alabilecek bir sistem oluşturulabilir.
- Öğretmenlerin mesleki motivasyonları, örgütsel bağlılıkları ve mesleki imaj algıları yalnızca yapılan araştırmaların ve çalışmaların konu alanı değil, yönetsel organlar tarafından rutin bir şekilde ölçümlenen değişimler olabilirler. Bu sayede ilerde büyük o sorun topu büyümeden müdahale edilebilir

## KAYNAKLAR

- Abdurrezzak, S. & Üstüner, M. (2020). Algılanan müdür yönetim tarzı ve içsel motivasyonun öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(1), 151-168.
- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişmesi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 389-408.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 343-361.
- Akcan, E. ve Polat, S. (2016). Eğitim konulu Türk filmlerinde öğretmen imajı: Öğretmen imajına tarihi bakış. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22 (3), 293- 320.
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 71-88.
- Akman, Y. (2015). Örgütsel depresyonun, iş motivasyonu ve işle bütünleşmeyle ilişkisi. VII. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Akkol Gök, A. & Derin, N. (2014). Pazarlama Bölümü Öğrencilerinin Meslek İmajı Algıları Ve Meslek İmajını Oluşturan Faktörlerin Belirlenmesine Dair Bir Araştırma . *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 28 (2) , 133-156 .
- Akyüz, Y. (1978). Türkiye'de Öğretmenin "Öğretmen" Ve Meslek İmajı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11(1), 115-121.
- Allen, N. J. (2003). Examining organizational commitment in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 511-515.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49, 252–276.
- Altun, S. A. ve Kirit, G. (2005). Okul yöneticilerinin basındaki imajı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (41), 25-46.
- Atılgan, H., Kan, A. ve Aydın, B., (2017). Eğitimde ölçme ve değerlendirme, Ankara: Anı.
- Atik, S., ve Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154
- Avcıkurt, C. (2010). Turizmde Tanıtma ve Satış Geliştirme. Sakarya: Değişim Yayınları.

- Aydın, M. (1986). Çağdaş eğitim denetimi. Ankara: İM Eğitim Araştırma Yayıncılık.
- Aydın, E. (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel değerleri ile mesleki motivasyon ve mesleki yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Doktora Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Trabzon.
- Bahçeci, M. (2009). Velilerin Okul İmajına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. İstanbul
- Bakan, Ö. (2005). Kurumsal imaj. Konya: Tablet Kitabevi.
- Balay, R. (1999). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri Ve Sonuçları . Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES), 32 (1),. DOI: 10.1501/Egifak\_0000001161
- Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler. Ankara: PegemA.
- Baloğlu, Z. (1990). Türkiye'de Eğitim. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel davranış insanın üretim gücü. Ankara: Bilim Kitap Kirtasiye
- Bağçeci, B., Çetin, B. ve Ünsal, S. (2013). Öğretmenlerin mesleki imaj ölçeği. University of Gaziantep Journal of Social Sciences, 12 (1), 34-48.
- Baykasoğlu, A. , Dereli, T. , Sönmez, A. İ. & Yağcı, E. (2004). İmaj Yönetimi . Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 1 (1) , 1-18 .
- Bayrakçeken, S. Oktay, Ö. Samancı, O. Canpolat, N. (2021). Motivasyon Kuramları Çerçevesinde Öğrencilerin Öğrenme Motivasyonlarının Arttırılması: Bir Derleme Çalışması. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25 (2), 677-698.
- Beşiroğlu, A. (2013). Ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik stillerinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bridgman, T. & Ballard, J (2019) Who built Maslow's pyramid? A history of the creation of management studies' most famous symbol and its implications for management education. Academy of Management Learning & Education 2019, 18(1), 81-98. <https://doi.org/10.5465/amle.2017.0351>.
- Bolat, T., Seymen, O. A., Bolat, O. İ. ve Erdem, B. (2008). Yönetim ve Organizasyon (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bozkurt, Ö., & Yurt. İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22), 121-139.
- Bulduklı, Y. (2015). İmaj yönetimi: yaklaşımlar, taktikler, stratejiler. İstanbul: Literatürk Academia.

