

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN  
KÜLTÜR VE MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN  
MOTİVASYONLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Yunus ERDOĞAN

İşletme Anabilim Dalı  
İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Birsen GÜZEL

TEMMUZ, 2016





T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

**Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi**

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1112.040042 numaralı öğrencisi **Yunus ERDOĞAN**'ın "MESLEK LİSESİNDE ÇALIŞAN KÜLTÜR VE MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYONLARININ KARŞILAŞTIRILMASI" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 19.07.2016 tarih ve 2016/15 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *ayrıntı* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak  *Kabul* edilmiştir.

**Öğretim Üyesi Adı Soyadı**

**İmzası**

Tez Savunma Tarihi :04/08/2016

1)Tez Danışmanı: Doç. Dr. Birsen GÜZEL

2) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Ganime AYDIN

3) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Nesrin KALE

*[Handwritten signatures in blue ink over dotted lines]*

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Meslek Lisesinde Çalışan Kültür Ve Meslek Dersi Öğretmenlerinin Motivasyonlarının Karşılaştırılması” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (11/07/2016)

Yunus ERDOĞAN



**Eşime ve canım kızlarıma,**

## ÖNSÖZ

Mesleki ve teknik eğitimin amacı, öğrencileri esnek bir yapı içinde ilgi ve yetenekleri doğrultusunda ortak bir genel kültür verilerek bir üst öğrenime hazırlamak veya iş hayatına kazandırmak ve iyi vatandaş olarak yetiştirmektir. Aynı zamanda ülkenin ihtiyaç duyduğu iş, sanayi, hizmet ve sağlık sektörlerinin nitelikli insan kaynağını yetiştirmeyi hedeflemektedir. Bu amaç ve hedeflerin gerçekleşmesinde en önemli görevlerden biri öğretmenlere düşmektedir. Bu da öğretmenlerin etkin ve verimli çalışmalarına bağlıdır. Eğitim sistemimizde öğretmenin etkin ve verimli çalışması için motivasyonunun yüksek düzeyde olması gerekmektedir. Bu nedenle, daha güzel bir gelecek oluşturabilmek için, geleceğin mimarları olan öğretmenlerin kendileri ve meslekleriyle ilgili motivasyon sağlayan iç ve dış faktörlerin oluşturulması aynı zamanda olumlu algılara sahip olmaları gerekmektedir.

Mesleki lisesinde çalışan öğretmenlerin motivasyonlarının incelenmesi, olumsuz durumların tespiti, bunların önlenmesi, yapılması gereken çalışmalar ve tavsiyeler hem öğretmenlerin hem de onların yetiştireceği nesillerin, dolayısıyla toplumun geleceği için kritik bir önem arz etmektedir.

Bu çalışma, meslek liselerindeki meslek ve kültür öğretmenlerinin motivasyonları arasında farklılık olup olmadığı ve bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşım farklılaşmadığını tespit etmek ve öğretmenlerin motivasyonu ile diğer faktörler arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılmıştır.

Birbirimize yardımcı ve destek olmak için kurmuş olduğumuz tez grubundaki arkadaşlarım Esra DURMUŞ ve Merve ÖZEK'e;

Her anımda yanımda olan, sabrıyla, ilgisiyle ve sevgisiyle bana güç katan ve araştırmanın her aşamasında yardımcı olan biricik eşim Feride ERDOĞAN'a;

Tez yazım aşamasında yeterince ilgi gösteremediğim biricik kızlarım Elif ve Rana'ya;

Yüksek lisans çalışmamda her türlü konuda yardımcı olan ve yol gösteren değerli hocam Doç Dr. Birsen GÜZEL'e, çok teşekkür ederim

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	VI
İÇİNDEKİLER .....	VII
KISALTMALAR .....	XI
ÇİZELGE LİSTESİ.....	XII
ŞEKİL LİSTESİ.....	XVI
ÖZET.....	XVII
ABSTRACT .....	XIX
GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Problem Cümlesi .....	2
1.3. Alt Problemler .....	2
1.4. Araştırmanın Amacı .....	3
1.5. Araştırmanın Önemi .....	4
1.6. Varsayımlar .....	4
1.7. Sınırlılıklar .....	4
1.8. Tanımlar .....	4
2. <b>KAVRAMSAL VE KURAMSAL TEMELLER.....</b>	<b>6</b>
2.1. Mesleki Teknik Eğitim.....	6
2.1.1. Mesleki ve teknik eğitimin tanımı .....	6
2.1.1. Mesleki ve teknik eğitimin amacı .....	7
2.1.2. Mesleki ve teknik eğitimin önemi.....	10
2.1.3. Eğitim sisteminde mesleki ve teknik lise.....	13
2.2. Motivasyon.....	14
2.2.1. Motivasyonun tanımı .....	14
2.2.2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı .....	15
2.2.3. Motivasyon çeşitleri .....	17
2.2.3.1. Fiziksel motivasyon .....	17
2.2.3.2. Sosyal motivasyon .....	18
2.2.3.3. Psikolojik motivasyon.....	18
2.2.4. Motivasyon araçları.....	19
2.2.4.1. Ekonomik araçlar .....	19
2.2.4.2. Psiko-sosyal araçlar.....	20
2.2.4.3. Örgütsel araçlar .....	21
2.2.5. Eğitim kurumlarında motivasyon.....	22
2.2.6. Eğitim kurumlarında motivasyonun önemi.....	23
2.2.7. Motivasyon alt boyutları .....	24
3. <b>İLGİLİ LİTARÜTÜR.....</b>	<b>26</b>
3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	26
3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar .....	30
4. <b>YÖNTEM.....</b>	<b>33</b>
4.1. Araştırmanın Modeli .....	33
4.2. Evren ve Örneklem .....	33

4.3.	Veri Toplama Araçları .....	33
4.4.	Verilerin Toplanması .....	35
4.5.	Verilerin Analizi.....	36
<b>5.</b>	<b>BULGULAR.....</b>	<b>37</b>
5.1	Araştırma Grubunun Özellikleri .....	37
5.1.1	..... Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımlarına ilişkin bulgular .....	37
5.1.2	Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımlarına ilişkin bulgular .....	37
5.1.3	Çalışmaya katılan öğretmenlerin çocuk sayısı dağılımlarına ilişkin bulgular .....	38
5.1.4	Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımlarına ilişkin bulgular.....	38
5.1.5	Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyim dağılımlarına ilişkin bulgular .....	39
5.1.6	Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerinin dağılımlarına ilişkin bulgular .....	40
5.1.7	Çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeylerinin dağılımlarına ilişkin bulgular .....	41
5.1.8	Çalışmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları okul türünün dağılımlarına ilişkin bulgular .....	41
5.1.9	Çalışmaya katılan öğretmenlerin dağılımlarına ilişkin bulgular.....	42
5.1.10	Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalışma mesafesi dağılımlarına ilişkin bulgular .....	42
5.1.11	Çalışmaya katılan öğretmenlerin öğrencilerin hangi derse önem verdiği yönüne ilişkin görüşlerine ilişkin bulgular .....	43
5.2	Öğretmenlerin Genel Motivasyonlarına İlişkin Bulgular .....	44
5.2.1	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin cinsiyetlerine ilişkin bulguları.....	44
5.2.2	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin medeni durumlarına ilişkin bulguları .....	45
5.2.3	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin çocuk sayılarına ilişkin bulguları .....	46
5.2.4	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yaşlarına ilişkin bulguları.....	48
5.2.5	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin mesleki deneyimlerine ilişkin bulguları .....	49
5.2.6	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin okuldaki görev sürelerine ilişkin bulguları .....	51
5.2.7	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin eğitim seviyesine ilişkin bulguları .....	53
5.2.8	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin mezun oldukları okul türüne ilişkin bulguları .....	54
5.2.9	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin alanlarına ilişkin bulguları.....	55
5.2.10	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin çalışma mesafelerine ilişkin bulguları .....	56
5.3	Öğretmenlerin Motivasyonlarının Alt Boyutlarına İlişkin Bulguları.....	57



5.3.1 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin cinsiyete ilişkin bulguları .....	57
5.3.2 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin medeni durumlarına ilişkin bulguları .....	58
5.3.3 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin çocuk sayılarına ilişkin bulguları .....	58
5.3.4 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin yaşlarına ilişkin bulguları.....	60
5.3.5 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin mesleki deneyimlerine ilişkin bulguları .....	61
5.3.6 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin okuldaki görev sürelerine ilişkin bulguları .....	62
5.3.7 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin eğitim seviyesine ilişkin bulguları .....	63
5.3.8 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin mezun oldukları okul türüne ilişkin bulguları.....	63
5.3.9 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin alanlarına ilişkin bulguları .....	64
5.3.10 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin çalışma mesafelerine ilişkin bulguları.....	65
5.3.11 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyetlerine göre ilişkin bulguları.....	66
5.3.12 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin medeni durumlarına ilişkin bulguları .....	67
5.3.13 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin çocuk sayılarına ilişkin bulguları .....	67
5.3.14 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin yaşlarına ilişkin bulguları.....	68
5.3.15 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin mesleki deneyimlerine ilişkin bulguları .....	69
5.3.16 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin okuldaki görev sürelerine ilişkin bulguları .....	71
5.3.17 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin eğitim seviyesine ilişkin bulguları .....	72
5.3.18 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin mezun olduğu okul türüne ilişkin bulguları .....	72
5.3.19 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin alanlarına ilişkin bulguları .....	73
5.3.20 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin çalışma mesafelerine ilişkin bulguları.....	75
5.3.21 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine ilişkin bulguları.....	76
5.3.22 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına ilişkin bulguları .....	76

5.3.23	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin çocuk sayılarına ilişkin bulguları .....	77
5.3.24	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin yaşlarına ilişkin bulguları .....	78
5.3.25	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin mesleki deneyimlerine ilişkin bulguları .....	79
5.3.26	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin okuldaki görev sürelerine ilişkin bulguları .....	80
5.3.27	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin eğitim seviyesine ilişkin bulguları .....	81
5.3.28	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin mezun olduğu okul türüne ilişkin bulguları .....	81
5.3.29	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin alanlarına ilişkin bulguları .....	82
5.3.30	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin çalışma mesafelerine ilişkin bulguları .....	83
5.3.31	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin cinsiyetlerine ilişkin bulguları .....	84
5.3.32	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin medeni durumlarına ilişkin bulguları .....	85
5.3.33	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin çocuk sayılarına ilişkin bulguları .....	85
5.3.34	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin yaşlarına ilişkin bulguları .....	86
5.3.35	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin mesleki deneyimlerine ilişkin bulguları .....	87
5.3.36	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin okuldaki görev sürelerine ilişkin bulguları .....	89
5.3.37	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin eğitim seviyelerine ilişkin bulguları .....	90
5.3.38	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin mezun olduğu okul türüne ilişkin bulguları .....	90
5.3.39	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin alanlarına ilişkin bulguları .....	91
5.3.40	Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin çalışma mesafelerine ilişkin bulguları .....	92
<b>6.</b>	<b>SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....</b>	<b>94</b>
6.1.	Sonuç Ve Tartışma .....	94
6.2.	Öneriler .....	101
<b>KAYNAKLAR .....</b>		<b>103</b>
<b>EKLER .....</b>		<b>108</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>		<b>117</b>

## KISALTMALAR

<b>ML</b>	: Meslek Lisesi
<b>N</b>	: Denek Sayısı
<b>Ss</b>	: Standart Sapma
<b>p</b>	: Anlamlılık Düzeyi
$\bar{X}$	: Ortalama
%	: Yüzde
<b>SPSS</b>	: Statistical For Social Sciences
<b>Akt</b>	: Aktaran



