



The relationship between elementary school teachers' levels of collective efficacy and morale levels

İlkokul öğretmenlerinin kolektif yeterlik düzeyleri ile moral düzeyleri arasındaki ilişki¹

Kazım Çelik²
Tuba Gören³
Ümit Kahraman⁴

Abstract

This study was conducted to measure the relationship between teachers' collective competence levels and morale levels and to determine whether there is a significant difference in teachers' collective competence and morale levels according to personal variables. The study is in the relational screening model. For collecting research data, "Collective Proficiency Scale" and "Moral" dimension of Organizational Health Scale were used. The universe of the research consists of 1207 elementary school teachers working in 2014-2015 academic year in primary schools affiliated to the Ministry of National Education of Hatay, and the sample group consists of 249 teachers. "Random sampling" method was used in the research. As a result of the research, it was determined that the teachers' collective competence and morale levels were high. According to the results of the research, the collective competence levels of the teachers do not show any significant difference according to gender, marital status, seniority, age, trade union membership variables. While morale levels does not show any significant difference according to gender and marital status, there are significant differences according to seniority, age and union

Özet

Bu çalışma öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeyleri ile moral düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek ve kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için gerçekleştirilmiştir. Çalışma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma verilerinin toplanması için "Kolektif Yeterlik Ölçeği" ve Örgütsel Sağlık Ölçeğinin "Moral" boyutu kullanılmıştır. Araştırmanın evreni, Hatay İli Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilkokullarda 2014-2015 eğitim-öğretim yılında görev yapan 1007 ilkokul öğretmeninden, örneklem grubu ise 249 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada "rastlantısal örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeyleri cinsiyet, medeni durum, kıdem, yaş, sendika üyeliği değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Moral düzeyleri ise cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermezken, kıdem, yaş ve sendika üyeliği değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerinin kolektif

¹ Bu çalışma 08-10 Haziran 2015 tarihleri arasında Hacettepe Üniversitesi'nde gerçekleştirilen 2. Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde (EJER 2015) sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

² Assoc. Prof., Pamukkale University, Education Faculty, kcelik@pau.edu.tr

³ Doctorate Student, Pamukkale University, tubagoren85@hotmail.com

⁴Corresponding Author, Lecturer, Pamukkale University, Rectorate, ukahraman@pau.edu.tr

membership variables. There was a moderately significant positive correlation between the collective competence and morale levels of teachers. Collective competence is a significant predictor of teacher morale.

yeterlik ve moral düzeyleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kolektif yeterlik öğretmenlerin moral düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısıdır.

Keywords: Collective competence; morale; relationship.

Anahtar Kelimeler: Kolektif yeterlik; moral; ilişki.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

1. Giriş

Okullar, hammaddesi, süreci ve çıktısıyla insanı merkeze alan açık sistemler olarak nitelendirilebilir. Okullardaki eğitimin verimliliği de temelde öğretmenlerin yeterlikleri ile yakından ilişkilidir. Öğretmenlerin kendi yeteneklerine olan inançları ve tutumları eğitim öğretim sürecindeki başarılarını etkilemektedir. Öğretmenlerin moral düzeyleri, eğitim öğretim sürecinde öğretmenlerin işe karşı tutumları üzerinde etkili olacaktır. Bireylerin bir grup içinde morallerinin yüksek olması, grup içi ilişkiler, dayanışma ve birlikte çalışabilme becerileriyle ilgilidir.

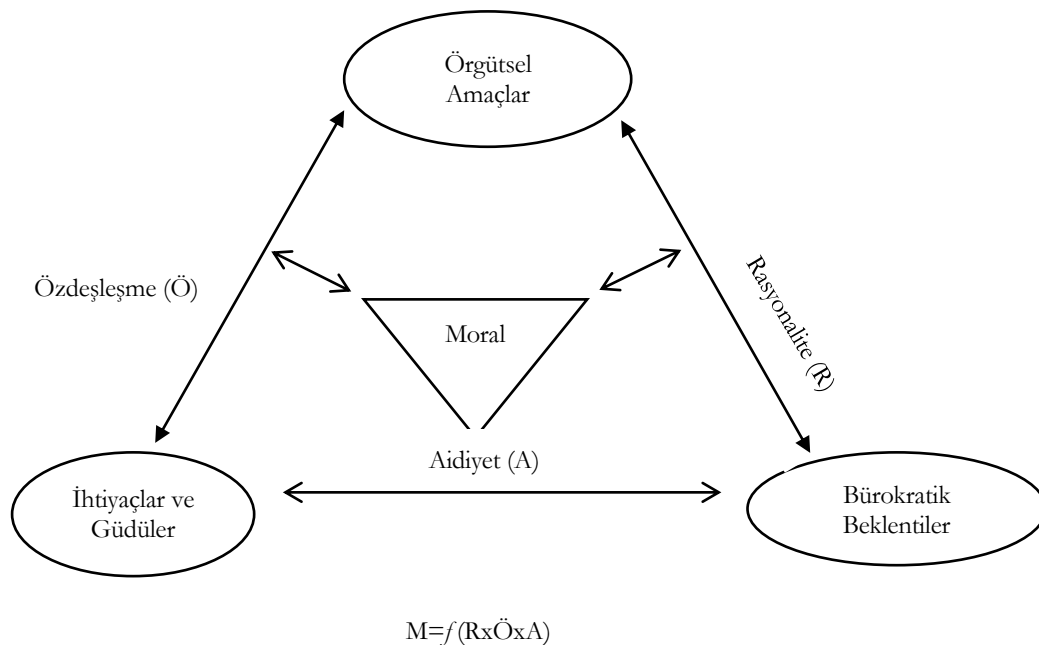
Özyeterlik, sosyal bilişsel teoriye dayanan ve kişilerin görevleri yerine getirme becerileri, neyi başarıp başaramayacaklarına ilişkin kişisel inançlarıdır. Ayrıca kişinin karşılaştığı olası durumları organize etme, hayatlarında etkili olan olayları kontrol edebilme yetenekleri olarak da tanımlanabilir (Bandura, 1977; Akt. Tschannen-Moren ve Hoy, 2001; Çelik ve Kahraman; 2018). Öğretmen özyeterliği öğretmenlerin görevlerini ve mesleki sorumluluklarını gerçekleştirmek için sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumlar; düşük motivasyonlu zor öğrencilerde de öğrenme isteği oluşturacağına ilişki inançlarıdır (Goddard, Hoy ve Woolfolk-Hoy, 2000; Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy, 2001). Öğretmenlerin özyeterlik algıları performanslarını etkileyen önemli değişkenlerdendir ve bu etki yapılan çalışmalarla da ortaya konmuştur (Büyüköztürk, Akbaba Altun ve Yıldırım, 2010; Tabancalı ve Çelik, 2013). Eğitim niteliğinin artırılması öğretmen niteliğinin artırılmasından bağımsız düşünülemez. Eğitimde beklenen hedeflere ulaşmak için her kademedeki öğretmenlerin birbirini desteklemeleri önemli bir noktadır. Öğretmenlerin başarıya dair ortak inançları, eğitim-öğretimde başarı sağlanmasını ve etkili eğitimin gerçekleştirilmesini sağlayabilir (Yılmaz ve Turanlı, 2017). Okullarda öğrenci başarısının artırılması, eğitim-öğretim sürecinin hedeflere ulaşabilmesi öğretmenlerin öğretmenlerin nitelikleri ile yakından ilgilidir. Ancak sadece bir öğretmenin yeterliliği bu hedeflere ulaşmada tek başına yeterli değildir. Öğretmenlerin birbirleriyle olan etkileşimi ve bir bütün olarak gösterdikleri çaba oldukça önemlidir. Bunun sonucunda da grubun başarı sağlayacağına olan inancı yani kolektif yeterlik kavramı ortaya çıkmaktadır.

