

OKUL MÜDÜRLERİNİN KULLANDIĞI MOTİVASYONEL DİL İLE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Süleyman DEMİREL² 

ÖZET

Bu araştırma, Silifke İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı üç resmi okulda okul müdürlerinin kullandığı motivasyonel dil ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Silifke İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı üç resmi okulda görev yapan 100 öğretmen araştırmanın katılımcılarını oluşturmuştur. Veriler, anket yöntemiyle elde edilerek SPSS programına aktarılmış ve frekans, yüzde analizi, korelasyon analizi, tek yönlü varyans analizi ve t testi analizleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre okul müdürlerinin kullandığı motivasyonel dil ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin motivasyonel dil kullanımı arttıkça öğretmenlerin örgüte bağlılığı da artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Motivasyonel Dil, Okul Müdürü, Öğretmen, Örgüt, Örgütsel Bağlılık,

JEL Kodları: M11, L10

¹Bu çalışma 2020 yılında Hoca Ahmet Yesevi Üniversitesi Beşeri Bilimler Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı'nda Prof.Dr. Bekir BULUÇ danışmanlığında kabul edilen Dönem Projesi'nden türetilmiştir.

²Şube Müdürü, Mersin Erdemli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, suleymandemirels@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0547-0995

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOTIVATIONAL LANGUAGE USED BY SCHOOL PRINCIPALS AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS

Abstract

This research was carried out to examine the relationship between the motivational language used by school principals and the organizational commitment of teachers in three official schools affiliated with Silifke District National Education Directorate. The survey form being used as a data collection tool was applied to 100 teachers working in three official schools affiliated with Silifke District National Education Directorate. The data were transferred to the SPSS program and frequency analysis, percentage analysis, correlation analysis, one-way analysis of variance and t-test analyses were performed. In the study when the relationship between the motivational language used by school principals and the organizational commitment of teachers was examined, it was found that there was a significant relationship. As the motivational language used by school principals increases, teachers' commitment to the organization increases.

Keywords: Motivation, Motivational Language, School Principal, Teacher, Organization, Organizational Commitment

JEL Codes: M11, L10

1.GİRİŞ

Günümüzde, okullarda diğer örgütler gibi yaşamalarını idame ettirebilmek için belirledikleri gayelere varmak zorundadırlar. Eğitim sektöründe güçlenerek daha ileriye gitmek isteyen okulların iş görenlerini de yanlarına almalıdırlar (Koçel, 2010). Büyüyerek güçlü bir kurum olunabilmesi örgütsel aidiyet gibi bir kuvvetle mümkündür (Özutku, 2008). Bu sebeple organizasyonların en mühim vazifesinin, iş görenlerinin organizasyona olan aidiyetin güçlendirilmesi olduğu söylenebilir. Örgütsel aidiyeti arttırmada en önemli etmenlerden birinin de iş görenlerin üstleriyle olan etkileşimleri olduğu da düşünülmektedir. Çünkü organizasyonların belirledikleri gayelere varabilmeleri için hep birlikte hareket edip, birlikte iş gören insanlardan oluşması gerekir (Şişman, 2004). Bu birliktelik esnasında yönetici-yönetilen etkileşimi meydana gelir. Yönetici ve iş gören arasında meydana gelen bu etkileşimin büyük bir bölümünü iletişimin oluşturduğu düşünülmektedir. İletişimin en önemli aracı dildir. Okul içerisindeki iletişim yatay, dikey ve çapraz hatlar aracılığıyla biçimsel bir şekilde gerçekleşebileceği gibi biçimsel olmayan yollarla da gerçekleşebilir (Özarallı ve Torun, 2011).

Sözlük anlamı “idare etmek, idareci, yönetici” olan yönetim kavramı; İngilizcede ise genellikle “management, manager, administration” sözcükleriyle ifade edilmektedir. Sistematik yönüyle yönetim; daha önceden belirlenen hedeflere varmak için başta insan kaynağı olmak üzere, eldeki bütün kaynaklar ile zamanı, birbiri ile uyumlu bir şekilde kullanmak için kararlar alma ve uygulama süreci olarak tanımlanabilir (Eren, 2001).

Çalışanların moral, motivasyon ve üretkenliği tek başına maddi kaynaklarla yükseltilememektedir. Çalışanların insani olarak kabulü, değer görmesi, çalışanın psikolojik ve sosyal açıdan tanınması, buna yönelik olarak da yöneticinin insan ilişkilerine ve iletişim diline önem vermesi yönetim ve verimliliğin artırılması bakımından mühim olabilmektedir (Durukan, 2003). Dolayısıyla yöneticilerde bulunması gereken yeterliklerden biri de insan ilişkileri yeterliğidir (Eren, 1984). Bu bağlamda hedeflenen amaçlara ulaşmada okul müdürünün yönetim sürecindeki tüm unsurlarla iletişim ve koordinasyon halinde kalması gerekmektedir (Bursalıoğlu, 2010). Okulun gayesine yönelik işlerin tasarlanması, çalışanların bu amaçlar doğrultusunda işe koşulmasında okul müdürlerinin etkisi büyüktür. İş görenlerin seçimi, iş görenlerin amaca uygun kullanılması ve yönetilmesi, kabiliyetlerinin ve iş performansının doğru kullanılması etkili bir dil ve muhabere tekniği ile olabileceği söylenebilir (Kocabaş, 2014).