## ÇİZELGE LİSTESİ

Çizelge 1: İş motivasyon Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları Çizelgesi .....	34
Çizelge 2: İş Motivasyonu Ölçeği Boyutları ve Alpha Değerleri .....	34
Çizelge 3: Örneklemeye Alınan Okullara Gönderilen Ölçekler ve Dönüş Oranları .....	35
Çizelge 4: İş Motivasyon Ölçeğindeki Maddelerin Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırma .....	36
Çizelge 5: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı .....	37
Çizelge 6: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı .....	37
Çizelge 7: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı .....	38
Çizelge 8: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı .....	38
Çizelge 9: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı .....	39
Çizelge 10: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı .....	40
Çizelge 11: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitimlerine Göre Dağılımı .....	41
Çizelge 12: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Türlerine Göre Dağılımı .....	41
Çizelge 13: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Alanlarına Göre Dağılımı .....	42
Çizelge 14: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Çalışma Mesafesine Göre Dağılımı .....	42
Çizelge 15: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrencilerin Hangi Derse Önem Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....	43
Çizelge 16: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alanlarına Göre ve Cinsiyete Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	44
Çizelge 17: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Cinsiyete Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	44
Çizelge 18: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Medeni Durumlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	45
Çizelge 19: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Medeni Durumuna Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	46
Çizelge 20: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	46
Çizelge 21: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Çocuk Sayılarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	47
Çizelge 22: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Yaşlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	48
Çizelge 23: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Yaşlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	49
Çizelge 24: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Mesleki Deneyimlerine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	49
Çizelge 25: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Mesleki Deneyimlerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	50
Çizelge 26: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Okuldaki Görev Sürelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	51
Çizelge 27: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Okuldaki Görev Sürelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	52
Çizelge 28: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Eğitim Seviyesine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	53

Çizelge 29: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Eğitim Seviyelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	53
Çizelge 30: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	54
Çizelge 31: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	54
Çizelge 32: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alanlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	55
Çizelge 33: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Çalışma Mesafelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	56
Çizelge 34: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Çalışma Mesafelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	57
Çizelge 35: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	57
Çizelge 36: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	58
Çizelge 37: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	58
Çizelge 38: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	59
Çizelge 39: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Yaşlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	60
Çizelge 40: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Yaşlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	60
Çizelge 41: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	61
Çizelge 42: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	61
Çizelge 43: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	62
Çizelge 44: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	62
Çizelge 45: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Eğitim Seviyesine Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	63
Çizelge 46: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	63
Çizelge 47: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	64
Çizelge 48: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Alanlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	64
Çizelge 49: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Alanlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	65
Çizelge 50: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	65
Çizelge 51: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	66
Çizelge 52: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	66
Çizelge 53: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Toplam Puanının Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	67
Çizelge 54: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Toplam Puanının Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	67

Çizelge 55: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	68
Çizelge 56: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Yaşlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	68
Çizelge 57: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Yaşlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	69
Çizelge 58: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Ortalamalar Çizelgesi.....	69
Çizelge 59: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	70
Çizelge 60: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	71
Çizelge 61: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	71
Çizelge 62: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Eğitim Seviyesine Göre Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	72
Çizelge 63: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	72
Çizelge 64: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	73
Çizelge 65: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Alanlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi.....	73
Çizelge 66: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	74
Çizelge 67: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi.....	75
Çizelge 68: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	75
Çizelge 69: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	76
Çizelge 70: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	76
Çizelge 71: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	77
Çizelge 72: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	77
Çizelge 73: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	78
Çizelge 74: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	78
Çizelge 75: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Ortalamalar Çizelgesi.....	79
Çizelge 76: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	79
Çizelge 77: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	80
Çizelge 78: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	80
Çizelge 79: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Seviyesine Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	81
Çizelge 80: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	81

Çizelge 81: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	82
Çizelge 82: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Düzeylerinin Alanlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	82
Çizelge 83: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	83
Çizelge 84: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi.....	83
Çizelge 85: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	84
Çizelge 86: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	84
Çizelge 87: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	85
Çizelge 88: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	85
Çizelge 89: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	86
Çizelge 90: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Kişisel Düzeylerinin Yaşlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	86
Çizelge 91: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Yaşlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	87
Çizelge 92: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	87
Çizelge 93: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	88
Çizelge 94: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	89
Çizelge 95: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	89
Çizelge 96: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre t Testi Analiz Sonuçları .....	90
Çizelge 97: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Ortalamalar Çizelgesi .....	90
Çizelge 98: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	91
Çizelge 99: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Alanlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi.....	91
Çizelge 100: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları.....	92
Çizelge 101: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi.....	92
Çizelge 102: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları .....	93

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyararşisi (Businessballs, 2016) ..... 16





## MESLEK LİSELERİNDE ÇALIŞAN KÜLTÜR VE MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYONLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

### ÖZET

Eğitimde öğretmenlerden bir verim bekleniyorsa, öğretmenlerin ihtiyaçları dikkate alınmalı ve bu istekler yerine getirilmeye çalışılmalı. İhtiyaçları karşılanan ve isteklerine cevap verilen bir öğretmenden yüksek motivasyon görülebilir.

Bu çalışmanın amacı, meslek liselerinde çalışan meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin motivasyon düzeylerini çeşitli değişkenlere göre karşılaştırmaktır. Araştırmanın çalışma evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasında resmi meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evreni temsil edecek şekilde örneklem grubu oluşturmak için rastgele yöntemle seçilen öğretmenler örnekleme alınmıştır. Çalışma kapsamında 320 öğretmene ulaşılmıştır. Katılımcıların 143'ü erkek, 177'nin ise kadındır. Yine katılımcılardan 155'i meslek dersi, 165'inin ise kültür dersi öğretmenidir.

Çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özellikleri ile ilgili bilgileri öğrenmek amacıyla araştırmacı tarafından 13 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır. Motivasyon düzeylerini ölçmek içinse Tanrıverdi (2007) tarafından uyarlanan, 14 sorudan oluşan iş motivasyonu ölçeği uygulanmıştır. Öğretmenlerin motivasyon düzeyini inceleyen bu çalışmada kullanılan ölçeklerde likert türü beşli dereceleme tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. SPSS 21.0 programından frekans, yüzdeler, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, tek yönlü ve çift yönlü varyans analizi, Tukey HSD testi analizi tekniklerinden yararlanılmıştır.

Elde edilen bulgular, meslek liselerindeki meslek ve kültür öğretmenlerinin toplam motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında, kültür öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin meslek öğretmenlerine göre çok düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel motivasyon düzeyleri; mesleki deneyim, sahip oldukları çocuk sayısı, mezun oldukları okul türü, meslek-kültür branşı ve çalışma mesafesi değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşırken, cinsiyet, medeni durum, yaş, okuldaki görev süresi, eğitim seviyesi değişkenlerine göre ise anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin motivasyonları alt boyut düzeylerine göre karşılaştırıldığında; öğretmenlerin ekip uyumu ve kuruma bağlılıkları sadece medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı, işle bütünleşmesi ve kişisel gelişimi düzeylerinde ise medeni durum, yaş (sadece işle bütünleşme), mesleki deneyim, mezun oldukları okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur.

Alanlarına göre öğretmenlerin motivasyonları tüm alt boyutlarda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Meslek lisesindeki öğretmenlerin öğrencilerin meslek dersine daha çok önem verdiğini düşündükleri tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Meslek ve kültür öğretmenleri, motivasyon, mesleki ve teknik lise.



## **COMPARING MOTIVATION LEVELS OF CULTURE AND VOCATIONAL LESSONS' TEACHERS WORKING AT VOCATIONAL HIGH SCHOOLS**

### **ABSTRACT**

If an expected yield of teacher education, teachers need to be considered and should attempt to fulfill those requests. Needs can be seen from a high motivation and teacher responses to meet the request.

The purpose of this study is to compare motivation levels of vocational and culture lessons' teachers working at vocational high schools based on certain factors. The scope of this study contains the teachers working at official vocational high schools, during 2015-2016 education and training period, in Anatolian Side of Istanbul Province. In the scope of this study, randomly picked teachers have taken as sample so as to form a sample group. 320 teachers have been contacted within this study. Participants 143 men, 177 of the women. However, participants from 155 vocational courses is the culture of 165 teachers.

In order to get information about personal characteristics of teachers taken part in this study, a Personal Information Form consisting of 13 questions has been prepared by the researcher. So as to measure motivation levels, a Professional Motivation Scale, which consists of 14 questions and adapted by Tanrıverdi (2007), has been used. Five-point likert scale has been applied in this study examining motivation levels of the teachers. SPSS 21.0 has been used in data analysis. In SPSS 21.0 program, the analysis techniques like frequency, percentage, arithmetic average, standard deviation, t test, one way and two way variance analysis and Tukey HSD test have been used.

In the light of the information gathered, when total motivation levels of vocational and culture lessons' teachers at vocational high schools compared, it has been detected that the motivation levels of culture lessons' teachers fall behind vocational lessons' teachers'. It has also been found out that while motivation levels of teachers differ significantly according to the factors like professional experience, the number of children they have, the type of the school they graduated from, field of study either vocational or culture and distance of working place; it shows no significant difference in terms of gender, marital status, age, period of office and level of education. It has also been discovered that when motivation levels of teachers are compared based upon sub-dimension levels, the parameters like team cohesion and attachment to the institution differ significantly with respect to marital status; the parameters like job integration and personal development levels differ significantly with respect to marital

status, age (applicable just for job integration), professional experience, the type of the school they graduated from. Based vocational and culture fields, motivation levels of the teachers in sub-dimensions differ significantly. It has been determined that vocational high school teachers think that students give more importance to vocational lessons.

**Key Words:** Vocational and culture lessons' teachers, motivation, vocational and technical high school.



# 1. GİRİŞ

## 1.1. Problem Durumu

Motivasyon kendi veya çevrelerindeki kaynaklardan etkilenen bireyin hareket ve davranışlarında harekete geçmelerine teşvik eden güdü veya güdüler topluluğu olarak tanımlayıp bu güdülerin etkisiyle bireyin harekete geçip bu süreci tamamladığı belirtmektedir. (Büyükbeşe ve Bakan, 2004, s. 38). Bir kurumda çalışanlar arasında iyi ilişkiler kurulması, çalışanların ihtiyaçlarının giderilmesi, huzur ve güven veren bir ortamda çalışmalarını verimliliği yükseltmektedir. Motive olamayan bir çalışandan beklenen performansı görmek zordur. Kağan (2010), iş ortamlarında motive olmaları sağlanan insanların işlerinde verimli olduklarını, çevrelerinde ve toplumda kurdukları iletişimin daha iyi olduğunu, mutlu olduklarını, çalıştıkları işte daha başarılı olduklarını, çalıştıkları işten gurur duyduklarını, bunun sonucunda işlerine daha iyi bağlandıklarını belirtmiştir. Bu nedenle başarı motivasyonla çok yakından ilişkilidir.

Motivasyonda, kişinin motive edilmesinde nelerin önemli olduğunu tespit etmek önemlidir. Tespit edilenler kişinin isteklerine cevap vermeli ve ona göre adımlar atılmalıdır. Britt (2005), kişinin, özelliklerine uygun bir işte çalışmalarısıyla motivasyonları arasında doğrusal bir ilişkisi olduğunu söylemektedir. Kurumlar için motivasyon olgusu önemlidir. Bir kurumda çalışan kişilerin verimli ve başarılı olmalarında motivasyonun önemi tartışılmaz. Son yıllarda eğitim kurumlarında motivasyon unsurları ile ilgili yapılan akademik çalışmalar da bir hayli fazladır. Bu çalışmalarda öğretmenlerin motivasyonlarını hangi faktörlerin etkilediği, nedenleri, araştırılırken aynı zamanda önerilen çözümler, öğretmenlerin kendisine, okula ve öğrenciye sağlayacağı katkılar, motivasyonun önemi gibi konular üzerinde durulmaktadır.

