



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN KARAR
VERME SÜRECİNDEKİ ETKİLERİNE İLİŞKİN ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL
ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖZLEM TAŞCI**

İSTANBUL, 2011



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN KARAR
VERME SÜRECİNDEKİ ETKİLERİNE İLİŞKİN ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL
ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖZLEM TAŞCI**

**DANIŞMAN
PROF. DR. HALİL EKŞİ**

İSTANBUL, 2011



YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

YÜKSEK LİSANS
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

30 / 03 / 2012

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden

Özlem TASCİ, 30 / 03 / 2012 tarihinde yapılan
".....İlköğretim.....Öğretmenlerinin.....Okul.....Yöneticilerinin.
.....Karar.....Verme.....Sürecindeki.....Etkilerine.....İlişkin.....
.....Algıları.....ile.....Örgütsel.....Adanmışlık.....Arasındaki.....
.....İlişki....."

başlıklı Yüksek Lisans Tez Savunması sonucunda jürimiz tarafından oyçokluğu / oybirliği ile

☒ Başarılı bulunmuştur.

☐ Başarısız bulunmuştur.

☐ Düzeltmeler için adaya ek süre tanınmıştır.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı

Unvanı, Adı, Soyadı: Prof. Dr. Halil EKŞİ

İmzası :

Jüri Üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı: Yrd. Doç. Mustafa OTRAR

İmzası :

Jüri Üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı: Doç. Dr. Ahmet SİRİN

İmzası :

ÖNSÖZ

Sosyal sistem olarak örgütler, bir şeyi daha iyi yapmanın yolunu bulmak, örgütün içi ve örgütün dışındaki beklentileri karşılamak amacıyla yenileşme uygulamaları yapmaya çalışmaktadır. Sistemde karar verme, geliştirici eğitim yöntemleri ile organizasyonda görev alan herkesin yetiştirilmesi ve eğitilmesi zorunluluğu son yıllarda en önemli konulardan biri haline gelmiştir.

Günlük yaşamda hepimiz her an karar verme sorunu ile karşı karşıyayız. Vermek zorunda olduğumuz bu kararların bir kısmı oldukça basit iken; büyük bir kısmı da üzerinde düşünmeyi ve irdelemeyi gerektirmektedir.

Yöneticilikte ise karar verme, örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini doğrudan ilgilendirdiği için önemlidir.

Araştırma süresince bana yardımcı olan tez danışmanım ve değerli hocam Sayın Prof. Dr. Halil EKŞİ' ye, bugünlere gelmemde benden desteğini esirgemeyen ve her durumda yanımda olan sevgili aileme, ölçekleri yanıtlayan değerli meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Bu araştırmada, ilköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin karar verme sürecindeki etkilerine ilişkin algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasında öğretmenlere ait yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olduğu okul, branş, hizmet süresi, bulunduğu okuldaki hizmet süresi, çalışma şekli, çalıştığı okul değişkenlerinin etki edip etmediğinin belirlenmesi, ayrıca ilköğretim öğretmenlerinin kendi okul yöneticilerinin karar verme sürecindeki etkilerine ilişkin algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırma verileri 2011-2012 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasında Maltepe ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan ve tesadüfî örnekleme ile seçilen 187 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak çeşitli ölçme araçları kullanılmıştır. Ölçme araçları üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; çalışanların demografik özelliklerine ilişkin “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümde “Karar Verme Ölçeği, üçüncü bölümde “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği kullanılmıştır.

Tarama modelindeki araştırmada veri toplama aracı olarak ÖZMEN (2005) tarafından geliştirilen Okul Yöneticilerinin Karar Verme Sürecindeki Etkililiklerine ilişkin ölçeği ve CELEP (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Adanmışlık Envanteri kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız grup t-testi, Kruskal Wallis-H testi, Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Anlamlılık testinde 0.05 düzeyi esas alınmıştır.

Araştırma ile öğretmenlerin demografik özelliklerine göre karar verme süreçleri ve örgütsel adanmışlıkları ne bağlamda değiştiği ortaya konmuştur. Örgütsel adanmışlık düzeyi açısından 31-40 yaş grubunun okula adanma düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlik mesleğine adanma düzeyinin cinsiyet değişkenine göre, kadın öğretmenlerin kendilerini daha fazla adadıkları görülmüştür. Karar Verme’ de ise erkek öğretmenlerin yönetici kararlarını daha olumlu değerlendirdikleri görülmüştür. Araştırma sonuçları bu konularda daha önce yapılmış araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Karar Verme, Örgütsel Adanmışlık,

ABSTRACT

In this research, the purpose is to determine whether the variables, which are age, sex, marital status, graduated school, major, working lifetime, working lifetime in present school, working style, that primary school teachers have, effects their own principals' decision-making process or not; and it's aimed to find out whether there is a relationship between primary school teachers' perceptions of the effects on their own principal's decision-making process and organizational commitment.

Research data is applied to 187 teachers who are working at primary schools in Maltepe in Asian side of İstanbul in 2011-2012 academic year and selected random sampling. In this research, various scale tools are used as a data collection tool. Scale tools are consist of three sections. In the first section, there is "Personal Information Form" about the demographic characteristics of employees, in the second section there is Decision-Making Scale and in the third section there is Organizational Commitment Scale.

In Survey Model research, the scale of the effectiveness of School Administrators in Decision Making Process which is developed by ÖZMEN (2005) and Organizational Commitment Inventory which is developed by Assoc. Dr. Cevat CELEP (2000) are used as a data collection tool.

SPSS program is used to analyze the data obtained. On data analysis; frequency, arithmetic mean, standard deviation, independent group t-test, Kruskal-Wallis H test, Mann-Whitney-U test is used. In significance test is based on level of 0.05.

In this research, relationship between decision-making process and organizational commitment by demographic characteristics of teachers is determined. In 31-40 age group school dedication level appeared to be higher than other age groups by the terms of the level of organizational commitment. The level of devotion to the teaching profession, according to the gender variable, female teachers dedicated themselves more. In Verme, Male teachers evaluate administrator decisions more positively. The survey results are compared with results of previous research findings on these issues.

Key Words: Decision, Decision-Making, Organizational Commitment

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VI
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	IX
KISALTMALAR.....	XXII
SEMBOLLER.....	XXIII
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.3. Alt Problemler.....	3
1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.5. Sayıtlılar.....	4
1.6. Sınırlılıklar.....	4
1.7. Tanımlar.....	4
BÖLÜM II.....	6
İLGİLİ ALAN YAZINI.....	6
2.1. KARAR VERME.....	6
2.1.1. Karar Verme Tanımları.....	6
2.1.2. Yönetim ve Karar Verme.....	6
2.1.3. Karar Vermenin Önemi.....	7
2.1.4. Karar Verme Süreci.....	8
2.1.5. Karar Verme Sürecinin Aşamaları.....	9
2.1.6. Kararı Etkileyen Tercihler.....	12
2.1.7. Karar Türleri ve Teknikleri.....	12
2.1.8. Karar Verme Modelleri.....	16
2.1.9. Nitelikli ve Benimsenebilir Karar Verme.....	19
2.2. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK.....	20
2.2.1. Örgütsel Adanmışlık Kavramı.....	20
2.2.2. Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırması.....	20
2.2.3. Örgütsel Adanmışlığın Boyutları.....	25
2.2.4. Çoklu Örgütsel Adanmışlık.....	26

2.2.5. Örgütsel Adanmışlık ve İş Doyumu.....	27
BÖLÜM III.....	29
YÖNTEM.....	29
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	29
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	29
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	29
3.3.1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	29
3.3.2. KARAR VERME ÖLÇEĞİ.....	30
3.3.3. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ.....	31
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI.....	32
3.5. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI.....	32
BÖLÜM IV.....	35
BULGULAR	35
4.1.Araştırma Örneklemindeki Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	35
4.2. Örgütsel Adanmışlık Puanları İçin Yapılan Analizler.....	41
4.3. Karar Verme Ölçeği Puanları İçin Yapılan Analizler.....	62
4.4 Adanmışlık Puanları ile Karar Verme Arasındaki İlişkiye Yönelik Analizler.....	84
BÖLÜM V.....	87
SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	87
5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	87
5.1.1. Alt Amaçlara İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	87
5.2. ÖNERİLER.....	90
EKLER	92
KAYNAKLAR.....	95
ÖZGEÇMİŞ.....	99

ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 2.1. Karar Süreci.....	7
Çizelge 2.2. Simon’a Göre Karar Türleri ve Karar Teknikleri.....	13
Çizelge 2.3. Ziegler’ e Göre Örgüt Modelleri ve Karar Türleri.....	17
Çizelge 4.1. Cinsiyet Değişkeni için Betimsel Değerler.....	35
Çizelge 4.2. Yaş Değişkeni için Betimsel Değerler.....	35
Çizelge 4.3. Medeni Durum Değişkeni için Betimsel Değerler.....	36
Çizelge 4.4.. Mezuniyet Derecesi Değişkeni için Betimsel Değerler.....	36
Çizelge 4.5. Mezun Olduğu Fakülte Değişkeni için Betimsel Değerler.....	37
Çizelge 4.6. Branş Değişkeni için Betimsel Değerler.....	37
Çizelge 4.7. Mesleki Kıdem Değişkeni için Betimsel Değerler.....	38
Çizelge 4.8. Çalıştığı Okuldaki Kıdemi Değişkeni için Betimsel Değerler.....	39
Çizelge 4.9. Çalışma Şekli Değişkeni için Betimsel Değerler.....	39
Çizelge 4.10. Çalıştığı Okulun Türü Değişkeni için Betimsel Değerler.....	39
Çizelge 4.11. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	39
Çizelge 4.12. Karar Verme Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	40
Çizelge 4.13. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	41

Çizelge 4.14. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	41
Çizelge 4.15. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	41
Çizelge 4.16. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	42
Çizelge 4.17. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	42
Çizelge 4.18. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	43
Çizelge 4.19. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	43
Çizelge 4.20. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	43
Çizelge 4.21. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	44
Çizelge 4.22. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	44

Çizelge 4.23. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	45
Çizelge 4.24. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	45
Çizelge 4.25. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	45
Çizelge 4.26. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	46
Çizelge 4.27. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	46
Çizelge 4.28. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	47
Çizelge 4.29. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	47
Çizelge 4.30. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	48
Çizelge 4.31. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	48

Çizelge 4.32. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	48
Çizelge 4.33. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	49
Çizelge 4.34. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları..	49
Çizelge 4.35. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	50
Çizelge 4.36. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	50
Çizelge 4.37. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	51
Çizelge 4.38. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	51
Çizelge 4.39. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	51
Çizelge 4.40. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	52

Çizelge 4.41. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	52
Çizelge 4.42. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	53
Çizelge 4.43. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	53
Çizelge 4.44. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	53
Çizelge 4.45. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	54
Çizelge 4.46. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	54
Çizelge 4.47. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	55
Çizelge 4.48. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	55
Çizelge 4.49. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	55

Çizelge 4.50. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	56
Çizelge 4.51. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	56
Çizelge 4.52. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	57
Çizelge 4.53. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	57
Çizelge 4.54. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	57
Çizelge 4.55. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	58
Çizelge 4.56. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	58
Çizelge 4.57. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	59
Çizelge 4.58. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	59

Çizelge 4.59. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	60
Çizelge 4.60. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	60
Çizelge 4.61. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	60
Çizelge 4.62. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	61
Çizelge 4.63. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	61
Çizelge 4.64. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	62
Çizelge 4.65. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	62
Çizelge 4.66. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	62
Çizelge 4.67. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	63

Çizelge 4.68. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	63
Çizelge 4.69. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	64
Çizelge 4.70. Karar Verme Ölçeği Karar Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	64
Çizelge 4.71. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	64
Çizelge 4.72. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	65
Çizelge 4.73. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	65
Çizelge 4.74. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	66
Çizelge 4.75. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	66
Çizelge 4.76. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	66

Çizelge 4.77. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	67
Çizelge 4.78. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	67
Çizelge 4.79. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	68
Çizelge 4.80. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	68
Çizelge 4.81. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	68
Çizelge 4.82. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	69
Çizelge 4.83. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	69
Çizelge 4.84. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	70
Çizelge 4.85. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Toplam Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	70

Çizelge 4.86. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	71
Çizelge 4.87. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	71
Çizelge 4.88. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	72
Çizelge 4.89. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	72
Çizelge 4.90. Karar Verme Ölçeği Karar Toplam Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	73
Çizelge 4.91. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	73
Çizelge 4.92. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	74
Çizelge 4.93. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	74
Çizelge 4.94. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....	74

- Çizelge 4.95.** Karar Verme Ölçeği Karar Verme Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....75
- Çizelge 4.96.** Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....75
- Çizelge 4.97.** Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....76
- Çizelge 4.98.** Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....76
- Çizelge 4.99.** Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....77
- Çizelge 4.100.** Karar Verme Ölçeği Karar Verme Toplam Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....77
- Çizelge 4.101.** Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....78
- Çizelge 4.102.** Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....78
- Çizelge 4.103.** Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....79

Çizelge 4.104. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	79
Çizelge 4.105. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Toplam Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	79
Çizelge 4.106. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	80
Çizelge 4.107. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	80
Çizelge 4.108. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	81
Çizelge 4.109. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	81
Çizelge 4.110. Karar Verme Ölçeği Karar Toplam Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	81
Çizelge 4.111. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	82
Çizelge 4.112. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	82

Çizelge 4.113. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	83
Çizelge 4.114. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	83
Çizelge 4.115. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Toplam Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları.....	83
Çizelge 4.116. Adanmışlık Ölçeği Puanları ile Karar Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Arasındaki İlişkiler.....	84
Çizelge 4.117. Adanmışlık Ölçeği Puanları ile Karar Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Arasındaki İlişkiler.....	84
Çizelge 4.118. Adanmışlık Ölçeği Puanları ile Karar Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Arasındaki İlişkiler.....	85
Çizelge 4.119. Adanmışlık Ölçeği Puanları ile Karar Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Arasındaki İlişkiler.....	85
Çizelge 4.120. Adanmışlık Ölçeği Puanları ile Karar Ölçeği Karar Toplam Puanları Arasındaki İlişkiler.....	86

KISALTMALAR

Akt. : ***Aktaran***

Bkz. : ***Bakınız***

SPSS : ***Statistical package for social sciences***

SEMBOLLER

N : *Frekans*

—

$\bar{X}$: *Ortalama*

Ss : *Serbestlik derecesi*

P : *Anlamlılık*

F : *Varyans*

BÖLÜM I

GİRİŞ VE AMAÇ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, sayıltılar, sınırlılıklar, araştırma çerçevesinde kullanılan kavramlar ve tanımlamalar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Kültürel, ekonomik, teknolojik yönden hızlı bir değişimin olması toplumları etkilemekte ve değişime zorlamaktadır. Bu değişime paralel olarak insanların ilgileri, düşünceleri ve öncelikleri de değişmektedir. Bu değişim kendisini okullarda da göstermekte olup yöneticileri de etkilemektedir. Bu süreçte yöneticiler birçok değişik sorunla karşı karşıya kalmakta ve bu sorunlara çözüm bulmaya çalışırken karar vermek zorunda kalmaktadırlar. Bir yandan değişime ayak uydurma diğer yandan okulun amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmaktadır. İşte burda karar vermenin önemi ortaya çıkmaktadır.

Karar verici pozisyonunda olanlar, verdikleri kararlarda hata risklerini en aza indirmek isterler. Bu nedenle, kararların etkinliğini artırmak için, çeşitli yöntem ve teknikler geliştirmek gibi bir zorunluluk ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin, bu tekniklerden gerektiği şekilde yararlanmaları da, karar sürecini yakından tanımalarına, karar verme teknikleri ve yönetsel kararların özellikleri hakkında bilgi sahibi olmalarına bağlıdır.

Simon'a göre yönetimi ve örgütü anlama konusunda karar verme süreci çok önemlidir. Karar verme sürecinin kuramsal analizi ile anlamlı gelişmeler gerçekleştirilmiştir. Yönetimsel ilkelerin uygulanmasının anlaşılması, yönetim sürecinin karar verme süreci açısından çözümlenmesi ile sağlanır (Aydın, 1994, s. 127).

Eren'e göre; "Yönetim, belirli bir takım amaçlara ulaşmak için, başka insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammadde, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır" (Eren, 1993, s. 3).

Karar verme, her yönetim düzeyinde sonuçlandırılması zorunlu olan bir veya bir dizi sorunun tüm boyutlarıyla değerlendirilerek en uygun sonucun alınacağı seçeneklerin belirlenmesidir (Bağırkan, 1983, s.4).

Eğitimi yöneticileri ya da okul yöneticileri, ellerinde bulunan yetkiyi kullanarak öğretmenlere kararlarını benimsetebilirler. Tabi bu durumda her öğretmen benzer tepkiler vermeyebilir. Çünkü, öğretmenleri bir birey olarak kabul edersek her öğretmenin okulda ki konumu, meslek algısı ve inançları birbirinden farklıdır.

Eğitim alanında yapılan yeniliklerde tarafların karara katılması önemlidir. Yönetici, karar verme sürecinde, öğretmen katılımını sağlamalı ve öğretmenlerin tecrübelerinden yararlanmayı bilmelidir.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık “organizational commitment” kavramının başlıca iki anlamda karşılığı görülmektedir. Buna göre Tuncer(1995) ve Varoğlu(1993) bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı(2000) ve Celep(1996) ise, örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmışlardır. Bağlılık, bireyin, örgütteki diğer kişilere yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiği özdeşleşme boyutu; bireysel ve içselleştirme boyutu (ki bunlar adanmışlığın karşılığıdır) ve araçsal bir birlikteliği anlatan uyum boyutunu da kapsayan daha genel bir kavramdır (Balay, 2000, s. 14-15). Bu araştırmada bağlılık ve adanmışlık kavramları birbirini tamamlayan kavramlar olarak kabul edildiğinden “örgütsel adanmışlık” kavramı kullanılmıştır.