Kurum ikliminin temelinde muhabere vardır. Öğretmen ve diğer personeli ile iş birliği içinde olan, onlarla birlikte hareket eden, okul ve personelin sorunlarını çözen, iyi bir sorun çözücü olan, öğretmen ve diğer personeline adaletli davranan, güler yüzlü ve anlayışlı olup, çevresine güzel enerji veren yöneticilerin iletişim becerilerinin de etkili olması ve bu yönde davranış sergileme olasılığı yüksektir (Açıkalin ve Turan, 2015). Liderin kullandığı dil, örgütü oluşturan diğer bireyler arasındaki uyumun sağlaması, örgütte görevlerin başarılması, takipçilerin inanç, davranış ve değerleri üzerinde etkili olabilmektedir. Okul müdürünün motive edici bir dil kullanması bu sebeple önemlidir. Motivasyonel etkenlerin kişiyi özendirmediği, bu

sebeple kişinin de başarılı olması sonucunda üstlerinden takdir gördüğü ve bu durumun kişinin kendisini değerli hissetmesini sağlayarak etkilendiği düşünülmektedir (Kurt, 2005). Astların organizasyona aidiyetini demografik etkenlerin yanında başarılı olma, içsel motivasyon ile iş değerlerinin de etkilediği düşünülmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Hayatın her alanında olduğu gibi eğitim ve eğitimin idare edilip yönetilmesi alanında da birçok değişiklik olmaktadır. Bu alanlarda meydana gelen değişimlerin takip edilerek yakalanması, ayak uydurulması konusunda sıkıntılar olmaktadır. Liderlik özelliği olarak sadece motivasyonel dil kullanarak bu problemlerin bertaraf edilerek aşılması okul idarecilerinin sadece görevi olmayıp, bu sorunların aşılmasında gereken ortamı da sağlamalıdır. Okul yöneticileri tarafından kullanılan dil bozucu olmadığı zaman öğretmen ve diğer personelin okula olan sahiplenme duygusunun arttığı, okulun gayesine uygun hizmet ettikleri, performansın arttığı, okula bağlılık duygusunun yükseldiği söylenebilir. Günümüzde bir örgüt olarak okulun varlığını idame ettirebilmesi için insan gücü mühim bir duruma gelmiştir. İnsan kaynaklarından en fazla performansı ve yararı elde edecek yöneticilere önceye nazaran daha çok ihtiyaç vardır. Bu yönetici ve liderler okulun tüm kaynaklarını daha iyi yönetebilmekte ve olası değişimlere uyum sağlamada sorun yaşamamaktadırlar (Karaaslan, 2010).

Yapılan bu çalışmada okul müdürlerinin kullandığı motivasyonel dilin, öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları üzerindeki etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu şekilde okul müdürleri tarafından okullar daha hümanist yönetilerek motivasyonu yüksek öğretmenlerle birlikte, mutlu ve huzurlu bir ortam yaratılması, eğitim ve öğretim açısından da bireylerin başarılı ve hayata hazır bir şekilde yetiştirilmesi için okul idarecilerine yol gösterilmeye çalışılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Motivasyon

Motivasyon günlük yaşantımızın birçok yerinde karşılaştığımız bir sözcük olup Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre "isteklendirme, güdüleme" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2020). İnsanların gayelerine ulaşmak için arzulu davranmaları, bu doğrultuda gayret göstermeleri olarak da tanımlanabilir (Örücü ve Kanbur, 2008). Motivasyon kişinin gereksinimlerini belirmesiyle süreç olarak başlar. Bu da bireyi davranışa yöneltir (Şahin, 2004).

Kişiyi çalışmaya yöneltmek, güdülemek okul yönetimi açısından önemlidir. İş gücünü, personeli idare etmenin önemli hususlarından birisi de motivasyon yönetimidir. Bu sürecin iyi yönetilmesi, okul çalışanlarının görevlerinde başarılı olmalarını sağlayacak ve böylece iyi motive edilen personel sayesinde öğrenci başarısı ve öğrenci motivasyonunun artacağı da söylenebilmektedir (Durmuş, 2007).

2.2. Motivasyon Kuramları

Liderliğin içinde yer alan kavramlardan biri olan motivasyon kavramı liderler için büyük ehemmiyete sahiptir. Organizasyonu gayesine ulaştırmak isteyen yönetenler iş görenleri

yaptıkları işe güdülemedir. Motivasyonun devamlılığı için birçok kuram geliştirilmiştir. Dışsal etkenleri önemseyen teoriler süreç teorileri, içsel etkenleri önemseyen teoriler ise kapsam teorileridir (Koçel, 2010).

Kişiyi arzuları doğrultusunda eyleme yönelten tabi güdüye içgüdü denir (Başaran, 2004). Kaynağı kişinin kendisi olan düşkünlük, alaka, hisler, dürtü, gelişim, başarılı olmak isteme, tutumlar içsel motivasyonun asıl kaynağını meydana getiren etkenlerdir. Mükafat, müeyyide, zorluk, beğenilme gibi dışsal etkenlere veya diğer kişiler tarafından sunulan mükafatlar ile oluşan motivasyon türü ise dışsal motivasyondur (Erdem, 2012).

2.2.1. Kapsam Teorileri

Bireyin gereksinimleri olan güdülere ehemmiyet gösteren teorilerdir. Yöneten kişi, çalışan kişilerin eylemlerine neden olan etkenleri tespit etmeye özen gösterir ve bu etkenleri kullanırsa, organizasyonun gayelerinin yükseltilmesine çok büyük katkı sağlar. (Kaplan,2007).

Belli başlı kapsam teorileri:

Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Clayton Alderfer'in (1972) ERG Teorisi, Herzberg (1959) tarafından geliştirilen Çift Faktör Teorisi, McClelland'in (1961) Üç Güdü Kuramı şeklinde sıralanabilir.

2.2.2. Süreç Teorileri

Süreç teorilerinin üzerinde durduğu konu bireyin etrafındaki diğer bireylerin eylemlerini etkileyen dışsal etmenlerdir. Bu teorilerden ön planda olan dördü: Victor Vroom'un (1964) Ümit (Bekleyiş)Teorisi, Vroom'un (1964) Bekleyiş Teorisinin üzerine Porter ve Lawler (1968) tarafından eklemeler yapılarak geliştirilen Ümit Teorisi, Stacy Adam'ın geliştirdiği Adalet Teorisi ve Şartlandırma veya Pekiştirme Teorisi şeklinde sıralanabilir.

2.3. Çalışanların Motivasyonunu Arttırmada Kullanılan Araç ve Yöntemler

İş görenlerin güdülenmesinde birçok vasıta kullanılmaktadır. Bu vasıtalar iş görenlerin niteliklerine göre değişiklik göstermektedir. Bazı kişiler örgütsel, bazıları yönetsel, bazıları ekonomik, bazıları ise psiko-sosyal araçlar kullanılarak motive edilmektedir.