Artık günümüzde “öğretmeni kadar okul” anlayışının ön plana çıktığı öğretmenlerin ne kadar motive olarak çalıştığı önem kazanmaktadır (Açıkalin, 1998, s. 45). Dolayısıyla öğretmen motivasyonu önemli bir araştırma konusudur. Hayatın her anında eğitim vardır ve kişi üzerinde etkisi davranış değiştirme ve geliştirme şeklinde devam etmektedir. Bu sürecin her aşamasında aktif olarak görev yapanlar ise

öğretmenlerdir. Eğitim sisteminde sektörün ihtiyacı olan donanımlı bireyleri yetiştiren ve bir üst eğitime hazırlayan meslek liselerinin başarısı isteniyorsa, yöneticiler ve öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olması ve verimli çalışmalarının sağlanması gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin genel motivasyon düzeylerini çeşitli değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki deneyim, çalışma mesafesi) açısından belirlemektir. “Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri arasında çeşitli değişkenlere göre farklılaşmaktadır” önermesi bizim bu araştırmamızın problemini oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın sonunda elde edilen veriler ışığında meslek veya kültür öğretmenlerin motivasyonları arasında fark olup olmadığını, eğer fark var ise bunların hangi problemler açısından farklı olduğunu analiz ederek bunların nedenlerini ortaya koymaktır. Düşük motivasyona sebep olan nedenlerin belirlenmesi ve bunların tespit edilmesi, sebep olan nedenlerin giderilmesine yönelik yapılacak çalışmalar ve önerilerin sunulması hedeflenmektedir. Öğretmenlerin motivasyonlarını artıracak araçlar kullanıldığında yeni bir düzenlemeye ihtiyaç olup olmadığı noktasında tespitlerin yapılabileceği düşünülmektedir.

## **1.2. Problem Cümlesi**

Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin motivasyon düzeylerini çeşitli değişkenlere göre karşılaştırmak.

## **1.3. Alt Problemler**

Bu araştırmanın alt problemleri aşağıdaki biçimdedir: Problem cümlesine uygun olarak aşağıda belirtilen alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

3. Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeyleri çocuk sayılarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeyleri mesleki deneyimlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
6. Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeyleri okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
7. Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeyleri eğitim seviyelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
8. Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeyleri mezun oldukları okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
9. Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeyleri alanlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
10. Meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeyleri çalışma mesafelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

#### **1.4. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin motivasyon düzeylerini çeşitli değişkenlere göre karşılaştırmak amacı ile gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda meslek liselerinde görev yapan kültür dersi öğretmenleri ve meslek dersi öğretmenlerine ölçek uygulanmıştır. Sonrasında öğretmenlerin motivasyon düzeyleri tespit edilmeye çalışılmış ve karşılaştırılarak çıkan sonuç değerlendirilmiştir. Motivasyon farklılığının sebepleri tespit edilerek ve bunların çözümü adına öneriler sunulmuştur

### 1.5. Araştırmanın Önemi

Mesleki ve teknik liselerin kuruluş amaçlarının gerçekleşmesinde en önemli görevlerden biri öğretmenlere düşmektedir. Bu amaçları, öğretmenler etkin ve verimli çalışabilirlerse gerçekleştireceklerdir. Öğretmenin verimli ve nitelikli çalışması için de motivasyonunun yüksek düzeyde olması gerekmektedir. Motivasyon sadece öğretmene etki etmez. Sonuçları itibariyle öğrencileri, okulu, velileri ve hatta öğretmenin çevresini, ailesini etkiler. Öğretmenin motivasyonun düşük olması, ruh sağlığını olumsuz etkileyecek, verecek olduğu eğitimin kalitesini de düşürecektir.

Bu araştırma, meslek ve kültür öğretmenleri arasında motivasyon farkının olup olmadığını tespit etmek açısından önem taşımaktadır. Bu farklılığın ortadan kaldırılması, düşük olanların artırılması, yapılabilecek çalışmalar ve motivasyonlarını artırmada ne gibi önlemlerin alınabileceğine yönelik ilgilenenlere fikir vereceği düşünülmektedir.

### 1.6. Varsayımlar

Araştırmaya katılan öğretmenler soruları yansız ve dürüst olarak cevap verecekleri kabul edilmiştir.

### 1.7. Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2015–2016 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Üsküdar, Sultanbeyli ve Çekmeköy’deki meslek liselerinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

### 1.8. Tanımlar

**Meslek Dersi Öğretmeni (Teknik Öğretmen):** Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında, mezun oldukları yükseköğretim programları esas alınarak teorik ve uygulamalı meslek derslerini, aylık ve ücret karşılığı okutmak, mesleki rehberlik, işletmelerde mesleki eğitim, sektörle işbirliği ve araştırma-geliştirme yapmakla görevli öğretmeni ifade eder (*Resmi Gazete*, 1992, s. 106).

**Kültür Dersi Öğretmeni:** Meslek liselerinde, diğer tüm genel ve Anadolu liselerinde anlatılan edebiyat, tarih, matematik, fizik, kimya... vb. gibi ortak dersleri sınıf



ortamında anlatan eğitim fakültesi mezunu öğretmeni ifade eder (*Resmi Gazete*, 1992, s. 106).

**Motivasyon:** İnsanları belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için gösterilen çabaların toplamıdır (M. Ertürk, 2009, s. 28).



## 2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL TEMELLER

### 2.1. Mesleki Teknik Eğitim

Eğitim sisteminin görevi, toplumsal kalkınma için gerekli olan kaliteli iş gücünü sağlayabilecek insanların yetiştirilmesini sağlamaktır. Eğitim sistemi öğrencileri üreten birey olarak kabul eder ve onları sosyal yaşama, iş hayatına veya mesleki kariyerlere ulaşmaları için hazırlar. Bundan dolayı ortaöğretimde uygulanacak olan programlar mesleki gelişim açısından bütünlük oluşturacak ve kişisel gelişime olanak sağlayacak şekilde planlanır. (Karaman Kepenekçi, 2007, s. 273). Öğrenciler bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerini bu programlar için gerekli eğitim sürecinden geçtikten sonra kazandığı bilinmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim, bireye eğitimi sonrasında meslek hayatında ihtiyaç duyacağı bilgi ve yetenekleri kazandıran sistematik bir süreç olarak gerekli eğitsel faaliyetleri içermektedir. Mesleki ve teknik eğitim, bireyin yetenek ve ilgi alanlarına uygun olan meslek dalında eğitim almasıdır.

#### 2.1.1. Mesleki ve teknik eğitimin tanımı

Mesleki ve teknik eğitimin birçok tanımı yapılmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır:

Mesleki eğitim, bireylere çalışma ve iş hayatında gerekli olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştirmeyi amaçlayan eğitim sürecidir (Hacıoğlu, 1992, s. 92). Mesleki ve teknik eğitimde bireyin zihinsel, duygusal, ekonomik ve kişisel yönleriyle geliştirilmesi, mesleğin gerektirdiği zorunlu olan temel bilgi ve becerileri elde edip pratik uygulama yeteneklerini kazandırmasıyla başlayan bir süreçtir. (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001, s. 3). Ünsür'e göre (1998, s. 23) meslek ve teknik eğitim ayrı ayrı tanımlanmıştır. Mesleki eğitim, bireyin iş hayatındaki bir alanda herhangi bir statü ile yer alabilmesi için gerekli asgari yeterliliğe ve meslek kültürüne sahip olmasını sağlayan eğitimidir. Teknik eğitim ise; ileri düzeyde fen ve matematik bilgisi ile uygulama kabiliyetlerini kazanmış mühendislik, ticaret, sağlık gibi alanlarda yer alabilecek birey yetiştiren eğitimidir.

Mesleki ve teknik eğitim, insanın çalışma ve deneyimlerinin doğal bir sonucu olarak, araç olarak “iş” temel gereksinimlerini sağlarken beraberinde “çalışmayı öğrenme”

hep var olan bir olgudur. Eğitim ve iş arasında bir ilişki hep var olmuştur ve sürekli gelişme göstermektedir. Bu ilişki uzun zamandır süregelmekle beraber değişik biçim aşamalardan geçmiştir. Sonuçta mesleki ve teknik eğitim, teori ve pratik yönünden geçerliliği olan bir anlam kazanmıştır (Alkan ve diğerleri, 2001, s. 3).

Mesleki ve teknik eğitim, bilgi, beceri ve tutum kazandırma yoluyla bireyi, mesleğe hazırlayan eğitim olduğu bilinmektedir. Bireye gerekli olan temel davranışları kazandırarak sektörde ihtiyaç olan ve kazanç sağlayan bir işe başlaması, yükselebilmesi, ilerleyebilmesidir. Bireyi hayata hazırlayarak, kendisinin, ailesinin ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunmaktır.

Mesleki ve teknik eğitimle ilgili olarak yapılan tanımların ortak noktası,

-Bireye mesleğin temel bilgilerini öğretme ve becerilerini kazandırma,

-Meslekle ilgili cihazların kullanımını öğretme, mevcut ve son teknolojileri öğrenme, meslek kültürünü bireye kazandırma süreci,

-Mesleki eğitim, üretim yapmak, yaşamı devam ettirebilmek amacıyla gerekli işlerin yapılması için el becerilerinin kazandırılması,

-Bireyin istediği mesleği daha etkili şekilde devam ettirebilmesi için sosyal ve kültürel gelişmelere, bilim ve teknolojiye bağlı olarak gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması.

-Bireyin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda seçtiği mesleğe uygun nitelikli bireyler haline getirilmesini şeklinde ifade edilebilir.

### **2.1.1. Mesleki ve teknik eğitimin amacı**

Milli Eğitim Temel Kanuna göre Milli Eğitimin temel amaçlarından biri öğrencileri iyi vatandaş olarak yetiştirmektir. Bunun yanında, kolaylık sağlayan bir sistem içinde ilgi ve yetenekleri doğrultusunda, ortak bir genel kültür verilerek bir üst öğrenime yönlendirmek veya iş hayatına hazırlamayı amaçlamak olduğu bilinmektedir. Gençleri demokratik bir ortamda yaşama hazırlayabilmek için mesleki ve teknik eğitim 3 ana esaslı hedef almış:

1) Uygun öğrenme ortamı oluşturmak,

2) Gerekli becerilere sahip olmak,

3) İstendik davranışları kazandırmak şeklinde ifade edilebilir.

Bu hedefler doğrultusunda mesleki eğitim kurumlarının bu üç temel hedefi gerçekleştirebilmesi için en uygun şekilde plan ve program yapmaları ve bireyi bu hedefler doğrultuda yetiştirmelidir. Çağdaş toplum seviyesinde yaşamının en başta gelen ihtiyaçlarından biri olduğu söylenmektedir. Bu nedenle:

1) Mesleki ve teknik eğitimin, amaçlarıyla bireyin gelişimine katkıda bulunma ve temel bilgileri kazandırma işini paralel yürütmek,

2) Mesleki ve teknik eğitimin, eğitim açısından tüm okul programlarından yararlanmak, bireye mesleki tercihlerde yol göstermek ve mesleğe hazırlık programları uygulamak,

3) Mesleki ve teknik eğitimin amaçlarını belirlerken sektörde çalışmaya hazırlanan kişilerin ihtiyaçlarına ve o alanda belirlenen niteliklere göre düzenlemek gerekmektedir (Alkan ve diğerleri, 2001).

