



**ÖĞRETMENLERİN MORAL DÜZEYİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERLE
KIYASLANMASI**

**EXAMINATION OF TEACHERS' JOB ATTENTION IN TERMS OF DEMOGRAPHIC
CHARACTERISTICS**

Elif TOPTAN AKPINAR¹, Evrim EMİNOĞLU², Yavuz Selim ŞEKER³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

08.09.2022

Kabul Tarihi

08.09.2022

Anahtar Kelimeler

Öğretmen,
Moral,
Eğitim.

Özet

Moral ve motivasyonu düşük olan bir kişinin yaptığı her işlem başarılı olamaz, görevini yaptığı izlenimini yaratmaya çalışır ve etkili sonuçlar alınamaz, çalışan iş doyumuna ulaşamaz ve onun için endişelenmez. Kurumdaki öğretmenlerin moral düzeyinin düşük olması hem kuruma karşı görevlerini yerine getirmede hem de öğrenciyi akademik yönden ilerletmede sorunlar yaratacak ve öğretmenin kendisinden beklediği mesleki verim sağlanamayacaktır. Çalışmada öğretmenlerin moral düzeylerinin demografik özellikleriyle ilişkisi olup olmadığının tespiti için Başibüyük (2012) tarafından geliştirilen Öğretmen Moral Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin demografik özellikleriyle moral düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Article Info

Received

08.09.2022

Accepted

08.09.2022

Keywords

Teacher,
Morale,
Education

Abstract

Every action taken by a person with low morale and motivation cannot be successful, he tries to create the impression that he is doing his duty, and effective results cannot be obtained, the employee cannot reach job satisfaction and does not worry about him. The low morale of the teachers in the institution will create problems both in fulfilling their duties towards the institution and in advancing the student academically, and the professional efficiency expected by the teacher will not be achieved. In the study, the Teacher Morale Scale developed by Başibüyük (2012) was used to determine whether the morale levels of teachers are related to their demographic characteristics. As a result of the analysis, it was determined that there was no relationship between the demographic characteristics of the teachers and their morale levels.

1.GİRİŞ

Öğretmen, öğrenci davranışının mimarıdır. Öğretmen, öğrencilerde istenen davranışı değiştirmeye çalışan, başarılı ve etkili kabul edilen kişidir. Eğitimde ürünün gerekli niteliklere sahip olmasında en önemli unsur öğretmendir ve eğitim-öğretim hizmetlerinin bel kemiğidir (Ataklı, 1993). Burada yapılan yorumlara göre öğretmen, öğretme ve öğrenmenin en önemli parçası olarak görülmektedir.

¹ Handan Hayrettin Yelkikanat Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İstanbul, e-mail: e_toptan@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-7800-2485 (Corresponding Author)

² Prof. Dr. Mustafa Zengin Ortaokulu, İstanbul, e-mail: revolinn@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0493-3716

³ Prof. Dr. Mustafa Zengin Ortaokulu, İstanbul, e-mail: y.selimsekerr@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2288-1972

Aydın (1984) morali, bireyin amaçları ile içinde bulundukları durum arasındaki farkın zihinsel olarak anlaşılması olarak tanımlarken, Dreeben (1973) morali bireyin çıkarları, amaçları ise örgütsel ve bireysel faydalar açısından tanımlamaktadır. Brown ve Sikes (1978) morali, kişinin eyleme karşı zihinsel ve duygusal tepkisi olarak tanımlamıştır.

Bir öğretmenin morali öğrencilerin olumlu davranışlar geliştirmesine ve öğrenmesine yardımcı olan bir faktördür. Öğretmen morali, onların öğretiminden tatmin olmalarına ve olumlu bir öğrenme ortamı yaratmalarına yardımcı olur, bu da öğrenci başarısını artırmaya yardımcı olur (Miller, 1981).