İş görenlerin güdülenmesinde tercih edilen araçlardan biri olan örgütsel-yönetsel vasıtalar; görülen işin nitelikleri, hedefler, yetki devri, görevde yükselme, mükâfatlandırılma, dönüt, ekip çalışması ve yönetenlerin iş görenlere bakışı gibi bileşenlerden meydana gelir. Bir başka araç olan psiko-sosyal araçlar ise serbestlik ve sorumluluk, sosyal paylaşım, psikolojik güvence ve psikolojik meşgaleler olarak sıralanabilir (Keser,2006). Tarakçıoğlu, Sökmen ve Boylu (2010) göre, ekonomik değeri olan armağanlar, ücretin arttırılması, iş yerinin karına iş görenleri ortak yapma, primli ücret gibi araçlarda ekonomik araçlardan birkaçıdır (akt: Latifoğlu, 2015).

2.4. Örgütsel İletişim

İletişim; bir örgütün üniteleri ile iş görenleri arasında her türlü malumat, veri, izan naklini sağlayan, bu nakil esnasında kullanılan vasıtalar ile ileti şekillerini barındıran bir vetiredir. İletişim örgüt içinde ve etrafında formal ve informal yollarla bireyler arasında alışveriş şeklinde gerçekleşmektedir (Koçel,2010).

İletişimin önemli araçlarından biri olan dilin, yöneten ile yönetilenler arasında etkili bir şekilde kullanılması örgütü oluşturan kişilerin motivasyonunu da arttırmaktadır.

2.5. Motivasyonel Dil

Bireylerin arasında anlam ortaklığının sağlanması, imgeler sayesinde olup ve his, fikir ve malumatların toplanıp karşılıklı aktarımı ise belirli zaman ve yer boyutunda meydana gelmektedir (Zıllıoğlu,2003). İşgörenleri isteklendirmede başarılı olan yöneticilerin iletişim şeklini ortaya koyan Sullivan (1988), lider ile altında çalışanlar arasındaki iletişimi, Söz Edimleri Teorisinde ortaya konan üç temel söz edimine (etkisöz, edimsöz, düzsöz) dayandırarak, Söz Edimleri Teorisini yönetim bilimine aktaran ve Motivasyonel Dil Teorisini geliştiren kişi olmuştur (Mert, Keskin ve Baş, 2011).

2.6. Örgütsel Bağlılık

Alan yazında örgüt ve örgütsel bağlılık farklı şekilde tanımlanmıştır. TDK'ya göre ortak bir gayeyi ya da görevi icra etmek için buluşan, bir arada toplanan kuruluş ya da insanların meydana getirdiği yapı olarak tanımlanan örgüt sözcüğünün farklı tanımlamaları da yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ise genelde iş görenlerin örgüt içerisinde devamlılık isteği ve örgütün amaçlarına, normlarına karşı oluşturdukları sadakat şeklinde tanımlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılık konusunda yapılan sayısız araştırmanın ortak noktası ise hem örgüt hem de birey için olumlu sonuçlar doğuran tutum ve davranışlara yol açan bir durum olarak dikkat çekmesidir. Örgüt mensuplarının örgüte bağlı olmasının ve bu bağlılığı devam ettirmesinin birçok sebebi vardır. Bu sebepleri maddi ve manevi sebepler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Maddi sebeplerde şahsi menfaatler ön plana çıkarken manevi sebeplerde örgütün menfaatleri ön plana çıkmaktadır.

2.6.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Birbirleriyle yarış halinde olan organizasyonlar, dünya pazarında başarıya ulaşabilmek ve söz sahibi olabilmek için karşılıklı çıkan sorunları kararlı bir biçimde çözüme kavuşturmalıdırlar. Bu nedenle devamlı örgüt giderlerini düşürmeli, niteliği ve semereyi artırmalıdırlar (İnce ve Gül, 2005). Örgütsel bağlılık insan etkenini bu şartlarda merkezine almalıdır. İş görenlerin örgütsel bağlılığı yükseldikçe organizasyonlar, hedeflerine varabilir ve dünya pazarında yarışabilir.

2.7. Motivasyonel Dilin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri

Yöneticinin yönetilenlerle iletişimi, çalışanların isteklendirilmesi ve iş gücü kapasitesini etkili kullanması için iletişimin şeffaf olması gerekmektedir (Mert, 2011). Mazutis ve Slawinski (2008) iletişimdeki esneklik ve şeffaflığın yönetilen ve yönetenler arasındaki etkileşimin artmasında önemli bir rolü olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında yönetilenlerin motivasyonunu artıracak bir iletişimin şekli ve yöntemi üzerine yeterince çalışma yapılmamıştır. Bu alandaki noksanlığın farkına varan (Mayfield vd., 1995) örgütsel iletişim ile ilgili yapılan çalışmaları irdeleyerek yapmış olduğu incelemelerden yola çıkarak Motivasyonel Dil Ölçeğini meydana getirmişlerdir. Bu sayede yöneticinin kullandığı dilin yönetilenler üzerindeki etkisini ölçmek mümkün olmuştur.

3. METODOLOJİ

Bu çalışmada tarama modelin kullanılmıştır. Bu çalışma 2019/2020 eğitim öğretim yılında Silifke İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda yapılmıştır. Çalışma grubunu ise araştırmacının görev yaptığı Silifke ilçesinde seçilmiş bir ilkokul (Gazipaşa İlkokulu), bir ortaokul (Atatürk Ortaokulu) ve bir (Silifke Anadolu Lisesi) oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturulurken araştırmacının yakın çevresinden erişilmesi kolay olan okullar tercih edilmiştir. Verilerin toplanması maksadıyla iki ayrı ölçek ile demografik bilgileri içeren bir anket kullanılmıştır. Anket bu okullarda çalışan 100 öğretmene korona virüs salgını nedeniyle çevrimiçi (*online anket uygulaması*) yollarla uygulanmıştır.