Bu araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin yönetim sürecinde karar verme ve örgütsel adanmışlıkları arasında nasıl bir ilişki olduğunu bulmaya yönelik olup, elde edilecek veriler ışığında geliştirilecek önerilerin, ilgili yöneticiler ya da kurumlara yararlanabilmeleri amacıyla sunulması planlanmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

İstanbul ili, Maltepe ilçesinde görev yapan ilköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin okul yöneticilerinin karar verme sürecindeki etkilerine ilişkin algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkisi nasıldır?

1.3. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin karar verme süreci algılarının Karar Verme, Ortak Karar Verme, Yönetici Karar Verme, Karara Katılma boyutları, öğretmenlerin demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, eğitim düzeyi, hizmet süresi, çalıştığı okul, çalışma şekli değişkenleri) göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

2. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin Okula Adanma, Öğretmenlik Mesleğine Adanma, Öğretim İşlerine Adanma, Çalışma Grubuna Adanma alt boyutları, öğretmenlerin demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, eğitim düzeyi, hizmet süresi, çalıştığı okul, çalışma şekli değişkenleri) göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin okul yöneticilerin Örgütsel Adanmışlıkları ile Karar Verme düzeyleri arasındaki ilişki nasıldır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Yönetici, okulun işlenebilirlik kazanmasında ve çağdaş anlamda ilerlemesinde, okul ve birimleri arasında işbirliğinin sağlanmasında önemli bir role sahiptir. Bu anlamda da akademik eğitimden geçmeleri ve yöneticilerin sürekli kendilerini yenilemeleri gündeme gelmektedir.

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin, okul yöneticilerinin karar vermedeki mevcut durumunu öğrenilmesi ve aynı zamanda örgütsel adanmışlık düzeylerinin belirlenmesi bakımından gerçekleri saptamaya yönelik bu araştırma, problem çözümü önerilerine kaynak olmasıyla önem kazanmaktadır.

Bu çalışmayla okullarda yönetimden kaynaklanan problemlerin ortadan kaldırılması, okul yöneticilerinin mevcut durumları, kişilik özellikleri boyutunda gerçekleri saptamaya yönelik olup araştırma bu alanda problem çözümüne ışık tutacağı umudu da araştırmaya ayrı bir önem kazandırmaktadır.

1.5.Sayıtlılar

1. Araştırmaya katılan öğretmenler sorulara içtenlikle cevap vermişlerdir.
2. Araştırmada kullanılan ölçeklerin değişkenlerin ölçülmesinde gerekli yeterliliğe sahip olduğu varsayılmıştır.
3. Kullanılan istatistiksel teknikler amaca uygundur.

1.6.Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2011-2012 eğitim öğretim yılı İstanbul ili Maltepe İlçesinde görevli İlköğretim okulu öğretmenlerini kapsamaktadır. Örneklem tabakalama yöntemi uygulanarak ilçenin ekonomik durumu göz önünde bulundurularak eşit ekonomik seviyede seçilmesi açısından Maltepe ilçesi ile sınırlandırılmıştır.
2. Yöneticilerin, karar verme stratejileri ölçeğinde bulunan 17 soruya verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
3. Yöneticilerde örgütsel adanmışlıklarının düzeyi, örgütsel adanmışlık ölçeğinde bulunan 28 soruyla sınırlıdır.

1.7.Tanımlar

Yöntem: Bir amaca ulaşmak için izlenen ussal, düzenli, ilkeli ve kurallı yoldur (Başaran,2000).

Karar: Belirli bir hareket payını benimsemeye yönelten bir seçim sürecidir (Gregory,1988).

Karar Verme: Karar verme, problemleri bir duruma kolektif bir karşılıklı bulunmak için bir sosyal stratejidir (Yozgat, 1983).

Karar verme, çeşitli durumlar arasından seçim ve tercih yapmakla ilgili bedensel ve zihinsel çabaların toplamıdır (Tosun, 1992, s. 349).

Adanmışlık: Bir örgütün bireyde beklediği formal ve normatif beklentilerinin de ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır (Celep, 2000).

Çalışanların örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığıdır(Çekmecelioğlu, 2006, s. 155).

“Ne İstedigine Karar Ver, Onun İçin
Neleri Değiştirmek İstedigini Belirle,
Önceleri Sapta Ve Git Başar”

H. L. HUNT

2. BÖLÜM

2.1. KARAR VERME

2.1.1. Karar Verme Tanımları

Karar vermenin yönetsel bir işlev olarak değişik tanımları yapılmıştır. Karar verme, çeşitli durumlar arasından seçim ve tercih yapmakla ilgili bedensel ve zihinsel çabaların toplamıdır (Tosun, 1992, s. 349). Bir sorunun çözümüne ilişkin olası yollardan en uygun olanın seçilmesi olarak tanımlanır (Aydın, 1994, s. 126). Karar verme, her yönetim düzeyinde sonuçlandırılması zorunlu olan bir dizi sorunun tüm boyutlarıyla değerlendirilerek en uygun sonucun alınacağı seçeneklerin belirlenmesidir (Bağırkan, 1983, s. 4) .

Karar vermek bir bakıma bir bakıma bilgiyi işlemektir. Yani yönetici kendisine gelen bilgi, data ve veriyi inceleyecek, analiz edecek, değerleyecek, bunun sonucu bazı sorunları görerek sorun tanımlayacak veya amaç belirleyecektir (Koçel, 1995, s. 49). Karar verme, problemleri bir duruma kollektif bir karşılıkta bulunmak için bir sosyal stratejidir. Kararlar kişilerin işbirlikçi gayretlerinin ürünüdür(Yozgat, 1983, s. 1). Kararın bu değişik tanımlarından çıkarılabilecek sonuç öncelikle kararın seçim yapmak olduğu, seçim yapmanın bir sürece ve amaca yönelik hizmet ettiğidir.

2.1.2.Yönetim ve Karar Verme

Örgütlerin amaçlarının gerçekleşmesi için birden çok kişinin biraraya gelmesiyle yönetim olgusu ortaya çıkmıştır. Buradan yönetme yetkisi doğmuştur. Yönetme yetkisi yönetim etkinliğinin temelidir, yani yönetim etkinliği bir yetki etkinliğidir (Özalp,1984, s. 3). Elde edilen her hak bir sorumluluğu da beraberinde getirir. Yönetim, yönetsel etkinliğin yetki-sorumluluk ilkesine göre düzenlenmesini ve yürütülmesini kapsamaktadır.

Fergan'a göre, yönetimin temel işlevi amaçlara ulaşılması için etkin kararlar vermek ve onların yerine getirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle karar verme mekanizmasının yer almadığı bir yönetim düşünülemez. Bu bakımdan yönetim, yapısal olarak insanlar ve onlara ilişkin eylemler, işleyiş mekanizması yönünden ise karar verme süreciyle ilgilidir (Fergan 1974'den akt. Yozgat, 1994, s. 7).

Yönetim kavramı, kıt kaynakların amaç doğrultusunda etkin ve verimli olarak kullanılmasıyla ilgili kararlar alma, bu kararları yerine getirtme ve kontrol etme süreci olarak da tanımlanabilir(Yozgat, 1994, s.7).

Yönetim işlevine, en geniş anlamda, karar verme süreci olarak bakıldığında yönetimin karar verme bölümü niteliksel olarak tasarım aşamasına, işlevsel olarak da planlama ve örgütlemeye; kararı yerine getirtme bölümü niteliksel olarak uygulama aşamasına, işlevsel olarak da yöneltmeye; kontrol bölümü ise kontrol aşama ve işlevlerine karşılık gelmektedir. Eğer karar verme, dar anlamda yalnızca seçme işlemi olarak kabul edilirse, o takdirde yönetimin tasarım aşaması ile planlama ve örgütleme işlevlerine karşılık gelen bölümü karar verme ile ilgili olacaktır (Özden, 1989, s. 28-29).

2.1.3. Karar Vermenin Önemi

Örgütlerde karar verenler aldıkları kararları örgüt adına vermektedirler. Örgütte bulundukları pozisyonun görev ve sorumlulukları, ortaya çıkan problemlerle ilgili kararlar almalarını gerektirir. Bazı durumlarda kararı sadece yönetici verse de, örgütte bulunduğu toplumsal rol ve örgütün amacı çerçevesinde karar vermektedir.

Kararı veren ve kararın ilgili olduğu kurumun başarı derecesi, kararın geçerlik, uygulanabilirlik ve iyilik derecesine bağlıdır. Birey yaşamında, sosyal ve mesleki çalışmalarında, sürekli karar vermek durumundadır. Alınan bu kararlar kendisi ve toplum için büyük önem taşımaktadır.

İnsanın davranış ve hareketleri, esas olarak, bir karar, yani önceden planlanmış bir takım düşünsel işlere dayanır. Bu dinamiği çaba, düşünme, usavurma, ölçme, tartma, çeşitli yol ve olanakları karşılaştırma şeklinde ortaya çıkar. Bu düşünsel çalışma sonunda, birey, en

iyi yol olduğuna inandığı alternatifi seçer. Seçim ve tercih şeklinde ortaya çıkan bir sonuç niteliğinde olan karar, düşünsel çalışma ve çabanın ürünüdür (Tosun, 1992, s. 323) .

Yöneticilerin karar alma yöntemlerinin incelenmesi ve gerekiyorsa onlara karar alma yöntemleri, alanın uzmanları tarafından açıklanması sağlanmalıdır. Çünkü karar verme gereksinimi tüm örgütlerde vardır ve tüm yöneticiler hatta örgüt üyeleri örgütsel nitelikli karar verme durumundadır. Fakat şunu da unutmamak gerekir, önemli olan karar vermek değil, olanaklara göre en iyi kararı verebilmektedir(Aydın, 1994, s. 128)

2.1.4. Karar Verme Süreci

Yönetimi ve örgütü anlama konusunda karar verme süreci çok önemlidir. Karar verme sürecinin kuramsal analizi ile anlamlı gelişmeler gerçekleştirilmiştir. Yönetimsel ilkelerin uygulanmasının anlaşılması, yönetim sürecinin karar verme süreci açısından çözümlenmesi ile sağlanır (Simon'dan Akt. Aydın,1994, s.127). Simon'a göre, örgütsel kararların etkililiğı bu kararların ussallığının artırılması yolu ile en üst düzeye çıkarılabilir. İnsanın ussallığı sınırlıdır. Bu sınırlılık, yönetim kuramına gereksinim yaratır (Aydın,1994, s. 127).

Karar verme gereksinimi tüm örgütlerde vardır. Tüm yöneticiler, hatta tüm örgüt üyeleri örgütsel nitelikli karar verme durumundadırlar. Hazır olan gerekli bilgi ve olguların ışığında verilen kararlar, önyargılara ve bireysel önsezilere dayalı kararlardan daha üstündür. Kuşkusuz, karar için gerekli tüm olguları elde etmeden de karar vermek söz konusu olabilir. Böyle bir karar verildiğinde, kararın verildiğı koşullar, kararın sınırlı bilgilere dayandığı unutulmamalıdır (aynı, s. 128) .

Simon; karar verme sürecini üç temel safhada ele almaktadır. Bunlar karar verilmesini gerektiren durumların saptanması (bilgi toplama), mümkün hareket tarzlarının bulunması (planlama) ve hareket tarzları arasından bir seçim yapılması (seçim) şeklindeki süreçtir (Simon, 1970, s. 114).

Koçel ise karar verme sürecini beş aşamada ele almaktadır.

Çizelge 2.1. Karar Süreci (Koçel 1995)

1. Safha	2. Safha	3. Safha	4. Safha	5. Safha
Amaç Belirleme veya Sorun Tanımlama	Amaç ve Sorunları İrdeleme Öncelik Belirleme	Alternatif Belirleme	Alternatifleri İrdeleme ve Değerleme	Seçim Kriterini Belirleme ve Seçim Yapma

Şekilde görüldüğü gibi karar, beş safhadan oluşan bir sürecin sonucu ortaya çıkmaktadır.

2.1.5. Karar Verme Sürecinin Aşamaları

- **Problemin Anlaşılması**

Karar, esası bakımından bir problem çözme amacı güder. Bu nedenle problemin ne olduğunu, önemini, kapsamını, etki ve sonuçlarını açık bir şekilde bilmek gerekir (Tosun, 1992, s. 329).

Bu bakımdan karar sürecinde atılacak ilk adım, kararı gerektiren problemin anlaşılmasıdır, problemin tanımlanmasıdır. Bu yapılmazsa, karar sadece araçlar ve bunların maliyeti açısından alınıp, örgütün değer ve amaçlarına aykırı düşebilir. Zaten problem anlaşılıp sözlendirilmezse, üzerinde bilimsel bir araştırma yapabilmek olanağı da bulunmaz (Bursalıoğlu, 1994, s.86).

- **Probleme İlişkin Bilgilerin Toplanması**

Örgüt bir iletişim ağıdır. Enformasyon ve kararların akımını sağlayan ana kanalda, hiyerarşidir. Bir örgütü kusursuz duruma getirmenin iki koşulu haber alma ve değerlendirmedir (Bursalıoğlu, 1994, s.87).

Yöneticinin, toplanması gereken bilgilerin neler olduğuna, aşırı veya olmamasına, hangilerinin kurum içinden, hangilerinin kurum dışından toplanacağına, bilgi edinme zamanlamasının yapılmasına ve bilgi edinme süresinin saptanmasına, son olarak da bilgi edinme maliyetinin üst sınırının belirlenmesine dikkat etmesi gerekir (Ateş, 1989, s.31).

Toplanan bilgiler, önem sırasına göre sıraya koyulur ve en önemlisinden çalışmalara başlanır.

Karar verme durumunda olanlar, problemin araştırılması için gerektiğinde konu ile ilgili uzmanlardan yararlanma yoluna gitmelidirler, bu yolu olağan sayıp, kendilerine fazla güvenmemelidirler (Tosun, 1992, s. 331).

- **Bilgilerin Çözümü ve Yorumu**

Bilgilerin toplanması, gruplanması ve dökümü bir temizleme sürecini gerektirir. Bu süreç güvenilir bir yönteme bağlanmalıdır, çünkü alınan her karar, kısmen bu yöntem ve sürecin ürünü olacaktır. Bilgilerin yorumu, mantıksal yaklaşım gerektirir. Bu yorumun ölçütü de güvenilir, geçerli, ve ahenkli olmalıdır; çünkü alınacak kararların amaçlı ve rasyonel oluşunda bu ölçütün de rolü bulunmaktadır (Bursalıoğlu, 1994, s. 88).

Bilgilerin çözümü ve yorumlanmasında başkalarıyla görüşmeden önce üzerinde düşünmek, özellikle yararlıdır. Bu uzman kişilerin anlatımlarını daha kolay anlama ve kavramada yararlı olacaktır (Baykal, 1981, s. 250).

- **Seçeneklerin Değerlendirilmesi**

Alternatiflerin değerlendirilmesinde yöneticiler, zaman, enerji, bilgi ve uzmanlık çevresi dışında kalan konularda uzmanlardan yardım almaları gerekir (Tosun, 1992, s. 330)

- **En İyi Seçeneğin Bulunması**

Seçeneklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesinden sonra, içlerinden en iyisinin seçimi yapılmalıdır. Bu amaçla kullanılan iki yöntem “synoptic” ve “incremental” yöntemlerdir. Synoptic yöntem bütün seçeneklerin gözden geçirilmesini gerektirir ve daha çok yönetimsel ve teknik kararlarda kullanılır. Bu yöntem rasyonel ve bilimsel olmakla beraber birçok zorlukları da vardır. Incremental yöntem ise, en önemli seçeneklerin içinden en iyi görünen seçilir; politik kararlarda kullanılır. Bu yöntem çözümcüye stratejik davranışlar yapabilme olanağı sağlar (Baykal, 1981, s. 257).

Karar verme sürecinin diğer aşamalarında da kararlar verilmesine rağmen, gerçek karar verme noktası seçim aşamasıdır. Bu aşamada tercih edilebilecek yolların derecelendirilerek bir sıraya konması önemlidir. Çabuk karar verme durumunda olan yönetici

en iyi i istediği halde, koşullara bağlı olarak sadece uygun bir çözüm yoluyla yetinmek zorunda kalabilir. Genellikle kuramsal olarak en iyi sayılabilecek bir yol, gerçekte sadece uygun gibi görünen diğer yollardan biraz daha iyi olabilir. Yani bazı hallerde en yetkin çözüm yolunu bulabilmek için çok fazla zaman harcamaya gerek olmayabilir (aynı, s. 158).

- **Geçici Kararları Değerlendirme**

En uygun alternatif seçilince, bunun uygulama sonunda getirmesi olasılığı bulunan istenen ve istenmeyen sonuçları görmek ve saptamak, bunun sonucu kararın olumlu ve olumsuz etkilerini birer liste haline getirme ve nihayet bu ikisini karşılaştırıp net sonucu ortaya koymak gerekir. Net sonuç olumsuz olursa, karardan vazgeçmek, ya da yeni bir alternatif arama yoluna gitmek gerekir. Geçici kararın değerlendirilmesinde ileri görüşün rolü önemlidir; tecrübe, gözlem, bilgi, seziş ve bu gibi olanaklardan yararlanılmalıdır (Tosun, 1992, s.335).

- **. Kararın Verilmesi ve Uygulanması**

Bu aşama karar sürecinin son aşamasıdır. Bu evre, azim, irade ve sorumluluk gibi manevi nitelikler gerektirir. Bundan nceki aşamalarda, daha çok bilgi, düşünce, yargılama, araştırma, ileriye görme, değer biçme gibi zihinsel nitelik ve yeteneklere gerek vardır. Son aşamada ise sonuçları kesin olarak bilinmeyen, belirsizlikle rolü gelecekle ilgili öngörü, seziş ve hatta mit ve dilekler büyük bir yer tuttuğundan düşünsel yeteneklerin yerine cesaret, gözü peklik, girişim (teşebbüs), sorumluluk yükleme gibi moral nitelikler ön plana geçer(aynı, s.337).