1.1. Öğretmen Morali

Moral kavramı, savaşın bir ifadesi olarak savaş sonrası dönemde ortaya çıkmışsa da daha sonra endüstri ve eğitim yönetimi alanlarına yayılarak değer değişkenlerinden biri haline gelmiştir. Moral kavramı, örgütteki bireylerin örgütsel amaç veya hedeflere uygun olarak örgütün sürekliliği ve etkinliği ile yakından ilgilidir (Andrew ve ark, 1985: 1).

Bu nedenle eğitim-öğretim sürecinde önemli rol oynayan öğretmenlerin morallerinin yüksek olmasının okul örgütlerinin amaçlarına, diğer bir ifadeyle öğrencilerin başarılarına olumlu yönde etki etmesi beklenmektedir. Okulun sosyal iklimi ve öğretmenlerin morali, öğrencilerin tutumlarını ve öğrenmelerini olumlu yönde etkileyebilir (Miller, 1981: 483).

Nitekim Ellenburg (1972), Dennis (1973), Cook (1979) ve Briggs (1986) tarafından yapılan araştırmalar, öğretmen morali ile öğrenci başarısı arasında pozitif ve doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Öğretmen morali artarken, öğrenci başarısı da artmaktadır. Öğretmen moralinin öğrencilerin gereksinimlerinin daha etkili olarak karşılanabilmesindeki etkisi kabul edilmektedir (Cook, 1979: 355).

Ellenburg (1972: 37), morali öğrenci başarısına ek olarak, okulun karakterini oluşturmaya yardımcı olur ve öğretmen morali, değişim yaratmada ve eğitim hedeflerine ulaşmada önemli bir faktör olarak kabul edilir (Briggs, 1986: 316).

1.2. Öğretmen Moralini Etkileyen Etmenler

Moral üzerine yapılan araştırma ve çalışmalar, öğretmen moralinin okul iklimi, yönetici davranışı ve öğrenci başarısı ile ilişkili olduğunu ve birinin diğerini olumlu ya da olumsuz etkilediğini göstermiştir.

Adams (1992) iş ortamındaki fırsatları kontrol edenin müdürler olduğunu ve öğretmenleri desteklemede birincil öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Okul müdürleri,

öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmak, morallerini, özgüvenlerini ve etkililiklerini geliştirmekle sorumludur.

Eren (2001), örgütsel açıdan; birlik ve beraberlik duygusu, direnme ve uzlaşmazlık, dinamik bir yapı, olumsuzluklara karşı direnç ve liderliğe itaat duygusunun çalışanların moralini olumlu etkilediğini belirtmiştir.

Öğrencilerin öğrenme ve başarma isteği öğretmenlerin moralini etkiler. Öğrencilerin başarısı öğretmeni daha çok motive ederken, öğrencilerin başarısızlığı öğretmenin cesaretini kırmaktadır. Çoğu zaman, öğretmenler öğrencilerin hassasiyetlerini ve isteklerini kendilerininkinden daha önemli görürler. Öğrencilerdeki düşük motivasyonu yüksek olarak kabul ederler (Stenlund, 1995).

Morali etkileyen bir diğer faktör daha önce de açıkladığımız gibi strestir. Stres fiziksel ve duygusal yorgunluğa neden olur, moral ve motivasyonu, iş doyumunu ve çalışma bağlılığını azaltır. Aşırı düzeyde stres yaşayan bireyler ideallerinde, işlerine olan ilgilerinde ve amaçlarına ulaşma arzularında kenetlenirler (Lumsden, 1998).

Okul müdürü; öğretmeni övmek ve güven vermek, öğrenci ve velilerle yaşadığı anlaşmazlıklarda öğretmene yardımcı olmak, öğretmenin fiziksel rahatlığına önem vermek, idari faaliyetlerde sorumluluk almak, onun hakkında bilgi sahibi olduğunu göstermek öğretmenin moralini doğrudan etkileyebileceği söylenmektedir (Üstüner, 1999).