Bu eğitimin işlevsellik kazanması ve eğitim görmüş gençlerin yaşama hazır hale gelebilmeleri için zorunlu olduğu görülmektedir. Ayrıca, belirlenmiş mesleklerin ara insan gücünün karşılanmasıyla sektörün ihtiyacı karşılanmış olacağından mesleki teknik eğitimin, bireyde aranılan özellikleri kazandırmayı hedeflemesi zorunlu olduğu söylenebilir.

Genel olarak iş piyasasında ara elemanda yeterli düzeyde teorik bilgiye sahip olması ve işin pratiğini kazanmış olması istenmektedir. Çalıştığı iş yerinde ekiple uyum içerisinde çalışabilmesi, ekip çalışmalarına yatkın olması ve beraberindeki işçi, usta, ustabaşı ve teknisyen gibi gruplara liderlik ve önderlik yapabilme özelliklerine sahip olmalıdır. Zamanla bilimsel ve teknolojik gelişmeleri öğrenmesi, takip etmesi ve bunları özümseyebilmesi gerekmektedir. İşyerine ait kaynakları etkili ve verimli kullanabilmedir. Sosyal ilişkileri sağlıklı olmalı, verimliliği ve üretimi artırıcı fikir ve teklifler konusunda çalışmalar yapabilmelidir (Er, Kocaman ve Açıkgöz, 2003, s. 114).

Mesleki eğitim, işgücünün doğru yönlendirilmesi, bireylerin yetenekleri doğrultusunda eğitim alarak ihtiyaç duyulan alanlarda istihdam edilmesinin amaçlamaktadır.

2002 tarihli Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'ne göre mesleki ve teknik ortaöğretim programlarının amaçları:

1. *Öğrencilere ortaöğretim düzeyinde ortak bir genel kültür kazandırmak.*
2. *Öğrencileri ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda mesleğe, yükseköğretime veya hayata ya da iş alanlarına hazırlamak.*
3. *Anadolu Mesleki ve Teknik Ortaöğretim programları ile öğrencilerin bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek düzeyde bir yabancı dili öğrenmelerini sağlamak şeklindedir. ("Meslekî Eğitim Kanunu/md.33", y.y.).*

Mesleki eğitim genel olarak, birey-iş arasında uyum sağlama sürecidir. Mesleki ve teknik eğitimin amacı, bireye bir işe girebilmesi, bu işte başarılı olabilmesi için gerekli olan temel bilgi ve becerilerin okul ortamında öğrenciye kazandırılarak bireyi toplumun ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirmektir. Bu süreçte birey yeteneklerine uygun eğitimi alarak nitelikli iş gücü sınıfına dâhil olacaktır (TİSK, 2004). Bu anlamda bakıldığında bireyin işe hazırlanma süreci olan mesleki eğitim, toplumun ihtiyaç duyduğu talepleri yerine getirmekte, bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratiği kazandırmakta ve bireye istenilen hedefler doğrultusunda yetiştirmektedir.

Mesleki eğitim bir yandan maddi kaynakları, diğer yandan insan kaynaklarını değerlendirme olarak iki yönlü hizmet vermektedir. İnsan gücünden en iyi şekilde yararlanmak, ihtiyaç duyulan alanda bireyin en iyi biçimde yetiştirilmesiyle mümkündür (TİSK, 2004). İnsan emeğini değerlendirmek, bilgi ve beceriyi geliştirmek, yaymak, ulaştırmak suretiyle maddi kaynakları değerlendirir. İnsan gücünü, insan emeğini, moralini ve yeteneğini geliştirmek suretiyle değerlendirir (Bölükbaşı, 2004). İş hayatının talebine uygun sayı ve yapıda bireylerin yetiştirilmesiyle bu amaç gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Sanayinin gelişmesiyle mesleki eğitimin amacının da endüstride kullanılan insan gücünün hazırlanması olarak değiştiği görülür (TİSK, 2006)

Mesleki eğitimin amacı, elindeki maddi kaynakları ve insan gücünü en verimli şekilde değerlendirebilmek, boşa harcanmasını engellemektir. Bireyler ihtiyaç duyulan alanlarda eğitim veya kurs alarak kendilerini geliştirir, bu alanda yükseköğrenimlerine devam edebilir ya da eğitim aldıkları meslek dalında çalışabilirler. Mesleki eğitim ile

iş gücü, talepler doğrultusunda eğitim aldığı için değerlendirilmiş olacak böylece hem iş gücü hem de maddi kaynaklar değerlendirilecektir. İş gücünün kaynağı olan bireyin buna uygun olarak eğitilmesi, iş ve birey uyumunun sağlanması amaçlanmaktadır.

### **2.1.2. Mesleki ve teknik eğitimin önemi**

Özsoy (2007) mesleki eğitimin bireye, ailesine, topluma, ülkeye ve ekonomiye birçok açıdan fayda sağladığını belirtmektedir. Bireye bir meslek sahibi yapmanın yanında eğitimin bireyde kişilik ve karakter, kültür, sosyal statü, çevresinde saygın bir kimlik kazandırdığını ve yaptıklarının karşılığında maddi güce kavuşmasının mesleki eğitimin bireysel faydası olduğunu belirtmektedir. Mesleki eğitimin toplumsal faydası olarak, çalışmaya istekli ve üretime teşvik edici donanımlara sahip bireyleri yetiştirmeyi amaç edinmesiyle, toplumda istenilen demokratikleşme ve insan haklarına saygılı, sorumluluk sahibi, çevresiyle uyum gibi arzu edilen her türlü değerlerin oluşumunu sağladığını belirtmektedir. Mesleki eğitimin ekonomik faydasında ise, toplumdaki her düzeyden bireylerle muhatap olmakta, kendilerine gerekli bilgi ve becerileri kazandırmakta, sektörde çalışacak insan gücü gereksinimini karşılayıp işsizliği ortadan kaldırmaya yardımcı olmakta, ülkenin sahip olduğu doğal kaynakları değerlendirmekte, eğitime engel olan ekonomik problemleri çözmekte ve herkese fırsat eşitliği sağladığı görülmektedir. Buna bağlı olarak işgücü piyasasının gereksinimlerinin karşılanması, üretimde verimlilik, işsizliğin azaltılması, piyasalarda rekabet ortamı oluşturması, kaynakların etkin ve verimli kullanılması, son teknolojilerin takibi ve bunların en kısa zamanda üretime aktarılması şeklinde birçok fayda sıralanabilir.

Günümüzde sanayi toplumu olarak geldiğimiz noktada teknolojinin hızla gelişmesi ve değişmesi sonucu çok sarmal bir yapı içinde olduğumuzu görmekteyiz. Dünya ile rekabet edebilmek için, ülkenin kalkınma ve ekonomik hedeflerin istenilen yönde olması ve büyüme hızının artması için, sanayide ve iş piyasasında ne kadar ihtiyaç duyuluyorsa o sayıda ara elemanın yetiştirilmesi ve yetiştirilen bireylerin istenilen niteliklerde olması gerekmektedir (Ünlüeser, 2007, s. 16).

Bu değerlendirmeler ışığında, meslek ve teknik eğitim sadece ülkemizde değil tüm dünyada da büyük önem arz etmektedir. Mesleki eğitim, bireyin eğitim aldığı alanda çalışması bireyi mutlu etmesiyle birlikte, verimliliği ve etkililiği artırır, insan gücünden

faydalanmayı sağlar. Bilginin sürekli çoğalması, bilgiyi hazır kullanma değil, bilgiyi üretme şekline olduğu görülmektedir. Bunların mesleki eğitimle mümkün olması mesleki eğitimin önemini göstermektedir. Yine gelişen teknolojiye bağlı olarak mesleklerde değişim yaşanmakta, daha yeni birçok meslekler ortaya çıkmakta ve mesleklerin kendi alanındaki çeşitlilik artmaktadır. Bu yaşanan değişim ve gelişim mesleki ve teknik eğitimin önemini arttırmıştır.

Çağdaş anlamda mesleki ve teknik eğitim süreçlerinin niteliklerini Alkan ve diğerleri (2001) açıklarken uygulama, ekonomik ve gelişmelere sürekli uyum, toplumla iç içe olma, mesleki yaşantıyı gerçekleştirmek için ortam sağlama, herhangi bir sonuç elde edene kadar devamlılık, uygulamaya gereksinim duyma, zaman ve ihtiyaca göre şekillenme, kesin hedeflere yönelik olma ve hayata hazırlayıcılık şeklinde olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Mesleki ve teknik eğitimi öğrenci, öğretmen ve eğitim-öğretim programı açısından şöyle değerlendirebiliriz. Alkan ve diğerlerinin de belirttiği gibi mesleki ve teknik eğitim öncelikle tüm topluma hitap etmeli, isteyerek gelen ve destek isteyen öğrencilere mesleki rehberlik yapılmalıdır. Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine göre yönlendirme yapılabilmesi ancak etkin rehberlik hizmetleri ile yapılabilir. Mesleki ve teknik eğitimde görev yapan meslek öğretmenlerin tecrübeli olması önemli ve mesleğe karşı devamlı istek uyandırmalı, kendi alanlarındaki bilim ve teknolojik gelişmeleri takip etmeli, öğrenmeli ve öğrendiklerini uygulamalı bunun için kendilerini yenilemek ve hizmet içi eğitime katılmak zorundadırlar. (Gürbüz, 1996, s. 120).

Mesleki ve teknik eğitimde görevli olan öğretmenler açısından bilgiyi olduğu gibi aktarma şeklinde değil öğrencinin mesleki bilgi ve becerilerini kazanmasında rehberlik yaparak kullanma şeklinde olmalıdır. Mesleki ve teknik eğitimde uygulanan programlar bireyleri bir bütün olarak ele almalı ve bu programlar bireysel ve toplumsal açıdan gelişmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Programların geliştirilmesi ve değerlendirilmesi, sürekli devam eden bir süreç halinde olmalıdır. (Koçak, 2002).

Toplumlarda, sanayileşmeyle birlikte bir çok alanda nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyulmaya başlandığı görülmektedir. Teknolojinin ilerlemesi ile birlikte daha önce olmayan çeşitli mesleklerin ortaya çıkması bu alanlara yönelik ara eleman ihtiyacını

da beraberinde getirmiştir. Ara eleman sağlayan meslekî ve teknik eğitimin önemi daha da artmış bunların yanında bireysel, sosyal, ekonomik gibi farklı gereksinimler de duyulmaya başlanmıştır. Bu gereksinimlerden en çok bireysel farklılıklar ön plana çıkmıştır.

Alkan, Doğan ve Sezgin (1991), bu farklılıklardan dolayı ortaya çıkan bireysel ihtiyaçları şu şekilde belirlemiştir: Ortaöğretimde uygulanan programla öğrenim gören öğrenciler, okullarını bitirdiklerinde bir işe başlayabilmeleri ve bu işte devam edip ilerleyebilmeleri için gerekli beceri ve davranışları kazanmış olmaları gerekmektedir. Okullarını bitiren öğrencilerin mesleklerini öğrenme ve o meslekte ilerleme ihtiyaçları giderilmelidir. Okuldan bir şekilde ayrılmış ve okulunu bitirememiş olan bireylere yönelik uygulanacak olan program onları üst düzey bilgi ve beceri gerektirmeyen işlerde bir mesleğe hazırlanma olanağı tanınmalıdır. Mesleki gelişim programları ile çalışan yetişkinlerin mesleklerinde gelişme gereksinimi karşılanmalı, bilgi ve becerilerinin artması için belli aralıklarla bu tür programlara katılmaları sağlanmalıdır. Özel durumda olanlar veya mesleğini yapamaz halde olanlara yönelik uygulanacak olan programla bireylerin topluma kazandırılmaları gerekmektedir.