Yapılan bu araştırmanın veri kaynağı adı geçen okullarda görev yapan 100 öğretmene uygulanan anketler olup, anketlerde amaçlanan evren, örnekleme veya çalışma grubunu oluşturan kişilerden düzenli bir şekilde bilgiye ulaşıp sözlü ya da yazılı sorular sorularak cevaplar alınmaya çalışılır (Özdamar vd. 1999). Araştırma kapsamında yapılacak anket uygulamasında; motivasyonel dilin ölçümü için Mayfield, Mayfield ve Kopf, (1995) tarafından geliştirilen, Özen (2013) tarafından Türkçeye çevrilip uyarlanan “Motivasyonel Dil Ölçeği”nin kısaltılmış şekli kullanılmıştır. Üç alt boyutu olan ölçek 16 maddeden oluşmaktadır. Kullanılan bu ölçekte yöneltici dil kısmı beş maddeden (Örnek Madde: Okul müdürüm, işimle ilgili konularda yararlı açıklamalarda bulunur.), empatik dil kısmı altı maddeden (Örnek Madde: Okul Müdürüm, bana güvendiğini gösterir.) ve anlam oluşturucu dil kısmı ise beş maddeden (Örnek Madde: Okul Müdürüm, işyerinin geçmişindeki önemli olayları anlatır.) oluşmaktadır. Beşten bire doğru olacak şekilde maddelerin derecelendirilmesi yapılmıştır.

Araştırma kapsamında yapılacak anket uygulamasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanması Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 16 madde oluşmaktadır. Kullanılan bu ölçekte duygusal bağlılık kısmı altı maddeden (Örnek Madde: Bu okula karşı güçlü bir “duygusal bağlılık” hissediyorum.), devam bağlılığı beş maddeden (örnek madde: İstesem bile şu an bu okuldan ayrılmak benim için çok zor olurdu.) ve normatif bağlılık kısmı ise beş maddeden (Örnek Madde: Bu okulda ayrılmak için

çok fazla seçeneğim olmadığını düşünüyorum.) oluşmaktadır. Beşten bire doğru olacak şekilde maddelerin derecelendirme yapılmıştır.

Uygulanan anketler öncelikle bilgisayar ortamında kodlanmıştır. Bilgilerin analizi için SPSS 11.5 İstatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans (f), yüzde (%), ortalama (X), standart sapma (s), t testi, varyans analizi istatistiki işlemler kullanılmıştır. Elde edilen veriler düzenlenerek Bulgular kısmında tablolar halinde gösterilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	56	56
	Erkek	44	44
Medeni Durum	Evli	89	89
	Bekar	11	11
Yaş	20-30 yaş arası	5	5
	30-40 yaş arası	33	33
	41 yaş ve üzeri	62	62
Öğrenim Durumu	Lisans	93	93
	Yüksek Lisans / Doktora	7	7
Hizmet Yılı	1-10 yıl arası	18	15,2
	10-20 yıl arası	28	28
	20-30yıl arası	39	39
	30 yıl ve üstü	15	15
Toplam		100	100

Demografik özellikler tablosu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin 56'sının kadın (%56), 44'ünün erkek (%44) olduğu, 93'ünün (%93) lisans mezunu, 7'sinin (%7) ise yüksek lisans ve üstü öğrenime sahip olduğu, çoğunluğun 41 yaş ve üzerinde katılımcıdan -62 kişi- (%62) olduğu görülmektedir. 20-30 yaş aralığında olanlar 5 (%5) kişi, 31-40 yaş aralığında olanlar 33 (%33) kişidir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun hizmet yılı 20-30 yıl arasındadır (%39). Hizmet Yılı 1-10 yıl arasında olanlar 18 kişi (%18), 10-20 yıl arasında olanlar 28 kişi (%28), 30 yıl ve üzerinde olanlar ise 15 kişidir (%15). Araştırmaya katılan öğretmenlerin 89 evli, 11'i ise bekar olduğunu ifade etmiştir.

Tablo-2 de araştırmaya katılan öğretmenlerin motivasyonel dil ölçeğine ait maddelere vermiş oldukları cevaplara ait istatistiki bilgiler sunulmuştur.

Tablo 2: Motivasyonel Dil Kullanımına İlişkin İstatistiki Bilgiler

Motivasyonel Dil	n	\bar{X}	s
1.Madde	100	4,47	0,75
2.Madde	100	4,26	0,91
3.Madde	100	4,31	0,87

4.Madde	100	4,18	0,94
5.Madde	100	4,25	0,85
6.Madde	100	4,26	0,91
7.Madde	100	3,94	1,09
8.Madde	100	4,21	0,96
9.Madde	100	4,36	0,95
10.Madde	100	4,27	0,95
11.Madde	100	4,13	0,99
12.Madde	100	3,95	1,05
13.Madde	100	3,77	1,09
14.Madde	100	3,79	0,97
15.Madde	100	3,71	1,04
16.Madde	100	3,91	0,95
Toplam	100	4,11	0,78

Araştırmaya katılan 100 öğretmende motivasyonel dil ölçeğine ait maddeleri cevaplamış olup, 4.47 değer ile birinci madde ortalaması en yüksek madde, 3,71 ile de 15. madde ortalaması en düşük madde olmuştur. 0,75 değer ile birinci maddenin standart sapması en düşük değere sahip olup, 1,09 değer ile de 13. Maddenin standart sapması en yüksek değeri almıştır. Motivasyonel Dil Ölçeğinin maddelerine verilen cevapları teker teker inceleyecek olursak,

1.Madde: Okul müdürüm, işimle ilgili konularda yararlı açıklamalarda bulunur.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Birinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4.47 olup öğretmenlerin görüşleri 'Kesinlikle Katılıyorum' şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,75 olarak belirlenmiştir.

2.Madde: Okul müdürüm, işimi nasıl yapacağım konusunda faydalı direktifler verir.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. İkinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,26 olup öğretmenlerin görüşleri 'Kesinlikle Katılıyorum' şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,91 olarak belirlenmiştir.

3.Madde: Okul müdürüm, işimle ilgili problemlerin çözümünde yol gösterici davranır.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Üçüncü maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,31 olup öğretmenlerin görüşleri 'Kesinlikle Katılıyorum' şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,87 olarak belirlenmiştir.

4.Madde: Okul müdürüm, mesleğimde daha başarılı olmam için faydalı öğütler verir.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Dördüncü maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,18 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,94 olarak belirlenmiştir.

5.Madde: Okul müdürüm, işim konusunda anlaşılabilir açıklamalarda bulunur.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Beşinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,25 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kesinlikle Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,85 olarak belirlenmiştir.