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2009). Bilimsel araştırma yöntemleri (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. ve Kavuncubaşı, S. (2005). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Siyasal kitabevi.
- Cansız, H., O. (2019). Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi. Yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Canpolat, C. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Celep, C. (1996). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. Eğitim ve Bilim Dergisi, 22(108), 56-62.
- Celep, C. (2010). Meslek olarak öğretmenlik. C. Celep (Ed.), Eğitim bilimine giriş (s.45-74, 3. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakır, A. (2007). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çakır, Ö. (2001). İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler. Ankara: Seçkin.
- Çalışkan, S. (1985). İş gücü devri ve devamsızlık konularına iş motivasyonu açısından bir yaklaşım. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, M. (2021). Okul yöneticilerinin kuantum liderlik davranışlarının yönetim tarzlarına ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Programı, Ankara.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19 (2), 207-237.
- Çoban, D., ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17(3), 317-348.
- Demir Sarıer, M. (2020). Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları İle İş Yaşam Dengesi Ve Motivasyonları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, H. & Okan, T. (2009). Motivasyon Üzerinde Ulusal Kültür Etkisi . Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 11 (1) , 121-142 .
- Demir, S. (2018). Okul yöneticilerin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonunun incelenmesi. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Demirel, Ö. (2005). Eğitimde Program Geliştirme. (Yedinci Baskı). Ankara. Pegema Yayıncılık.

- Demirel, Ö. (2008). Yapılandırmacı Eğitim. Eğitim ve Öğretimde Çağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu, 03-04 Nisan 2008. İstanbul: Harp Akademileri Basımevi
- Doğan, Ö. (2018). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinin İmajı. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Dowling, G. R. (1986). Managing your corporate images. *Industrial Marketing Management*, 15 (2), 109-115.
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* , 6 (2) , 210-219 .
- Efendioğlu, E. (2013). Türk sinemasında öğretmen imajı. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2001). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları
- Eren, E., (2010), Örgütsel ve Davranış Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.,
- Erden, A. R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (4) , 51-57 .
- Erden, A.R., (2016). Sınıfta Güdüleme, Etkili Sınıf Yönetimi, Ed. Hüseyin Kıran, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ergen, Y. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi. Yüksek lisans tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Ergeneli, A. & Eryiğit, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet Ve Özel Üniversite Karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2) , 159-178 .
- Eroğlu, K. (2013). Hizmet Kalitesi Algısının Kurumsal İmaja Etkisi Üzerine Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 29-46.
- Ergun, T. (1975). Uluslararası, Örgütlerde Bağlılık Kavramı, *TODAİE, AİD*, 8, 4, 97-106.
- Everton, T., Turner, P., Hargreaves, L. ve Pell, T. (2007). Public Perceptions Of The Teaching Profession, *Research Papers in Education*, 22(3): 247-265.
- Gemlik, N., Sığırı,Ü. (2007). Kurum İmajı Analizi ve Bir Belediye Üzerindeki Uygulamının Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Yıl.6 Sayı.11(2). 267-282.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Güçlü, N., ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Güneş, G. (2007). Tek problem imaj mı? Türkiye gerçeğinde imaj meselesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 21 (2), 230-236.
- Güney, S. (2012). Örgütsel davranış. Ankara: Nobel yayınları.
- Güzel, H. (2011). Fizik öğretmenlerinin demografik özellikleri ve motivasyon faktörlerinin araştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(2), 1031-1054
- Han, B. , Dağlı, A. & Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması . *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , 17 (68) , 1788-1800 . Doi: 10.17755/Esosder.445932
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2010). Eğitim Yönetimi, Teori, Araştırma ve Uygulama. (S. Turan, Çev. ed., 7. Baskıdan çeviri), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İlgin, H. Ö. , Ertekin, İ. & Ataman Yengin, D. (2018). İmaj Ve Kurumsal İmaj Bağlamında Kent İmajı . *Turkish Online Journal Of Design Art And Communication* , 8 (2) , 203-215.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Jesus, S. N. & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 119-134.
- Judge, H. (1995). The images of teachers. *Oxford Review Of Education*, Vol. 21 N:3.
- Kandemir, M., (2018). Kadın müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisinde motivasyonun aracı rolü. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Karabağ Köse, E. (2016). Dezavantajlı Okullarda Örgütsel Öğrenme İle Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler . *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (2-3) , 21-29 .
- Karabağ Köse, E., Karataş, E., Küçükçene, M. Ve Taş, A. (2021). Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması: Çevrimiçi Ve Kâğıt Kalem Uygulamalarının Karşılaştırılması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 479- 498. Doi:10.9779.Pauefd.707619
- Karaca, B. S. (2001). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karadağ, E., Baloğlu, N. ve Küçük, E. (2010). Yönetici Denetimi Algısının Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyine Etkisi: Bir Path Analizi Çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2): 417-437.
- Karaoğlu, B., Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Örgütsel İmaj Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi, (Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi), Kayseri, 2019.