Alkan, Doğan ve Sezgin (1991), ortaya çıkan sosyal farklılıkları değerlendirdiğinde, bireylerin toplumda istedikleri sosyal etkinliklere katılabilmeli, yaşadığı topluma ait görevleri yerine getirebilmeli ve üretime katılarak toplumların varlıklarını sürdürebilmelerine katkı sağlamalıdır. Toplumda refah seviyesi yüksek, ülkesine güven duyan bireylerin olması isteniyorsa ekonomik açıdan bağımsızlığına kavuşması önemlidir. Ekonomik özgürlük olmadan toplumsal huzur da yakalanamaz. Mesleki ve teknik eğitim sosyal açıdan topluma kazandırdığı bireylerin meslek edinmelerine katkı sağlamakta, başarabilme duygusu kazandırdığı görülmektedir. Bu durumda topluma yararlı hale gelen bireylerin sosyolojik açıdan çok yararlı olduğu, bireye zarar verebilecek birçok akımdan da uzak tuttuğu söylenebilir.

Temel (1996) ekonomik yönden ortaya çıkan farklılıkları değerlendirdiğinde sektörün tüm ihtiyaçları tespit edilip giderilmelidir. Üretimde verimlilik sağlanmalı ve tüm iş yerlerinde kalite standartları oluşturulmalıdır. Ülke genelinde işsizlik azaltılmalı ve gerekli çalışmalar yapılmalıdır. Hem iç hem dış pazarlarda rekabet gücü oluşturulmalı, daha ucuz ve kaliteli mal üretimi yapılması sağlanmalıdır. Sahip olduğumuz yerli



kaynaklar verimli kullanılmalıdır. En son teknoloji elde olmalı buna göre mal ve hizmet üretimi yapılmalıdır.

Meslekî ve teknik eğitim sistemi yukarıda sayılan bireysel, sosyal ve ekonomik gereksinimler, sektörde oluşan şartlar, mesleki farklılıklar, bireylerin istek ve arzuları dikkate alınarak yapıldığında istenildiği şekilde cevap verecektir.

### **2.1.3. Eğitim sisteminde mesleki ve teknik lise**

Eğitim sistemimiz 1973 yılında yayınlanmış olan 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre oluşturulmuştur. Zamanla bazı kanunlarda değişiklik yapılmış ancak, eğitim sisteminde temel kabul edilen kısımlarda farklılık olmamıştır. Şuan halen geçerli olan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ise 1986 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda mesleki ve teknik eğitimle ilgili sistem tanımı oluşturulmuş, eğitim sistemiyle uyumlu bir şekilde düzenlenmiştir. Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitim; yaygın eğitim ve örgün eğitim olmak üzere ikiye ayrılmış. Yaygın eğitimde çıraklık eğitimi olarak bilinen mesleki eğitim merkezlerini, örgün eğitimde tüm meslek lisesi okul türleri birleştirilerek mesleki ve teknik ortaöğretimini, ortaöğretim sonrasını kapsayan meslek yüksekokullarını içermektedir. Literatür çalışmasında sadece örgün eğitimi ve bünyesindeki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ele alınmıştır.

### **Örgün Eğitim**

Örgün eğitimde kapsamındaki mesleki teknik eğitim, ortaöğretim kapsamındadır ve yükseköğretim kurumlarıyla devam eder. Mesleki ve teknik eğitim kurumları dahil olduğu ortaöğretim bünyesindeki tüm okul türlerine bağlı okullarda eğitim gören öğrenciler yönetmelikte belirtilmiş olan ortaöğretim kurumlarının amaçları ile birlikte değerlendirilir. Mesleki ve teknik liseleri bunun yanında öğrencilerine iş piyasasında ihtiyaç olan meslek alanlarında insan gücü olarak yetiştirir veya bir üst öğretim olan yükseköğretime hazırlayan öğretim kurumları olarak hizmet vermektedir.

Milli Eğitim Temel Kanunu'nun ikinci kısmında mesleki ve teknik eğitiminin yapısı ile ilgili kısımlarında olduğu eğitim sisteminin yapısından bahsedilmektedir. Buna göre, eğitim sistemi ikiye ayrılmaktadır, örgün ve yaygın eğitim. Örgün eğitim yapan okullar: okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim şeklindedir. Ortaöğretim kurumları 4+4+4 sistemiyle birlikte dört yıllık eğitim vermeye başlamıştır. Eğitim sistemimizde örgün eğitim olarak eğitim veren mesleki ve teknik

eğitim, ortaöğretim kurumlarının başlangıç yeridir. 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu incelendiğinde ortaöğretimde okuyan bütün öğrencilere asgari düzeyde ortak bir genel kültür vererek kişi ve toplum sorunlarını tanımaya çalışmaktadır. Öğrencileri, çeşitli program ve okullarla ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde mesleğe, yükseköğretime ve iş hayatına hazırlamaktır. Problemlere karşı çözümleri arayarak yurdun iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmasını sağlamaktır.

### **Mesleki Ortaöğretim Kurumları**

Meslekî ve teknik ortaöğretim; öğrencilerini iş ve meslek alanlarına göre yetiştiren ve onları meslek hayatına yada yükseköğretime hazırlayan öğretim kurumlarıdır. 2011 yılına kadar Mesleki ve teknik ortaöğretim olarak eğitim veren birçok genel müdürlük vardı. 2011 yılında Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı tüm okullar tek çatı altında toplanmıştır. Sağlık Meslek Liseleri, Ticaret Meslek Liseleri, Endüstri Meslek Liseleri, Kız Meslek Liseleri, Teknik Lise, Anadolu Teknik Liseleri birleştirilerek Mesleki ve Teknik Lise olarak adlandırılmıştır.

Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'nün misyonu: "Sosyal ve ekonomik sektörlerin işgücü taleplerini mesleki ve teknik eğitim ile karşılamak, isteyenleri meslek sahibi yapmak, ulusal ve uluslararası standartlara uygun mesleki yeterliliğe sahip iş gücü yetiştirmek, mesleği değerli kılmak için strateji ve politikalar geliştirmek ve uygulamak" şeklindedir.

Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'nün görevlerinden bazıları: "Meslekî ve teknik eğitim ve öğretim veren okul ve kurumların yönetimine ve öğrencilerinin eğitim ve öğretimine yönelik politikalar belirlemek ve uygulamak. Eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirecek, meslekî eğitimi yaygınlaştıracak politika ve stratejiler geliştirmek, uygulamak ve uygulanmasını koordine etmek" şeklindedir.

## **2.2. Motivasyon**

Bu bölümde motivasyon ve türleri, eğitimde öğretimde motivasyon, motivasyonu etkileyen faktörler, motivasyonun önemi gibi konular üzerinde durulmuştur.

### **2.2.1. Motivasyonun tanımı**

Motivasyon kelimesi, İngilizce ve Fransızca motive kelimesinden türetilmiştir. Motive kavramı genelde harekete geçiren anlamında kullanılmaktadır. Türkçe sözlükte de

genel olarak güdü kavramı olarak adlandırılır ve ilgileri, istekleri, ihtiyaçları kapsayan, bireyi harekete geçiren güç, etken olarak kullanılır. Motivasyon ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları ve ortak yanları:

Bireyde meydana gelen arzu ve isteklerinin gerçekleşmesinde, önem ve önceliklerini planlayarak sıralarız. Sonuçta başarılı yada başarısız oluruz ama bir şekilde yerine getirirken bilişsel süreç ve motor davranışları oluşturan, yönlendiren, düzenleyen, artıran, azaltan, sürekli değişken bir hareketlenme sağlayan motivasyondur. (Guilloteaux ve Dörnyei, 2008, s. 56).

Ertürk (2009) motivasyonu insanların gerçekleştirmek istedikleri amaçlarına doğru sürekli olarak harekete geçiren çabaların toplamı olarak tanımlamıştır. Büyükbeşe ve Bakan (2004) ise motivasyonu kendi veya çevrelerindeki kaynaklardan etkilenen bireyin hareket ve davranışlarında harekete geçmelerine teşvik eden güdü veya güdüler topluluğu olarak tanımlayıp bu güdülerin etkisiyle bireyin harekete geçip bu süreci tamamladığı belirtmektedir.

Duyduğu arzuyu veya ihtiyacı tatmin etmek için kişiyi harekete geçiren, bir şeyler yapmaya yönelten bir arzu veya ihtiyaç şeklinde de tanımlanan motivasyon kavramı, kişinin başkası tarafından bir konu üzerinde çalışmak üzere harekete geçirilmesinin yanı sıra, bireyin bir konuda çalışmak üzere kendisinin arzu duymasını içermektedir (Hunter, 1967, s. 4). Motivasyonda kişiye özgü bir eylemde bulunmak için ortaya koymuş olduğu enerji ve harcadığı çaba ile davranışlarını hayata geçirme düzeyinin miktarı önemlidir. Kişiler genelde doyum aldığı bir işte daha çok mutlu olmakta ve o işe karşı daha çok motive olmaktadır. Motivasyon düzeyinin yüksek olması kişi ile iş arasındaki uyumu artırmaktadır. (Laming, 2008, s. 2)

Genelde kişinin davranışlarını etkileyen unsurların ortaya çıkmasıyla birlikte kişinin belirlediği amaç doğrultusunda harekete geçmesi motivasyonla ilgili yapılan tanımların ortak yanı olarak söylenebilir.

### **2.2.2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı**

Maslow'a göre, insan ihtiyaçları incelendiğinde hiyerarşik bir yapı şeklinde fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik öncelikler sırasına göre düzenlendiği görülmektedir. Motivasyon ile en kapsamlı açıklamalardan birisini yapan Maslow'a göre, insanlar isteyen varlıklardır ve ihtiyaçlar onların davranışlarını etkilemektedir. Maslow,

insanların ihtiyaçlarını basit olandan karmaşık olana doğru önem sırasına dizerek, Şekil 1’’de belirtilen ihtiyaçlar hiyerarşisini oluşturmuş (Koçel, 2001, s. 683).