6.Madde: Okul Müdürüm, işle ilgili çabalarımnda beni takdir ve teşvik ettiğini gösterir. Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Altıncı maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,26 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kesinlikle Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,91 olarak belirlenmiştir.

7.Madde: Okul müdürüm, yaptığım işten tatmin olup olmadığımla ilgilenir.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Yedinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,94 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,09 olarak belirlenmiştir.

8.Madde: Okul müdürüm, mesleki gelişimimi desteklediğini her fırsatta ifade eder.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Sekizinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,21 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kesinlikle Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,96 olarak belirlenmiştir.

9.Madde: Okul müdürüm, bana güvendiğini gösterir.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Dokuzuncu maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,36 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kesinlikle Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,95 olarak belirlenmiştir.

10.Madde: Okul müdürüm, işyerinde beni cesaretlendirir.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Onuncu maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4.27 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kesinlikle Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,95 olarak belirlenmiştir.

11.Madde: Okul müdürüm, iyi yaptığım iş için beni över.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On birinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,13 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,99 olarak belirlenmiştir.

12.Madde: Okul müdürüm, işyerinde nasıl davranmam gerektiği konusunda bana tavsiyelerde bulunur.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On ikinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,95 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,05 olarak belirlenmiştir.

13.Madde: Okul müdürüm, işyerinde diğer kişilerle iyi ilişkiler kurmam konusunda bana tavsiyelerde bulunur.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On üçüncü maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,77 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,09 olarak belirlenmiştir.

14.Madde: Okul müdürüm, işyerinin geçmişindeki önemli olayları anlatır.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On dördüncü maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,79 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,97 olarak belirlenmiştir.

15.Madde: Okul müdürüm, işyerinde daha önce önemli başarılar göstermiş kişilerden bahseder.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On beşinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,71 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,04 olarak belirlenmiştir.

16.Madde: Okul Müdürüm, bu işyerinin diğer çalışanlarına nasıl uyum sağlayabileceğime dair önerilerde bulunur.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On altıncı maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,91 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,95 olarak belirlenmiştir.

Tablo-3'te araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğine ait maddelere vermiş oldukları cevaplara ilişkin bazı istatistiki bilgiler sunulmuştur.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılığa İlişkin İstatistiki Bilgiler

Örgütsel Bağlılık	n	\bar{X}	s
1.Madde	100	4,34	0,89
2.Madde	100	4,43	0,70
3.Madde	100	4,16	0,95
4.Madde	100	4,22	0,84
5.Madde	100	4,25	0,90
6.Madde	100	3,15	1,16
7.Madde	100	3,73	1,10
8.Madde	100	3,04	1,14
9.Madde	100	3,27	1,12
10.Madde	100	3,30	1,08
11.Madde	100	3,09	1,05
12.Madde	100	3,50	1,00
13.Madde	100	3,09	0,97
14.Madde	100	3,39	1,10
15.Madde	100	4,09	0,96
16.Madde	100	2,98	1,18
Toplam	100	3,62	0,67

Araştırmaya katılan 100 öğretmeninde örgütsel bağlılık ölçeğine ait maddeleri cevaplamış olup, 4,43 değer ile ikinci madde ortalaması en yüksek madde, 2,98 değer ile de 16. Madde ortalaması en düşük madde olmuştur. 0,70 değer ile ikinci maddenin standart sapması en düşük değere sahip olup, 1,18 değer ile de 16. maddenin standart sapması en yüksek değeri almıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin maddelerine verilen cevapları teker teker inceleyecek olursak,

1.Madde: Kariyerimin kalan kısmını bu okulda geçirmekten mutluluk duyarım.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Birinci maddeye öğretmenler tarafından verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,34 olup öğretmenlerin görüşleri 'Kesinlikle Katılıyorum' şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,89 olarak belirlenmiştir.

2.Madde: Bu okulun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. İkinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,43 olup öğretmenlerin görüşleri 'Kesinlikle Katılıyorum'

şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,70 olarak belirlenmiştir.

3.Madde: Okul Müdürüm, işimle ilgili problemlerin çözümünde yol gösterici davranır.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Üçüncü maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,16 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,95 olarak belirlenmiştir.

4.Madde: Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Dördüncü maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,22 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kesinlikle Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,84 olarak belirlenmiştir.

5.Madde: Bu okula karşı güçlü bir “duygusal bağlılık” hissediyorum.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Beşinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,25 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kesinlikle Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,90 olarak belirlenmiştir.

6.Madde: Bu okulun benim için kişisel anlamı büyüktür.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Altıncı maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,15 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kısmen Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,16 olarak belirlenmiştir.

7.Madde: İstesem bile şu an bu okuldan ayrılmak benim için çok zor olurdu.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Yedinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,73 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,10 olarak belirlenmiştir.

8.Madde: Şu an bu okuldan ayrılmaya karar versem, hayatım büyük ölçüde alt üst olurdu.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Sekizinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,04 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kısmen Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,14 olarak belirlenmiştir.

9.Madde: Şu anda bu okulda çalışmaya devam etmem, benim için istek olduğu kadar bir zorunluluktur da.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Dokuzuncu maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,27 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kısmen Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,12 olarak belirlenmiştir.

10.Madde: Bu okuldan ayrılmak için çok fazla seçeneğim olmadığını düşünüyorum. Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. Onuncu maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,30 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kısmen Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,08 olarak belirlenmiştir.

11.Madde: Bu okulda kendimden çok fazla şey katmamış olsaydım başka bir okulda çalışmayı düşünebilirdim.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On birinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,09 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kısmen Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,05 olarak belirlenmiştir.

12.Madde: Bu okula çok şey borçluyum.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On ikinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,50 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kısmen Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,00 olarak belirlenmiştir.

13.Madde: Bu okulda ayrılamam çünkü diğer çalışanlara karşı sorumluluk hissediyorum.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On üçüncü maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,09 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kısmen Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,97 olarak belirlenmiştir.

14.Madde: Benim için avantajlı olsa bile, bu işletmeyi terk etmeyi doğru bulmuyorum. Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On dördüncü maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 3,39 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kısmen Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,10 olarak belirlenmiştir.

15.Madde: Sık sık okul değiştirmeyi doğru bulmuyorum.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On beşinci maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 4,09 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kısmen Katılıyorum’

şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 0,96 olarak belirlenmiştir.