- Karasar, N. (2008). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara, Nobel Yayınevi.
- Karataş, S., ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 74-89.
- Kızıldaş, E., Halmatov, M. ve Sarıçam, H. (2012). Okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları (Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12 (23): 173-189.
- Kurt, T. (2005). Herzberg in Çift Faktörlü Güdöleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözömlenmesi . Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi , 25 (1) , 285-299 .
- Küçük, S., (2010), Çalışanların İş Tatmin Düzeyleri Ve Örgütsel Bağlılıklarının, Çalışma Motivasyonuna Olan Etkiler, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lim, V. K. and Yuen, E. C. (1998). Doctors, patients, and perceived job image: an empirical study of stress and nurses in Singapore. Journal of Behavioral Medicine, 21 (3), 269-282
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resources Management Review, 1(1), 61-89.
- M. Karayığıt,. (2019). Okul Müdürlerinin Etkili İletişim Becerileri İle Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri 2017. Erişim adresi: Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri (meb.gov.tr)
- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık. Yüksek Lisans Tezi, Afyon: Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Norşenli, F. (2021). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- OECD Library Education at a Glance 2020 (2020). 0 25, 2020 tarihinde <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/69096873en.pdf?expires=1603662927&id=id&accname=guest&checksum=24E98228919 E112BDCA54A6B45AC1133> adresinden alındı
- Oktay, A. (1991). Öğretmenlik mesleği ve öğretmenin nitelikleri. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 3(3), s. 187-193.
- Okay, A. (2008). Kurum Kimliği (6. Baskı b.). İstanbul: Media Cat Yayınları.
- Okay, A., 2002. Kurumsal İletişim ve Kurum Kimliği, Kurumsal İletişim Yönetimi, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 154s.

- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Ölçüm, D. ve Polat, S. (2016). Öğretmen imajının kuşaklar bazında değerlendirilmesi [Evaluation of teacher image on the basis of generations]. *Journal of Teacher Education and Educators*, 5 (3), 361-397.
- Öğüt, A., Akgemci, T., & Demirsel, M. T. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 277-290
- Örer, L. (2006). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nin kurumsal imajının öğrenciler açısından ölçülmesi üzerine bir alan çalışması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, K.Maraş.
- Özcan, O. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Özdemir, A. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin demokratik tutumlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı ile ilişkisi: İstanbul ili Sancaktepe-Çekmeköy ilçeleri. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, T. Y. & Orhan, M. (2019). Öğretmenlerin "Öğretmenlik Mesleğinin İmajı" Hakkındaki Görüşleri . *Trakya Eğitim Dergisi* , *Trakya Eğitim Dergisi Aralık 2019 Ek Sayısı* , 824-846 . DOI: 10.24315/tred.532641
- Özdemir, T. & Orhan, M. (2020). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki İmaj Algıları ile Örgütsel Adanmışlık Davranışları Arasındaki İlişki . *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi* , 7 (2) , 132-147 .
- Özen, F. (2019). Etkili Öğretmenlerin Dünü Bugünü. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 1 (1): 142-168
- Özgan, H., Yiğit, C. ve Cinoğlu, M. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1-14.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2011). Örgütsel davranış. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Özgenel, M., Işık, M. ve Bahat, İ. (2019). Öğretmenlik İmajı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52 (3): 869-890.
- Özgener, Ş. (2014). Gelişmekte Olan Ülkelerde İşgörenin Güdülenmesi Ve Toplam Kalite Yönetiminin İşgörenin Güdülenmesine . *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1 (4) , 175-188 .
- Peltekoğlu, B. F., (1998). *Halkla İlişkiler Nedir?*, Beta yayıncılık, İstanbul.
- Polat, H. and Ünişen, A. (2016). An analysis of teacher news in Turkish printed media within the context of teachers' image. *Cogent Education*, 3 (1), 1179614. doi: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1179614>