- **. Değerlendirme**

Değerlendirmenin amacı, uygulamanın başarı derecesine ilişkin, verilecek yargıların tarafsız ve sağlam olmasını sağlamaktır. Böylece örgütün amaçlarına da yaklaşılmış olur. Bu yargılar övme veya yerme değil, yeniden düzenleme aracı olarak kullanılmalıdır. Zaten karar süreci bir uzlaşma sürecidir. evre ve kurum etkenleri ve özellikle beklenmeyen sonuçlar uygulamaya etki yaptığından başarı hemen hemen daima bağlıdır. Bu nedenle, her değerlendirmeyi örgüt ve yönetim gereksinimlerini karşılayacak uzun süreli bir planlama izlemelidir (Baykal, 1981, s. 259).

2.1.6. Kararı Etkileyen Tercihler

Güney California Üniversitesi, Karar Sistemleri Müdürü Dr. Alan J. Rowe, yöneticilerin karar vermeyi çoğu kez gerçeklere değil, kişisel tercihlere dayanarak yaptıklarını bulmuştur. Dr. Rowe, bu tip yanlış kararların her zaman yetersiz olduğunu ileri sürmemektedir. Onun söylemek istediği, insanlar seçimlerini her zaman akılcı düşüncenin bir sonucu olarak yapmadıklarından, bir iş kararının ne olacağını önceden kestirmenin çoğunlukla güç olduğudur.

“Tüm yöneticiler kendilerini çevreleyen güçlere ve etkilere tepki gösterirler, onların davranışları örgütün iyiliği için yapmak, istedikleri ile yapmalarının istendiği arasındaki karşılıklı etkileşimin sonucudur. Kişisel tercih ise örgütsel istekler arasında çelişki olduğunda, normal olarak karar verenin kişisel tercihi üstün olacaktır. ” demektedir Dr. Rowe (Hamilton, 1979, s. 46)

Bu karar bizi Rowe Kuralına götürmektedir.: “ Kişisel veya davranışsal etkenlerin geçerli olduğu herhangi bir karmaşık kararda, sonuçları bireysel tercih tayin edecektir.” Dr. Rowe aynı zamanda iki sonucu kabul etmektedir:

- Normal olarak kişisel bir tercih kararı için temeli tek bir etken şekillendirir.
- Bir karar, çoğu kez kişisel tercihe dayanmakta ise de yönetici bu karara varmak için akılcı analiz kullanır.

Diğer bir deyişle, kişisel olarak hoşuna giden bir karar veren yönetici hangi nedenden dolayı olursa olsun, hareketini haklı gösterecek bir yol bulacaktır.

2.1.7. Karar Türleri ve Teknikleri

2.1.7.1. Yapıları Açısından Kararlar

- **. Programlanmış Kararlar-Programlanmamış Kararlar**

Simon’a göre, bir işletmenin her gün karşılaştığı, çoğu tekrarlanan ve tanımı kolayca yapılan sorunlarla ilgili kararları “programlanmış” kararlar’dır. Buna karşın örgütün daha

önce karşılaşmadığı, tanımı kolayca yapılmayan ve çözümü için yeni programlar yapmak zorunda kaldığı sorunlarla ilgili kararlar ise, “programlanmamış” kararlardır.

Tablo 2.2’ de, Simon’un görüşlerine göre, “programlanmış” ve “parogramlanmamış” kararlar için uygun karar verme teknikleri, geleneksel ve modern karar verme teknikleri olarak sınıflandırılmıştır.

Simon’ un yaptığı bu sınıflandırmadan kolaylıkla çeşitli hipotezler elde etmek mümkündür. Bu tür bir hipoteze örnek olarak aşağıdaki şekilde bir önerme yapılabilir.

“Şayet örgütte programlanmış kararlar söz konusu ise ve modern karar verme teknikleri uygulanacaksa, bu durumda yöneylem araştırması teknikleri uygundur.”

Simon, yaptığı bu ayırımın süreklilik gösteren bir çizgi üzerinde iki uç nokta gösterdiğini belirlemekte ve gerçek yaşamda karşılaşılan kararların bu iki uç arasında yer aldığını ifade etmektedir. (Simon’ dan aktaran Teker, 1989, s.49)

Çizelge 2.2 : Simon’a göre karar türleri ve karar teknikleri (Simon 1970)

	Programlanmış Kararlar (Programmed Decision)	Programlanmamış Kararlar (Non Programmed Decision)
	Tekrar edilen, rutin şekle dönüşen kararlar. Bu tür kararlar için özel yöntemler geliştirilebilir.	Bir defalık, karmaşık ve/veya işletme politikasında yeni ortaya çıkan kararlar. Bu tür kararların çözümü için genel çözüm yöntemleri ancak yardımcı olarak kullanılabilir.
Geleksel Karar Verme Teknikleri	*Alışkanlık *Standartlaştırılmış çalışma yöntemleri (prosedürler) *Belirgin bir örgüt yapısı, genel beklentiler, belirgin alt amaçlar, iyi tanımlanmış haberleşme kanallarının mevcudiyeti.	*Subjektif değerlendirme, *Sezgisel kurallar *Tecrübe ve alışkanlıklara (geleneklere) dayalı çözümler *Yöneticilerin seçimi ve eğitimi

Modern Karar Verme Teknikleri	*Yöneylem araştırması *Matematiksel modeller yardımı ile analiz teknikleri *Bilgisayara uyarlanan simülasyon modelleri *Elektronik bilgi (verici) işleme	*Sezgisel problem çözme teknikleri *Bu amaçla karar vericilerin eğitimi *Rassal süreçlerle ilgili bilgisayar programlarının geliştirilmesi
--------------------------------------	---	--

Yöneticilerin benimsediği veya izlediği karar modelleri ve yaklaşımlar aynı değildir. Örneğin Vroom'a göre karar verme modelleri:

1-Kişisel(Otokratik)

2-Danışmacı

3-Grup

4-Yetki devrine dayalı modeller olarak dört gruba ayrılabilir.

Kişisel karar modelinde yönetici, çoğunlukla mevcut bilgilere veya kolayca sağladığı bilgilere dayalı olarak, kararı kendisi verir. Danışmacı modelde ise son karar verme yetkisini yine kendisine saklamakla birlikte, yönetici sorunu ilgili astlarıyla da paylaşır, onlara da danışır. Grupla karar verme modelinde sorunu grupla tartışan yönetici yine grupla birlikte çözüme ilişkin karara varmaya çalışır.Yetki devrinde yönetici sorunu çözme yetki ve sorumluluğunu bir astına veya gruba verir.Kararı onlarda bekler(Güçlüol, 1985, s.55).

2.1.7.2. Bilgi Derecesi Bakımından Kararlar

- **Belirlilik Altındaki Kararlar**

Belirlilik durumunda verilecek kararlar için, ortaya konulan her seçeneğin sonuçlarına ilişkin tam bir bilgi vardır. Belirlilik ortamında herhangi bir kararın verilebilmesi için, karar vermede kullanılacak bütün uygun seçenekler ve bunların sonuçları tam olarak bilinmelidir(Yozgat, 1994, s. 20).

Belirliliğin çok olduğu karar türleri genellikle yönetimin alt kademelerinde alınan ve rutin özellikli kararlardır. Bu tür karar vermede her bir seçenek zorunlu olarak tek bir sonuca götürür.

- **Risk Altındaki Kararlar**

Karar verici, genelde, durumların gerçekleşmeleri konusunda kesin bilgiden yoksundur. Durumların gerçekleşme olasılıkları kesinlikle biliniyorsa, risk ortamında bulunuluyor demektir(Yozgat, 1994, s.24).

Bu tür kararların, sonuçlarının kesin durumları yerine olası gerçekleşebilecek olan durumları bilinmektedir.

- **Belirsizlik Altındaki Kararlar**

Olayların kesinliği olmadığı gibi olasılıklar da bilinemez ise belirsizlik halinde karar problemi olarak incelenir (Halaç, 1983, s.27). Tam belirsizlik durumunda, teknikler kullanılamaz duruma gelirler. Ortam risk ve belirsizlik arasındaysa kullanılabilirler(Yozgat, 1994, s.37). Örgütün üst kademe yöneticilerinin verdiği kararların çoğu bu tür kararlar içerisindedir.

2.1.7.3. Hiyerarşi Derecesine Dayanması Bakımından Kararlar

- **Stratejik Kararlar**

Stratejik kararlar, üst yöneticiler tarafından uzun faaliyet dönemleri için alınan kararlardır. Diğer kararlar ise stratejik kararların gerçekleştirilmesi için alınan yan kararlar niteliğindedir. Stratejik kararlar örgüte yaşamı boyunca yön verir ve uzun dönemde etkisini gösterir. Bu kararlar örgütün amaçlarının ve hedeflerinin belirlenmesi, bu hedeflere göre faaliyetlerin çeşitlendirilmesi ve kaynakların bu faaliyetleri gerçekleştirmek için kullanılması ile ilgilidir.

- **Yönetmel Kararlar**

Yönetmel kararlar “İşletmenin yapısını ve şeklini vücuda getirme ile ilgilidirler. İşletme kaynaklarından azami sonuç elde etmek için en iyi organizasyon yapısının ve işletme kaynaklarının edinilmesi ve geliştirilmesi ile ilgilidir” (Eren, 1990, s.31).

- **Eylemsel Kararlar**

Eylemsel kararlar yapılacak faaliyetlerin yerine getirilmesi ile ilgilidir. Alt kademe yönetimi tarafından alınan kararlardır. Bu kararların amacı üretimin hizmete dönüştürülmesinde etkinliğin artırılmasıdır. Eylemsel kararlar teknik bilgi ve beceri gerektirir.

Eylemsel seviyede alınan kararlar, üst seviyelere gönderilen raporlar ve bilgiler, gerek yönetmel seviye ile eylemsel seviyede, gerekse eylemsel seviye ile stratejik seviyede olsun alınacak kararı etkilemektedir. Örneğin, işletme içinde yönetmel seviyede satışları artırmak için girişilen reklam kampanyasının iyi sonuçlar vermesi reklam kampanyasında kullanılan eylemsel kararlarla ilgili yöntemlerin yeniden gözden geçirilmesine neden olabilir (Eren, 1990, s.35).

2.1.8. Karar Verme Modelleri

2.1.8.1. Klasik Karar Modeli

Ekonomik varsayımlar üzerine kurulmuştur. Yöneticilerden, kuruluşun ekonomik çıkarlarını gözetecek en iyi kararlar vermeleri beklenir. Bu modelde karar verici ve ya yöneticinin nasıl bir karar vermesi gerektiği tanımlanmıştır. İzlenmesi gereken yol, uyulması gereken kurallar bellidir. Yani karar verme talimatı hazırdır. Yöneticiler bu talimatın ilkelerine göre kararlarını verirler(Eren, 1996, s.132).

2.1.8.2. Bürokratik Model – Demokratik Model(Ziegler)

Ziegler’ e göre, örgütsel sorunların anlaşılmasında ve çözüme kavuşturulmasında, teknik, ekonomik, ve davranışsal etkenlerin disiplinlerarası bir yaklaşımla ele alınması

zorunludur. Ziegler de, örgütsel sorunların çözümünde gerek kuramsal ve gerekse ampirik olarak kanıtlanmış “en iyi tek bir çözüm şeklinin” (one best way) olamayacağını belirtmektedir. Ziegler, örgütlerde karar verme durumuna ilişkin olarak iki alternatif yapılanma modeli arasında bir ayrım yapmaktadır. Bu modeller, otoritenin biçimsel bürokratik yapıdan kaynaklandığı “bürokratik model” ile, otoritenin örgüt üyelerinin kabullenmesinden kaynaklandığı “demokratik model”dir(Teker, 1989, s. 52).

Tablo 2.3’de Ziegler’e göre, hangi tür kararlar için hangi yönetim ve örgüt biçiminin daha uygun olacağı gösterilmiştir. Bu tabloda yer alan hususları kolaylıkla hipotez şekline dönüştürmek mümkündür.

Çizelge 2.3: Ziegler’e göre otoritenin kaynağını esas alan örgüt modelleri ve karar alanları

Otoritenin Biçimsel Bürokratik Yapıdan Kaynaklandığı Model	Otoritenin Örgüt Üyelerinin Kabullenmesine Dayandığı Model
Rutin Kararlar. Kararların çoğu, örgüt içinde otorite ve güç dağılımını etkilemeyen, cezalandırma iletişim sistemi ve örgütün stratejik konularını etkilemeyen konularda alınır. Kararlar çoğunlukla zaman baskısı altında alınır. Örgüt üyelerinin alınan kararlara karşı işbirliği ve müşterek çalışma arzusu azdır.	Kararlar genellikle önemli ve değişime yönelik konulardadır. Kararların çoğu farklı fonksiyon alanlarını ve uzmanlık gerektiren konuları içerir. Kararların çoğu, örgüt içinde otorite, güç dağılımı ve denetim konularını içerir. Bu tür kararlar arasında ayrıca bilgi akışını, cezalandırma ve ödüllendirme sistemini ilgilendiren stratejik kararlar bulunur. Örgüt üyelerinin kararları etkileme, denetleme ve iletişim sürecine katılma arzuları fazladır.

2.1.8.3. Karar Ağacı Modeli

Karar ağaçları, zaman içinde yayılmış, aralarında zaman aralıkları bulunan, değişik dış faktörlerden değişik oranlarda etkilenen seçenekleri, şematik, anlaşılır bir tarzda ve sonuçları itibariyle görülebilecek bir şekilde düzenlenmesine imkan veren bir tekniktir.

Karar problemi, karar ağacı yöntemi ile çözülürken;

- Ağaç, soldan sağa doğru kronolojik sıra izlenerek oluşturulur,
- Ağaç, karar noktasından başlayıp sonuç noktaları ile sona erer,
- Ağaç, birçok sert daldan oluşur,
- Ağacın her hangi bir noktasına göre geçmiş solda, gelecek sağda bulunur(Yozgat, 1994, s. 46).

2.1.8.4. Bayes Modeli

Bayes karar yöntemi, klasik kararın bir uzantısı, genişletilmiş bir biçimdir. Bugün modern istatistik kararlar Bayes’ci karar çoğu kez eş anlamda kullanılmaktadır(Teziç 1974, s. 607; akt. Yozgat 1994, s. 60)

Bayes teoremi, bir ortam ve bu ortamın bilinen olasılık değerlerinden faydalanmak suretiyle onu meydana getiren sebeplerin olasılıklarını hesaplama olanağını sağlayan bir teoremdir. Önceden bilinen olasılıklar koşulsuz olasılıklardır. Bu olasılıklar, karar verenlerin değer yargılarına göre belirlenmiş olasılıklardır. Bu bakımdan, bu tür olasılıklar, subjektif başlangıç olasılık dağılımı oluştururlar. Bayes karar kuralında subjektif başlangıç olasılık dağılımı kullanılmaktadır. Bayes kuralı koşullu olasılık teoreminden faydalanarak ortaya konulmuştur(Bağırkan’dan akt; Yozgat,1994, s. 61).

2.1.8.5. Pert Modeli

“Pert” kısa adıyla bilinen ve A.B.D. Deniz Kuvvetlerince geliştirilmiş bir yöntemdir. İngilizce program değerlendirme ve gözden geçirme tekniği sözcüklerinin baş harflerinden oluşan ve yönetimde önemli yankılar uyandırmış olan bu yöntem (PERT) karara ilişkin önemli noktaları içermektedir. Bu yöntemin uygulama basamakları aşağıda özetlenmiştir.

- Amaca ulaşmak için yapılacak dikkate değer her etkinlik belirlenip kesin olarak tanımlanır. Bu etkinlikler maddi kaynaklarla olduğu kadar yönetim sürecinin basamaklarıyla da ilgilidir.

- Programın yürütülmesinde, karşılıklı bağımlılıkları ve etkinliklerin seyrini de belirleyen bir iş akımı şeması hazırlanır.

- Her etkinliğe bir zaman değeri verilir. Yapılacak tahminlerde de üç boyut dikkate alınır. Bunlar; Ümitli, büyük bir olasılıkla ve ümitsiz olarak saptanacak boyutlardır. Bu aşamada, aynı zamanda, kritik yol olarak kabul edilen yol da belirlenir.

- Bu aşamada sadece bir zamana ilişkin olasılık tahmini yapılır.

- Bu aşamada beklenen zaman toplamı ve başlangıçla etkinliğin sonuçlandırılması arasındaki en uzun zaman hesaplanır. Bu zaman aralığı bize kritik yolu belirler. Ayrıca hareketsiz ve boş zaman da –hem olumlu, hem olumsuz olarak- hesaplanır.

- Yazılı sonuçlar hazırlanır. Bu sonuç raporları yöneticilerin gerekli düzeltmeleri yapmalarına olanak verecek şekilde düzenlenir (Güçlüol, 1985, s. 56).

2.1.9. Nitelikli ve Benimsenebilir Karar Verme

Sorun çözme etkililiği, sorun çözme yönteminin her basamağının, sorunun niteliğine uygun olarak tamamlanmasına bağlıdır. Her basamakta yapılacak çalışmaların nitelikli olması, sorunun çözümünü de etkili kılar. Bu basamakların tümü de önemli olmakla birlikte, en can alıcı olanı karar verme basamağıdır. Çünkü sorunu çözecek anahtar, kararlaştırılacak çözüm seçeneğidir. Bir kararın;(1) niteliklilik derecesi yüksek olur ama benimsenebilirlik derecesi düşük olursa;(2) benimsenebilirlik derecesi yüksek olur ama niteliklilik derecesi düşük olursa sorun çözülemez. Sorunun çözülebilmesi için karar, (3) hem nitelikli hem de benimsenebilir olmalıdır. Bu üç durumda da niteliğin ve benimsenebilirliğin derecesi nitelendirilebilir (sayısallaştırılabilir) ve kararın etkililik derecesi bulunabilir. Bu üç durumun dışında, uygulayanlar kimi kez sorunu önemli bulmamalarına karşın kararı uygulamayı benimseyebilirler; böylece kararın etkililik derecesi yükselebilir(Başaran, 2000, s. 95).

ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK

2.1. Örgütsel Adanmışlık Kavramı

Adanmışlık; bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerinin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır (Celep, 2000, s. 15).