Kolektif yeterlik kavramı özyeterlik kavramının üzerine kurulan, özyeterlik kavramının genişletilmesi sonucu ortaya çıkmış bir kavramdır. Kişinin kendine olan inancı olarak tanımlanan özyeterlikten farklı olarak, örgüt çalışanlarının bir bütün olarak yeteneğine ilişkin sosyal algıları ve grubun kendine olan inancıdır. Bir grubun belirli amaçlara ulaşabilmek için gereken davranışları düzenleyebilmesi ve yürütebilmesi için ortak yeteneklerine ilişkin paylaştıkları inanç olarak da tanımlanabilir. Özyeterlik ve kolektif yeterlik tanım ve anlam olarak birbirlerinden farklı olsalar da birbirleriyle ilişkili kavramlardır. Çünkü bir kişinin grup içindeki performansı, gruptaki diğer kişilere de bağlıdır (Bandura, 1993, 1995, 1997; Goddard, Hoy ve Woolfolk-Hoy, 2000; Kurt, 2012). Sosyal bilişsel kuram bireyler ve gruplar için önemli olan ve yeterlik algısını şekillendiren dört bilgi kaynağı içermektedir. Bunlar; uzmanlık deneyimi, dolaylı deneyim, sosyal ikna ve duygusal durumdur. Uzmanlık deneyimi, bireyin başarılı bir eylemi sonunda oluşur ve yeterlik algısının güçlenmesine neden olur. Aynı durum örgütler için de geçerlidir. Öğretmenler başarıyı ve başarısızlığı grup olarak tecrübe ederler ve bunun sonucunda kolektif yeterlik hissi artar ya da azalır. Dolaylı deneyim; bir

işin başkası tarafından yerine getirilmiş olmasının, kişinin ya da grubun yeterlik hissini artırmasıdır. Sosyal ikna; çalıştay, toplantı, hizmet içi eğitim, motive edici konuşmalar gibi etkinliklerle öğretmenlerin kolektif yeterlik inançlarının artmasıdır. Duygusal durumlar; yaşanan zorluklar, baskı, kriz gibi durumlarda ortaya çıkan ve grubun kolektif yeterlik hislerini etkileyen durumlardır (Bandura, 1986,1997; Goddard, Hoy ve Woolfolk-Hoy, 2004; Larrick, 2004; Akt. Kurt, 2012). Kolektif yeterlilik çalışmalarına yön veren Bandura (1977) bir grubun yeteneklerine duyduğu inancın büyük başarılarla ilişkili olduğunu gözlemlemiştir. Yani bir kişinin kendisine olan güveni, grubun da performansını etkiler. Kişilerin çabalarını ve yeteneklerini birleştirmesiyle zorlukların üstesinden gelebileceklerine olan inançları gruplarda etkili olmaktadır ve bu birçok alanda geçerli bir durumdur. Okullarda da öğretmenlerin öğrenci başarısına etki etmedeki kolektif inançları, yüksek akademik başarı ile sonuçlanır (Bandura, 1993; Sampson, Raudenbush ve Earls, 1997; Akt. Donohoo, Hattie ve Eells, 2018).

Moral kavramının birçok tanımı olmasına rağmen, çoğu grup amaçları ile ilişkilendirilmiştir. Örneğin Guba'ya (1958) göre moral, kurumsal hedefleri gerçekleştirmek için gerekli olan ekstra enerji tüketimi ile ilgidir. (Akt. Hoy ve Miskel, 1982). Bu anlamda yüksek moral grup amaçlarını başarmak için ekstra çaba sarf etme eğilimi olarak düşünülebilir. Moral kavramı ile ilgili birçok tanım amaçların oransal değişim düşüncesi ile aidiyet duygusunu içerir. Ancak sistemler modeli sıklıkla ihmal edilen grup amaçlarının rasyonellik derecesi boyutunu da içermektedir. Buna göre moralin 3 bileşeni vardır. Bunlar (Hoy ve Miskel, 1982):

(a) Özdeşleşme, amaçların oransal değişimini, diğer bir ifade ile bireysel ihtiyaçların örgütsel amaçlar ile olan uyum derecesini belirtir. (b) Aidiyet, bürokratik beklentiler ile bireysel ihtiyaçlar arasındaki uyumdur. (c) Rasyonelite, bürokratik beklentiler ile örgütsel amaçlar arasındaki uyumu ifade etmektedir. Örgütlerde moralin; özdeşleşme, aidiyet ve rasyonelitenin etkileşiminin bir fonksiyonu olduğu Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Moralın bileşenleri (Kaynak: Hoy ve Miskel, 1982)