16.Madde: Bu okuldan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.

Çalışma gurubunun tamamı bu maddeyi cevaplandırmıştır. On altıncı maddeye verilen yanıtların aritmetik ortalaması 2,98 olup öğretmenlerin görüşleri ‘Kısmen Katılıyorum’ şeklinde olmuştur. Öğretmenlerin bu anket maddesine vermiş olduğu yanıtların standart sapması 1,18 olarak belirlenmiştir. Tablo-4’te motivasyonel dil ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki sunulmuştur.

Tablo 4: Cinsiyet ile Motivasyonel Dil Arasındaki Farklılığın İncelenmesi (t Testi)

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
Motivasyonel Dil	Kadın	56	4,00	0,78	-1,574	0,119
	Erkek	44	4,24	0,76		

Araştırmaya katılıp Motivasyonel Dil bölümünü cevaplandıran 100 öğretmenden 56’sı kadın, 44’ü erkektir. Kadınların ortalaması 4,00 iken erkeklerin 4,24’dür. Kadın görüşlerinin standart sapması 0.78 olup erkeklerde 0,76’dır. Motivasyonel dil kullanımına yönelik öğretmen görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Yapılan test sonuçlarına baktığımızda ise anlamlılık değeri $0,119 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. Tablo-5’te motivasyonel dil ile medeni durum arasındaki ilişki sunulmuştur.

Tablo 5: Medeni Durum ile Motivasyonel Dil Arasındaki Farklılığın İncelenmesi (t testi)

	Durum	n	\bar{X}	s	t	p
Motivasyonel Dil	Evli	89	4,10	0,81	-0,064	0,949
	Bekar	11	4,12	0,51		

Araştırmaya katılıp Motivasyonel Dil bölümünü cevaplandıran 100 öğretmenden 89’u evli iken 11’i bekarıdır. Evlilerin ortalaması 4,10 olup bekarların 4,12’dir. Evli öğretmenlerin görüşlerinin standart sapması 0,81 olup bekarların ki 0,51’dir. Motivasyonel dil kullanımına yönelik öğretmen görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını bulabilmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmış olup test sonucunda anlamlılık değeri $0,949 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. Tablo-6 da motivasyonel dil ile hizmet yılı arasındaki ilişki sunulmuştur.

Tablo 6: Hizmet Yılı ile Motivasyonel Dil Arasındaki Farklılığın İncelenmesi (Anova)

Hizmet Yılı	n	\bar{X}	s	F	p
1-10 yıl arası	18	4,04	0,91	0,697	0,556
10-20 yıl arası	28	4,26	0,73		
20-30 yıl arası	39	4,10	0,79		
30 yıl ve üzeri	15	3,92	0,69		
Toplam	100	4,11	0,78		

Araştırmaya katılıp Motivasyonel Dil bölümünü cevaplandıran 100 öğretmenin hizmet yıllarına bakıldığında 18'nin 1-10 yıl arası görev yaptığı, 28 'nin 10-20 yıl arası görev yaptığı, 39'unun 20-30 yıl arası görev yaptığı, 15'nin ise 30 yıl ve üzerinde görev yaptığı görülmektedir. Ortalamalar ise sırasıyla 4,04- 4,26- 4,10- 3,92'dir. Genel ortalama ise 4,11'dir. Standart sapmalar ise sırasıyla 0,91 – 0,73 – 0,79 – 0,69'tür. Toplamda ise 0,78'dur. Motivasyonel dil kullanımına yönelik öğretmen görüşleri arasında hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmak için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda anlamlılık değeri $0,556 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. Tablo- 7 de motivasyonel dil ile yaş arasındaki ilişki sunulmuştur.

Tablo 7: Yaş ile Motivasyonel Dil Arasındaki Farklılığın İncelenmesi (Anova)

Yaş	n	\bar{x}	s	F	p
20-30 yaş arası	5	3,53	1,20	2,015	0,139
31-40 yaş arası	33	4,25	0,75		
41 yaş ve üzeri	62	4,07	0,75		
Toplam	100	4,11	0,78		

Araştırmaya katılıp Motivasyonel Dil bölümünü cevaplandıran 100 öğretmenden beşi 20-30 yaş aralığında, 33'ü 31-40 yaş aralığında, 62'si ise 41 yaş ve üzerindedir. 20-30 yaş aralığında olanların ortalaması 3,53, 31-40 yaş aralığında olanların 4,25, 41 yaş ve üzerinde olanların ortalaması ise 4,07'dir. Genel ortalama ise 4,11'dir. Standart sapmalar ise sırasıyla 1,20 – 0,75 – 0,75 'dur. Toplam standart sapma ise 0,78 olarak gerçekleşmiştir. Motivasyonel dil kullanımına yönelik öğretmen görüşleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda anlamlılık değeri $0,139 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. Tablo-8'de cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sunulmuştur.

Tablo 8: Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Farklılığın İncelenmesi (t Testi)

	Cinsiyet	n	\bar{x}	s	t	p
Örgütsel	Kadın	56	3,55	0,78	-1,237	0,219
Bağlılık	Erkek	44	3,72	0,76		

Araştırmaya katılıp Örgütsel Bağlılık bölümünü cevaplandıran 100 öğretmenden 56'sı kadın, 44 erkektir. Kadınların ortalaması 3,55 iken erkeklerin 3,72'dir. Kadın öğretmen görüşlerinin standart sapması 0,76 olup erkeklerin görüşlerinin standart sapması 0,52'dir. Örgütsel bağlılığa yönelik öğretmen görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını bulmak için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Test sonucunda anlamlılık değeri $0,219 > 0,05$ olduğundan dolayı anlamlı bir fark yoktur. Tablo-9 da medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sunulmuştur.

Tablo 9: Medeni Durum ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Farklılığın İncelenmesi (t Testi)

	Medeni Durum	n	\bar{X}	s	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evli	89	3,64	0,68	0,963	0,338
	Bekar	11	3,44	0,51		

Araştırmaya katılıp Örgütsel Bağlılık bölümünü cevaplandıran 100 öğretmenden 89'u evli iken 11'i bekadır. Evlilerin ortalaması 3,64 olup bekarların 3,44'dir. Evli öğretmen görüşlerinin standart sapması 0,68 iken bekar öğretmenlerin görüşlerinin standart sapması 0,51 olarak gerçekleşmiştir. Örgütsel bağlılığa yönelik öğretmen görüşleri arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Anlamlılık değeri $0,338 > 0,05$ olduğu için anlamlı bir fark yoktur. Tablo-10 de hizmet yılı değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sunulmuştur.