Şekil 1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Businessballs, 2016)

Biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlar (hava, su, beslenme, uyku gibi) hayatı devam ettirmek için gerekli olan ihtiyaçlardır. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, ilk basamaktaki bu ihtiyaçlar karşılanmadıkça daha üst basamaklardaki ihtiyaçlar karşılanamayacak ve karşılanana kadar da hissedilemeyecektir. Biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlar karşlandıktan sonra, dikkat, fiziksel ve duygusal zarardan uzak olmak için güvenlik ihtiyacı üzerine yoğunlaşır. İhtiyaçlar, güvenli bir alanda yaşayarak, tıbbi sigorta, iş güvenliği ve finansal destek ile yerine getirilebilir. Alt basamaktaki biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlar ile güvenlik ihtiyacı karşlandıktan sonra, üst basamaktaki ihtiyaçlar önemli olur ki bunların ilki ait olma ve sevgi ihtiyacıdır. Ait olma ve sevgi ihtiyacı diğer insanlarla iletişime geçmeyle ilgilidir. Kişi, ait olma duygusunu hissettiğinde önemli olduğunu hissetmek ortaya çıkar. Saygı ihtiyacı iki Őekildedir: içsel ve dışsal saygı. İçsel saygı ihtiyacı, kişinin kendisine olan saygısı ve başarıyla ilgilidir. Dışsal saygı ihtiyacı ise, sosyal statü ve ün gibi ihtiyaçlardır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin zirvesindedir. Bu ihtiyaç, kişinin tüm potansiyellerine ulaşabilme isteğidir. Kendini gerçekleştirme sürecindeki bireyler, kendilerini ifade etme, yeteneklerini kullanma, demokratik bir kişilik yapısına sahip olma ve yaratıcı olma gibi özelliklere sahiptir. Bu ihtiyaç, asla

tam olarak karşılanamamaktadır. Maslow'a göre, nüfusun sadece çok az bir bölümü kendini gerçekleştirme düzeyine ulaşabilmiştir ("Maslow's Hierarchy of Needs", y.y.)

a) Fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçlar: Su, yemek, ısınma, uyku gibi insanın varlığını sürdürebilmek için ihtiyaç duyduğu en temel ihtiyaçlardır.

b) Güvenlik ihtiyacı: Barınma, can ve iş güvenliği, kendini tehlikelerden koruma, kaygıdan uzak kendini güvende hissetme gibi ihtiyaçlardır.

c) Ait olma ve sevgi ihtiyacı: Bir gruba ait olma hissi, sosyal statü kazanma, başka insanlar tarafından kabul edilme, sevme-sevilme gibi sosyal ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar karşılanmazsa kişinin mutsuzluğu, yalnızlığı, bunalıma girmesi gibi duygular oluşabilir.

d) Saygı ihtiyacı: İhtiyaçlar hiyerarşisinde 4. basamakta olan saygı ihtiyacında tanınma ve takdir edilme, saygınlık, statü ve başarı elde etme, kendine güven duyma gibi ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Saygı ihtiyacının doyurulması insanı kendine güven, değer, güç, yetenek, yeterlik, dünyada gerekli ve yararlı olma duygularına götürür. Kesici (2003) bu ihtiyacın giderilmemesi durumunda aşağılık, zayıflık, yetersizlik ve çaresizlik, değersizlik gibi duygularının gelişmesine yol açacağını belirtmektedir.

e) Kendini gerçekleştirme: Bireyin doğuştan sahip olduğu potansiyeli tam olarak geliştirmesi ve kullanabilmesidir.

### **2.2.3. Motivasyon çeşitleri**

Yapılan araştırmalar neticesinde motivasyonu genel anlamda üç sınıfta gruplandırılabiliriz. Bunlar fiziksel, sosyal ve psikolojiktir.

#### **2.2.3.1. Fiziksel motivasyon**

Maslow'un ihtiyaçlar piramidinin en alt basamağındaki fizyolojik ihtiyaçlar insanın hayatını devam ettirebilmesi için en temel ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar karşılanmadan bir üst basamaktaki ihtiyaçlar karşılanamaz. Yaşamın devamı etmesini sağlayan bu güdüler çok önemlidir. Fizyolojik ihtiyaçları sağlayan güdüler genel olarak su, yemek, ısınma, barınma, uyku gibi ihtiyaçlardır. Kantar'a (2008) göre bu güdülerin gerçekleşme seviyesi kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kişinin bir işi yapabilmesi için öncelikle seviyesine göre fiziksel ihtiyaçlar giderilmelidir. Fiziksel ihtiyaç kişide ihtiyaç olmaktan çıkarsa yapmak istediği işe odaklanabilecek ve o işi yapabilecek düzeye ulaşacaktır.

### **2.2.3.2. Sosyal motivasyon**

Sosyal motivasyon, insan hayatında önemli bir yere sahiptir. Kişinin en çok ihtiyaç duyduğu motivasyon şeklidir. Bu motivasyon, bir gruba ait olma hissi, sosyal statü kazanma, başka insanlar tarafından kabul edilme, sevme-sevilme, aile, arkadaşlık kurma gibi sosyal ihtiyaçları karşılar. Bu ihtiyaçların karşılanması kişide mutluluğu sağlar. Karşılanmadığında ise kişinin mutsuz olmasını, yalnızlaşmasını, bunalıma girmesine sebep olabilir. Sabuncuoğlu ve Tüz (1998), bu tür güdülerin insan yaşamıyla doğru orantılı olduğunu belirtmiştir. Okula yeni başlayan bir öğrenci nasıl ki okulda ve sosyal çevrede başarılı olmak ister, iş hayatına atıldığında da iyi bir iş, çevre ve kariyere sahip olmak ister.

Eğitimde sosyal motivasyonun sağlanması öğretmen ve öğrencilerin başarısında önemli bir rol sağlayacaktır. Öğrencilerin öğretmenlerine ve okuluna karşı duyduğu ilgi artacak, derslerinde başarı düzeyinin daha çok artmasını sağlayacaktır. Özellikle öğretmenlerin, mesleğine ve okula karşı aidiyet duygusu oluşmasını, derste öğrencilerine karşı daha verimli olmasını, işini daha iyi yapmasını sağlayacaktır. Öğretmenler okulda harcadıkları zaman dilimi ile okuldan eve getirdiği okulla ilgili işlere harcadıkları zaman dilimi baya çoktur. Mesleki ihtiyaçlar haricinde öğretmenlerin harcadıkları zaman dilimi içerisinde birtakım sosyal ihtiyaçlar meydana gelir. Bu sosyal ihtiyaçların giderilmesi öğretmenin tek başına yapamayacağı bir durumdur. Ya öğretmen arkadaşları yada öğrencileri ile birlikte yapacağı sosyal aktiviteler şeklinde olmaktadır. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarını gerçekleştirebilecekleri ortamların oluşmasında öncülük ederek verimliliğin yükselmesini sağlamalarıdır. Yine okul yöneticilerinin okul iklimini oluşturmak için bu tarz motivasyon araçlarını kullanmalı ve buna yönelik çalışma yapmaları gerekmektedir.

### **2.2.3.3. Psikolojik motivasyon**

Psikolojik motivasyon insanın genel ihtiyaçlarını karşılayan güdüdür. İnsan eylem ve davranışlarını belirleyen psikolojik güdüler, kişinin ruh dünyasında var olan ihtiyaçlarından kaynaklanır. Kişi bu güdülerini sonradan kazanabildiği gibi doğuştan da getirebilir. Kişiliği belirleyen ve kişiye ait davranışları oluşturan en önemli bu güdülerdir. Sosyal ve fizyolojik güdüler psikolojik güdülere göre daha kolaydır. Çünkü psikolojik güdülerin karşılanması, incelemesi, bir sonuca varılması, insanın ruh dünyasındaki karmaşıklık nedeniyle çok zordur. Taşpınar ve arkadaşları (2006),

psikolojik güdüleri sağlayan ihtiyaçların kaynaklarının akışı incelenebildiğini fakat sebebini anlamının ve tespit etmenin çok zor olduğunu belirtmektedirler. Her insan ayrı bir dünyadır. Her kişinin sahip olduğu ruhsal yapısı ve psikolojisi değişiktir. Bundan dolayı bu motivasyon tipinde kişilerdeki farklılıklar göz önüne alınmalı ve her kişi için ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

#### **2.2.4. Motivasyon araçları**

Motivasyon araçları konusunda geçerliliği genelde kabul edilmiş olan ve bir çok çalışmada vurgulanan özendirici motivasyon araçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

##### **2.2.4.1. Ekonomik araçlar**

Sabuncuoğlu ve Tz (1998), örgütlerin kuruluşuyla birlikte burada çalışan iş görenlerin çalışma nedenleri incelendiğinde özde ekonomik temele dayandığı görüldüğünü belirtmektedir. Yönetimde bulunanlar, iş görenlerin beklentisinin karşılanmasında, çalışma istekleri ve işe olan eğilimlerinin artırılmasında en çok ekonomik özendirme araçlarını kullanmaktadırlar. Bunlar birçok değişik şekillerde olabilmektedir. cret artışı, ek ders, ikramiye, primli ücret, ulaşım yardımı, kırtasiye yardımı, karara katılma ve ödül verme motivasyonda ekonomik özendirme araçları olarak kullanılabilir.

İş görenlerin ücret artışı, ihtiyaç duyduğu ve istediği ürün ve hizmetleri elde etmede bir araç olduğundan dolayı önemlidir. Bingöl (1998) ise ücretin insan açısından önemi ve anlamı ekonomik olduğu kadar aynı zamanda psikolojik de olabileceğini belirtmektedir. İnsanın kazandığı para veya ek gelir gibi ekonomik kazançların kendisinde sembolik olarak başarı elde etme duygusu oluşturduğu görülmektedir.

Ekonomik dl, iş görenleri işe karşı motive etmek ve çalışılan kurumda aidiyet duygusu oluşturmak amacıyla belirlenmiş şartları yerine getirip başarı gösterenlere ekonomik değer taşıyan, maaşının ya da normal olarak aldığı aylık ya da haftalık ücretin dışındaki ekstralardır. Çalıştığı bölümde, alanda önemli bir yenilik, buluş yapmak, önemli yeni sonuçlar elde edenlere, bu çalışmalar içine girenlerin teşvik edilmesi, başarılı olmalarına fırsat ve imkânlar sunulması, başarılı olduklarında da ekonomik olarak ödüllendirilmeleri gerekmektedir (Koçak, 2002, s. 63).

#### 2.2.4.2. Psiko-sosyal araçlar

Bir işyerindeki çalışma koşulları ve ortamı, orada çalışan iş görenlerin davranışlarını etkileyen en önemli unsurlardır. Çalışanlar, aşırı baskı altında çalışmaktan hoşlanmazlar. Stresli bir ortamda ve olumsuz çalışma koşularının olduğu bir yerde kimse çalışmak istemediği gibi kişi üzerinde de hem fiziksel hem de psikolojik bozukluklara neden olacaktır. Bu Őekildeki olumsuz çalışma koşulları psiko-sosyal etmenlerdendir. Psiko-sosyal etmenlerin ortadan kaldırılması kişinin verimli olmasında çok önemlidir (zbek, 1989, s. 41).

İş görenlere istidat ve kabiliyetleri lsnde mesleki yeterliklerini sergileyip ortaya çıkarmaları için belirli lde çalışma zgrlğu verilmelidir. Ergun (1982), zgrlğ, sosyal evre, aidiyet, değer ve statü, görevde yükselme ve başarı, çevreye uyum, kararlara katılım, önerilerin dikkate alınması, psikolojik güvence ve sosyal uğraşların psiko-sosyal güdüleme sağlayan araçlar olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında iş görene verilen izin, hediye, iltifat, takdirname, tanıma ve tanınma gibi durumların kişiye g verdiğini, bunların kişisel manevi fırsatlar olduğunu belirtmektedir.

Aydın (1986) sosyal katılmanın, bir grup veya topluluk içerisinde olma kişinin kendisini güvende hissetmesinin yanında topluluk içerisindeki kişilerle özdeşleşmesi, bireyin tanınma isteğinin yerine getirilmesi ve değer görmesi gibi gereksinimlerine de karşılamış olacağını belirtmektedir. Ayrıca, grup yeleri arasında çift yönlü bilgi akışı ve geri bildirim, olumsuz görüşlerin nlenmesine, problemlerin hızla çözülmesine ve ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunacağı, bu sayede çalışanın daha üretken olacağı görülmektedir.

İş yerindeki yöneticinin iş görenlerine karşı gösterdiği değer, kişiliklerine karşı gösterdiği sayėı, yaptıkları işleri önemsemesi, önerdikleri görüş ve düşünceleri dikkate alması yükselme imkanlarının sunulması ile olacaktır. İş görene yaptığı işin o kuruluş için ne kadar önemli olduğu fikrini aşılaması ile bulunduğu yerde statü kazanmasını sağlayacaktır. Kişinin başkaları tarafından değer verilme gereksinmesi ve çalışma dünyasında elde etmek istedikleri statüyle birlikte sayėınlık kazanma güdüsü de olur. Bu sayėınlık çalışan herkeste vardır ve olmasını ister. Çalıştığı iş yerinde ve çevresinde başkaları tarafından örnek alınması, değer verilmesi, sayėı gösterilmesi bu güdülerin sonucunda ortaya çıkmaktadır. (Tava er, 2003, s. 116). Zamanla kazanılan tecrübe ile insan iş yerinde yükselme, daha çok sorumluluk alma, yetki genişliği, gelişme imkânları gibi arayışlara girecektir. Eğer bu sağlanmıyorsa iş



görenlerin çalışma motivasyonu kırılır. Dolayısıyla bu teşviklerin sağlanması bir motivasyon aracıdır (Kaplan, 2007, s. 56).