Teorik olarak, moralin bu üç bileşenden herhangi biri düşük olduğu zaman yüksek olamayacağı düşünülebilir. Okullarında yüksek morali sağlamaya çalışan yöneticiler, bürokratik beklentiler, bireysel ihtiyaçlar ve örgütsel amaçlar arasında dengeli bir uyum düzeyini oluşturma üzerine yoğunlaşmalıdır (Hoy ve Miskel, 1982). Hatta örgütsel doyum kavramı göz önüne

alındığında, doyum yüksek moralin sağlanması için gerekli olan bir şarttır. Bunların birlikte Başaran (2008), moralin hem işten doyumla ilgili hem de işten doyumun bir ürünü olduğunu belirtmiştir. Guba (1958) morali, kurumsal hedefleri gerçekleştirmek için gerekli olan ekstra enerji tüketimi olarak tanımlarken, (Akt. Hoy ve Miskel, 1982) Eren (2012) bir insana veya bir gruba hâkim olan iklim ve atmosfer olarak ele almıştır. Çünkü örgütleri oluşturan birden fazla birey bir çalışma atmosferi içerisinde, iyi niyet duygusuna dayanarak ortak bir amaca doğru beraber çalışmak zorundadır. Bu nedenle, örgütlerde bir takım ruhunun geliştirilmesi ve işbirliğinin sağlanması gerekmektedir. Eren (2012), yüksek veya düşük moral duygularının ortaya çıkmasında en önemli etkeni, belli bir grup veya kişi ile olan beşeri ilişkilerin geliştirilmesi biçimi olduğunu iddia etmektedir. Görüldüğü gibi moral çok farklı biçimlerde ele alınmaktadır. Tüm bu tanımlardan moralin sağlanmasının bireysel olmadığı ve örgütteki toplam çalışanlarla birlikte sağlanabileceği söylenilebilir. Moralin grup uyumu, grup iş birliği, grup yeterliği gibi durumlardan etkilenebileceği düşünülebilir. Bandura'ya (1997) göre, bir grup yapısı içinde bağımsız olarak çalışan insanlar etrafındakilerin etkilerinden tamamen ayrı ve sosyal olarak yalıtılmış bir şekilde işlev görmezler. Belirli bir sistem tarafından sağlanan kaynaklar, engeller ve fırsatlar bireylerin ne kadar etkili olabileceğini belirler (Bandura, 1997).

Kolektif yeterliğe ilişkin öğretmenlerin olumlu ve olumsuz algıları onların okul ortamındaki davranışları üzerinde çeşitli etkilere sahiptir. Öğretmenlerin, meslektaşlarının kolektif yeteneğinin yüksek olduğunu düşünme eğiliminde olduğu okullarda, başarılı öğretim beklentisi içine girebilirler ve bu yüzden birbirleriyle başarılı bir şekilde çalışırlar (Goddard ve Goddard, 2001). Kolektif öğretmen yeterliğinin; öğrencilerden yüksek başarı beklentisi, zorluklar karşısında yılmama, çaba harcama ve öğrenci başarısı ile ilişkili olduğu belirtilmiştir (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy, 1998). Bandura'ya (1993) göre; “kendilerini akademik başarı sağlamada yetenekli gören okul personeli okullarını gelişime yönelik olumlu bir atmosfer oluştururlar”. Diğer yandan; “öğretmenlerin söylemlerinde, öğrencileri eğitmedeki yenilemez güçlükler üzerine vurgulaması ise öğretmenlerin yeterlik hissini zayıflatır”. Bu durumun sonucu olarak düşük kolektif öğretmen yeterliği, öğretmenlerin daha az çaba göstermesine, performanslarının daha düşük olmasına ve zorluklarla karşılaştığında kararlılıkla üstesinden gelmeye çalışmak yerine pes etmelerine neden olmaktadır. Gibson ve Dembo (1984) okul uygulamalarının bütünlük olarak hem bireysel hem de kolektif öğretmen yeterliği ile ilişkili olduğunu ve bu yeterlik inançlarının pozitif bir okul atmosferi yaratarak morali arttırdığını ve böylece öğrenci başarısını etkilediğini belirtmişlerdir. (Akt. Tschannen-Moran, 2004).

Eğitim öğretim sürecinin büyük role sahip olan öğretmenlerin yüksek morale sahip olmaları öğrenci başarısı üzerinde olumlu etki göstermektedir. Yapılan çalışmalar da (Briggs, 1986; Cook, 1979; Dennis, 1973; Ellenburg, 1972; Griffiths, 1956; Hopkins-Lavton, 1981) öğretmen morali ile öğrenci başarısı arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Tanrıoğen, 1995). Yani, “öğretmen moralinin yüksek olması öğrencilerin başarılarını artırmaktadır”, denilebilir. Ellenburg (1972), çalışmasında öğretmen moralinin, öğrenci başarısını artırdığı, okulu bir karaktere kavuşması için gerekli değişimi sağladığı ve okulun eğitim hedeflerine ulaşmasında önemli bir yere sahip olduğunu belirtmiştir. (Akt. Tanrıoğen, 1995). Okullardaki kolektif yeterlik hissi öğretmenlerin kendilerine yönelik düşüncelerini, ve bu yüzden onların öğretim performansını ve dolayısıyla öğrenci öğrenmesi etkileyebilmektedir (Kurt, 2009). Okulların da misyonunu yerine getirebilmesi öğretmenlerin kendilerinden beklenen performansı göstermelerine bağlıdır (Bostancı ve Kayaalp, 2011). Bu nedenle kolektif yeterliğin, öğretmen morali ile ilişkisinin bilinmesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca ülkemizde yapılan çalışmalarda daha çok özyeterlik üzerinde durulmakta, kolektif yeterlik konusu ise özyeterliğe göre daha az araştırılmaktadır.

Ware (2007) araştırmasında kolektif yeterlik ve özyeterliğin, öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile ilişkisini incelemiştir. Gürçay, Yılmaz ve Ekici'nin (2009) çalışmalarında öğretmenlerin kolektif yeterlik algıları ile, özyeterlik, özdüzenleme ve duygusal tükenme düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yılmaz ve Turanlı (2017) çalışmalarında öğretmenlerin kolektif yeterlik algıları ve kolektif yeterliğin özyeterlik ile ilişkisine bakılmıştır. Kolektif yeterlik ile ilgili çalışmalar

incelendiğinde kolektif yeterlikle öğretmenlerin moral düzeyleri arasında ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu çalışmada, kolektif yeterlik ve moral kavramının ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Öğretmenlerin kolektif yeterlik ve morallerinin ne düzeyde olduğu ve bunların cinsiyet, medeni durum, kıdem, sendika üyeliği gibi değişkenlere göre değişip değişmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeylerinin moral düzeylerini yordayıp yordamadığına bakılacaktır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın modeli

Öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeyleri ile moral düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemeyi ve karşılaştırmayı amaçlayan bu çalışma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesine dayanan araştırma modelidir (Christensen, Johnson & Turner, 2015).