Buchanan (1974), örgütsel adanmışlığı, “işgörenlerin örgüte araçsal bir değer taşımasının ötesinde, örgütün amaç ve değerleri ile, bu amaç ve değerlere ilişkin rolüne duyuşsal bağlanma eğilimi” olarak belirtmektedir (Celep, 2000, s. 103).

Türkiye’de yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık “organizational commitment” kavramının baslıca iki anlamda karşılığı görölmektedir. Buna göre Tuncer(1995) ve Varoğlu(1993) bu kavramı, örgütsel bağlılık; Balcı(2000) ve Celep(1996) ise, örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmışlardır. Bağlılık, bireyin, örgütteki diğer kişilere yakın olma duygusuyla kendini ifade ettiğı özdeşleşme boyutu; bireysel ve içselleştirme boyutu (ki bunlar adanmışlığın karşılığıdır) ve araçsal bir birlikteliğı anlatan uyum boyutunu da kapsayan daha genel bir kavramdır (Balay, 2000, s. 14-15). Bu araştırmada bağlılık ve adanmışlık kavramları birbirini tamamlayan kavramlar olarak kabul edildiğinden “örgütsel adanmışlık” kavramı kullanılmıştır.

2.2. Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırması

Örgütsel adanmışlık literatüründeki sınıflandırma şekilleri aşağıda verildiğı şekilde olup genel olarak araçsal-hesapçı ya da bunun karşıtı olan normatif veya moral adanmışlık şeklinde olduğı yönündedir.

2.2.1.O’Reilly III ve Chatman’nın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak değerlendiren O’Reilly III ve Chatman, bir örgütte bağlılığı üç boyutta ele almaktadır.

1.Uyum: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler.

2. Özdeşleşme: Diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır. Bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir.

3. İçselleşme: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireyler, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir.

Uyum, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçları yöneltmektedir (Balay, 2000, s. 22-23).

2.2.2. Etzioni Sınıflandırması

Etzioni, örgütsel adanmışlığı, üyelerin örgüte adanmışlıkları bakımından üçe ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz uçta negatif-yabancılaştırıcı (alienative), ortada nötr-hesapçı ve en olumlu uçta ise pozitif-normal adanmışlık vardır. Yabancılaştırıcı bağlılık, birey, örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelirken; nötr veya hesapçı adanmışlıkta bireyler adanmışlık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilirler. Moral adanmışlık ise, standartlar ve değerler içselleştiğinde ve örgüte adanmışlık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman gerçekleşir. Ayrıca yabancılaştırıcı adanmışlıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen, üye olarak kalmaya zorlanırken, nötr-hesapçı adanmışlıkta kişi, verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık ortaya koymaktadır. En olumlu yer alan pozitif-moral adanmışlık ise birey, örgütün amacını ve örgütteki işini özde değerli saymakta ve işi her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır. Gerçek hayatta örgütteki bir çoğunun bu ayrımların sentezini içerdiği söylenebilir (Balay, 2000, s. 19).

2.2.3. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn bir örgüt ortamında kişileri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye, yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. İş görenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi ifade eder. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Diğer yandan kişiler, rollerini sadece aldıkları paralar karşılığında yapabilirler. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilir. Böyle, üyelerin araçsal dışsal ödüllerle bağlandıkları örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığı fazladır (Balay, 2000, s. 23-24).

2.2.4. Allen-Meyer Sınıflandırması

Araştırmacılar örgütsel adanmışlığın boyutlarını, örgütsel bağlılık boyutlarına benzer biçimde ele almışlardır. Devam bağlılığı, normatif bağlılık, ahlaki bağlılık, çıkara dayalı bağlılık, zorunlu bağlılık gibi sınıflandırmaların yanında, devamlılık bağlılığı, uyum bağlılığı kontrol bağlılığı şeklinde de sınıflandırılmıştır. Ancak literatürde en çok benimsenen adanmışlık sınıflandırması Allen ve Mayer(1990), tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır. Allen ve Mayer 1990 yılında duygusal ve devamlılık bağlılığına ek olarak Weiner ve Vardi(1980) tarafından önerilen ve Weinwe(1982) tarafından geliştirilen “normatif” boyutunu da ekleyerek üç boyutlu örgütsel bağlılık modelini geliştirmişlerdir.

Mayer ve Allen örgütsel bağlılığı; duygusal adanmışlıkta (affective commitment) bireyler, istedikleri için; devam adanmışlığında (continuance commitment) gereksinim duydukları için; normatif adanmışlıkta (normative commitment) ise yükümlülük hissettikleri için örgütte kalırlar. Benzer şekilde adanmışlık kavramı üç boyutta ele alınmaktadır(Özden, 1997, s. 37). O'Reilly ve Chatman gibi bazı araştırmacılar Allen ve Mayer sınıflandırmasına “davranışsal bağlılığı” da eklemişlerdir.

2.2.4.1. Duygusal Adanmışlık

Bireylerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır. Çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içermektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 39).

Duygusal bağlılık türü tutumsal kaynaklıdır ve bağlılık atfının sonucundan kaynaklanmaktadır. Bu atıflar birilerinin davranışlarıyla tutumları arasındaki uyumun sürmesini sağlamaktadır. Literatürde en çok ele alınan bağlılık türüdür. Allen ve Mayer bu bağlılık türünün, örgütün bir parçası olarak görmesinden kaynaklandığı için çok önemli görmektedirler. Güçlü duygusal bağlılık, bireylerin örgütte kalma ve onun hedef ve değerlerini kabullenmesi anlamına gelmektedir (...aynı, s. 40).

2.2.4.2. Devam Adanmışlığı

Bireyin zaman içinde örgüte yaptığı yatırımlar (emek, zaman, gayret vb.) onun örgütten ayrılmasının olası maliyetini artırır ve onu örgüte bağlar. Devam adanmışlığı yaş ve kıdem değişkeniyle doğru orantılıdır.

Allen ve Meyer, devamlılık bağlılığını, Becker'in Yan Bahis Teorisinden yola çıkarak geliştirmişlerdir. Literatürde bu bağlılık türüne rasyonel bağlılık ve algılanan de denilmektedir. İnce ve Gül (2005, s. 40), devamlılık bağlılığının örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına geldiğini, Çekmecilioğlu (2006, s. 155-156) da devamlılık bağlılığının, kişinin işsiz kalması durumunda katlanması gereken maliyete ilişkin algısından, mevcut ilişkiler ağında kalma mecburiyetinden kaynaklandığını belirtmektedir. Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağının düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Diğer bir ifadeyle örgütten ayrılmanın maliyetini hesaba katmayı ve bunu kabul etmeyi anlatır. Buna göre devamlılık bağlılığı, çalışanın bir örgütteki kıdem, kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımları çok yüksek tutuyorsa ortaya çıkmaktadır. Örneğin; bir başka şehre taşınmanın getirebileceği potansiyel güçlükler, hak edilen kazanım ve tazminatlar ya da başka bir örgütün şartlarına uyum sağlamak gibi yatırım ve maliyetler bu bağlılık türünün kaynağını oluşturmaktadır. Dolayısıyla kişi istemese

de örgütte kalmaya devam edebilmektedir. Çünkü örgütten ayrılmanın kendisi için maliyeti yüksek olacaktır (İnce ve Gül, s. 40-41).

2.2.4.3. Normatif Adanmışlık

Normatif adanmışlık, ahlaki değerleri, inançları içermekte olup organizasyonda kalmanın ahlaki bir zorunluluk olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Çalışan, örgütte kalmayı, sadakat, görev, yükümlülük gibi hislerinden dolayı tercih etmektedir (Çekmecelioğlu, 2006, s. 156).

Sonuçta her adanmışlık türü, bireyi bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Özellikle yoğun duygusal adanmışlığı olan işgörenler istedikleri için, güçlü normatif adanmışlığa sahip olan işgörenler zorunlu oldukları için, devam adanmışlığı güçlü olan işgörenler ise ihtiyaç duydukları için işlerinde kalırlar. Nedenleri farklı olduğundan her adanmışlık durumunun farklı etkisi ve sonucu ortaya çıkmaktadır (Çetin, 2004, s. 91-92).

2.2.4.4. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, söz konusu davranış dizisini sürdürme eğilimidir (İnce ve Gül, 2005, s. 50).

-Bağlılık Adanmışlığı: Bireyin kendisini belli bir amaca vakfetmesi sonucu ortaya çıkan ve genelde sosyolojik anlamdaki cemaatlerde olan psikolojik bağlılığı; üyelik, üniforma, rozet ve arma gibi çeşitli sembollerle pekiştirilir.

-Kontrol Adanmışlığı: Bireyin, örgütün amaç, değer ve normlarına inanması ve bu değerlerin onun davranışlarını yönlendirmesini kabul etmesidir.

Örgütsel bağlılığı ve adanmışlığı etkileyen çeşitli faktörlerden söz edilebilir. Bunlar, iş yaşantıları, kişisel-demografik özellikler. Görevin ve statünün algılanma biçimi, örgütsel kültürün temsil yeteneği, örgütsel iklimin algılanma biçimi gibi özelliklerdir. Yapılan araştırmalarda kişisel-demografik faktörler ile örgütsel özdeşim kurma, bağlılık ve adanmışlık

arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Yaş ve örgütte bulunulan süre, işgörenin örgüte bağlılığının ve adanmışlığının önemli göstergelerinden biridir.

2.3. Örgütsel Adanmışlığın Boyutları

İş görenin yapmış olduğu işe ya da belirli boyutlarına karşı tutumunu belirleyen iş doyumunu ile işini gerçekleştirmiş olduğu işyerine bir bütün olarak gösterdiği bağlılığın düşük olmasının bireysel ve örgütsel bazı sonuçları olabilmektedir. Çalışma yaşamında iş tatminsizliği ve yetersiz örgütsel bağlılık, iş görende sağlık yakınmaları, verim düşüklüğü, işe devamsızlık, örgüte daha düşük düzeyde bağlılık ya da örgütten ayrılmalar biçiminde sonuçlara neden olmaktadır. Bu sonuçlar ise çalışma yaşamında işletmelerin amaçlarının gerçekleşmesini engelleyici ya da zorlaştırıcı birer sorun olarak görülmektedir (Yüksel, 2003, s. 262).

Balcı'nın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme şeklinde örgütsel bağlılığa ilişkin üç boyutta belirlediği faktörler, örgütsel adanmışlık için de geçerlidir (Balcı, 2003,s. 28–29):

2.3.1. Uyum

Örgüte yüzeysel bir adanmışlığı ifade etmektedir. Uyum, adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu ya da ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyumda bir çıkar ilişkisi bulunmakta olup; birey, örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir. Örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında kabul etmektedir. Birey beklediği ödeme, yükselme ya da benzeri çıkarlar karşılığında uyum göstermektedir

2.3.2. Özdeşleşme

Adanmışlığın ikinci aşamasıdır. Bireyin örgüte ve çalışanlarına yakın olma istekleriyle ilgilidir. Özdeşleşmede birey, kendini ifade edebilme imkânı yaratıldığı ve insanlarla kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şeylerle bir kişilik bütünleşmesine girmesidir.

Örgütle özdeşleşen iş gören, örgütün başarısını kendi başarısı, başarısızlığını da kendi başarısızlığı olarak görür (Başaran, 2000, s. 33). Bu düşünce onun örgütüyle kendisi arasında bir kader birliği yaptığı anlamına gelir.

2.3.3. İçselleştirme

Adanmışlığın son aşamasıdır. Birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır.

Bu aşamada birey örgütün değerlerini gerçekten ödülleyici ve kişisel değerleriyle uyumlu görür. Örgütün en çok arzuladığı bağlılık formu içselleştirmedir. Çünkü içselleştirme, kendi kendini devam ettirici olarak başlangıçtaki etki kaynağından bağımsızdır. Fakat başarılması hem daha zor hem de uzun zaman alıcıdır. İçselleştirme bir kez gerçekleştiğinde, bireyi etkilemek için yeni etki kaynaklarının devreye konulması gerekmez. Çünkü bu adanmışlık boyutunda birey, yeni bir fikri, değişimi, tutum veya davranışı kendisinin olarak kabul eder (Balay, 2000, s. 101).

2.4. Çoklu Örgütsel Adanmışlık

İşgörenlerin örgütsel adanmışlığı çok boyutlu olup, adanma odakları ve dayandıkları, işgören eğitim ve davranışlarının kestiriminde önemli role sahiptir. Çoklu adanmışlık yaklaşımı kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine, iş arkadaşlarına farklı adanmışlık göstereceklerini kabul etmektedir (Becker vd., 1996'den akt. İnce ve Gül,2005, s. 55).

Çok boyutlu adanmışlık, örgütün farklılaşmış bütünler olmadığı görüşüne dayanmaktadır. Diğer bir anlatımla; örgüt, paydaş öğelerin oluşturduğu bir varlık olmakla birlikte, bu öğelerin bileşimi bütünsel bir amaç ve değer oluşturmamaktadır. Çünkü örgütteki paydaş öğelerin (öğretmen, öğrenci, meslek, iş, yönetim, okul) amaç ve değerleri birbiri ile çatışabilir. Bu çatışma, soyut anlamda örgütün bütünsel amaç ve değerini oluşturmaz. Örgüt, bu öğelerin oluşturduğu bütün olmakla birlikte, örgütün amaç ve değerleri bu öğelerin amaç ve değerlerinin bir bileşimi değildir. Örgütün bu bütünsel yapısı içerisinde her öğe kendi amaç

ve değerlerini korur. Bu bağlamda, adanmışlıktan veya örgütle özdeşleşmeden söz edildiğinde; örgüt üyelerinin yalnızca örgütün amaç ve değerlerini kabul ettiği anlamına gelmektedir. Çünkü, işğörenin kendisini adadığı amaç ve değer bu paydaş öğelerinin herhangi birinin veya bir kaçının amaç ve değerleri olabilir (Celep, 2000, s. 134).

Çoklu adanmışlıklar perspektifi, bir kişi tarafından duyulan bağlılığın bir başkası tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğini öngörür. Örneğin bir kişinin örgüte adanmışlığı, örgütün kaliteli ürünleri uygun fiyata sunuyor olmasından kaynaklanıyorken; bir diğerinin kişi örgütün işğörenlerine insancıl yaklaşımından kaynaklanıyor olabilir. Genel bir ölçüm her iki işğörenin adanmışlığını eşit çıkarabilir. Çok boyutlu yaklaşım ise özel adanmışlıkların varlığını, yokluğunu ve gücünü saptayabilir. O halde, çok boyutlu adanmışlık kapsamında okul personeli olarak yönetici ve öğretmenlerin de okullarına, mesleklerine, çalışma arkadaşlarına, yönetime vb. farklı farklı odaklara adanmışlık gösterebilecekleri anlaşılmaktadır (Balay, 2000, s. 32).

2.5. Örgütsel Adanmışlık ve İş Doyumu

Bir örgütün iki temel amacından biri hizmet ya da mal üretmek, diğeri de işğörenlerin işten doyumlarını sağlamaktır. İşğörenlerin doyumunu sağlamak da örgütün ürünüdür. Bir işğörenin örgütte var oluşunun nedeni bu iki amacı da yeterli düzeyde gerçekleştirmektir (Başaran, 1982, s. 20).

Örgüt, yaşamını devam ettirmek için işğörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004b, s. 90).

Başaran' a göre iş doyumunu, işğörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İşğörenin duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygu işten doyumun derecesidir (Başaran, 2000b, s. 28).

İş doyumunu en basit şekliyle, işğörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı göstereceği tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden, iş doyumunu kişinin iş

deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali, olumsuz durumu ise iş doyumsuzluğudur (Erdoğan, 1996, s. 231).

Birçok yazarın değişik kümelere koyduğu insan gereksinimleri iki kümede toplanabilir. Birinci kümede biyolojik görevlere yarayan fizyolojik gereksemeler gelir. Bunlar sağlık ve hayatı sürdürdüğünden, insan eylemi için güçlü güdüleme olurlar. İkinci kümede sosyal gereksemeler bulunur. Kendini kabul ettirme, kendine saygı, sosyal kabul, sevgi, arkadaşlık, başarı ve benzeri gereksemeler böyledir. Bütün bu gereksemeler birer güdüleme aracı sayılabilir; ancak işgörenleri karşılanmış değil, karşılanmamış gereksinimleri güdüler (Bursalıoğlu, 2002, s. 140).

Adanmışlık örgütte dengeyi meydana getiren öğelerden birisidir. Örgüt üyelerinin emek, beceri ve adanmışlık gibi katkılarına karşılık; örgüt de ücret, güvenlik ve benimsenme sağlar. Böylece, örgütün amaçları ile, üyelerinin gereksinimlerine dönük olan oran, örgütte denge veya dengesizlik meydana getirir. Bir işgörenin örgüte adanmışlık derecesi, bir yandan diğer üyelerin onu kabul derecesine, diğer yandan o üyenin beklentilerinin düzeyine bağlıdır (Bursalıoğlu, 2002, s. 144).

Örgüte adanmanın, işgörenin davranışını etkilemesiyle ilgili dört tür çıktıdan söz edilebilmektedir (Balcı, 2003, s. 28):

1. Örgütün amaç ve değerlerine tam olarak kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
2. Kendilerini örgüte adayan işgörenler, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyarlar.
3. Örgüte adanma ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.
4. İş doyumu, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe adanmışlık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracının hazırlanması, veri toplama aracının geçerlik ve güvenirliği, verilerin toplanması ve çözümlenmesi anlatılacaktır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, İlköğretim öğretmenlerinin okul yöneticilerinin karar verme süreçleri ve örgütsel adanmışlığını değerlendiren, ilişkisel tarama modeli kullanılan bir çalışmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2011-2012 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul ili Anadolu yakası Maltepe İlçesindeki ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, İstanbul ili Anadolu yakası Maltepe ilçesinden tesadüfi seçilen 187 öğretmen oluşturmaktadır. Dağıtılan 220 anketin 23 tanesi geri dönmemiş, 10 tanesi çeşitli nedenlerden (eksik ve hatalı) dolayı geçersiz kabul edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Uygulamanın ilk bölümünde; çalışanların demografik özelliklerine ilişkin “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümünde “Karar Verme Ölçeği”, üçüncü bölümde “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Çalışanların demografik özelliklerini belirlemek adına Kişisel Bilgi Formunda cinsiyet, yaş, medeni durum, en son mezun olduğu okul, branşı, meslekteki hizmet süresi, bulunduğu okuldaki hizmet süresi, çalışma şekli, çalıştığı okul türü sorulmuştur.