- Polat, S. ve Tülübaşı, T. (2015). Üniversite Yabancı Dil Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinin Okutman İmajına İlişkin Algı Ve Önem Düzeyleri. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3 (9), 17-28.
- R. Ertürk,. (2014). Öğretmenlerin İş Motivasyonları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 21 (2): 575-588.
- Rhee, H. (2019). Comparison of process theories to content theories in motivating workforces. International Journal of Human Resource Studies, 9(4), 267-274.
- Robbins, S. P. (2003). Organizational behaviour (Tenth edition). New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Robbins, J. T. (1999). A study of the relationship between skill variety and high internal work motivation, task identity and high internal work motivation, task significance and high internal work motivation, autonomy and high internal work motivation, and intrinsic job feedback and high internal work motivation in the manufacturing area. (Doctoral Dissertation). Nova Southeastern University.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2001). Örgütsel psikoloji. (3. Baskı), Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sarı, T. (2019). Okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri, örgüt iklimi ve öğretmene motivasyonu arasındaki ilişkiler. Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Samadov, S. (2006). İş doyumu ve örgütsel bağlılık. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sariaslan , İ., (2021). Okulöncesi Öğretmenlerinin Mesleki İmajının İş Tatminine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Schuler, M. (2004). Management of the organizational image: a method for organizational image configuration. Corporate Reputation Review, 7 (1), 37-53.
- Semerci, A. S. (2005). İş motivasyonu ve sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda bir uygulama. Uzman yeterlik tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Selçuk, M. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Düzce.
- Silah, M. (2001). Eğitim örgütlerinde hizmetin niteliğini arttırmak için personelin ödüllendirilmesi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1(2), 95-109.
- Singh, R. (2016). The impact of intrinsic and extrinsic motivators on employee engagement in information organizations. Journal of Education for Library and Information Science, 57(2), 197-206.

- Sönmez, E. ve Cemaloğlu, N. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (4), 2117-2141.
- Şahin, E. (2010). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öğretme stili Tercihlerinin, Cinsiyetlerinin, Mesleki Kıdemlerinin, Özyeterlik Algılarının Ve Özyönetimli Öğrenmeye Hazırbulunuşluk Düzeylerinin Mesleki Yeterlikleri Üzerindeki Etkisi. Doktor Tezi . Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Şallı, D., (2021). Yükseköğretimde İç Kontrol Odaklı Girişimcilik Eğilimlerinin İş Yaşam Dengesi ve Mesleki Motivasyon Bağlamında İncelenmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Doktora Programı, İstanbul
- Şanlı, Ö. ve Arabacı, İ. B. (2017). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İmaj Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 31:642-661.
- Şentürk, D., (2007). İmaj Yönetiminde Sponsorluğun Yeri ve Önemi Avea Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şeşen, Y. & Şeşen, E. (2019). Bilgi Merkezlerinde Kurumsal İmaj Uygulamaları . *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi* , 10 (1) , 1-18 .
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2012). Yönetim ve organizasyon (Genişletilmiş 14. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Şişman, M. (2009). Öğretmen yeterlilikleri: Modern bir söylem ve retorik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (3), 63-82.
- Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.)Pearson, Boston (2013)
- TEDMEM. (2021) Bir Bakışta Eğitim 2021 raporu. <https://tedmem.org/mem-notlari/degerlendirme/bir-bakista-egitim-2021>
- Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, (166).
- TDK, (2022). Motivasyon, <https://sozluk.gov.tr/>
- Topal, B. ve Şahin, H. (2017). İşgörenlerin Kurumsal İmaj Algılarını Etkileyen Faktörlerin Araştırılması. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. Özel Sayı: 164-181.
- Tulunay Ateş, Ö. (2014). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal zeka, motivasyon ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Türer, A. (2009). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Ve Sorunlar-I. [Public.Cumhuriyet.Edu. Tr/Aturer/Ogretmenyetistirme.Html](http://Public.Cumhuriyet.Edu.Tr/Aturer/Ogretmenyetistirme.Html). Erişim Tarihi: 07.10.2021