Tablo 10: Hizmet Yılı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Farklılığın İncelenmesi (Anova)

Hizmet Yılı	n	\bar{X}	s	F	p
1-10 yıl arası	18	3,36	0,66	1,482	0,224
10-20 yıl arası	28	3,60	0,64		
20-30 yıl arası	39	3,76	0,69		
30 yıl ve üzeri	15	3,62	0,62		
Toplam	100	3,62	0,67		

Araştırmaya katılıp Örgütsel Bağlılık bölümünü cevaplandıran 100 öğretmenin hizmet yıllarına bakıldığında 18'nin 1-10 yıl arası görev yaptığı, 28 'nin 10-20 yıl arası görev yaptığı, 39'unun 20-30 yıl arası görev yaptığı, 15'nin ise 30 yıl ve üzerinde görev yaptığı görülmektedir. Ortalamalar ise sırasıyla 3,36-3,60-3,76-3,62'dir. Genel ortalama ise 3,62'dur. Öğretmen görüşlerine ait standart sapmalar ise sırasıyla 0,66-0,64-0,69-0,62 'dir. Tüm görüşlere ait toplam standart sapma ise 0,67 olarak gerçekleşmiştir. Örgütsel bağlılığa yönelik öğretmen görüşleri arasında hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmış olup anlamlılık değeri $0,224 > 0,05$ olduğundan dolayı anlamlı bir fark yoktur. Tablo-11'de yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sunulmuştur.

Tablo 11: Yaş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Farklılığın İncelenmesi (Anova)

Yaş	n	\bar{X}	s	F	p
20-30 yaş arası	5	3,08	0,38	1,832	0,166
31-40 yaş arası	33	3,61	0,67		
41 yaş ve üzeri	62	3,67	0,67		
Toplam	100	3,62	0,67		

Araştırmaya katılıp Örgütsel Bağlılık bölümünü cevaplandıran 100 öğretmenden beşi 20-30 yaş aralığında, 33 'ü 31-40 yaş aralığında, 62'si ise 41 yaş ve üzerindedir. 20-30 yaş aralığında olanların ortalaması 3,08, 31-40 yaş aralığında olanların 3,61, 41 yaş ve üzerinde

olanların ortalaması ise 3,67'dir. Genel ortalama ise 3,62'dir. Öğretmen görüşlerine ait standart sapmalar sırasıyla 0,38-0,67-0,67'tür. Öğretmen görüşlerine ait toplam standart sapma ise 0,67 olarak gerçekleşmiştir. Örgütsel bağlılığa yönelik öğretmen görüşleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için varyans analizi yapılmıştır. Anlamlılık değeri $0,166 > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. Tablo-12 de araştırmaya katılan öğretmenlerin anket bölümlerine verdikleri cevapların ortalamaları ve standart sapmaları gösterilmiştir.

Tablo 12: Kullanılan Ölçeklere İlişkin Tamamlayıcı İstatistik Bilgiler

Ölçekler	n	\bar{X}	s
Motivasyonel Dil	100	4,11	0,78
Örgütsel Bağlılık	100	3,62	0,67

Araştırmaya katılan 100 öğretmenin motivasyonel dil kullanımına yönelik görüşlerinin ortalaması 4,11, standart sapması ise 0,78'dir. Örgütsel bağlılığa yönelik görüşlerinin ortalaması 3,62, standart sapması ise 0,67'dir. Tablo-13'te motivasyonel dil kullanımı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Tablo 13: Motivasyonel Dil ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi

Korelasyon	Örgütsel Bağlılık	
Motivasyonel Dil	r 0,563	p 0,000

Motivasyonel dil kullanımına yönelik öğretmen görüşlerinin ortalamasını ORT1, örgütsel bağlılığa yönelik öğretmen görüşlerinin ortalamasını ORT2 ile göstererek yaptığımız korelasyon ilişkisinde ORT1 ile ORT2 arasında pozitif yönde 0,563 düzeyinde ilişki çıkmıştır. Bu da göstermektedir ki motivasyonel dil kullanımı arttıkça öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütlerin başarılı olmaları ve bu başarının sürdürülebilir olması için, örgütlerin dış çevrelerinde meydana gelen değişimlere ayak uydurarak kendilerini yenilemeleri gerektiği düşünülmektedir. Bunun içinde bir örgüt olarak okul ve tüm okul personeli bir ekip olarak çalışması ve yardımlaşması gerektiği söylenebilir.

Elindeki mevcut personeli doğru kullanmak isteyen bir okul müdürünün, personelini okulun hedefleri doğrultusunda kullanabilmesi için personelinin motivasyonunu arttırmalı bunu içinde uygun bir dil kullanmalıdır. Okul yöneticilerinin uygun bir dil kullanması okul personel ve öğretmenlerini motivasyonunu arttıracak ve tüm personelin okulun değerlerine sahip çıkacağı söylenebilir. Bunun sonucunda da okulda kurum kültürünün oluşacağı, her çalışanın kurumuna sahip çıkacağı tüm paydaşların eğitim öğretim faaliyetlerine maksimum düzeyde katkıda bulunacağı başarının kaçınılmaz olacağı düşünülmektedir.

Yapılan bu araştırmada da okul m¼d¼rlerinin kullandığı motivasyonel dilin ¼ğretmenlerin ¼rg¼tsel bağlılığını arttırdığı, yapılan korelasyon çalışmasının sonucunun 0,563 d¼zeyinde çıkmasından anlaşılmaktadır. Benzer araştırmalar incelendiğine motivasyonel dil kullanımının ¼rg¼tsel bağlılığı ve ¼rg¼t içindeki diğer bileşenleri de arttırdığını destekleyen bulgulara rastlanılmıştır.