Karar Verme Ölçeği: Bu ölçek okul yöneticilerinin karar verme sürecindeki etkililiklerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. İncelemeler sonucunda olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşan 40 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Geliştirilen bu maddeler uzman görüşlerine sunularak elenmiş ve son olarak 20 madde elde edilmiştir. Faktör yük değerlerinden .40'dan aşağıları; veya birden fazla faktörde .40'ın üzerinde olan maddeler içinde %.10'dan daha az farklılık gösterenleri (10 ve 20. maddeler) elenmiş ve yine analize katılan 20 maddenin 18'inin geçerli olduğu görülmüştür. Geriye kalan 18 maddeye tekrar faktör analizi uygulanmıştır.

Açıklanan toplam varyans'a göre verilerin dağılımı incelendiğinde K=18 maddenin öz değeri (Initial Eigenvalues) birden büyük olan beş faktör altında toplandığı görülmektedir. 18 maddenin onunun faktör yük değerlerinin genelini .52 ve üzerinde olduğunu göstermektedir. Faktör döndürme sonuçları faktör yük değerleri .40'dan aşağıları veya birden fazla faktörde .40'ın üzerinde olan maddelerden 18. madde elenmiş ve analize katılan on sekiz maddenin 17'sinin geçerli olduğu görülmüştür. Geriye kalan 17 maddeye tekrar faktör analizi uygulanmış ve geçerli olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada karar verme sürecine ilişkin olarak eğitimcilere uygulanan 17 soruluk anketin KMO değeri .74 olarak bulunmuştur. Barlett'in bütünlük testi, 1262.42 ve anlamlılık düzeyi .00 bulunmuştur. Bu durum, anket maddelerinin ortak faktörler altında toplandığını göstermektedir. Anketin İç tutarlılığı ise Cronbach Alpha= .64 olarak belirlenmiştir. Ulaşılan bu değerler, yapılan anketin geçerli ve güvenli olduğunu ortaya koymaktadır (Özmen, 2005)

Geliştirilen bu ölçeğin, geçerlik ve güvenilirliğini test etmek için faktör analizi uygulanmış, Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Ölçümü (Measure of Sampling Adequacy) (KMO) ve Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen değerler, ölçeğin uygulanması için geçerlik ve güvenirliliğinin uygun olduğunu ortaya koymuştur.

Elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesinde, her bir madde için, Tamamen Katılıyorum seçeneği 5, Katılıyorum seçeneği 4, Kararsızım seçeneği 3, Katılmıyorum seçeneği 2, Hiç Katılmıyorum seçeneğine 1 puan verilmiştir. Olumsuz madde için ise, olumlu maddelerdeki puanlamanın tersi bir puanlama yapılmıştır. Faktör çözümlemesi için, Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Ölçümü (Measure of Sampling Adequacy) (KMO),

Bartlett Bütünlük Testi (Test of Sphericity), Maddelerin Kaç Faktörde Toplandığını Gösteren yığılma hesaplaması, Cronbach Alpha değeri göz önüne alınmıştır.

Eğitim öğütlerinde Karar Verne Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliğini test etmek için faktör analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda toplam 17 maddenin tümüne ilişkin olarak, Bartlett Bütünlük Testi .00 anlamlılık düzeyi ile 1262.42; KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) sınaması sonucu .74; yapılan anketin iç tutarlılığı olarak Cronbach Alpha değeri .64 bulunmuştur. Bu değerlere ilişkin olarak, .50 ve üzerindeki değerler kabul edilebilir olduğundan geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin bulunduğunu ortaya koymaktadır(Özmen,2005).

Örgütsel Adanmışlık Ölçeği: Bu ölçek öğretmenlerin örgütsel adanmışlık puanlarını belirlemek için uygulanmıştır. Ölçekte beşli likert tipi ölçekleme kullanılmıştır. “Her zaman” seçeneği 5, “Çoğu zaman” seçeneği 4, “Arasına seçeneği” 3, “Az” seçeneği 2, “Çok az” seçeneği 1 ile puanlanmıştır. Eğitim örgütlerinin örgütsel adanmışlığının saptanmasına ilişkin ölçek dört boyuttan oluşmaktadır. Bu nedenle her boyuta ilişkin ölçekler Doç. Dr. Cevat CELEP (2000) tarafından ayrı ayrı geliştirilmiştir.

Okula Adanma Ölçeği (OAÖ) Mowday, Porter, Steers (1979) örgütsel adanmışlık anketi (OCQ) eğitim örgütlerine uyarlanmıştır. Ölçek 14 maddeden oluşturulmuş; ancak madde analizi 5 madde eklenerek 9 madde okula adanma ölçeğini oluşturmuştur (1-5-9-13-17-21-25-27-28). Olumsuz yargı içeren iki madde (13-25) ters yönde puanlanmıştır.

Öğretmenlik Mesleğine Adanma Ölçeği (MAÖ), mesleki adanma-professional commitment (Price, Mueller, 1981), occupational commitment (Dworkin v.d, 1978), mesleki yönelim-career orientation-(Liden, Green, 1980) mesleğe adanma-career commitment-(Blau, 1985), mesleğe önem verme-career salience-(Greenhouse, 1971, 1973) kavramlarına dayalı olarak geliştirilmiştir. 12 madde oluşturulmuş ancak madde analizi sonucu 6 madde öğretmenlik mesleğine adanma ölçeğini oluşturmuştur (3-7-11-15-19-23).

Öğretim İşlerine Adanma Ölçeği (İAÖ), Lodahi ve Kejner'in (1965) ölçeğine dayalı olarak Kanungo'nun (1982) işe sarma-job involvement-ölçeği doğrultusunda 9 madde

geliştirilmiştir. Madde analizi sonucu ölçek 7 maddeden oluşturulmuştur (2-6-10-14-18-22-26).

Çalışma Grubuna Adanma Ölçeği (GAÖ), Sheldon'un (1971) çalışma grubu bağlılığı –work group attachment- ölçeğine dayalı olarak geliştirilen 6 maddeden oluşturulmuştur (4-8-12-16-20-24) (Celep, 2000).

Eğitim örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık Ölçeği'nin öncelikle tek boyutlu faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde faktör yükü .30 olan maddelerin yorumlanabilir nitelikte olmasından dolayı, .30'un üzerinde faktör yükü olan maddeler seçilmiştir. Bu analiz sonucu 28 maddenin tek bir faktör üzerinde yığılma gösterdiği gözlenmiştir.

Eğitim örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık Ölçeğindeki toplam 28 maddenin güvenirlik Cronbach's Alpha değeri $\alpha = .88$ ' dir. Cronbach's Alpha katsayısı okula adanma faktöründe .80; öğretim işlerine adanmada .75; öğretmenlik mesleğine adanmada .78; çalışma grubuna adanmada .81 olarak saptanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Anketin tamamı araştırmacı tarafından dağıtılıp toplanmıştır. Veri toplama araçlarını dolduracak tüm öğretmenler için bir yönerge sayfası hazırlanmış, ayrıca uygulanan her okulda ölçek hakkında uygulama öncesi gerekli açıklamalar yapılmıştır. Gönüllülük esasına dayalı katılım sağlanmış, anketlerde ad-soyadı gibi özel bilgiler yazmadan cevaplamaları istenmiştir. Uygulama yaklaşık olarak 30 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Veri toplama işlemi tamamlandıktan sonra veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin puanlama işlemine geçilmiş, eksik ve hatalı doldurulan ölçekler puanlama işlemine dahil edilmemiştir. Puanlama işlemi tamamlandıktan sonra elde edilen ham veriler SPSS istatistik paket programına girilmiş ve istatistiksel çözümler bu program yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

İstatistiksel çözümlemelerde öncelikle öğretmenlerin Kişisel Bilgi Formu'ndaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda grubun genel yapısını tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Kişisel Bilgi Formunda yer alan, öğretmenlerin medeni durumu ile ilgili soruda dul ve boşanmış seçenekleri “diğer” ismi altında birleştirilerek karşılaştırma analizleri oluşan yeni gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Mezun olduğu fakülte sorusunda bazı gruplarda çok az sayıda eleman bulunduğundan gruplar arası anlamlı birleştirmelere gidilmiş, bu amaçla “Yüksek öğretmen okulu” ve “ Eğitim enstitüsü” grupları birleştirilerek karşılaştırma analizleri oluşan yeni gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Mesleki kıdem sorusunda bazı gruplarda çok az sayıda eleman bulunduğundan gruplar arası anlamlı birleştirmelere gidilmiş, bu amaçla “16-20 yıl” ve “21 ve üstü” grupları birleştirilerek karşılaştırma analizleri oluşan yeni gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Çalıştığı okuldaki kıdemi sorusunda bazı gruplarda çok az sayıda eleman bulunduğundan gruplar arası anlamlı birleştirmelere gidilmiş, bu amaçla “11-25 yıl” , “16-20 yıl” ve “21 ve üstü” grupları birleştirilerek karşılaştırma analizleri oluşan yeni gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

1. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin “Karar Verme ve Örgütsel Adanmışlık ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların; cinsiyet, branş değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için “bağımsız grup t testi”,
2. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Karar Verme ve Örgütsel Adanmışlık ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların; yaş, medeni durum, mezuniyet durumu, mezun olduğu fakülte, mesleki kıdem, kurumdaki kıdemi ve çalışma şekli, değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik “Kruskal Wallis-H testi” ,
3. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Karar Verme ve Örgütsel Adanmışlık ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların; Çalışma şekli, okul türü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik “Kruskal Wallis-H testi”,
4. Non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere non-parametrik “Mann Whitney-U testi” uygulanmıştır.

5. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Karar Verme ve Örgütsel Adanmışlık ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek için “korelasyon” uygulanmıştır.

Elde edilen istatistiklerin manidarlığı (anlamlılığı) 0.5 düzeyinde ve çift yönlü olarak sınanmış; bulgular araştırmanın amaçlarının veriliş sırasına uygun olarak çizelgeler halinde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Betimsel İstatistikler

Çizelge 4.1. Cinsiyet Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%	% _{geç}	% _{yığ}
Erkek	63	33,7	33,7	33,7
Kadın	124	66,3	66,3	100,0
Toplam	187	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 63'ü (%33,7) erkek, 124'ü (%66,3) kadındır.

Çizelge 4.2. Yaş Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%	% _{geç}	% _{yığ}
30 ve altı	93	49,7	49,7	49,7
31-40 yaş	71	38,0	38,0	87,7
41 ve üzeri	23	12,3	12,3	100,0
Toplam	187	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 93'ü (%49,7) 30 yaş ve altı, 71'i (%38,0) 31-40 yaş grubunda, 23'ü de (%12,3) 41 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır.

Çizelge 4.3. Medeni Durum Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%	% _{geç}	% _{yığ}
Evli	118	63,1	63,1	63,1
Bekar	60	32,1	32,1	95,2
Dul	2	1,1	1,1	96,3
Boşanmış	7	3,7	3,7	100,0
Toplam	187	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 118'i (%63,1) evli, 60'ı (%32,1) bekar, 2'si (%1,1) dul ve 7'si de (%3,7) boşanmış olduklarını ifade etmişlerdir. Bazı gruplarda çok az sayıda eleman bulunduğundan gruplar arası anlamlı birleştirmelere gidilmiş, bu amaçla “dul” ve “boşanmış” grupları “diğer” ismi altında birleştirilerek karşılaştırma analizleri oluşan yeni gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 4.4. Mezuniyet Derecesi Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%	% _{geç}	% _{yığ}
Yüksekokul	10	5,3	5,3	5,3
Lisans	158	84,5	84,5	89,8
Yüksek Lisans	19	10,2	10,2	100,0
Toplam	187	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 10'u (%5,3) yüksekokul, 158'i (%84,5) lisans, 19'u da (%10,2) yüksek lisans mezunudur.

Çizelge 4.5. Mezun Olduğu Fakülte Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%	% _{geç}	% _{yıg}
Yüksek Öğrt.Okulu	4	2,1	2,1	2,1
Eğitim Enstitüsü	15	8,0	8,0	10,2
Eğitim Fakültesi	122	65,2	65,2	75,4
Fen-Edebiyat Fakültesi	27	14,4	14,4	89,8
Diğer	19	10,2	10,2	100,0
Toplam	187	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 4'ü (%2,1) yüksek öğretmen okulu, 15'i (%8,0) Eğitim Enstitüsü, 122'si (%65,2) Eğitim Fakültesi, 27'si (%14,4) Fen-Edebiyat Fakültesi, 19'u da (%10,2) diğer okullardan mezun olduklarını ifade etmişlerdir.

Bazı gruplarda çok az sayıda eleman bulunduğundan gruplar arası anlamlı birleştirmelere gidilmiş, bu amaçla “Yüksek öğretmen okulu” ve “Eğitim enstitüsü” grupları birleştirilerek karşılaştırma analizleri oluşan yeni gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 4.6. Branş Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%	% _{geç}	% _{yıg}
Sınıf Öğretmeni	98	52,4	52,4	52,4
Branş Öğretmeni	89	47,6	47,6	100,0
Toplam	187	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 98'i (%52,4) sınıf öğretmeni, 89'u ise (%47,6) branş öğretmenidir.

Çizelge 4.7. Mesleki Kıdem Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%	% _{geç}	% _{yığ}
5 yıl ve altı	49	26,2	26,2	26,2
6-10 yıl	60	32,1	32,1	58,3
11-15 yıl	50	26,7	26,7	85,0
16-20 yıl	8	4,3	4,3	89,3
21 ve üstü	20	10,7	10,7	100,0
Toplam	187	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 49'u (%26,2) 5 yıl ve altı, 60'ı (%32,1) 6-10 yıl, 50'si (%26,7) 11-15 yıl, 8'si (%4,3) 16-20 yıl, 20'si (%10,7) 21 yaş ve üstü yaş grubunda yer almaktadır. Bazı gruplarda çok az sayıda eleman bulunduğundan gruplar arası anlamlı birleştirmelere gidilmiş, bu amaçla “16-20 yıl” ve “21 ve üstü” grupları birleştirilerek karşılaştırma analizleri oluşan yeni gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 4.8. Çalıştığı Okuldaki Kıdemi Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%	% _{geç}	% _{yığ}
5 yıl ve altı	158	84,5	84,5	84,5
6-10 yıl	17	9,1	9,1	93,6
11-15 yıl	9	4,8	4,8	98,4
16-20 yıl	2	1,1	1,1	99,5
21 ve üstü	1	,5	,5	100,0
Toplam	187	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 158'i (%84,5) 5 yıl ve altı, 17'si (%9,1) 6-10 yıl, 9'u (%4,8) 11-15 yıl, 2'si (%1,1) 16-20 yıl, 1'i (%0,5) 21 yaş ve üstü yaş grubunda yer almaktadır. Bazı gruplarda çok az sayıda eleman bulunduğundan gruplar arası anlamlı birleştirmelere gidilmiş, bu amaçla “11-15 yıl”, “16-20 yıl” ve “21 ve üstü” grupları birleştirilerek karşılaştırma analizleri oluşan yeni gruplar üzerinden

gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 4.9. Çalışma Şekli Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%	% _{geç}	% _{yığ}
Kadrolu	163	87,2	87,2	87,2
Sözleşmeli	17	9,1	9,1	96,3
Ücretli	7	3,7	3,7	100,0
Toplam	187	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 163'ü (%87,2) kadrolu statüde, 17'si (%9,1) sözleşmeli, 7'si de (%3,7) ücretli statüde görev yapmaktadır.

Çizelge 4.10. Çalıştığı Okulun Türü Değişkeni için Betimsel Değerler

Gruplar	f	%	% _{geç}	% _{yığ}
Devlet	164	87,7	87,7	87,7
Özel	23	12,3	12,3	100,0
Toplam	187	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 164'ü (%87,7) devlet okulunda, 23'ü de (%12,3) özel okulda görev yapmaktadır.

Çizelge 4.11. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SS
Okula Adanma	187	27,70	6,69
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	187	23,05	4,91
Öğretim İşlerine Adanma	187	27,05	3,77
Çalışma Grubuna Adanma	187	20,11	4,76
Adanmışlık Toplam Puanı	187	97,90	15,85

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin Örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=27,70$ standart sapması $ss=6,69$ olarak; öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=23,05$ standart sapması $ss=4,91$ olarak; öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=27,05$ standart sapması $ss=3,77$ olarak; çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=20,11$ standart sapması $ss=4,76$ olarak; ölçek toplam puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=97,90$ standart sapması $ss=15,85$ olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 4.12. Karar Verme Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>
Karar Verme	187	26,71	5,44
Ortak Karar Verme	187	9,34	2,57
Yönetici Karar Verme	187	9,06	2,78
Karara Katılma	187	5,86	1,56
Karar Toplam Puanı	187	50,97	7,45

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin Karar verme ölçeği *Karar Verme* alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=26,71$ standart sapması $ss=5,44$ olarak; *Ortak Karar Verme* alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=9,34$ standart sapması $ss=2,57$ olarak; *Yönetici Karar Verme* alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=9,06$ standart sapması $ss=2,78$ olarak; *Karara Katılma* alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=5,86$ standart sapması $ss=1,56$ olarak; *Yönetici Karar Eylemi* puanlarının aritmetik ortalaması $\bar{x}=50,97$ standart sapması $ss=7,45$ olarak hesaplanmıştır.