- Türkkahraman, M. (2004). Günümüzün büyüme imaj ve gerçek hayat. Sosyoloji Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Otuzuncu Kitap, İstanbul, ss.1-14.
- Ünsal S. (2015). Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Ünsal, S. ve Bağçeci, B. (2016). Öğretmenlerin Mesleki İmajlarına İlişkin Görüşleri ve Mesleki İmaja Etki Eden Faktörler, Journal Of Human Sciences, 13 (3): 3905-3926.
- Viau, R. (2015). Okulda motivasyon, okulda güdüleme ve güdülenmeyi öğrenme. (Y. BUDAK, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık. (Orijinal çalışma basım tarihi 2009).
- Yalçın, A. (2022). Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ile mesleki motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Yazıcı, İ., (1997). Kitle İletişiminde İmaj (Kuramsal Bir Yaklaşım), Bilim Yayınları, İstanbul.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal bir bakış. Kastamonu Eğitim Dergisi, 17(1), 33-46.
- Yıldız, H. A. B. Y. H. , Ateş, H. , Yıldız, B. & Yıldız, H. (2012). HERZBERG'İN çift faktör kuramı kamu okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyon algılarını açıklayabilir mi? ampirik bir araştırma . Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi , 7 (2) , 147-162 .
- Yüksel, Ö. (2004). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Kitapevi.
- E, Zeynel,. (2014). Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Zeyrek, A. O. (2008). Millî Eğitim Bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili örneği). Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Y, Erdaş,. (2009). Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

# EKLER DİZİNİ

## EK 1: Kırıkkale İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan Anket Uygulama İzin Yazısı (Makam Oluru)

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.06.2022-E.99856



T.C.  
KIRIKKALE VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-79140815-44-51048372  
Konu : Anket İzin Talebi

03/06/2022

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 ve 2020/2 Sayılı Genelgesi.  
b) Kırıkkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı'nın 31/05//2022 tarih ve 98242 sayılı yazısı.

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Elif Sena YAZICI'nın Doç. Dr. Esra KARABAĞ KÖSE danışmanlığında hazırlamakta olduğu, "Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Öğretmenlik Mesleği İmajına Yönelik Görüşleri Bağlamında İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında, ekte bir örneği gönderilen anketin 26.06.2022-30.06.2022 tarihleri arasında ilimizde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik olarak uygulanabilmesi için ilgi (b) yazı ile izin talep edilmektedir.

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Elif Sena YAZICI'nın Doç. Dr. Esra KARABAĞ KÖSE danışmanlığında hazırlamakta olduğu, "Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonlarının ve Örgütsel Bağlılıklarının Öğretmenlik Mesleği İmajına Yönelik Görüşleri Bağlamında İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında, ekte bir örneği gönderilen anketin 26.06.2022-30.06.2022 tarihleri arasında ilimizde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik olarak uygulanabilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Hayati TELEFONCU  
Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
Ender Faruk UZUNOĞLU  
Vali a.  
Vali Yardımcısı


Adres :  
Telefon No :  
E-Posta :  
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.urkiye.gov.tr/meb-ebys>  
Bilgi için:  
Unvan : Tekniker  
İnternet Adresi : Faks:

**EK 2 : Kırıkkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan Anket Uygulama İzin Yazısı**

Kırıkkale Üniv. Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 07.06.2022-99808

T.C.  
KIRIKKALE VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-79140815-44-51205329  
Konu : Anket İzin Talebi

06.06.2022

**KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)**

İlgi : 31/05/2022 tarihli ve 98242 sayılı yazılarınız.

İlgi yazınıza istinaden; Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Elif Sena YAZICI'ya ait anket izni talebine ilişkin alınan Valilik Makamı Onayları ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi arz ederim.

Hayati TELEFONCU  
Milli Eğitim Müdürü

EK:  
1-Valilik Oluru (1 Adet)

Bu belge güvenli elektronik ortamda imzalanmıştır.  
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Adres :  
Telefon No :  
E-Posta :  
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için:  
Unvan : Tekniker  
İnternet Adresi :  
Faks :

### EK 3: Etik Kurul Onay Belgesi

T.C.  
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI  
ETİK KURULU TOPLANTISI

KARAR TARİHİ : 18.03/2022  
OTURUM NO : 03  
TOPLANTI SAATI : 12.30

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, Kurul Başkanı Prof. Dr. Ali TAŞ başkanlığında gündemdeki maddeleri görüşmek üzere toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

- GÜNDEM** 4-Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Esra KARABAĞ KÖSE'nin Danışmanı olduğu Elif Sena YAZICI tarafından yürütülen "Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonları, Örgütsel Bağlılıkları Ve Öğretmenlik Mesleği İmaj Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" konulu proje başvurusunun görüşülmesi,
- KARAR** 4- Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Esra KARABAĞ KÖSE'nin Danışmanı olduğu Elif Sena YAZICI tarafından yürütülen "Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonları, Örgütsel Bağlılıkları Ve Öğretmenlik Mesleği İmaj Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" konulu proje incelenmiş olup, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmalar Etik Kurulu Yönergesinde belirtilmiş olan Etik İlkelerine uygun olduğuna karar verildi.