Mert (2011) yaptığı çalışma sonucunda y¼neticiler tarafından kullanılan motivasyonel dilin, çalışanın kendisi ve y¼neticisinin performansına y¼nelik algısı ¼zerinde etkili olduğunu çalışan ve y¼neticinin performansını y¼kselttiėini tespit etmiştir. Organizasyonda ¼rg¼tsel bağlılığın ve buna bağlı olarak performansın arttırılmasını hedefleyen y¼neticilerin motivasyonel dil kullanımını ¼nemsemeleri gerektiğini de belirtmiştir. Demir (2018) yaptığı çalışma sonucunda okul y¼neticilerinin kullandığı motivasyonel dilin çalışanların motivasyonunu kısmen de olsa y¼kselttiėini tespit etmiştir. Yavuz (2018) yapmış olduğu araştırmada y¼neticilerin rekabet ortamının fazla olduğu g¼n¼m¼zde ¼rg¼tsel değişimin sağlanabilmesi için motivasyonel dil kullanımının ¼nemli olduğunu tespit etmiştir. G¼r¼ld¼ė¼ ¼zere yapılan bu araştırmanın sonucundan çıkan ¼ğretmen g¼r¼řleri ile yukarda bahsedilen araştırmaların sonuçları birbirine paralel ve bu araştırmayı destekler niteliktedir. Bu alışma sayesinde okul y¼neticileri kurumlarında ¼rg¼t k¼lt¼r¼ oluşturmak ve başarıyı yakalamak için ¼ğretmen ve diğer çalışanlarla olan iletişimlerinde daha yapıcı ve motive edici dil kullanmaya gayret edeceklerdir. K¼¼k Őeylerle uğraşmak yerine b¼y¼k resme bakarak başarıyı daha nasıl arttırabilirim d¼ř¼ncesi içinde olacaklardır.

Okullarda gerçek manada ¼rg¼t k¼lt¼r¼ ve ¼rg¼tsel bağlılığı arttırabilmek amacıyla yapılan bu çalışmaya paralel yeni çalışmalar farklı ¼rneklem ve guruplarla yapılmalı ve ¼rg¼tsel bağlılığa etki eden fakt¼rler ortaya koyulmalıdır. Yine bu konuyla ilgili deneysel araştırmalar yapılabilir. Evren ve ¼rneklem genişletilebilir. Bu araştırmaları ¼ okul ve y¼z kişilik bir gurupla yapılması araştırma sonuçlarının geneli temsil etmesi bakımından kısıtlılıktır. Araştırmanın uygulandığı grubun b¼y¼k çoğunluğunun 41 yaş ve ¼zerinde olması, araştırmanın uygulandığı okulların ile merkezinde olması kısıtlılıktır.

KAYNAKÇA

- Açıkalin, A. ve Turan, S. (2015). *Bir Anlam K¼pr¼s¼ İnşa Etme Aracı Olarak Okullarda Etkili İletişim*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2004). *Y¼netimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Baysal, A.C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe Ve ¼rg¼te Bağlılığın ok Y¼nl¼ İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul ¼niversitesi İşletme Fak¼ltesi Dergisi*, 2(1), 7-15
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Y¼netiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demir, S. (2018). *Okul Y¼neticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dil İle ¼ğretmen Motivasyonunun İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Eğitim Bilimler Enstit¼s¼, Gaziantep ¼niversitesi, Gaziantep.
- Doğan, S., ve S. Kılıç (2007), ¼rg¼tsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel G¼çlendirmenin Yeri ve ¼nemi, *Erciyes ¼niversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak¼ltesi Dergisi*, (29), ss.37-61.

- Durukan, H. (2003). Yönetimde İnsan İlişkileri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 11 (2) ,277-284.
- Eren, E. (1984). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3182.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Basım ve Yayın Dağıtım.
- Erdem, A. R. (2012). Sınıfta güdüleme. Hüseyin Kıran (Editör), *Etkili Sınıf Yönetimi İçinde (7. Baskı)* (s. 213-236). Ankara: Anı Yayıncılık.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Mersin: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Karaaslan, Ö. (2010). *Motivasyonel Dilin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Olan İlişkisinde Lider Üye Etkileşimin Aracılık Etkisinde İncelenmesi: Yapısal Eşitlik Modelinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, Ankara.
- Kocabaş, İ. (2014). Örgütsel iletişim. Selahattin Turan (editör), *Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama İçinde* (s. 189-224). Ankara: Pegem Yayınları.
- Koçel, T. (2010). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Latifoğlu, N. (2015). *Motivasyonel Dil Kullanımının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Çaykur'da Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Mayfield, J., Mayfield, M. & Kopf, J. (1995). Motivational language: Exploring theory with scale development. *The Journal of Business Communication*, 32 (4), 329-344.
- Mert, İ. S. (2011). Yöneticilerin kullandıkları motivasyonel dil ve performans üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(26), 197-214.
- Mert, İ. S., Keskin, N. ve Baş, T. (2011). Motivasyonel Dil (MD) Teorisi ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlik Ve Güvenilirlik Analizi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (2), 243-255.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991): "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, Cilt 1, ss.61-89.
- Örücü, E., ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkisini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 85-97.
- Özarallı, N. ve Torun, A., (2011). "Biçimsel ve Biçimsel Olmayan İletişim, Yönetici İle Kuruma Duyulan Güven ve Üstün Uzmanlık Gücü Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), ss. 101-113.
- Özen, H. (2013). Okul Müdürlerine Yönelik Motivasyonel Dil Ölçeği: Türk Kültürüne Uyarlama, Dil Geçerliği ve Faktör Yapısının İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 87-103.
- Özdamar, K., Odabaşı, Y., Hoşcan, Y., Bir, A.A., Kırcaali-İftar, G., Özmen, A. Ve Uzuner, Y. (1999). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Kitabı*, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, No:601 s-81
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 8 (2), 113-130.

- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 79-97.
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11): 523–547
- Şişman, M. (2004). *Öğretim Liderliği*. Ankara: PegemA Yayınları.
- TDK, (2020). <http://tdk.gov.tr> [30.04.2020]
- Yavuz, Ş. (2018). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dil İle Öğretmenlerin Rol Fazlası Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Düzce: Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zıllıoğlu, M. (2003). *İletişim nedir?* İstanbul: Cem Yayınevi