2.2. Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni, Hatay Merkez kamu ilkokullarında 2014-2015 eğitim-öğretim yılında görev yapan 1007 ilkokul öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırma örnekleminin belirlenmesi için kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden yararlanılmış, %95'lik güven düzeyi, $\alpha=0.05$ anlamlılık ve %5'lik hoşgörü düzeyi için örneklem büyüklüğü yaklaşık 278 öğretmen olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak 285 öğretmenden veri toplanmıştır.

2.3. Verilerin toplanması

Anketler araştırmacılar tarafından bizzat okullar ziyaret edilerek, okul müdürlerini uygun gördüğü vakitlerde, gönüllülük esasına göre toplanmıştır. Toplanan 285 anket incelenmiş, boş soru bulunan ya da uygun doldurulmayan 36 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu işlemlerden sonra 249 anket üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

2.4. Veri toplama araçları

Kolektif Yeterlik Ölçeği: Araştırmada Schwazer ve Jarusalem (1999) tarafından geliştirilen Gürçay, Yılmaz ve Ekici (2009) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan "Kolektif Yeterlik Ölçeği" kullanılmıştır. Orijinal dili Almanca olan "Kolektif Yeterlik Ölçeği" 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; "Tamamen Doğru" (4 puan), "Çoğunlukla Doğru" (3 puan), "Nadiren Doğru" (2 puan) ve "Doğru değil" (1 puan) şeklinde puanlanan 4'lü likert tipi ölçektir. Orijinal ölçek tek boyutlu olarak geliştirilmiştir ve Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır. Gürçay, Yılmaz ve Ekici (2009) çalışmalarında yapmış oldukları açılımlı faktör analizinde 2 boyut olarak bulmuşlardır. Ölçeğin birinci boyutu öğretmen yeterliklerinin grup performansına etkisi olacağına inanç, ikinci boyutu öğretmenlerin ortak çalışmalarının grup performansına etkisi olacağına inanç ile ilgilidir. Ölçeğin güvenirlik katsayısını da (Cronbach's Alpha) ölçeğin tamamı için 0,92 olarak hesaplamışlardır.

Bu çalışmada, öncelikle ölçeğin 2 boyutlu yapısının test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşan uyum değerleri iki boyutlu yapıyı doğrulasa da boyutlar arasında 0,96 korelasyon bulunmuştur. Bu nedenle ölçeğe tek boyutlu olarak tekrar doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlar ile ($\chi^2=98,466$; $df=52$; $\chi^2/df=1,89$; $GFI=0,94$; $CFI=0,97$; $IFI=0,97$; $RMSEA=0,06$) ölçeğin doğrulandığı ve tek boyutlu yapının mevcut örneklem ile uyumlu olduğu söylenebilir. Ölçeğin orijinal formunun da tek boyutlu olması nedeniyle bu çalışmada da tek boyutlu olarak kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur.

Moral Ölçeği: Öğretmen morali düzeyinin belirlenmesi için Hardage ve Lucas (1978) tarafından geliştirilen, Holmes (1979) tarafından yeniden düzenlenen, Uras (1998) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Sağlık Anketi"nin 'Moral' boyutu kullanılmıştır. Kullanılan ölçek "Tam katılıyorum (5 puan)" ve "Hiç katılmıyorum (1 puan)" olarak derecelendirilen ve 9 maddeden oluşan likert tipi bir ölçektir. Ortalama puan yükseldikçe öğretmenlerin moral düzeyinin yükseldiği şeklinde yorumlanmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik değeri

0,80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bu araştırmadaki örnekleme uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuçlar ile ($\chi^2=70,392$; $df=24$; $\chi^2/df=2,93$; $GFI=0,94$; $CFI=0,93$; $IFI=0,93$; $RMSEA=0,08$) ölçeğin doğrulandığı ve mevcut örneklem ile uyumlu olduğu söylenebilir.

2.5. Verilerin analizi

Verilerin analizinde hangi analizlerin kullanılacağına tespit edilmesi için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Verilerin normal dağılımı çarpıklık basıklık katsayılarına bakarak değerlendirilmiştir. Çarpıklık basıklık katsayılarına ilişkin sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’de yer alan çarpıklık basıklık değerleri +2 ve -2 değerleri arasında olduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir (George ve Mallery, 2010).

Tablo 1: Kolektif yeterlik ve moral ölçekleri çarpıklık basıklık testi sonuçları

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
Kolektif yeterlik	-0,240	0,154
Moral	-0,331	-0,425

Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler olan t-testi, Anova, Pearson korelasyon katsayısı ve doğrusal regresyon analizlerinin kullanılmasına karar verilmiştir. Regresyon analizleri gerçekleştirilmeden önce Tolerance ve VIF değerlerine bakılmış, değerlerin kabul edilebilir sınırlarda olmasından dolayı analizlere devam edilmiştir. Bağımsız değişken tek boyutlu olduğu için çoklu bağlantılılık probleminden de bahsetmek mümkün değildir. Ancak medeni durum değişkeninde gruplarda yer alan kişi sayıları arasında yüksek fark olmasından dolayı parametrik olmayan testlerde Mann Whitney-U testi sonuçlarına bakılmıştır. Öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral düzeylerinin belirlenmesi için ölçeklerden elde edilen puanların yorumlanmasında aşağıdaki Tablo 2’de belirtilen düzeyler esas alınmıştır.