4.2. ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK PUANLARI İÇİN YAPILAN ANALİZLER

4.2.1. CİNSİYET

Çizelge 4.13. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Okula Adanma	Erkek	63	28,52	6,74	,85	1,208	185	,229
	Kadın	124	27,27	6,65	,59			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,208$; $p>,05$).

Çizelge 4.14. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Erkek	63	22,48	5,01	,63	-1,136	185	,258
	Kadın	124	23,34	4,86	,43			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,136$; $p>,05$).

Çizelge 4.15. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Öğretim İşlerine Adanma	Erkek	63	26,35	3,19	,40	-1,833	185	,068
	Kadın	124	27,41	4,00	,35			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,833$; $p>,05$).

Çizelge 4.16. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çalışma Grubuna Adanma	Erkek	63	19,81	4,78	,60	-,608	185	,544
	Kadın	124	20,26	4,76	,42			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,608$; $p>,05$).

Çizelge 4.17. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Toplam Puan	Erkek	63	97,16	16,05	2,02	-,457	185	,648
	Kadın	124	98,28	15,79	1,41			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,457$; $p>,05$).

4.2.2. YAŞ

Çizelge 4.18. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okula Adanma	30 ve altı	93	89,65	1,233	2	,540
	31-40 yaş	71	98,90			
	41 ve üzeri	23	96,46			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,233$; $p>,05$).

Çizelge 4.19. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	30 ve altı	93	95,47	1,487	2	,475
	31-40 yaş	71	96,23			
	41 ve üzeri	23	81,17			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,487$; $p>,05$).

Çizelge 4.20. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Öğretim İşlerine Adanma	30 ve altı	93	92,74	,175	2	,916
	31-40 yaş	71	94,38			
	41 ve üzeri	23	97,91			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,175$; $p>,05$).

Çizelge 4.21. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Çalışma Grubuna Adanma	30 ve altı	93	94,09	,196	2	,906
	31-40 yaş	71	92,51			
	41 ve üzeri	23	98,24			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,196$; $p>,05$).

Çizelge 4.22. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Toplam Puan	30 ve altı	93	92,06	,282	2	,869
	31-40 yaş	71	96,58			
	41 ve üzeri	23	93,87			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,282$; $p>,05$).

4.2.3. MEDENİ DURUM

Çizelge 4.23. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okula Adanma	Evli	118	97,69	1,793	2	,408
	Bekar	60	89,08			
	Diğer	9	78,44			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,793$; $p>,05$).

Çizelge 4.24. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Evli	118	100,50	4,806	2	,090
	Bekar	60	81,85			
	Diğer	9	89,72			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,806$; $p>,05$).

Çizelge 4.25. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Öğretim İşlerine Adanma	Evli	118	94,42	,404	2	,817
	Bekar	60	91,72			
	Diğer	9	103,67			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,404$; $p>,05$).

Çizelge 4.26. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Çalışma Grubuna Adanma	Evli	118	98,84	3,895	2	,143
	Bekar	60	82,83			
	Diğer	9	105,06			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,895$; $p>,05$).

Çizelge 4.27. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Toplam Puan	Evli	118	99,01	2,953	2	,228
	Bekar	60	84,28			
	Diğer	9	93,11			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=2,953$; $p>,05$).

4.2.4. MEZUNİYET

Çizelge 4.28. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Okula Adanma	Yüksekokul	10	102,90	4,202	2	,122
	Lisans	158	90,71			
	Yüksek Lisans	19	116,68			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,202$; $p>,05$).

Çizelge 4.29. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Yüksekokul	10	119,45	3,447	2	,178
	Lisans	158	91,09			
	Yüksek Lisans	19	104,84			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,447$; $p>,05$).

Çizelge 4.30. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Öğretim İşlerine Adanma	Yüksekokul	10	102,75	2,759	2	,252
	Lisans	158	91,29			
	Yüksek Lisans	19	111,92			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,759$; $p>,05$).

Çizelge 4.31. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Çalışma Grubuna Adanma	Yüksekokul	10	120,20	2,506	2	,286
	Lisans	158	92,71			
	Yüksek Lisans	19	90,95			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,506$; $p>,05$).

Çizelge 4.32. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Toplam Puan	Yüksekokul	10	117,10	4,257	2	,119
	Lisans	158	90,54			
	Yüksek Lisans	19	110,61			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=4,257$; $p>,05$).

4.2.5. FAKÜLTE

Çizelge 4.33. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Okula Adanma	Eğt.Ens./Yük.Öğrt.Ok.	19	99,74	,389	3	,942
	Eğitim Fakültesi	122	93,53			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	90,31			
	Diğer	19	96,50			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,389$; $p>,05$).

Çizelge 4.34. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Eğt.Ens./Yük.Öğrt.Ok.	19	115,89	3,558	3	,313
	Eğitim Fakültesi	122	92,23			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	90,09			
	Diğer	19	89,00			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,558$; $p>,05$).

Çizelge 4.35. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Öğretim İşlerine Adanma	Eğt.Ens./Yük.Öğrt.Ok.	19	100,18			
	Eğitim Fakültesi	122	92,87			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	99,15	,805	3	,848
	Diğer	19	87,74			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,805$; $p>,05$).

Çizelge 4.36. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Çalışma Grubuna Adanma	Eğt.Ens./Yük.Öğrt.Ok.	19	117,66			
	Eğitim Fakültesi	122	92,93			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	81,85	5,065	3	,167
	Diğer	19	94,50			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,065$; $p>,05$).

Çizelge 4.37. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Toplam Puan	Eğt.Ens./Yük.Öğrt.Ok.	19	110,29			
	Eğitim Fakültesi	122	92,66			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	89,65	1,986	3	,575
	Diğer	19	92,47			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,986$; $p>,05$).

4.2.6. BRANŞ

Çizelge 4.38. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Okula Adanma	Sınıf Öğrt.	98	27,45	6,721	,679	-,527	185	,599
	Branş Öğrt.	89	27,97	6,692	,709			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,527$; $p>,05$).

Çizelge 4.39. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Sınıf Öğrt.	98	23,01	5,061	,511	-,110	185	,912
	Branş Öğrt.	89	23,09	4,771	,506			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,110$; $p>,05$).

Çizelge 4.40. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Öğretim İşlerine Adanma	Sınıf Öğrt.	98	27,33	3,981	,402	1,040	185	,300
	Branş Öğrt.	89	26,75	3,517	,373			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,040$; $p>,05$).

Çizelge 4.41. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çalışma Grubuna Adanma	Sınıf Öğrt.	98	20,35	4,972	,502	,723	185	,471
	Branş Öğrt.	89	19,84	4,527	,480			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,723$; $p>,05$).

Çizelge 4.42. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Toplam Puan	Sınıf Öğrt.	98	98,13	16,350	1,652	,207	185	,836
	Branş Öğrt.	89	97,65	15,365	1,629			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanlarının branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,207$; $p>,05$).

4.2.7. MESLEKİ KIDEM

Çizelge 4.43. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Okula Adanma	5 yıl ve altı	49	89,86	1,804	3	,614
	6-10 yıl	60	89,25			
	11-15 yıl	50	99,84			
	16 yıl ve üstü	28	101,00			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,804$; $p>,05$).

Çizelge 4.44. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	5 yıl ve altı	49	92,91	1,465	3	,690
	6-10 yıl	60	97,19			
	11-15 yıl	50	87,32			
	16 yıl ve üstü	28	101,00			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,465$; $p>,05$).

Çizelge 4.45. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Öğretim İşlerine Adanma	5 yıl ve altı	49	92,90	,425	3	,935
	6-10 yıl	60	92,27			
	11-15 yıl	50	93,82			
	16 yıl ve üstü	28	99,96			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,425$; $p>,05$).

Çizelge 4.46. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Çalışma Grubuna Adanma	5 yıl ve altı	49	87,04	3,438	3	,329
	6-10 yıl	60	94,54			
	11-15 yıl	50	91,17			
	16 yıl ve üstü	28	110,07			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,438$; $p>,05$).

Çizelge 4.47. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Toplam Puan	5 yıl ve altı	49	89,68	1,689	3	,639
	6-10 yıl	60	92,46			
	11-15 yıl	50	93,49			
	16 yıl ve üstü	28	105,77			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,689$; $p>,05$).

4.2.8. KURUMDAKİ KIDEMİ

Çizelge 4.48. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Okula Adanma	5 yıl ve altı	158	90,59	4,064	2	,131
	6-10 yıl	17	112,68			
	11 yıl ve üstü	12	112,50			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,064$; $p>,05$).

Çizelge 4.49. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	5 yıl ve altı	158	93,40	1,860	2	,395
	6-10 yıl	17	108,38			
	11 yıl ve üstü	12	81,58			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,860$; $p>,05$).

Çizelge 4.50. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Öğretim İşlerine Adanma	5 yıl ve altı	158	90,90	4,003	2	,135
	6-10 yıl	17	117,62			
	11 yıl ve üstü	12	101,33			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=4,003$; $p>,05$).

Çizelge 4.51. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Çalışma Grubuna Adanma	5 yıl ve altı	158	89,45	7,236	2	,027
	6-10 yıl	17	118,00			
	11 yıl ve üstü	12	119,88			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=7,236$; $p<,05$). Farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla gruplar kendi aralarında ikili olarak karşılaştırılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.52. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	5 yıl ve altı	6-10 yıl	11 yıl ve üstü
5 yıl ve altı	$\bar{x}_{sıra}=89,45$	$p>,05$	$p<,05$
6-10 yıl		$\bar{x}_{sıra}=118,00$	$p>,05$
11 yıl ve üstü			$\bar{x}_{sıra}=119,88$

Çizelgede görüldüğü üzere, örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın 5 yıl ve altı kıdem grubu ile 11 yıl ve üzeri kıdem grubu arasında 11 yıl ve üzeri kıdem grubu lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p<,05$).

Çizelge 4.53. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Toplam Puan	5 yıl ve altı	158	90,10	5,602	2	,061
	6-10 yıl	17	119,91			
	11 yıl ve üstü	12	108,67			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,602$; $p>,05$).

4.2.9. ÇALIŞMA ŞEKLİ

Çizelge 4.54. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Okula Adanma	Kadro	163	90,48	7,117	2	,028
	Sözleşmeli	17	127,24			
	Ücretli	7	95,14			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının çalışma şekli değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=7,117$; $p<,05$). Farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla gruplar kendi aralarında ikili olarak karşılaştırılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.55. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Kadrolu	Sözleşmeli	Ücretli
Kadrolu	$\bar{x}_{sıra}=90,48$	$p<,05$	$p>,05$
Sözleşmeli		$\bar{x}_{sıra}=127,24$	$p>,05$
Ücretli			$\bar{x}_{sıra}=95,14$

Çizelgede görüldüğü üzere, örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının çalışma şekli değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın kadrolu grubu ile sözleşmeli olan grubu arasında, sözleşmeli lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p<,05$).

Çizelge 4.56. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Kadrolu	163	93,04	,434	2	,805
	Sözleşmeli	17	101,82			
	Ücretli	7	97,29			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının çalışma şekli değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,434$; $p>,05$).

Çizelge 4.57. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Öğretim İşlerine Adanma	Kadrolu	163	89,97	7,707	2	,021
	Sözleşmeli	17	126,94			
	Ücretli	7	107,79			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının çalışma şekli değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=7,707$; $p<,05$). Farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla gruplar kendi aralarında ikili olarak karşılaştırılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.58. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Gruplar	Kadrolu	Sözleşmeli	Ücretli
Kadrolu	$\bar{x}_{sıra}=89,97$	p<,05	p>,05
Sözleşmeli		$\bar{x}_{sıra}=126,94$	p>,05
Ücretli			$\bar{x}_{sıra}=107,79$

Çizelgede görüldüğü üzere, örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının çalışma şekli değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney U testi sonucunda söz konusu farklılığın kadrolu grubu ile sözleşmeli olan grubu arasında, sözleşmeli lehine $p<,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmamıştır ($p<,05$).

Çizelge 4.59. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Çalışma Grubuna Adanma	Kadroolu	163	93,21	,348	2	,840
	Sözleşmeli	17	101,32			
	Ücretli	7	94,50			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının çalışma şekli değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,348$; $p>,05$).

Çizelge 4.60. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Toplam Puan	Kadroolu	163	90,94	5,210	2	,074
	Sözleşmeli	17	122,38			
	Ücretli	7	96,29			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanlarının çalışma şekli değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,210$; $p>,05$).

4.2.10. OKUL TÜRÜ

Çizelge 4.61. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Okula Adanma Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Okula Adanma	Devlet	164	90,58	14854,50	1324,50	-2,313	,021
	Özel	23	118,41	2723,50			
	Toplam	187					

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği okula adanma alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U analizi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z=-2,313$; $p<,05$). Söz konusu farklılık özel okul grubunun lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 4.62. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretmenlik Mesleğine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Öğretmenlik	Devlet	164	95,37	15640,50			
Mesleğine	Özel	23	84,24	1937,50	1661,50	-,926	,355
Adanma	Toplam	187					

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U analizi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-,926$; $p>,05$).

Çizelge 4.63. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Öğretim İşlerine Adanma Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Öğretim	Devlet	164	89,47	14672,50			
İşlerine	Özel	23	126,33	2905,50	1142,50	-3,069	,002
Adanma	Toplam	187					

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği öğretim işlerine adanma alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U analizi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z=-3,069$; $p<,05$). Söz konusu farklılık özel okul grubunun lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 4.64. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Çalışma Grubuna Adanma Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Çalışma Grubuna Adanma	Devlet	164	93,21	15286,50	1756,50	-,534	,593
	Özel	23	99,63	2291,50			
	Toplam	187					

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği çalışma grubuna adanma alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U analizi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-,534$; $p>,05$).

Çizelge 4.65. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Adanmışlık Toplam Puanı Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Toplam Puan	Devlet	164	91,56	15015,50	1485,50	-1,648	,099
	Özel	23	111,41	2562,50			
	Toplam	187					

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U analizi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,648$; $p>,05$).

4.3. KARAR ÖLÇEĞİ PUANLARI İÇİN YAPILAN ANALİZLER

4.3.1. CİNSİYET

Çizelge 4.66. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Karar Verme	Erkek	63	26,40	5,40	,68	-,562	185	,575
	Kadın	124	26,87	5,47	,49			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Verme alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,562$; $p>,05$).

Çizelge 4.67. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Ortak Karar Verme	Erkek	63	9,06	2,77	,34	-1,058	185	,292
	Kadın	124	9,48	2,46	,22			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,058$; $p>,05$).

Çizelge 4.68. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yönetici Karar Verme	Erkek	63	9,65	2,54	,32	2,092	185	,038
	Kadın	124	8,76	2,86	,25			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,092$; $p>,05$). Söz konusu farklılık erkek grubun lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 4.69. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Karara Katılma	Erkek	63	5,78	1,63	,20	-,486	185	,627
	Kadın	124	5,90	1,52	,13			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karara Katılma alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,486$; $p>,05$).

Çizelge 4.70. Karar Verme Ölçeği Karar Toplam Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Karar Toplam	Erkek	63	50,89	8,06	1,01	-,103	185	,918
	Kadın	124	51,01	7,14	,64			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,103$; $p>,05$).

4.3.2. YAŞ

Çizelge 4.71. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karar Verme	30 ve altı	93	87,27	2,912	2	,233
	31-40 yaş	71	99,99			
	41 ve üzeri	23	102,70			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Verme alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,912$; $p>,05$).

Çizelge 4.72. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Ortak Karar Verme	30 ve altı	93	94,35	,280	2	,869
	31-40 yaş	71	95,30			
	41 ve üzeri	23	88,57			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,280$; $p>,05$).

Çizelge 4.73. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yönetici Karar Verme	30 ve altı	93	93,25	,292	2	,864
	31-40 yaş	71	93,15			
	41 ve üzeri	23	99,67			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,292$; $p>,05$).

Çizelge 4.74. Karar Verme Ölçeği Karara KatılmaAlt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karara Katılma	30 ve altı	93	88,39	2,282	2	,320
	31-40 yaş	71	100,98			
	41 ve üzeri	23	95,13			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karara Katılma alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,282$; $p>,05$).

Çizelge 4.75. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Toplam Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karar Toplam	30 ve altı	93	87,19	2,954	2	0,228
	31-40 yaş	71	101,15			
	41 ve üzeri	23	99,46			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Toplam puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,954$; $p>,05$).

4.3.3. MEDENİ DURUM

Çizelge 4.76. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karar Verme	Evli	118	97,46	1,336	2	,513
	Bekar	60	88,49			
	Diğer	9	85,39			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Verme alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,336$; $p>,05$).

Çizelge 4.77. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Ortak Karar Verme	Evli	118	99,31	3,542	2	,170
	Bekar	60	86,57			
	Diğer	9	74,00			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,542$; $p>,05$).

Çizelge 4.78. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Yönetici Karar Verme	Evli	118	88,83	3,069	2	,216
	Bekar	60	102,01			
	Diğer	9	108,44			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,069$; $p>,05$).

Çizelge 4.79. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Karara Katılma	Evli	118	100,02	4,171	2	,124
	Bekar	60	84,27			
	Diğer	9	80,00			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karara Katılma alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,171$; $p>,05$).

Çizelge 4.80. Karar Verme Ölçeği Karar Toplam Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Karar Toplam	Evli	118	97,80	1,640	2	,440
	Bekar	60	88,12			
	Diğer	9	83,39			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Toplam puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,640$; $p>,05$).

4.3.4. MEZUNİYET

Çizelge 4.81. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Karar Verme	Yükseköğül	10	110,90	1,589	2	,452
	Lisans	158	92,00			
	Yüksek Lisans	19	101,76			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Verme alt boyutu puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,452$; $p>,05$).

Çizelge 4.82. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Ortak Karar Verme	Yüksekokul	10	102,60	,622	2	,733
	Lisans	158	92,68			
	Yüksek Lisans	19	100,42			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,622$; $p>,05$).

Çizelge 4.83. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yönetici Karar Verme	Yüksekokul	10	103,45	,380	2	,827
	Lisans	158	93,79			
	Yüksek Lisans	19	90,76			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,380$; $p>,05$).