#### **2.2.4.3. Örgütsel araçlar**

Her türlü kurumda yöneticiler, insanların tutum ve davranışları, ilişkileri, onların tutumlarını değiştirerek davranışlarını yönlendirme, onları görevlerini başarıyla yapar duruma getirme, kısaca insan ilişkileri ve güdülemedir. Tarihin her döneminde kişileri yönetmek durumunda onların ilgilendikleri kişileri yönetmek durumunda onların ilgilendikleri konu olmuştur (Ergun, 1982, s. 285). Örgütsel araçları genelde yaratıcılık, amaç birliğini sağlamak, yetkilerini kullanma, sorumluluk alma, eğitim imkanları, meslekte yükselme, kararlara katılmaya imkan tanınması, etkili iletişim, şeklinde sınıflandırabiliriz.

Amaç birliği, yöneticinin en önemli görevidir. Yıldırım'a (2002) göre yönetici kurumun amaçları ile çalışanların amaçları arasında denge sağlamalıdır. Kurum bireyden beklentileri doğrultusunda onu motive etmeye çalışır. Birey kendi ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayacak davranışlarda bulunacağından kurumun bireyin motive olma şeklini çok iyi bilmesi ve ona göre davranması gerekir. Yönetimin elinde her zaman çalışanlarını motive etmede etkili olabilecek bir takım özendirme araçları olmalıdır. Söz konusu özendiricilerden bazıları; takdir edilme, adil ücret artışı, iş güvenliği, başarıya bağlı yükselme imkânları, etkili iletişim, kararlara katılmadır

Kaplan (2007) yetki ve sorumluluk dengesini, yöneticinin, kurum hakkında verilecek olan kararlarda çalışanın kararlara katılmasını sağlaması olarak değerlendirmektedir. Yapılacak olan değerlendirmede, alınacak kararlar göstermelik olmamalıdır. Çalışana sorumluluk vermek katılımı artırır. Kendisine değer verildiğini hissetmesi için söylemiş olduğu fikirlere saygı duyulmalı, kabul görmüş ise söylenen fikir doğrultusunda bir karar verilmelidir.

Eğitim ve yükselmede, eğitim bir gereksinme, yükselme ise daha üst görevlere gelmeye çalışmaktır. Yükselbilmek için ön şart öncelikle eğitimini tamamlaması gerekmektedir. Bir başka deyişle çalışan eğitimle mesleği yapabilecek hale gelir, aynı zamanda yükselmesi için gereken şartları yerine getirdiğinde bir üst yönlere yönlendirir.

Kararlara katılma, kendilerini ilgilendiren konularda görüşlerinin dikkate alındığını gören bir çalışanın gerçek bir doyum elde etmesini sağlayabilir.

İletişim, kurum içinde alınmış bir karar varsa ve uygulanacak yeni bir uygulama gerektiriyorsa çalışanlara bu konuda bilgi vermek amacıyla kullanılmaktadır. İş yerinde veya kurumda çalışanları, kurumun amaç ve hedefler doğrultusunda yönlendirebilmek ve yapabileceklerine inandırmak, motive edebilmek, psikolojik olarak rahatlatmak için sürekli kullanılabilir. Okulda iletişimin başlatıcısı okul yöneticisidir. (Yıldırım, 2002, s. 56).

Koçak (2002) yaratıcılığı, bireyin bulunduğu ortamda düşünce ve isteklerini rahatlıkla ifade edebilmesi ve bunları gerçekleştirebileceği yeni fırsat ve imkânları bulabilmesi şeklinde tanımlamaktadır. Öneri ve hedeflerinde yanılmalarının kendisine yılgınlık ve bıkkınlık vermeden yeni denemelerde bulunabilmesidir Öğretmenin yaratıcılığı ile okul içinde destek gördüğünü hissetmesi motivasyonu ile doğru orantılıdır. Okuldaki müdürler okulundaki öğretmen, öğrenci ve velinin yaratıcılıklarını geliştirmelerine fırsatlar vermelidir.

#### **2.2.5. Eğitim kurumlarında motivasyon**

Eğitimde motivasyon öğrenci, öğretmen, veli ve diğer tüm çalışanların işlerini daha istekli ve daha nitelikli yapmalarında çok etkilidir. Motivasyon, bazı öğrencilerin niçin isteyerek çalıştıklarını; diğerlerinin ise niçin isteyerek çalışmadıklarını gösteren temel bir faktördür (Hastings, 2013, s. 48). Öğrenci güdülenmesini artırmada etkili olan üç temel faktör şunlardır: Birincisi öğretmen nitelikleridir. Öğretmenin iyi biri olması, coşkulu olması, sıcak ve sempatik bir yaklaşımı taşımasıdır. İkinci faktör olan iklim değişkenlerinde ders işlenen ortamın düzenli ve temiz olması, kışın ortamın sıcaklığının sağlanması, hedef olarak başarıya odaklanmış ve sınıf içerisinde belli düzeyde yarışma atmosferinin oluşturulması gerekmektedir. Üçüncü faktör ise öğretim değişkenlerinde uygunluğun sağlanması, öğrencilerine işleyecek olduğu ders hakkında bilgi vermesi, sınıf içindeki her bir öğrenci seviyesine göre uygun olması, öğrencilerini derse motive etmesi ve geri dönüt alması gerekmektedir (Bacanlı, 2007, s. 205).

Premack ilkesine göre eğitimde kullanılabilir 2 ilke vardır. Birinci ilke kişi tek başına kalsa bile yapmak istedikleri ve yapmaktan hoşlanacağı bir davranışta listenin en başında yapmak isteyeceği davranış kişi için en çekici ve zevkli olan, listenin alt sıralarında ise yapmaktan çok fazla zevk duymayacağı davranışlar bulunur. Bu sıralama kişiseldir. İkinci ilke ise organizmanın sıralamasında aşağı sıralarda olan bir davranışı yapmasını sağlamak için, üst sıralardaki bir ihtiyaç pekiştirici olarak

kullanılabilir (Bacanlı, 2007, s. 208). Bir okulda öğretmenin yapmak istedikleri ve yapmaktan hoşlanacağı işleri belirlemede okulun belirlediği hedefler doğrultusunda pekiştireç uygulanabilir.

İnsanların ihtiyaçları sınırsızdır, istekleri bitmez ve beklentilerini karşılamak zordur. Eğitim kurumunda geçirilen zaman, okuldaki fiziki ortam, öğretmenin oluşturduğu gruplar, okulun sunduğu sosyal imkânlar, okuldaki idarenin yönetim tarzı gibi durumlar açısından farklılar olmaktadır. Bu farklılıklar, motivasyon açısından karmaşık bir durum oluşturmakta ve çalışanların motivasyon faktörlerini etkilemektedir. Bu nedenle eğitimde öğretmenlerden bir verim bekleniyorsa, huzurlu bir ortam oluşturulmak isteniyorsa, öğretmenlerin ihtiyaçları tek tek dikkate alınmalı ve bu istekler yerine getirilmeye çalışılmalı. İhtiyaçları karşılanan ve isteklerine cevap verilen bir öğretmenden yüksek motivasyon görülebilir. Bu şekilde sağlanan yüksek motivasyonla; etkili, devamlı, verimli ve çalışmaya istekli bir öğretmenin performansı ile kendini en güzel şekilde gerçekleştirecek ve istenen davranışı yapma noktasında hareket edecektir.

#### **2.2.6. Eğitim kurumlarında motivasyonun önemi**

Motivasyonun nasıl sağlanabileceğine dair en temel ilke, öğretmenlerin gönüllü çalışma isteklerinin sağlanmasına yöneliktir. Gönüllü çalışma isteğinin oluşması, okul ortamı, okuldaki düzen, yöneticinin etkisi, öğrenci ve öğretmenlerin durumuna bağlı olarak gelişmektedir (Finkelstein, 2006, s. 603). Eğitim kurumlarında motivasyonun nasıl sağlanabileceğinin tespit edilmesi için öğretmenleri farklı şekillerde davranmaya sevk eden faktörlerin tespit edilmesi, bu faktörlerin öğretmenlerin davranışlarına nasıl yansıdığına anlaşılması ve okuldaki olumlu davranışları sürdürmelerinin nasıl sağlanabileceğinin araştırılması gerekmektedir (Koçel, 2003, s. 633).

Öğretmenleri uzun vadede mesleğini en iyi şekilde yerine getirecek ve okul yararına hareket etmelerini sağlayacak şekilde motive etmek zor bir işdir. Öğretmenlerin okulda sorumluluk almalarını, verimli çalışmalarını, karşılaştıkları problemleri çözmek için harekete geçmelerini sağlayacak ve elde edilen başarıları ödüllendirecek bir ortamın oluşturulması işin en ehemmiyetli kısmını oluşturur. Okullarında yönetici, öğretmen ve öğrencileriyle iyi ilişki kuran, uyum içinde olan ve eğitimin hedefleri doğrultusunda çalışan öğretmenlerin motivasyonu artar, performansı yükselir.

Okul yönetim tarafından öğretmenlerin okullarında çalışma isteği artırılmaya çalışılmalıdır. Bir okulda ne kadar kaliteli öğretmen bulunursa bulunsun, çalışma isteği olmayan bir öğretmen kuruma yeterli ya da gerekli faydayı sağlayamaz. Çünkü okulun amaçlarına hizmet etmeyen öğretmenlere sahip bir okul sahip olduğu tüm değerleri kaybedebilir (Akçakaya, 2004, s. 189). Öğretmen motive olmadığı sürece eğitim ve öğretim istenen düzeyde olmayacaktır. Bundan dolayı öğretmenlerin yaptıkları işe motive olmaları çok önemlidir. Sonuç olarak eğitim kurumlarında motivasyon, yöneticilerin bilgili olması, inisiyatif kullanabilmesi, öğretmenlerin istihdam edilebilmesi, onların ilgi ve isteklerini daha üst düzeylere çıkarabilmesi ve eğitim ve öğretimin kalitesini ve başarısını artırabilmesi açısından son derece önemlidir.

### **2.2.7. Motivasyon alt boyutları**

Araştırmada uygulanmış olan motivasyon ölçme aracının dört alt boyutu vardır. Bu alt boyutlar: ekip uyumu, işle bütünleşme, kişisel gelişim ve kuruma bağlılık şeklindedir.

*Ekip Uyumu:* İnsanları bir araya getirip bulunduğu ortamda psikolojik bir güç meydana getirir. Bu güç faktörü çalıştığı kurumda performansına katkıda bulunmayı sağlar. Ekip uyumunda eğer geçmişte birlikte çalışmış olanlar varsa, zamanla ortaya çıkmış kendi aralarındaki problemlerin yansıması uyum seviyelerini farklı şekillerde etkileyebilir. Araştırmalar sonucunda ekip uyumunu sağlamış olan üyelerin daha olumlu davranışlar göstermektedir (Odom, Boxx ve Dunn, 1990, s. 159). Ekip uyumu ile performans arasında bir ilişkinin olup olmadığı birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Kurum kültürü ile çalışan kişilerin özellikleri arasındaki uyum arttıkça kişilerin kurumdaki çalışma isteklerinin ve performanslarının arttığı görülmüştür. Kurumda bir ekip içerisinde uyumu yakalamış olanların buldukları yerde motivasyon düzeyinin olumlu yönde arttığı görülmüştür (Reagans ve McEvily, 2003, s. 245; Yoo ve Alavi, 2001, ss. 374–375).