Tablo 2: Kolektif yeterlik ve moral düzeylerine göre puan aralıkları ve katılım düzeyleri

Kolektif Yeterlik Düzeyi Puan Aralıkları	Düzey	Öğretmen Moral Düzeyi Puan Aralıkları	Düzey
3,25 – 4,00	Çok Yüksek	4,20 – 5,00	Çok Yüksek
2,50 - 3,24	Yüksek	3,40 – 4,19	Yüksek
1,75 - 2,49	Orta	2,60 – 3,39	Orta
1,00 - 1,74	Düşük	1,80 – 2,59	Düşük
		1,00 – 1,79	Çok Düşük

3. Bulgular

3.1. Öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral düzeylerine ilişkin bulgular

Araştırmanın birinci alt problemine ait, öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral düzeylerine ilişkin veriler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin moral ve kolektif yeterlik düzeyleri

Değişkenler	n	\bar{X}	SS
Kolektif Yeterlik	249	3,07	.55
Moral	249	4,14	.47

Tablo 3’e göre, öğretmenlerin moral düzeyleri ($\bar{X} = 4,14$) ve kolektif yeterlik düzeylerinin ($\bar{X} = 3,07$) “Yüksek” olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerinin kolektif yeterlik ve moral düzeylerinin cinsiyet, kıdem ve sendika üyeliğine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin veriler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral düzeylerinin cinsiyet, sendika üyeliği ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesine ilişkin t-testi sonuçları

	Değişken Türü	Kategori	N	\bar{X}	SS	t	p
Kolektif yeterlik	Cinsiyet	Kadın	136	3,12	0,56	1,74	0,08
		Erkek	113	3,00	0,55		
	Sendika Üyeliği	Evet	196	3,03	0,55	-1,80	0,07
		Hayır	53	3,19	0,58		
	Kıdem	1-20 yıl	101	3,10	0,55	0,72	0,47
		21 yıl +	148	3,05	0,56		
Moral	Cinsiyet	Kadın	136	4,08	0,47	-1,94	0,05
		Erkek	113	4,19	0,46		
	Sendika Üyeliği	Evet	196	4,10	0,48	-2,54	0,01
		Hayır	53	4,28	0,42		
	Kıdem	1-20 yıl	101	4,05	0,45	-2,37	0,02
		21 yıl +	148	4,19	0,48		

Tablo 4'e göre öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeyleri cinsiyet [$t(247) = 1,74$; $p > 0,05$], sendika üyeliği [$t(247) = -1,80$; $p > 0,05$] ve mesleki kıdemlerine [$t(247) = 0,72$; $p > 0,05$] göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin moral düzeyleri cinsiyete göre [$t(247) = -1,94$; $p > 0,05$] anlamlı farklılık göstermezken, sendika üyeliği [$t(247) = -2,54$; $p < 0,05$] ve mesleki kıdemlerine [$t(247) = -2,37$; $p < 0,05$] göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yine sendika üyesi olmayan öğretmenlerin moral düzeyleri de sendika üyesi öğretmenlere göre daha yüksektir. Mesleki kıdeme göre tablo incelendiğinde; mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin moral düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre kolektif yeterlik ve moral düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığı non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testi ile belirlenmiştir ve elde edilen sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral düzeylerinin medeni duruma göre incelenmesine ilişkin testlerden Mann-Whitney U testi sonuçları

	Kategori	N	S.T.	p
Kolektif Yeterlik	Evli	226	123,82	0,432
	Bekar	23	136,57	
Moral	Evli	226	121,82	0,028
	Bekar	23	156,28	

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre kolektif yeterlik düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmazken ($p > 0,05$); moral düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($p < 0,05$). Bekar öğretmenlerin moral düzeyleri evli öğretmenlere göre daha fazladır denilebilir. Öğretmenlerin evlendikten sonra mevcut iş yüklerine aile sorumluluklarının da yüklenmesi moral düzeylerini düşürüyor olabilir.

Öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ANOVA analizi yapılmış, gruplar arası farkın hangi gruplar arasında olduğunu öğrenmek için ise varyansların homojen olduğu ancak örneklemin eşit olmadığı durumlarda kullanılabilecek testlerden olan Gabriel testi (Kayri, 2009) sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 6: Öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral düzeylerinin yaş değişkenine göre incelenmesine ilişkin anova testi sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Var. K	KT	Anova Testi				Fark
							Sd	KO	F	p	
Kolektif yeterlik	31-40 (A)	46	3,16	0,50	G.Arası	1,27	2	0,64	2,06	.13	
	41-50 (B)	146	3,01	0,55	G.İçi	75,77	246	0,31			
	51 ve üzeri (C)	57	3,14	0,60	Toplam	7,03					
	Toplam	249	3,07	0,56							
Moral	31-40 (A)	46	4,05	0,39	G.Arası	3,03	2	1,52	7,19	.00	A-C B-C
	41-50 (B)	146	4,09	0,48	G.İçi	51,93	246	0,21			
	51 ve üzeri (C)	57	4,34	0,45	Toplam	54,96					
	Toplam	249	4,14	0,47							

Tablo 6'ya göre, öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeyi algıları yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{2-246}=2,06$; $p > .05$). Öğretmenlerin moral düzeyleri ise yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{2-246}=7,19$; $p < .05$). Bu fark yaşı 31-40 ve 41-50 arası olan öğretmenler ile 51 ve üzeri olan öğretmenler arasındadır. Öğretmenlerin yaşı arttıkça moral düzeyleri de artmaktadır.

3.2. Öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral düzeyleri arasındaki ilişki

Öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeyleri ile moralleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi kullanılmış ve bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin kolektif yeterlikleri ile moral düzeyleri arasındaki ilişkiye ilişkin korelasyon analizi sonuçları

	Moral
Kolektif Yeterlik	0,353 *

Cohen (1988)'e göre iki değişken arasındaki ilişkinin değeri .10-.29 arası düşük; .30-.49 arası orta; .50-1.00 arası yüksek dereceli bir ilişki olduğunu gösterir (Pallant, 2007). Tablo 7'ye göre öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeyleri ile moral düzeyleri arasında pozitif yönlü orta dereceli ilişki vardır denilebilir.

Öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeylerinin moral düzeylerini yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeylerinin moral düzeylerini yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı Değişken	Yordanan Değişken: Moral				
	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
Sabit	3,223	.157		20,557	.00
Kolektif yeterlik	.298	.050	.353	5,992	.00
R= .353	R²=.124				
F_(1,247)= 35,073	P= .000				

Tablo 8’de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin kolektif yeterlik düzeyleri, moral düzeylerinin anlamlı yordayıcısıdır ($R = .353$, $R^2 = .124$, $p < .01$). Kolektif yeterlik, moral düzeyinin yaklaşık %12’sini açıklamaktadır. Yani moral düzeyindeki değişimin %12’si kolektif yeterlikten kaynaklanmaktadır denilebilir. Regresyon tablosuna göre ortaya çıkan regresyon denklemi “ $Moral = 3,223 + 0,298 * Kolektif Yeterlik$ ” olarak belirlenmiştir. Bu denkleme göre kolektif yeterlikteki 1 birimlik artış öğretmenlerin moral düzeylerini 0,298 birim artırmaktadır.

3.3. Sonuç, tartışma ve öneriler

Araştırmada, ilkökul öğretmenlerinin kolektif yeterlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, sendika üyeliği değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Duman, Göçen ve Duran (2013), Goddard ve Skrla (2006), Gürçay, Ekici ve Yılmaz (2009) çalışmalarında, bu çalışmaya paralel olarak, cinsiyete göre kolektif yeterlik düzeyinin anlamlı farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Öğretmenlerin toplumsal rollerinin görevleri üzerinde herhangi bir belirleyici etkisi olmadığı söylenebilir. Araştırmada öğretmenlerin yeterlik düzeylerinin kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği bir diğer sonuç olarak ortaya konmuştur. Duman, Göçen ve Duran (2013), Kurt (2009), Goddard ve Skrla’nın (2006) çalışmalarında kıdeme göre öğretmenlerin kolektif yeterlik algılarının farklılaştığı bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça kolektif yeterlik algıları da artmaktadır. Ancak bu bulgu, araştırmada elde edilen bu bulgu ile tutarlı değildir. Bu durumda, kolektif yeterliğin tek başına öğretmenlik kıdemine göre değil aynı zamanda örgütsel özelliklere ya da yöneticilere göre değiştiği söylenebilir.

Araştırmada ilkökul öğretmenlerinin moral düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği bulgusunun, Ermeç (2007) ve Tanrıöğen (2003) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile tutarlı olduğu görülmektedir. Çiçek (2013), Memişoğlu ve Aydın (2014), Lüleci (2017) öğretmenlerin moral düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Kurum (2013) örgüt sağlığı ile ilgili araştırmasında, öğretim üyelerinin moral düzeylerinin cinsiyete göre kadın öğretim üyeleri lehine anlamlı olarak farklılaştığını bulmuştur.

Kıdem ve yaş değişkenine göre öğretmen morali anlamlı farklılık göstermektedir. Bu çalışmada kıdem ve yaş arttıkça öğretmenlerin moral düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Tanrıöğen (1995), yaşlı öğretmenlerin genç öğretmenlere göre moral düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ermeç (2007)’in çalışmasında ise kıdem artışının öğretmen moraline olumsuz etki ettiği sonucunu bulmuştur. Çalışmada medeni duruma göre öğretmenlerin moral düzeylerinin anlamlı olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bekar öğretmenlerin moral düzeyleri evli öğretmenlere göre daha yüksektir. Evli öğretmenlerin görevlerinin yanı sıra aile sorumluluklarının da olması moral düzeyinin düşmesine neden olmuş olabilir.

Çalışmada, kolektif yeterlik ve moral arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu, kolektif yeterliğin öğretmen moralini anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Verimli bir işbirliği çalışması, öğretmenleri güçlendirir ve kolektif özyeterlik algılarını yükseltir. İş ortamında birlik ve beraberlik duygusu öğretmen moralini artırırken, işbirliği duygusunun yokluğu moral düzeyine olumsuz etki etmektedir (Donohoo vd.,2018; Eren, 2012). Bandura (1997) da işbirlikçi mesleki etkileşimlerin kolektif yeterlik normları ortaya çıkardığını belirtmiştir. Buradan yola çıkarak, işbirlikçi okul ortamının kolektif yeterlik normları oluşturduğunu, aynı zamanda okullarda öğretmen moralini artırdığı söylenebilir. Hoy ve arkadaşlarına göre (1991) öğretmenlerin moral düzeylerinin yüksek olması, okulda iletişim ve işbirliğinin güçlü olması ile ilgilidir. Özdemir (2012) destek kültürünün moralin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bazı araştırmacılar (Redefer, 1950-1960, Gross ve Herriot, 1965; Leveille,1981; Miller, 1981) yüksek moral düzeyine sahip olan öğretmenlerin, öğretmekten zevk alan, kendilerini kişisel ve mesleki açıdan geliştirmeye çalışan, okul müdürü ile iyi ilişkiler içerisinde olan, diğer öğretmenlerle işbirliği yapan ve onlar hakkında olumlu düşüncelere sahip olan, okulları ile iftihar eden, statülerinden, okulun olanaklarından ve hizmetlerinden, çevrenin ve ana-babaların ilgilendiren memnun ve öğrencilerle iyi ilişkiler içerisinde olan bireyler olduklarını ortaya koymuşlardır (Akt. Tanrıöğen,1995). Öğretmenlerin sahip olduğu yüksek kolektif yeterlik düzeyleri, zor durumların üstesinden gelebilmek için grup olarak gerekenleri

yapabilecekleri ve olumsuzluklarla karşılaşsalar bir grubun tüm üyeleri ile beraber ortak ve başarılı çalışmalara devam edebileceklerini göstermektedir. Schwarzer ve Schmitz (1996) yüksek kolektif yeterliğe sahip öğretmenlerin bu sayede ileride karşılaşacakları zor ve stresli günlerin üstesinden gelebilmek için iyimser bir anlayış geliştirebileceklerini ileri sürmüştür (Akt. Gürçay, Yılmaz ve Ekici, 2009). Bazı araştırmacılar, okul içerisinde paylaşılan yüksek bir yeterlik duygusunun, yüksek akademik başarıyı da teşvik edebileceğini ve öğrencilerin de başarı düzeylerini etkileyebileceğini belirtmektedir (Bandura, 1997; Goddard ve diğerleri, 2000; Kurz ve Knight, 2004; Tschannen-Moran, ve Barr, 2004).

Tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında ilkökul öğretmenlerinin kolektif yeterlik ve moral düzeyleri arasındaki ilişkinin farklı bölgelerden farklı eğitim kademelerinden ve de değişik örgütsel faktörler ile araştırmaların çeşitlendirilerek bulgular arası karşılaştırma yapma ihtiyacı olduğunu düşündürmektedir. Özellikle kolektif yeterliğin örgütsel faktörlerle olan ilişkisini belirleyen etmenlerin ortaya konması için araştırmaların artırılması yönünde ihtiyaç hissedildiği söylenilebilir. Sendika üyesi öğretmenlerin moral düzeylerindeki anlamlı düşüş, sendikacı öğretmenlerin ya muhalif duruşa sahip olmaları ya da yöneticilik beklentisinin gerçekleşmemesinden kaynaklanabilir. Bu konuda daha sağlıklı yorumlar yapabilmek için başka bir çalışmada öğretmenlerin üye oldukları sendikalar da kişisel değişkenlere eklenerek, sendikalara göre anlamlı farklılık olup olmadığına bakılabilir.

Kaynaklar

- Akpınar, B. ve Aydın, K. (2007). Eğitimde değişim ve öğretmenlerin değişim algıları. *Eğitim ve Bilim*, 32, 71–80.
- Balcı, A. (2001). Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117–148.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in Changing Societies içinde* (s. 1–45). New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2002). Self-efficacy assessment. İçinde: R. Fernandez-Ballesteros (Ed.), *Encyclopedia of psychological assessment*. London: Sage Publications..
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış; insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Bostancı, A. B., Kayalp, D. (2011). İlköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1),127-140.
- Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (6.baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Büyüköztürk, Ş., Akbaba Altun, S. ve Yıldırım, K. (2010). *Uluslararası öğretim ve öğrenme araştırması Türkiye ulusal raporu*. MEB: Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü
- Cooper, J. D. (2010). *Collective efficacy, organizational citizenship behavior, and school effectiveness in Alabama public high schools*. Doktora Tezi, Tuscaloosa: Alabama Üniversitesi
- Cybulski, T. G., Hoy, W. K., Sweetland, S.R. (2005). The roles of collective efficacy of teachers and fiscal efficiency in student achievement. *Journal of Educational Administration*, 43, 5, 439–461.
- Çalık, T., Sezgin F., Kavgacı, H. ve Kılınç, A.Ç. (2012). Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmen öz yeterliği ve kolektif öğretmen yeterliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12,4 2487-2504.
- Çelik, O.T. ve Üstüner, M. (2017). Ortaöğretim öğretmenleri için mesleki değerler ölçeği geliştirme çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10,151-169.
- Çiçek, Z. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt sağlığına ilişkin algılarının değerlendirilmesi (İstanbul ili Ümraniye ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Cybulski, T.G., Hoy, W.K. ve Sweetland, S.R. (2005). The roles of collective efficacy of teachers and fiscal efficiency in student achievement. *Journal of Educational Administration*, 43(4/5), 439-461.

- Donohoo, J., Hattie, J. ve Eells, R. (2018). The power of collective efficacy. *Educational Leadership* 75 (6), 40–44.
- Duman, B., Göçen G. ve Duran V. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin kolektif yeterlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Özel Sayı*, 1, 144-155.
- Eells, R. J. (2011). *Meta-Analysis of the relationship between collective teacher efficacy and student achievement*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Chicago:Loyola University.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, 13.Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ermeç, E. G. (2007). *İlköğretim okullarının bürokratikleşme düzeyi ile öğretmen morali arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 17.0 update*. 10th Edition, Pearson, Boston.
- Gibson, S., ve Dembo, M. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76, 569–582.
- Goddard, R. D., Hoy, W.K. ve Woolfolk-Hoy, A. (2000). Collective teacher efficacy: its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Education Research Journal*, 37, 2, 479–507.
- Goddard, R. D. (2001). Collective efficacy: A neglected construct in the study of the schools and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 93, 3, 467-476.
- Goddard, R. G., Hoy, W. K. ve Woolfolk Hoy, A. (2004). Collective efficacy: theoretical development, empirical evidence and future directions. *Educational Researcher*, 33, 3, 3–13.
- Goddard, R. D., LoGerfo, L., ve Hoy, W. K. (2004). High school accountability: the role of collective efficacy. *Educational Policy*, 18(3), 403-425.
- Goddard, R.D., ve Skrla, L. (2006). The influence of school social composition on teachers' collective efficacy beliefs. *Education Administration Quarterly*, 42(2), 216–235. doi:10.1177/0013161X05285984
- Gürçay, D., Yılmaz, M. ve Ekici, G. (2009). Öğretmen kolektif yeterlik inancını yordayan faktörler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36, 119-128.
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (1982). *Educational administration: theory, research, and practice*. New York: Random House.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools / healthy schools: measuring organizational climate*. Newbury Park: SAGE.
- Hoy, W. K., Sweetland, S. R., ve Smith, P. A. (2002). Toward an organizational model of achievement in high schools: the significance of collective efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 38(1), 77-93.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayınları: Ankara
- Kayrı, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64.
- Konan, N. (2012). İlköğretim okulu ve lise öğretmenlerinin sigara içme alışkanlıkları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(11), 74–98.
- Korkmaz, İ. (2006). Yeni ilköğretim programının öğretmenler tarafından değerlendirilmesi. *Ulusal Sınıf Öğretmenliği Kongresi*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi. Bildiri Kitabı Cilt 2, 249–260.
- Kurt, T. (2009). *Okul müdürlerinin dönüşümcü ve işlevci liderlik stilleri ile öğretmenlerin kolektif yeterliği ve öz yeterliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin öz yeterlik ve kolektif yeterlik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 2, 195-227.
- Kurum, G. (2013). *Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi.
- Kurz, T. B. ve Knight, S. L. (2004). An exploration of the relationship among teacher efficacy, collective teacher efficacy and goal concensus. *Learning Environments Research*, 7, 111-128.
- Larrick, C.S. (2004). *Collective teacher efficacy and student achievement*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Charlottesville: The University of Virginia.