Çizelge 4.84. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Karara Katılma	Yüksekokul	10	104,70	,753	2	,686
	Lisans	158	94,18			
	Yüksek Lisans	19	86,87			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karara Katılma alt boyutu puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,753$; $p>,05$).

Çizelge 4.85. Karar Verme Ölçeği Karar Toplam Puanlarının Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Karar Toplam	Yüksekokul	10	113,20	1,778	2	,411
	Lisans	158	91,97			
	Yüksek Lisans	19	100,74			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Toplam puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,778$; $p>,05$).

4.3.5. FAKÜLTE

Çizelge 4.86. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karar Verme	Eğt.Ens./Yük.Öğrt.Ok.	19	107,18			
	Eğitim Fakültesi	122	93,61			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	91,09	1,498	3	,683
	Diğer	19	87,42			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Verme alt boyutu puanlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,498$; $p>,05$).

Çizelge 4.87. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Ortak Karar Verme	Eğt.Ens./Yük.Öğrt.Ok.	19	106,76			
	Eğitim Fakültesi	122	94,40			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	97,31	3,817	3	,282
	Diğer	19	73,97			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu puanlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,817$; $p>,05$).

Çizelge 4.88. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yönetici Karar Verme	Eğt.Ens./Yük.Öğrt.Ok.	19	90,68			
	Eğitim Fakültesi	122	96,41			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	83,13	1,491	3	,684
	Diğer	19	97,32			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu puanlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,491$; $p>,05$).

Çizelge 4.89. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karara Katılma	Eğt.Ens./Yük.Öğrt.Ok.	19	102,87			
	Eğitim Fakültesi	122	93,04			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	93,11	,593	3	,898
	Diğer	19	92,58			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karara Katılma alt boyutu puanlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,593$; $p>,05$).

Çizelge 4.90. Karar Verme Ölçeği Karar Toplam Puanlarının Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karar Toplam	Eğt.Ens./Yük.Öğrt.Ok.	19	107,00			
	Eğitim Fakültesi	122	94,30			
	Fen-Edebiyat Fakültesi	27	90,19	1,827	3	,609
	Diğer	19	84,47			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Toplam puanlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,827$; $p>,05$).

4.3.6. BRANŞ

Çizelge 4.91. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Karar Verme	Sınıf Öğrt.	98	27,31	5,186	,524	1,576	185	,117
	Branş Öğrt.	89	26,06	5,662	,600			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Verme alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,576$; $p>,05$).

Çizelge 4.92. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Ortak Karar Verme	Sınıf Öğrt.	98	9,54	2,565	,259	1,110	185	,269
	Branş Öğrt.	89	9,12	2,571	,273			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,110$; $p>,05$).

Çizelge 4.93. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yönetici Karar Verme	Sınıf Öğrt.	98	9,07	2,901	,293	,065	185	,948
	Branş Öğrt.	89	9,04	2,662	,282			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,065$; $p>,05$).

Çizelge 4.94. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Karara Katılma	Sınıf Öğrt.	98	5,93	1,555	,157	,671	185	,503
	Branş Öğrt.	89	5,78	1,565	,166			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karara Katılma alt boyutu puanlarının branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek

üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,671$; $p>,05$).

Çizelge 4.95. Karar Verme Ölçeği Karar Toplam Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Karar Toplam	Sınıf Öğrt.	98	51,85	7,233	,731	1,702	185	,090
	Branş Öğrt.	89	50,00	7,599	,806			

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Toplam puanlarının branş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,702$; $p>,05$).

4.3.7. MESLEKİ KIDEM

Çizelge 4.96. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karar Verme	5 yıl ve altı	49	96,47	2,557	3	,465
	6-10 yıl	60	86,40			
	11-15 yıl	50	94,27			
	16 yıl ve üstü	28	105,48			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Verme alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,557$; $p>,05$).

Çizelge 4.97. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Ortak Karar Verme	5 yıl ve altı	49	98,79	,689	3	,876
	6-10 yıl	60	93,88			
	11-15 yıl	50	89,87			
	16 yıl ve üstü	28	93,25			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,689$; $p>,05$).

Çizelge 4.98. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yönetici Karar Verme	5 yıl ve altı	49	86,46	1,609	3	,657
	6-10 yıl	60	98,17			
	11-15 yıl	50	93,38			
	16 yıl ve üstü	28	99,38			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,609$; $p>,05$).

Çizelge 4.99. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karara Katılma	5 yıl ve altı	49	96,33	5,449	3	,142
	6-10 yıl	60	81,64			
	11-15 yıl	50	104,49			
	16 yıl ve üstü	28	97,68			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karara Katılma alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,559$; $p>,05$).

Çizelge 4.100. Karar Verme Ölçeği Toplam Karar Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Toplam Karar	5 yıl ve altı	49	96,76	2,104	3	,551
	6-10 yıl	60	86,13			
	11-15 yıl	50	96,23			
	16 yıl ve üstü	28	102,05			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Toplm puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,104$; $p>,05$).

4.3.8. KURUMDAKİ KIDEMİ

Çizelge 4.101. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Karar Verme	5 yıl ve altı	158	90,79	4,488	2	,106
	6-10 yıl	17	119,44			
	11 yıl ve üstü	12	100,21			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Verme alt boyutu puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,488$; $p>,05$).

Çizelge 4.102. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Ortak Karar Verme	5 yıl ve altı	158	92,77	1,883	2	,390
	6-10 yıl	17	110,44			
	11 yıl ve üstü	12	86,88			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,883$; $p>,05$).

Çizelge 4.103. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yönetici Karar Verme	5 yıl ve altı	158	96,70	3,228	2	,199
	6-10 yıl	17	72,44			
	11 yıl ve üstü	12	89,04			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,228$; $p>,05$).

Çizelge 4.104. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karara Katılma	5 yıl ve altı	158	92,06	2,991	2	,224
	6-10 yıl	17	115,12			
	11 yıl ve üstü	12	89,63			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karara Katılma alt boyutu puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,991$; $p>,05$).

Çizelge 4.105. Karar Verme Ölçeği Karar Toplam Puanlarının Kurumdaki Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Toplam Karar	5 yıl ve altı	158	91,66	3,072	2	,215
	6-10 yıl	17	115,85			
	11 yıl ve üstü	12	93,79			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Toplam puanlarının kurumdaki kıdemi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,072$; $p>,05$).

4.3.9. ÇALIŞMA ŞEKLİ

Çizelge 4.106. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Karar Verme	Kadro	163	93,59	2,526	2	,283
	Sözleşmeli	17	107,85			
	Ücretli	7	69,86			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Verme alt boyutu puanlarının çalışma şekli değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=2,526$; $p>,05$).

Çizelge 4.107. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Ortak Karar Verme	Kadro	163	93,18	,376	2	,829
	Sözleşmeli	17	101,56			
	Ücretli	7	94,79			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu puanlarının çalışma şekli değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,376$; $p>,05$).

Çizelge 4.108. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yönetici Karar Verme	Kadrolu	163	96,21	2,176	2	,337
	Sözleşmeli	17	80,32			
	Ücretli	7	75,79			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu puanlarının çalışma şekli değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,176$; $p>,05$).

Çizelge 4.109. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Karara Katılma	Kadrolu	163	94,49	2,968	2	,227
	Sözleşmeli	17	102,38			
	Ücretli	7	62,14			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karara Katılma alt boyutu puanlarının çalışma şekli değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,968$; $p>,05$).

Çizelge 4.110. Karar Verme Ölçeği Toplam Karar Puanlarının Çalışma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Toplam Karar	Kadrolu	163	94,14	3,240	2	,198
	Sözleşmeli	17	105,79			
	Ücretli	7	62,14			
	Toplam	187				

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Toplam puanlarının çalışma şekli değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda grupların sıralama ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,240$; $p>,05$).

4.3.10. OKUL TÜRÜ

Çizelge 4.111. Karar Verme Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Karar Verme	Devlet	164	91,03	14929,00	1399,00	-2,008	,045
	Özel	23	115,17	2649,00			
	Toplam	187					

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Verme alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U analizi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z=-2,008$; $p<,05$). Söz konusu farklılık özel okul grubunun lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 4.112. Karar Verme Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Ortak Karar Verme	Devlet	164	92,67	15198,50	1668,50	-,901	,368
	Özel	23	103,46	2379,50			
	Toplam	187					

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U analizi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-,901$; $p>,05$).

Çizelge 4.113. Karar Verme Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Yönetici Karar Verme	Devlet	164	95,25	15621,00			
	Özel	23	85,09	1957,00	1681,00	-,848	,396
	Toplam	187					

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U analizi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-,848$; $p>,05$).

Çizelge 4.114. Karar Verme Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Karara Katılma	Devlet	164	93,07	15263,50			
	Özel	23	100,63	2314,50	1733,50	-,641	,522
	Toplam	187					

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karara Katılma alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U analizi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-,641$; $p>,05$).

Çizelge 4.115. Karar Verme Ölçeği Karar Toplam Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Karar Toplam Puanı	Devlet	164	91,37	14984,50			
	Özel	23	112,76	2593,50	1454,50	-1,777	,076
	Toplam	187					

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin karar verme ölçeği Karar Toplam puanlarının okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere

yapılan Mann Whitney-U analizi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,777$; $p>,05$).

4.4. ADANMIŞLIK PUANLARI İLE KARAR VERME ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK ANALİZLER

Çizelge 4.116. Adanmışlık Ölçeği Puanları ile Karar Ölçeği Karar Verme Alt Boyutu Arasındaki İlişkiler

Adanmışlık Ölçeği Boyutları	Karar Ölçeği Karar Verme Puanları		
	N	r	p
Okula Adanma	187	,504	,000
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	187	,222	,000
Öğretim İşlerine Adanma	187	,271	,000
Çalışma Grubuna Adanma	187	,358	,000
Adanmışlık Toplam Puanı	187	,454	,000

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile karar ölçeği Karar Verme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, Karar Verme alt boyutu ile okula adanma ($r=,504$; $p<,001$), öğretmenlik mesleğine adanma ($r=,222$; $p<,001$), öğretim işlerine adanma ($r=,271$; $p<,001$), çalışma grubuna adanma ($r=,358$; $p<,001$) ve adanmışlık toplam puanları ($r=,454$; $p<,001$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.117. Adanmışlık Ölçeği Puanları ile Karar Ölçeği Ortak Karar Verme Alt Boyutu Arasındaki İlişkiler

Adanmışlık Ölçeği Boyutları	Karar Ölçeği Ortak Karar verme Puanları		
	N	r	p
Okula Adanma	187	,420	,000
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	187	,289	,000
Öğretim İşlerine Adanma	187	,274	,000
Çalışma Grubuna Adanma	187	,240	,001
Adanmışlık Toplam Puanı	187	,404	,000

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile karar ölçeği Ortak Karar Verme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, Ortak Karar Verme alt boyutu ile okula adanma ($r=,420$; $p<,001$), öğretmenlik mesleğine

adanma ($r=,289$; $p<,001$), öğretim işlerine adanma ($r=,274$; $p<,001$), çalışma grubuna adanma ($r=,240$; $p<,01$) ve adanmışlık toplam puanları ($r=,404$; $p<,001$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.118. Adanmışlık Ölçeği Puanları ile Karar Ölçeği Yönetici Karar Verme Alt Boyutu Arasındaki İlişkiler

Adanmışlık Ölçeği Boyutları	Karar Ölçeği Yönetici Karar Verme Puanları		
	N	r	p
Okula Adanma	187	-,381	,000
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	187	-,272	,000
Öğretim İşlerine Adanma	187	-,400	,000
Çalışma Grubuna Adanma	187	-,289	,000
Adanmışlık Toplam Puanı	187	-,428	,000

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile karar ölçeği Yönetici Karar Verme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, Yönetici Karar Verme alt boyutu ile okula adanma ($r=-,381$; $p<,001$), öğretmenlik mesleğine adanma ($r=-,272$; $p<,001$), öğretim işlerine adanma ($r=-,400$; $p<,001$), çalışma grubuna adanma ($r=-,289$; $p<,01$) ve adanmışlık toplam puanları ($r=-,428$; $p<,001$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.119. Adanmışlık Ölçeği Puanları ile Karar Ölçeği Karara Katılma Alt Boyutu Arasındaki İlişkiler

Adanmışlık Ölçeği Boyutları	Karar Ölçeği Karara Katılma Puanları		
	N	r	p
Okula Adanma	187	,463	,000
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	187	,251	,001
Öğretim İşlerine Adanma	187	,246	,001
Çalışma Grubuna Adanma	187	,313	,000
Adanmışlık Toplam Puanı	187	,426	,000

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile karar ölçeği Karara Katılma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, Karara Katılma alt boyutu ile okula adanma ($r=,463$; $p<,001$), öğretmenlik mesleğine adanma ($r=,251$; $p<,01$), öğretim işlerine adanma ($r=,246$; $p<,01$), çalışma grubuna adanma ($r=,313$;

$p<,001$) ve adanmışlık toplam puanları ($r=,426$; $p<,001$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.120. Adanmışlık Ölçeği Puanları ile Karar Ölçeği Karar Toplam Puanları Arasındaki İlişkiler

Adanmışlık Ölçeği Boyutları	Karar Ölçeği Karar Toplam Puanları		
	N	r	p
Okula Adanma	187	,468	,000
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	187	,213	,003
Öğretim İşlerine Adanma	187	,194	,008
Çalışma Grubuna Adanma	187	,302	,000
Adanmışlık Toplam Puanı	187	,400	,000

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adanmışlık ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile karar ölçeği Karar Toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda, Karar Toplam puanları ile okula adanma ($r=,468$; $p<,001$), öğretmenlik mesleğine adanma ($r=,213$; $p<,01$), öğretim işlerine adanma ($r=,194$; $p<,01$), çalışma grubuna adanma ($r=,302$; $p<,001$) ve adanmışlık toplam puanları ($r=,400$; $p<,001$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada İstanbul ili Maltepe ilçesinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerinin kendi okul yöneticilerinin karar verme ve örgütsel adanmışlık düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Araştırma sürecinde elde edilen verilerin istatistiksel analizleri sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır.

5.1.1. Alt Amaçlara İlişkin Sonuç ve Tartışma

Çalışmamız sonuçlarına göre Örgütsel Adanmışlık ölçeğinin Okula Adanma alt boyutu yaş değişkenine göre sıralama ortalamaları anlamlı bulunmamıştır. Örgütsel adanmışlık düzeyi açısından 31-40 yaş grubunun okula adanma düzeyi tüm yaş gruplarından daha yüksektir. 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler 30 ve altı yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek düzeyde adanmaktadır. 30 ve altı yaş grubundaki öğretmenlerin düşük düzeyde adanması yeterli katılım ve iş birliği yapmamalarından kaynaklanıyor olabilir. Alien ve Meyer(1984) ise, daha ileriki yaştaki iş görenlerin, işlerinde daha iyi pozisyonlar kazanmalarından ve adaletli davranış görmelerinden kaynaklanan çeşitli nedenlerin onların tutumsal olarak örgüte bağlılık duyan bireyler yaptığını ileri sürmüşlerdir(Balay, 2000).

Örgütsel Adanmışlık ölçeğinin Öğretmenlik Mesleğine Adanma alt boyutu cinsiyet değişkenine göre anlamlı bulunmamakla beraber, kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine erkek öğretmenlere göre kendilerini daha fazla adadıkları görülmektedir. Bu durum erkek öğretmenlerin aile içi ekonomik ihtiyaçların karşılanmasından sorumlu olmasından dolayı öğretmenlik mesleği dışında faaliyetlerde bulunuyor olmasından kaynaklanıyor olabilir. Brett ve diğerleri (1995) mali gereksinimlerin, çalışanların iş davranışı ve tutumlarını belirlemedeki rolünü araştırmıştır. Bulgular, mali gereksinimlerin, iş görenlerin örgütsel bağlılık ve performans ilişkisini etkilediğini, daha düşük mali gereksinim içindeki kişilerin, örgütsel bağlılık ve performans ilişkisinin de daha düşük olduğunu göstermiştir(Balay, 2000).

Örgütsel Adanmışlık ölçeği, Adanmışlık toplam puanı alt boyutu puanlarının mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. (Yazıcı, 1998, s. 55), bu sonucu destekler nitelikteki araştırmasında öğretmenlerin, etkili öğretmenlik niteliklerini ne ölçüde gösterdikleri sorusuna verdikleri yanıtlarda öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre anlamlı fark çıkmadığını belirtmiştir. Bunun nedeni olarak ise verilen eğitimde teorik bilgilerin mesleki uygulamalarda bireyleri çok farklılaştırmadığı görüşüne yer vermiştir.

Örgütsel Adanmışlık ölçeğinin Çalışma Grubuna Adanma alt boyutu kurumdaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir. Başka bir ifadeyle, 11 yıl ve üstünde kurumdaki kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğer kıdem gruplarına göre daha olumlu değerlendirdikleri görülmektedir. Genel olarak meslekte çalışma süresi arttıkça çalışma grubuna adanma kalitesini değerlendirme biçimi olumlaşmaktadır. Bu durum geleneksel olarak yaşı büyük, tecrübesi fazla olan öğretmenlerin daha fazla katılım göstermesi ve işbirliğine açık olmasından kaynaklanıyor olabilir. İşgörenin hizmet süresi arttıkça örgüte yatırımın ve örgütten elde edilecek kazançların arttığı, bu sebeple ayrılma durumunda oluşabilecek kayıpları yaşamamak adına örgüte bağlılığın arttığı söylenebilir(İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel Adanmışlık ölçeğinin Okula Adanma alt boyutu çalışma şekli değişkenine göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle, sözleşmeli öğretmenlerin diğer çalışma gruplarındaki öğretmenlere göre kendilerini okula daha fazla adadıkları görülmektedir. Kadrolu öğretmenlerin bağlı oldukları kurumda herhangi bir işten çıkarılma kaygıları bulunmamaktadır. Dolayısıyla sözleşmeli öğretmenlerin diğer gruplara göre okula adanmışlıklarının fark oluşturması kaçınılmazdır.