1.3. Araştırmanın Önemi

Kuruluşlar insan faktörünün önemini anlar; çalışanlarının becerilerini geliştirmek için önlemler almaya başlamışlardır. Bu durum eğitim örgütlerine uyarlandığında öğretmenlerin gelişimi onların okula karşı tutumlarında iyileşmelere yol açmaktadır. Bu nedenle eğitim örgütleri amaçlarına ulaşabilmek için en büyük yatırımı öğretmenlere yapmalıdır. İyileştirme tedbirleri ile birlikte öğretmenlerin hem bilgi hem de moral düzeylerinde olumlu bir gelişme olacaktır. Öğretmen moralinin belirlenmesi, performanslarını artırmak için etkili bir araç olarak kullanılabilir. Morali yüksek olan öğretmenlerin öğrencileri ile daha etkili ve öğrenmeye açık oldukları düşünülmektedir. Öğretmen eğitimi, okulların öğrenen organizasyonlar haline gelmesine yardımcı olacaktır. Geleneksel yöntemlerin başarısız olduğu günümüzde öğrenen organizasyonların önemi daha da artmaktadır. Bu nedenle kuruluşların çalışanlarına yaptıkları her yatırım, onların geleceğini garanti altına almak için atılmış bir adımdır. Çalışanlarını geliştirmek için adımlar atmaya başlayan kuruluşların uzun ömürlü

olması kaçınılmazdır. Çalışmada öğretmenlerin moral düzeyiyle demografik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi gelecek çalışmalar için de oldukça önemlidir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmada öğretmenlerin moral düzeylerinin ile demografik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığının tespiti amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin moral düzeylerinin demografik özellikleriyle arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin moral düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin moral düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin moral düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin moral düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin moral düzeyleri okulda görev yapılan süreye göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin moral düzeyleri meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Araştırma İlişkisel Tarama Modeli'nde bir çalışmadır. Bu araştırma, öğretmenlerin moral düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Tarama modellerinin amacı, geçmişte olmuş ya da halen devam etmekte olan bir olayı betimlemektir. Bir tarama modeli türü olan korelasyonel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını ve/veya derecesini belirlemeye çalışır (Karasar, 2009).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 -2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 192 öğretmen yer almıştır. Tablo 1'de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	137	55	192	100

Tablo 1 incelendiğinde 137 kadın katılımcı, 55 erkek katılımcı olmak üzere toplam 192 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Öğretmen Moral Ölçeği: Öğretmenlerin moral özelliklerini ölçmek amacı ile araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 30 madde bulunmaktadır. Maddelerin tümü dördümlük likert tipi dereceleme ölçeğine uygun olarak hazırlanmıştır. Ölçek Başıbüyük (2012) tarafından geliştirilmiştir. Dereceleme kriterleri; Her zaman(4), Genellikle(3), Nadiren(2) ve Hiç(1) olarak açıklanmıştır. 7-14-19-27 nolu maddeler ters ifadelidir. Ölçeğin Uyum, Liderlik sinerjisi ve Kişisel Meydan Okuma olarak adlandırılan üç ayrı alt boyutu bulunmaktadır. Testin güvenirliği cronbach alfa yöntemine dayalı iç tutarlılık katsayısı ile belirlenmiştir. Test toplamının cronbach alfa değeri 0,914'dür ve bu sonuç testin çok yüksek bir güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Birinci alt boyutun cronbach alfa değeri 0,879; ikinci alt boyutun cronbach alfa değeri 0,874; ve üçüncü alt boyutun cronbach alfa değeri 0,639 olarak bulunmuştur. Tüm alt boyutların madde güvenirlik katsayıları istatistiksel açıdan 0,001 düzeyinde anlamlı sonuçlar vermiştir. Testin tümünde olduğu gibi; alt boyutların da güvenirliklerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anketler katılımcılara Google Form üzerinden gönderilmiş ve dikkatlice yanıtlamaları istenmiştir.