BAŞKAN

ÜYE

ÜYE

ÜYE

ÜYE

ÜYE

ÜYE

ÜYE

ÜYE

**EK 4: Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği**

	Çok Olumsuz			Çok Olumlu		
1. Okulumuzdaki fiziki ortamın niteliği	1	2	3	4	5	
2. Okulumuzda yeni teknolojilerin kullanılabilirliği	1	2	3	4	5	
3. Okulumuzda ihtiyaç duyulan araç gerecin sağlanabilirliği	1	2	3	4	5	
4. Okulumuzdaki sosyal-sportif faaliyet sayısı	1	2	3	4	5	
5. Okulumuzdaki ortamın samimiyeti	1	2	3	4	5	
6. Okulumuzda insana verilen değer	1	2	3	4	5	
7. Okulumuzda yapılan çalışmaların takdir edilme düzeyi	1	2	3	4	5	
8. Okulumuzdaki öğrencilerin başarı durumları	1	2	3	4	5	
9. Çalışmalarımın öğrenciler üzerindeki etkileri	1	2	3	4	5	
10. Okulumuzdaki mesleki işbirliği ve dayanışma düzeyi	1	2	3	4	5	
11. Okulumuzda öğretmenlerin okul ile ilgili konularda karara katılım durumu	1	2	3	4	5	
12. Okulumuzda adaletin işleyişi	1	2	3	4	5	
13. Okul yöneticilerimizin davranışları	1	2	3	4	5	
14. Ders saati, nöbet vb. taleplerimin dikkate alınma durumu	1	2	3	4	5	
15. Velilerin okula destek sağlama durumu	1	2	3	4	5	
16. Okulumuzun bulunduğu sosyoekonomik çevre	1	2	3	4	5	
17. Eğitim politika ve uygulamalarındaki değişimler	1	2	3	4	5	
18. Bakanlıkça hazırlanan eğitim programları	1	2	3	4	5	
19. Bakanlıkça hazırlanan ders kitapları	1	2	3	4	5	
20. Mesleğin iş yükü	1	2	3	4	5	
21. Aldığım ücret düzeyi	1	2	3	4	5	
22. Mesleğin saygınlığı	1	2	3	4	5	
23. Mesleğime olan sevgim	1	2	3	4	5	
24. Mesleğimin kişisel ve mesleki gelişim imkânları	1	2	3	4	5	
25. Alanımla ilgili yayınlara erişim imkânları (makale, dergi, kitap vb.)	1	2	3	4	5	

## EK 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

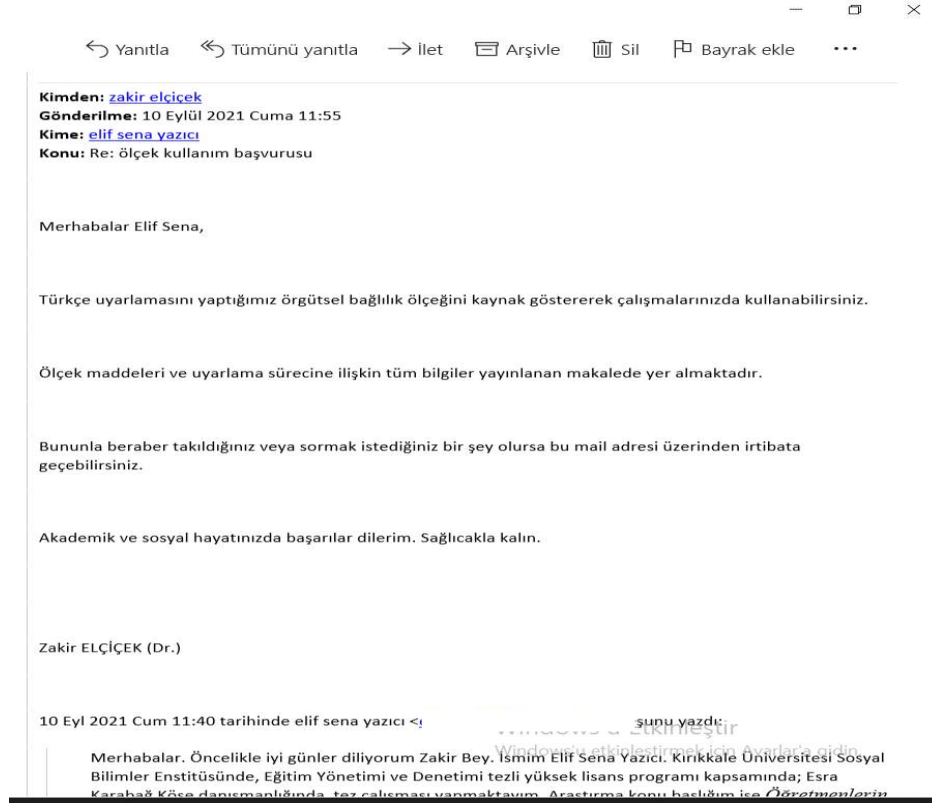
Maddeler	Kesinlikle	Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen	Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.							
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.							
3. Okulumla karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum</u> .							
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum</u> .							
5. Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum</u> .							
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.							
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.							
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.							
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.							
10. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.							
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.							
12. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.							
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum</u> .							
14. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.							
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.							
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.							
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.							
18. Bu okula çok şey borçluyum.							