- Lüleci, C. (2017). *İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: On Sekiz Mart Üniversitesi.
- Memişoğlu, S. P. ve Aydın, A. A. (2014) İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul ortamında morale ilişkin algıları. *International Journal of Social Science*, 26, 105-122. Doi: 10.9761
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim okullarında okul kültürü ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18, 4, 599-620
- Özpolat, A., R., Sezer, F., İşgör, İ., Y. ve Sezer, M. (2007). Sınıf öğretmenlerinin yeni ilköğretim programına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 36 (174), 206–213.
- Pallant, J. (2007). *A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows*. McGraw Hill, New York.
- Tabancalı, E ve Çelik, K. (2013). Öğretmen adaylarının akademik öz-yeterlikleri ile öğretmen öz-yeterlikleri Arasındaki İlişki. *International Journal of Human Sciences*, 10, 2, 1167-1184.
- Tanrıoğen, A. (1995). Öğretmen moraline ilişkin yapılan araştırmalar. *Eğitim Yönetimi*, 1,1.
- Tanrıoğen, Z. M. (2003). *İlköğretim öğretmenlerinin moral düzeylerini etkileyen etkenler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Taş, A., Çelik, K. ve Tomul, E. (2007). Yenilenen ilköğretim programının uygulandığı ilköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 2, 85-98.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., ve Hoy W. K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, 68, 202-248.
- Tschannen-Moran, M. ve Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Tschannen-Moran, M., ve Barr, M. (2004). Fostering Student Learning: The Relationship of Collective Efficacy and Student Achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 3, 3, 189-209.
- Uras, M. (1998). *Lise Öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin algıları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Yılmaz, M , Turanlı, N . (2017). Öğretmenlerin kolektif yeterlik algılarının incelenmesi: Altındağ ilçesi örneği. *The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences*, 3 (2), 151-158.

Extended English Summary

Purpose and significance: It can be said that the most important individual of education is teachers. The competence faith of teachers is one of the most important factors that effects their success while practising their professions (Büyüköztürk, Akbaba Altun ve Yıldırım, 2010). There are other studies that indicate one of the most important variables that effects teachers' performances at school is their self-efficacy perceptions (Büyüköztürk, Akbaba Altun ve Yıldırım, 2010; Tabancalı ve Çelik, 2013).

Increasing the education quality can not be considered independently from increasing the teacher quality. To reach the expected goals in education, teachers' supporting each other in each level is an important point. Teacher's common belief towards success can have success in education and makes the effective education coming through. (Yılmaz ve Turanlı, 2017). As a result of this, besides self efficacy, the groups' faith in success namely collective efficiency concept shows up. The collective competence concept which was built on self-efficacy is a concept that revealed as a result of the enlargement of self efficacy and it was defined as a common belief -concerning their common abilities- which was shared by a group to arrange and carry on necessary behaviours to achieve certain goals. (Goddard, Hoy ve Woolfolk-Hoy, 2000; Bandura, 1993,1997). When self efficacy is person's faith in himself, collective efficiency is groups faith in themselves. Although they have different definitions, they are related to each other. Because one's performance in a group depends on the other people in the group. (Bandura, 1995; Bandura, 1997). Self-efficacy belief's depends on person's self performance perception but collective competence is a social perception related to employees talent in the organisation as a whole. (Kurt, 2012). Although the concept of moral has lots of definitions, most of the related with group aims. For instance, according to Guba (1958), moral is related to extra energy consumption to realize the organizational aims. (Akt. Hoy

ve Miskel, 1982). In this sense, high moral can be considered as making extra effort tendency to succeed group's aims. Most of the definitions related to moral concept includes the aims' proportional change opinion and sense of belonging. Merely, systems model includes the dimension of group aims' rationality which is generally neglected.

Moral has 3 components. These are (Hoy ve Miskel, 1982):

- Identification : indicates aims' proportional change, in other words, the degree of matching of personal needs and organisational needs.
- Belonging : is the harmony between bureaucratic needs and personal needs.
- Rationality : express the harmony between bureaucratic expectations and organisational needs.

The researches reveal that collective competence concept highly related to student success in schools in a very meaningful and positive way. (Bandura, 1993; Goddard, Hoy et al., 2000; Goddard, LoGerfo et al., 2004; Hoy et al., 2002; Tschannen-Moran ve Barr, 2004; Larrick, 2004, Cybulski, Hoy and Sweetland, 2005; Cooper, 2010). However, Fells (2011) in his "the meta analysis of the relationship between collective teacher competence and student success" study, examined 26 researches and determined that there is a strong relationship between collective teacher competence and student success. The study of Goddard, Woolfolk Hoy ve Hoy (2000) also revealed the result that collective competence has a positive effect on student success. According to the result of the study, one unit increase in collective teacher competence, provides more than 40% increase in standard deviation of the student success. As is seen, the collective competence sense in schools can effect teachers thoughts towards themselves and so their teaching performance and learning of students. (Kurt, 2009). Having high moral of the teachers who have a great role in education process shows positive effect on student success, the studies (Briggs, 1986; Cook, 1979; Dennis, 1973; Ellenburg, 1972; Griffiths, 1956; Hopkins-Lavton, 1981) revealed that there is a linear relationship between teacher moral and student success (Tanrıöğen, 1995). Namely, it can be said that teacher's moral's being high increases the students success. In his study Ellenburg (1972) stated that teacher's moral set forth a change in creating a school character besides student success and has an important place in reaching education aims of the school. (Akt. Tanrıöğen, 1995).

Methods: This study which aims to examine and compare teacher's collective competence and moral levels according to some variables in relational screening model. In this research "collective competence scale" which was developed by Schwazer and Jarusalem and was adapted into Turkish by Gürçay, Yılmaz and Ekici; and "Organizational Health Questionnaire"'s moral part which was developed by Hardage and Lucas (1978), rearranged by Holmes (1979) and adapted into Turkish by Uras (1998) were used to collect data.

Results : The collective competence levels of primary school teachers dont indicate meaningful difference according to gender, marital status, seniority and union membership. However, the moral levels of teachers dont indicate meaningful difference according to gender but it shows meaningful difference according to seniority, age, marital status and union membership variables. In this research it is understood that there is a medium level positive relationship between collective competence and moral and it is concluded that the collective competence predicts teacher moral in a meaningful way.

Discussion and Conclusion: It is communicable that there is a need in the direction of enhancement of researches in order to reveal the factors that determine the relationship of especially collective sufficiency and organisational factors. Significant decline in the level of spirits of union member teachers, can be welded from either opponet stance or not actualising of their expectation of management of union member teachers. In order to make healthier interpretations on this subject, it can be looked whether there is a significant difference or not according to unions by adding the unions of which teachers are members to personal variance in another study.