2.5. Veri Analizi

SPSS 22.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Moralin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Moralin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Uyum	25-35	67	2,0054	,43480	1,150	,319
	36-45	78	2,0606	,46370		
	46-60	46	1,9368	,40965		
Liderlik Sinerjisi	25-35	67	2,0677	,42144	,600	,550
	36-45	78	2,1183	,42218		
	46-60	46	2,0385	,37989		
Kişisel Meydan Okuma	25-35	67	1,7791	,48634	,430	,651
	36-45	78	1,7436	,58010		
	46-60	46	1,6870	,45147		

Analiz sonuçlarına göre uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Moralin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Moralin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Uyum	Kadın	137	1,9967	,44446	-,866	,379
	Erkek	55	2,0579	,43681		
Liderlik Sinerjisi	Kadın	137	2,0977	,41071	,741	,906
	Erkek	55	2,0490	,41540		
Kişisel Meydan Okuma	Kadın	137	1,6438	,45936	-4,432	,881
	Erkek	55	1,9927	,56955		

Analiz sonuçlarına göre uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Moralin medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Moralin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Uyum	Bekar	60	1,8909	,40511	2-,647	,772
	Evli	132	2,0702	,44813		
Liderlik Sinerjisi	Bekar	60	1,9513	,44448	-3,072	,149
	Evli	132	2,1439	,38248		
Kişisel Meydan Okuma	Bekar	60	1,7100	,47930	-,609	,516
	Evli	132	1,7591	,53388		

Analiz sonuçlarına göre uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Moralin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Moralin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Uyum	Lisans	114	2,0263	,43130	,458	,475
	Yüksek Lisans	78	1,9965	,45946		
Liderlik Sinerjisi	Lisans	114	2,1255	,37854	1,709	,061
	Yüksek Lisans	78	2,0227	,45112		
Kişisel Meydan Okuma	Lisans	114	1,6632	,45956	-2,654	,355
	Yüksek Lisans	78	1,8615	,57326		

Analiz sonuçlarına göre uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Moralin okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Moralin Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Uyum	1-5 yıl	84	2,0379	,40440	2,738	,045
	6-10 yıl	57	1,9920	,44810		
	11-20 yıl	34	2,1203	,44068		
	21 yıl ve üzeri	17	1,7594	,53197		
Liderlik Sinerjisi	1-5 yıl	84	2,1200	,36225	2,138	,097
	6-10 yıl	57	2,0729	,45518		
	11-20 yıl	34	2,1267	,41050		
	21 yıl ve üzeri	17	1,8552	,44926		
Kişisel Meydan Okuma	1-5 yıl	84	1,6952	,45678	1,079	,359
	6-10 yıl	57	1,8035	,56504		
	11-20 yıl	34	1,8235	,52052		
	21 yıl ve üzeri	17	1,6235	,61189		

Analiz sonuçlarına göre uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının okulda görev yapma durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Moralin meslekte görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Moralin Meslekte Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Meslekte Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Uyum	1-6 yıl	32	2,0057	,45539	1,828	,143
	7-11 yıl	50	1,9745	,41234		
	12-19 yıl	47	2,1412	,46386		
	20 ve üzeri	63	1,9553	,43257		
Liderlik Sinerjisi	1-6 yıl	32	2,0889	,41590	,724	,539
	7-11 yıl	50	2,0523	,40240		
	12-19 yıl	47	2,1571	,44129		
	20 ve üzeri	63	2,0513	,39611		

	1-6 yıl	32	1,6687	,50446		
Kişisel Meydan Okuma	7-11 yıl	50	1,7440	,43526	2,004	,115
	12-19 yıl	47	1,8936	,60268		
	20 ve üzeri	63	1,6698	,50053		

Analiz sonuçlarına göre uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının meslekte görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de öğretmenlerin çalışma koşulları oldukça zordur. Öğretmenlerden beklenen, öğrencinin sosyal, kültürel ve psikolojik gelişimini sağlamaktır. Öğretmenlerden beklentileri karşılamaları istense de onlara fırsatlar sunulmalıdır. Toplum tarafından itibarsızlaştırılan, maddi ve manevi açıdan tatmin edilemeyecek bir ortamda öğretmenlerden başarılı olmasını beklemek gerçekçi bir yaklaşımı yansıtmamaktadır. Bu durum öğretmenin işinden zevk almamasına, işinden kopmasına, moralinin ve iş doyumunun düşük olmasına yol açacaktır.