## EK 6: Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortaderecede katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Öğretmenlik saygınlığı olan bir meslektir.					
2. Öğretmenlik toplumda önem verilen bir meslektir.					
3. Çocukların gelecekleri hakkında öğretmenlerin fikirlerine başvuruluyor.					
4. Öğretmenlik değerli bir meslektir.					
5. Tekrar tercih şansım olsa yine öğretmen olmak isterim.					
6. Çocuklarımı/yakınlarımı/öğrencilerimi öğretmen olmaları için teşvik ederim.					
7. Öğretmenlik, gelişim fırsatları sunan bir meslektir.					
8. Öğretmenlik insana doyum veren bir meslektir.					
9. Toplum, öğretmenlik mesleğini herkesin yapabileceği bir iş olarak görüyor.					
10. Öğretmenlerden ailelerin fonksiyonlarını üstlenmeleri bekleniyor.					
11. Öğretmenlik mesleği genellikle tatil günleriyle gündeme geliyor.					
12. Öğretmenlerin ders dışında yaptıkları eğitsel işler önemli olarak görülüyor.					
13. Toplum, öğretmenleri çocuk bakıcısı olarak görüyor.					
14. Öğretmenler, velilerin her talebini yerine getirmesi gereken bireyler olarak görülüyor.					
15. Öğretmenler mesleklerini severek yapıyor.					
16. Öğretmenler sabırlı bireylerdir.					
17. Öğretmenler nitelikli bireylerdir.					
18. Öğretmenler, mesleklerinin önemini farkındadırlar.					
19. Öğretmenler genel görünümüne özen gösteriyorlar.					
20. Öğretmenler, mesleklerini hayatlarındaki öncelikleri arasına koymuşlardır.					
21. Öğretmenler diğer bireylerle iletişim kurmada zorlanmazlar.					
22. Öğretmenler mesleki açıdan kendilerini geliştirmektedirler.					
23. Günümüzde öğretmenler, "takım" olarak aynı hedef için hareket etmektedirler.					
24. Öğretmenler, veliler ile iletişimlerinde empati kurabilmektedirler.					
25. Öğretmenler diğer kişileri konuşmalarıyla etkileyebilmektedirler.					
26. Öğretmenler hakkında medyada çıkan haberler mesleğe genelleniyor.					
27. Medya, öğretmenler hakkında olumsuz haberleri öne çıkarıyor.					
28. Öğretmenlerin başarıları medyada haber değeri taşıyor.					

## EK 7: Anket Kullanım İzinleri



### Re: ölçek kullanım başvurusu



Özcan DOĞAN <  
10.09.2021 16:54



Kime: elif sena yazıcı

Merhaba,  
Ölçeği kullanmanızda bir sakınca yoktur.  
Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

10 Eyl 2021 Cum, saat 15:30 tarihinde elif sena yazıcı <...> şunu yazdı:

Merhaba Özcan Bey iyi günler dilerim. İsmim Elif Sena Yazıcı. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde, Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans programı kapsamında; Esra Karabağ Köse

**EK 8: Özgeçmiş**

**ÖZGEÇMİŞ**

**Adı Soyadı** : Elif Sena YAZICI

**Yabancı Dil** : İngilizce

**Eğitim Durumu**

- Kırıkkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Okul Öncesi Öğretmenliği (Lisans)-2019