Örgütsel Adanmışlık ölçeğinin Öğretim İşlerine Adanma alt boyutu çalışma şekli değişkenine göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle sözleşmeli öğretmenlerin diğer çalışma gruplarındaki öğretmenlere göre kendilerini öğretim işlerine daha fazla adadıkları görülmektedir.

Örgütsel Adanmışlık ölçeğinin Okula Adanma alt boyutu okul türü değişkenine göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle özel okulda çalışan öğretmenlerin devlet okulunda

alışan ğretmenlere göre kendilerini okula daha fazla adadıkları grlmektedir. Bu durum özel okulda çalışan öğretmenlerin kendilerini okula kabul ettirme çabası olarak açıklanabilir.

Örgütsel Adanmışlık leğinin ğretim İşlerine Adanma alt boyutu okul türü değişkenine göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle özel okulda çalışan öğretmenlerin devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre kendilerini ğretim işlerine daha fazla adadıkları grlmektedir. Bu durum özel okulda çalışan öğretmenlerin, veli ve öğrencilerin beklentilerini en iyi şekilde karşılamak istenmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Örgütsel bağlılık, örgütün kendisi ile rgt yelerinin ilişkisinden doğan bir kavramdır. ekmecelioğlu (2006), rgtsel bağlılığı çalışanların rgt içinde kalma isteği, rgt amaç ve değerlerine olan bağlılığı şeklinde tanımlamaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık, hem örgütün daha iyi çalışmasını sağlayacak hem de çalışanın daha mutlu ve güdülenmiş olarak çalışmasına yardımcı olacaktır.

Araştırmalar bağlılığı yüksek olan çalışanların, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada fazla çaba sarf ettiklerini göstermektedir. Ayrıca bu tür çalışanların rgt ile olumlu ilişkiler kurdukları ifade edilmektedir

Karar Verme leğinin Yönetici Karar Verme alt boyutu cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle, erkek öğretmenlerin yönetici kararına bayan öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirdikleri grlmektedir.

Karar Verme leğinin Karar Verme alt boyutu okul türü değişkenine göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle, özel okulda çalışan öğretmenlerin devlet okulunda çalışan öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirdikleri grlmektedir.

Karar Verme alt boyutu ile rgtsel Adanmışlık alt boyutlarından okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, ğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ve adanmışlık toplam puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Ortak Karar Verme alt boyutu ile Örgütsel Adanmışlık alt boyutlarından okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ve adanmışlık toplam puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Yönetici Karar Verme alt boyutu ile Örgütsel Adanmışlık alt boyutlarından okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ve adanmışlık toplam puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Karara Katılma alt boyutu ile Örgütsel Adanmışlık alt boyutlarından okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma çalışma grubuna adanma ve adanmışlık toplam puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Karar Ölçeği Karar Toplam puanları ile Örgütsel Adanmışlık alt boyutlarından okula adanma, öğretmenlik mesleğine adanma, öğretim işlerine adanma, çalışma grubuna adanma ve adanmışlık toplam puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarından yola çıkılarak İlköğretim Öğretmenlerinin Kendi Okul Yöneticilerinin Karar Verme Sürecindeki Etkilerine İlişkin Algıları boyutunda şu öneriler geliştirilebilir.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Sonuçlar da göstermektedir ki yönetim sorunlarının genel yapısı gereğince sosyal açıdan ele alınmaları gerekmektedir. Kişiler arasındaki ilişkilerdeki kopuklukların giderilmesi, başkaları ile verimli bir çalışma ortamının oluşturulması, kararları etkileyen iyi analiz edilip çıkarılması sonucunda sağlıklı kararlara varma ve etkili bir organizasyona ulaşabilme sağlanabilir.
- Karar vermek seçilen yöntemler, kişilere uygulama fırsatı vermelidir. Ayrıca seçilen yöntemler, kişilerin içerisindeki yeteneklerini, yaratıcı düşüncelerini ortaya koyabilecek imkanlar sağlamalıdır.

- Yöneticilerin; karar verme sürecini, karar verme sürecinin aşamalarını, karar verme modellerini, karar verme tekniklerini bilmeleri gerekmektedir.
- Yöneticilerin bilimsel ve teknolojik olarak sürekli eğitimden geçirilmelerinin sağlanması gerekmektedir.
- Yöneticilerin periyodik olarak hizmetiçi eğitimden geçirilmelidirler.
- Yöneticilerin demokratik bir işleyiş ve süreç içinde belirli bir süre için seçilmelidir.
- Eğitimde yenileşme çalışmaları başlamadan önce yönetici ve öğretmenlerin hizmetiçi eğitim imkanlarından yararlanmaları sağlanmalıdır.
- Okul yöneticilerinin öğretmenlerin eğitim ve öğretim etkinliklerinde daha fazla karara katılmalarını sağlamaları, öğretmenlerin adanmışlık düzeylerinin yükselmesine katkı sağlayabilecektir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmada sadece öğretmenlerin, okul yöneticilerinin karar verme sürecindeki etkilerine ilişkin algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Öğretmenlerin yanı sıra okul yöneticilerinin, müfettişlerin hatta öğrencilerin karar verme ve örgütsel adanmışlıkları değişik araştırmalarla incelenerek, bu araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılması daha somut sonuçlar elde edilmesine yardımcı olabilecektir.
- Bu araştırma Maltepe ilçesi ile sınırlı kaldığından, araştırmayı daha da genişleterek diğer öğretmenlerin de algılarına başvurularak bu araştırmanın sonuçları ile kıyaslanabilir.

Ek I: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım,

Akademik amaçla hazırlanmış olan bu anketin amacı bilimsel bilgi toplamaktır. Konuya ilişkin soruların tam olarak tespit edilmesi ve uygun çözüm yollarının bulunması, ankette edindiğimiz durumlara ilişkin toplanan bilgilerin doğruluğuna bağlı olacaktır. Bu nedenle ankete vereceğiniz cevaplar, araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik oranını artıracaktır. Toplanacak bilgiler, bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Sonuçlar toplu olarak değerlendirileceğinden ankete isim yazılmasına gerek yoktur. Lütfen yanıtsız soru bırakmayınız.

Gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Özlem TAŞCI

Cinsiyetiniz:	☐ Erkek	☐ Kadın	Yaşınız:
Medeni Durumunuz:	☐ Evli	☐ Bekar	☐ Dul ☐ Boşanmış
En Son Mezun Olduğunuz Okul :			
☐ Yüksek Okul ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Diğer			
En Son Mezun Olduğunuz Fakülte ve Bölüm:			
☐ Yüksek Öğretmen Okulu			
☐ Eğitim Enstitüsü			
☐ Eğitim Fakültesi Bölüm (Lütfen belirtiniz).....			
☐ Edebiyat/Fen –Edebiyat Fakültesi Bölüm (Lütfen belirtiniz).....			
☐ Diğer (Lütfen belirtiniz).....			
Branşı: ☐ Sınıf Öğretmeni ☐ Branş Öğretmeni(Yazınız).....			
Meslekteki Hizmet Süreniz:			
☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16-20 Yıl ☐ 21 ve üstü			
Bulunduğunuz Okuldaki Hizmet Süreniz:			
☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16-20 Yıl ☐ 21 ve üstü			
Çalışma Şekliniz: ☐ Kadrolu ☐ Sözleşmeli ☐ Ücretli			
Çalıştığınız okul: ☐ Devlet ☐ Özel			

Ek II: Karar Verme Ölçeği

Bu araştırma, okul müdürlerinin karar verme sürecindeki etkililiklerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilecektir. Aşağıda verilen anket bu amaçla geliştirilmiş olup anket maddelerine vereceğiniz içtenlikli yanıtlar bu araştırmaya ışık tutacaktır.

Anket üzerine isim yazmaya gerek yoktur ve anket maddelerine verilen yanıtlar amacı dışında başka herhangi bir yerde kullanılmayacaktır. Bu bölümdeki görüşlere A)Tamamen Katılıyorum, B)Katılıyorum, C)Kararsızım, D)Katılmıyorum, E)Hiç Katılmıyorum seçeneklerinden ekteki cevap anahtarına işaretleyerek belirtiniz, lütfen. Çok değerli ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederim.

		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Okul toplantılarında gündemi müdürün kendisi belirler.					
2	Müdür, okul toplantılarında gündemi öğretmenlerle birlikte oluşturur.					
3	Okul toplantıları sonucunda kararları müdürün kendisi verir.					
4	Öğretmenler toplantılara katılmak istemezler.					
5	Okul toplantıları belirlenen ihtiyaç üzerine yapılır.					
6	Belirli aralıklarla okul toplantıları düzenli olarak yapılır.					
7	Okul yönetiminde ortak karar verme kültürü oluşmuştur.					
8	Müdür karar verme aşamasında sorun çözme yöntemini iyi kullanır.					
9	Alınan kararlara herkesin uyması sağlanır.					
10	Müdür ve öğretmenler herhangi bir konuda karar vermiyorlarsa uzman görüşüne başvurulur.					
11	Önemli kararlar alınmadan önce, öğretmenler konu hakkında bilgilendirilerek, düşünceleri sağlanır.					
12	Müdür, öğretmenlerle işbirliği içinde, kararların uygulanmasında çıkabilecek engelleri ortadan kaldırmaya çalışır.					
13	Alınan kararlarda hem kurumun hem kişilerin yararı gözetilir.					
14	Karar verme işini müdür öğretmenlere bırakır.					
15	Kararlar esnek olup öğretmenlerin mesleki gelişimi açısından gerek duyulursa değiştirilir.					
16	Kararlarda başarılı eğitim kurumlarındaki iyi uygulama örnekleri dikkate alınır.					
17	Müdür her konuda kendisinin verdiği kararın en iyisi olduğunu düşünür.					

Ek III. Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

	Verilen durumlardaki gerçek görüşünüzü, her sorunun karşısında bulunan hanelerden sizin için uygun olanına (X) işareti koyarak belirtiniz	Çok Az	Az	Ara Sıra	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Okul için benden normal olarak beklenilenden fazla çaba göstermekteyim					
2	Dersle ilgili olarak ders dışında öğrencilere zaman ayırmaktayım					
3	Öğretmenlik mesleğini seçme kararımı yaşamımdaki en olumlu karar olarak değerlendirmekteyim					
4	Ders aralarında öğretmen arkadaşlarımla birlikte olmaktan hoşlanmaktayım					
5	Alanımla ilgili ders olmasa da okulda kalmak için başka derse girmeyi kabul ederim					
6	Günlük olarak planlanan derslerimi yetiştiremediğim zaman ek ders yapma fırsatı ararım					
7	Öğretmenlik mesleğinin değerlerini diğer mesleki değerlerden üstün görmekteyim					
8	Bu okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan başkalarına gururla bahsederim					
9	Bu okuldan gurur duymaktayım					
10	Herhangi bir uyarana gerek kalmaksızın dersime zamanında girerim					
11	Öğretmen olduğumu başkalarına gururla söylerim					
12	Bu okuldaki öğretmenler beni en yakın dostları olarak görmekte					
13	Okul yönetiminin öğretmenlere ilişkin uygulamasını onaylamıyorum					
14	Okuldaki işime dört elle sarılmaktayım					
15	Öğretmenlik mesleğinde önemli bir yer edinmek(tanınmak) istiyorum					
16	Yaşantımdaki en yakın arkadaşlarım bu okuldaki öğretmenlerdir					
17	Bu okul bende çalışma şevki uyandırır					
18	Öğrencilerimin aile yaşantısı hakkında bilgi edinmeye çalışırım					
19	Öğretmenlik mesleğini, çalışma hayatı için ideal bir meslek olarak görmekteyim					
20	Bu okuldaki öğretmenlerle okul dışında da ilişkiyi sürdürmekteyim					
21	Başka okulda çalışma şansına sahip olduğum halde, bu okulda çalışmaktan hoşlanıyorum					
22	Başarısız öğrencimin istenilen başarıyı göstermesi için fazla çaba göstermekteyim					
23	Çalışmama ekonomik açıdan gerek kalmasa da öğretmenlik mesleğini sürdürebilirim					
24	Kendimi, bu okuldaki öğretmenlerin yakın arkadaşı olarak görmekteyim					
25	Bu okuldaki insanlar arası ilişkiyi onaylamıyorum					
26	Ders yapmaktan zevk alıyorum					
27	Bu okulun geleceği beni gerçekten ilgilendiriyor					
28	Bu okul çalışabileceğim okullar içinde en iyisidir					

KAYNAKÇA

ATEŞ, Hayati, 1989, **“Yönetimde Karar Verme-Yaratıcılık ve Liderliğin Etkileri”** İ.Ü. İşletme Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

AYDIN, Mustafa, 1994, **“Eğitim Yönetimi”**, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.

BAĞIRKAN, Şemsettin, 1983, **“Karar Verme”**, Der Yayınları, İstanbul, 1983

BALAY, Refik, 2000, **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

BALCI, Ali, 2003, **Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler**, 2. Basım, PegemA Yayıncılık, Ankara.

BALCI, Ali, 2003, **Örgütsel Sosyalleşme**. 2. bs. Ankara: PegemA Yayıncılık.

BAYKAL, Besim, 1981, **“Organizasyonların Yönetimi”** Türkiye Şişe Cam Fabrikaları A.Ş.Yayını, İstanbul.

BAŞARAN, İbrahim Ethem, 2000, **“Eğitim Yönetimi”** Basım: Feryal Matbaası, Ankara.

BAŞARAN, İ.E. , 2000, **Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü**, Bilim Kitap Kirtasiye, Ankara Üniversitesi Yayınları

BAŞARAN, İ. Ethem. 1982. **Örgütsel Davranışın Yönetimi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

BAŞARAN, İ. Ethem.2000b. **Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul**. 4. bs. Ankara: Feryal Matbaası.

BURSALIOĞLU, Ziya, 1994 **“Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış”** 9.Baskı, Pegem Personel Geliştirme Yayını No:9 Ankara.

BURSALIOĞLU, Ziya, 2002 . **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. 12. bs. Ankara: PegemA Yayıncılık.

ÇEKMECELİOĞLU, H. , 2006, **“İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”** İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt.8 Sayı:2.

CELEP, C., 2000, **“Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler”**, Anı Yayıncılık, Ankara.

ÇETİN, M., 2004, **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

ÇETİN, Münevver, 2004b, . **Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık**. Nobel Yayınevi, Ankara.

ERDOĞAN, İlhan. ,1996, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

EREN, Erdal, 1996 **“Yönetim ve Organizasyon”** 3. Baskı, İşletme Ekonomisi Dizisi:33, İstanbul

EREN, Erol, 1993, **“Yönetim ve Organizasyon”** ,Beta Basım Yayın No: 401, İstanbul.

EREN, Erol, 1990, **“ İşletmelerde Stratejik Planlama ve Yönetim”** ,İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 234, İstanbul.

GÜÇLÜOL, Kemal, 1985, **“Eğitim Yönetiminde Karar ve Örnek Olaylar”**, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.

HAMILTON, Alexander, 1979, **“Yöneticiler Nasıl Karar Verirler?”** New York, A.B.D, 1979, Çev.: Rezzan MAHMUDOĞLU, Ece Yayınları, İstanbul.

HALAÇ, Osman, 2001, **“Kantitatif Karar Verme Teknikleri”** İ.Ü.İşletme Fakültesi, Alfa Basım Yayın, 5. Baskı.

İNCE, M ve GÜL, H. ,2005, **“Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”**, Çizgi Yayıncılık, Konya.

KOÇEL, Tamer, 1995, **“İşletme Yöneticiliği”**, Beta Basım Yayın No: 405, İstanbul.

ÖZALP, İnan, 1984, **“Yetki Kavramına Teoriler Açısından Bir Yaklaşım”** A.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt No: 2, Sayı: 2, Eskişehir, Haziran.

ÖZDEN, Kenan, 1989, **“Yöneylem Araştırması”** Hava Harp Okulları Yayınları, İstanbul.

ÖZDEN, Yüksel, 1997, **“Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları İle İlişkili mi?”**, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 135, Temmuz-Ağustos-Eylül, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, s.35-42.

ÖZMEN, Fatma, 2005, **“İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde, Okul Yöneticilerinin Karar Verme Sürecindeki Etkililiklerine İlişkin Ölçek Geliştirilmesi”** Fırat Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:15, Sayı:2, Sayfa:179-198, Elazığ

SIMON, Harbert A, 1970, **“Yönetimde Yeni Karar Verme Bilimi”**, Çev.: Mustafa Tosun, Amme İdare Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 3, Eylül.

TEKER, Edip, 1989, **“Örgütlerde Yönetim ve Karar Verme”** Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi, (Simon, H,A. : The New Science of Management Desicion, New York Evanston 1960)

TOSUN; Kemal, 1992, **“İşletme Yönetimi Genel Esaslar”** Cilt 1, Savaş Yayınları, 6. Baskı, Ankara

YAZICI, N. , 1998 **“İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Nitelikleri”** Yüksek Lisans Tezi, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

YOZGAT, Osman, 1983, **“İşletme Yönetimi”**, 6. Baskı, Meter Matbaası, İstanbul.

YOZGAT, Uğur, 1994, **“Yönetimde Karar Verme Teknikleri”** İstanbul.

YÜKSEL, İ, 2003, **Hemşirelerin İş Güçlüğü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi**, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:13,1.

ÖZGEÇMİŞ

ÖZLEM TAŞCI

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum Tarihi: 30. 03. 1980

Doğum Yeri: İzmit

EĞİTİM

Yüksek Lisan: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, 2012. Devam Ediyor.

Lisans: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü

Lise: Kdz. Ereğli Lisesi

Ortaokul: Atatürk Ortaokulu

İlkokul: Cumhuriyet İlkokulu

ÇALIŞTIĞI KURUMLAR

Ağrı Cengiz Topel İlköğretim Okulu (2002-2008)

İstanbul Maltepe Mürüvvet Hanım İlköğretim Okulu (2008-...)

İLETİŞİM

e-posta: tasci.ozlem@gmail.com