Çalışmada öğretmenlerin moral düzeyinin tespiti için 192 öğretmenle anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket uygulaması neticesinde;

Analiz sonuçlarına göre uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışma sonuçlarımızı Başbüyük'ün (2012) yaptığı çalışmanın sonuçları destekler niteliktedir. Öğretmenlerin moral düzeyleriyle cinsiyetleri arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız çalışma sonucundan farklı olarak Aksay'ın (2005) yaptığı çalışmada öğretmenlerin moral düzeyiyle medeni durumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının okulda görev yapma durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre uyum, liderlik sinerjisi, kişisel meydan okuma puanının meslekte görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yetim'in (2007) yapmış olduğu çalışma sonucunda da öğretmenlerin moral düzeyiyle mesleki kıdemleri arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

4.1. Öneriler

Öğretmenlerin moral düzeylerin çalıştıkları kurumun başarısına da etki eden en önemli faktörlerden biridir. Öğretmenlerin moral düzeyleri üzerine yapılan çalışmada anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır.

Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda örneklem grubuna okul müdürleri de dahil edilebilir.

Öğretmenlerin moral düzeylerini arttırarak okul içi ve okul dışı aktiviteler düzenlenebilir.

Bundan sonraki çalışmalarda okul yöneticilerin moral düzeyleri de tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Adams, C. F. (1992). Finding psychic rewards in today's schools: A rebuttal. *House*, 65, 343- 347.
- Aksay, O. (2005). Orta öğretim okullarında karara katılma ve öğretmen morali, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (3), 433-460.
- Andrew. Loyd, D. ve diğerleri, (1985). *Administrator's handbook for improving faculty morale*. Bloomington, Indiana. Phi Delta Kappc.
- Ataklı, A. (1993). *Yönetici davranışlarının öğretmen verimliliğine etkisi*. (doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. (1984). *Eğitimde yönetsel davranış*. Ankara: Bas.
- Başbüyük, K. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe bağlılıkları ile moral durumları arasındaki ilişki*, (yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Briggs, L. D. (1986). High morale descriptors, *The Clearing House*, 9 (7), 316-31.
- Brown, S. E. ve Sikes V. J. (1978). Morale of directors of curriculum and instruction as related to perceptions of leader behavior. *Education*, 99(2), 121.
- Cook, D. (1979). Teacher morale: symptoms. diagnosis and prescription. *The Clearing House*, 52 (8), 355-358.
- Dennis E. (1973). *Exploratory analysis of school climates: factors affecting morale in the schools*, ERIC Document.
- Dreeben, R. (1973). *The school as a workplace* (2nd ed.). Chicago: Rand McNally and Company.
- Ellenburg, Fred C. (1972). Factors affecting teacher morale. *NASSP Bulletin*, 64 (433), 30-36.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon: çağdaş ve küresel yaklaşımlar* (5th ed.). İstanbul: Beta.

- Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemleri. 19. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Lumsden, L. (1998). *Teacher morale*. [DX Reader version]. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED422601.pdf>
- Miller, W. C. (1981). Staff morale, school climate, and educational productivity. *Educational Leadership*, 38, 483-486.
- Stenlund, K. V. (1995). Teacher perceptions across cultures: the impact of students on teacher enthusiasm and discouragement in a cross-cultural context. *The Alberta Journal of Educational Research*, 41(2), 145-161.
- Üstüner, M. (1999). *Okul müdürlerinin öğretmenleri etkilemekte kullandıkları güçler ve öğretmen morali (Malatya ili örneği)*. (doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yetim, A. S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin moral düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.