*İşle Bütünleşme:* Bu kavramı inceleyen araştırmalar ve çalışmalar çok sıklıkla yapılmaktadır. Farklı çalışmalarda farklı biçimlerde ifade edilmiştir. İşle bütünleşmenin kurumda etkililiği sağladığı ve çalışanların kendi motivasyonlarını etkilemede belirleyici bir unsur olarak görülmektedir. Çalışanın kendisini psikolojik olarak işiyle özdeşleştirilmesi işle bütünleşme olarak tanımlanmıştır ve kişinin ihtiyaçlarını karşılayıp tatmin etmesi ile ilgilidir. Bir diğer yaklaşımda ise kurumda çalışan kişinin işiyle ilgili aldığı olumlu kararlar almasının, çalışma isteğinin

artırılmasının sağlanması, kurumun başarısına katkıda bulunmasına izin verilmesinin çalışanın işle bütünleşmesini artırmaktadır (Saleh ve Hosek, 1976, s. 214).

İşin bireyin yaşına ve cinsiyetine uygun olması kişisel özelliklerle ilişkilendirilmektedir. İşle bütünleşme, bireyin çalışma ortamındaki durumlarda, karar alma süreci, işin niteliği ve yöneticinin yaklaşımı gibi etkenler bireyin kişisel olarak etkilendiği de muhakkaktır. Örgüt yöneticisinin çalışanları etkileme gücünü bireysel ve durumsal özelliklerinden farklı olarak kullanması bireyin işle bütünleşmesini etkilemesinin yanında işle bütünleşmesini artırırken, çalışanlarına kurduğu baskı işle bütünleşmesini azaltmaktadır (Devadoss ve Muth, 1984, s. 382).

*Kuruma Bağlılık:* Kişinin çalıştığı yere bağlanması olarak ifade edilen kuruma bağlılık, kişinin kurumun belirlemiş olduğu hedefleri bilmesi, inanması ve bu hedefleri gerçekleştirmek için çaba harcamasıdır. Aynı zamanda çalışan kurumda kalma isteğinin devam etmesini istemesidir (Hunt ve Morgan, 1994, s. 1568).

Çalışanların kuruma bağlılığı yüksek olanların, diğer çalışanlara göre, örgüt içerisinde daha yüksek performans gösterdikleri, örgüte ve üretime katılmalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütün diğer üyeleriyle, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar arasındaki ilişkilerin daha iyi olduğu ve motivasyon düzeylerinin arttığı görülmektedir. (Yalçın ve İplik, 2005, s. 396).

*Kişisel Gelişim:* Kişinin kendini keşfetmesi, içindeki var olan gücün farkına varabilmesi, potansiyelini ortaya çıkarabilmesi ve bunu kullanabilme yeteneğine kişisel gelişim denir. Kişisel gelişimde bireyin sahip olduğu kişisel özelliklerine işlerlik kazandırması önemlidir. Cesaret isteyen bir davranıştır bireyin kişisel gelişimine önem vermesi. Kişideki olumlu değişiklikler kişisel gelişimde önemlidir. Değişimi herhangi bir noktadan, başka bir noktayı hedeflemesiyle, kişinin hedeflediği noktaya planlayıp isteyerek harekete geçmesi ve o hedefe varmasıdır. Kişinin içinde var olan yeteneklerini açığa çıkarabilmesi, gelişimini tamamlayabilmesi ve ulaşması gerekenlere varabilmesi için değişim gereklidir. Burada önemli olan kişiyi değişim tarzına sahip olması, bilinç düzeyini yükselterek algılayabildiğinin en iyisini seçebilmesidir (Tokur, 2006, ss. 8–10).

### 3. İLGİLİ LİTERATÜR

#### 3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Ertürk (1986) tarafından, “Ankara Kız Meslek Liseleri Öğretmenlerinin GÜdülenmelerine İlişkin Bir Araştırma” adlı bir çalışma yapılmıştır. Araştırma 1985-1986 eğitim-öğretim yılında tesadüfi örnekleme ile seçilen 130 meslek öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin kendileri ve meslekleri ile ilgili doyum sağlayabilecekleri hususlarda doyumlu, kurumun doyum sağlayabileceği hususlarda ise doyumsuz oldukları sonucuna varılmıştır.

Cemaloğlu (1996) tarafından “İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Yardım ve Rehberlik Rolünün Öğretmenleri GÜdülemesi” adlı bir çalışma yapılmıştır. Araştırma 1995-1996 eğitim-öğretim yılında, 205 branş ve sınıf öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre, ilköğretim müfettişlerinin mesleki yardım ve rehberlik boyutlarındaki davranışlarıyla, sınıf öğretmenlerinin saygı ve kendini gerçekleştirme, branş öğretmenlerinin sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarında anlamlı ve ters yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çiçek (2002) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sınıf Öğretmenlerini GÜdülemede Kullandıkları Yöntemlere İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri” adlı bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın amacı, ilköğretim okulu yöneticilerinin sınıf öğretmenlerini işe güdülemek için kullandıkları yöntemlere ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerini belirlemektir. Araştırma 2001 - 2002 öğretim yılında Rize ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan ve tesadüfi olarak seçilen 161 yönetici ve 331 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı tarafından geliştirilen “GÜdüleme Yöntemleri Ölçeği” ve “Rotter”in Denetim Odağı Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre, en fazla kullanılan ve öğretmenleri güdüleme derecesi en yüksek algılanan güdüleme yönetimi örgütsel ve yönetsel boyutta yer alan güdüleme yöntemi olduğu görülmüştür. Yöneticiler tarafından psiko-sosyal boyut ile maddi boyutta yer alan güdüleme yönteminin kullanılma sıklığı her iki grup tarafından da düşük algılanmış fakat öğretmenleri işe güdüleme derecesinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Psiko-sosyal ile örgütsel ve yönetsel boyutlarda yer alan güdüleme yöntemlerinin öğretmenleri güdüleme derecesine ve denetim odağına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Maddi boyutta yer alan güdüleme

yöntemlerinin öğretmenleri işe güdüleme derecesini içten denetimli öğretmenler, dıştan denetimlilere göre daha yüksek görmektedirler.

Yıldırım (2002) tarafından “Okul Müdürünün Öğretmenleri Güdüleme Rollerini Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Görüşleri” adlı bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın amacı, ilköğretim okulu müdürlerinin, öğretmenleri güdüleme rollerini gerçekleştirme düzeylerini öğretmen ve müdür görüşleriyle ortaya çıkarmaktır. Araştırmada katılımcıların düzeyini belirlemek amacıyla Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırma Tokat ilindeki ilköğretim okullarında çalışan 195 öğretmen ve 23 okul müdürünün katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada sonuçlarına göre, müdürler, öğretmenleri motive etmeye yönelik aktiviteleri genellikle her zaman yaptıklarını dile getirdikleri görüşüne göre öğretmenlerin görüşleri müdürlerinkinden daha düşük düzeydedir. İlköğretim okulu öğretmenlerinin, okul müdürlerinin güdüleyici davranışları gösterme derecelerine yönelik görüşleri onların çalıştıkları okulun sosyo- ekonomik durumuna göre önemli bir fark gösterdiği görülmüştür.

Koçak (2002) tarafından “İlköğretim Okullarında Öğretmen Motivasyonu” adlı bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın amacı ilköğretim okullarındaki yöneticilerin, öğretmenlerini nasıl motive ettikleri ve öğretmenlerin nelerden motive olduklarını belirlemektir. Araştırmada akademisyen görüşleri de alınarak araştırmacı tarafından oluşturulan görüşme formları kullanılmıştır. Araştırmada 19 okul müdürü ve 38 öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, okul müdürlerinin öğretmenlerini motive etmek için daha çok yönetsel araçları kullandıkları görülmüştür. İşte verimliliği artırmak için okul içinde informal ilişkilere de önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin ise daha çok psiko-sosyal araçlarla motive oldukları, takdir edilmek, güven duyulan ortamlarda çalışmak, karara katılmak, iletişim ve öğrencilerine faydalı olmak istedikleri görülmüştür.

Karaköse ve Kocabaş (2006) tarafından “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın amacı, özel ve devlet okullarındaki öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyumu ve motivasyonlarına etkisini saptamak amacıyla yapılmıştır. Özel ve devlet okullarında çalışan 296 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve motive olmalarında özel okullarda çalışan öğretmenlerde olumlu iken devlet okullarında ise daha az olumlu bir katılım gösterdikleri görülmüştür. Özel

okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarında çalışanlara oranla, okullarının çevredeki itibarı ile ve okulun çalışma ortamı ile ilgili daha olumlu düşünmüşlerdir.

Deniz ve diğerleri (2006) tarafından yapılan “İngilizce Öğretmenlerinin Öğrencileri Motive Etme Düzeylerinin İncelenmesi” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya tesadüfi olarak seçilen Konya ilinde görev yapan 107’i kadın, 63’ü erkek olmak üzere toplam 170 İngilizce öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlere 2003 yılında geliştirdikleri “Öğretmenlerin Öğrencileri Motive Etme Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, İngilizce öğretmenlerinin öğrencileri motive etme yüksek düzeyde kontrol alt boyutu, cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. İngilizce öğretmenlerinin öğrencileri motive etme orta düzeyde kontrol alt boyutu, cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. İngilizce öğretmenlerinin öğrencileri motive etme orta düzeyde özerklik desteği alt boyutu, cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. İngilizce öğretmenlerinin öğrencileri motive etme yüksek düzeyde özerklik desteği alt boyutu, cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Öztürk (2006) tarafından “İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonunu Artıran Ve İdame Ettiren Faktörler (Kağıthane-Levent Uygulaması)” adlı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmayla, motivasyonu etkileyen etmenler üzerinde durmuştur. Araştırma İstanbul Kağıthane’deki Metehan ilköğretim Okulu ve Ticaret Odası ilköğretim Okulu ile Levent’teki Sair Behçet Kemal Çağlar ilköğretim Okulunda tesadüfi yöntemle seçilen 90 ilköğretim öğretmeni ile yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin çalışma ortamı, sosyal imkânlar, terfi, ödül ve ceza uygulamaları, verilen görevler, eğitim seviyesi ve öğretmen eğitimi faktörlerinin motivasyonu etkilediği görülmüştür.

Yiğenoğlu (2007) tarafından “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre Mesleki Etkinliklerdeki Güdülenmişliklerini Sağlayan Etmenler (Ankara İli Çankaya İlçesi Anadolu Liseleri Örneği)” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma görüşme yöntemine göre yapılmış, uzman görüşleri alınarak, yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuş ve görüşmeler bu formlarla gerçekleştirilmiştir. Araştırma Çankaya İlçesine bağlı 12 Anadolu Lisesinde görev yapan tesadüfi yöntemle seçilen 100 öğretmen görüşme yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen en önemli sonuç, öğretmenler daha çok dışsal etmenlerle motive olmaktadır.

Karaboğa (2007) tarafından “Avcılar ilçesi ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin motivasyonlarının öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi” adlı bir araştırma



yapılmıştır. Araştırmanın amacı yöneticilerin motivasyon düzeyinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi belirlemeye çalışmaktır. Araştırmaya Avcılar ilçesindeki ortaöğretim okullarında çalışan toplam 27 okul yöneticisi ve 133 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin işin kendisiyle ilgili motivasyon düzeyi üzerinde sadece okul yöneticisinin sosyal statüden ve yönetici davranışından duyduğu motivasyon düzeyinin anlamlı etkisinin olduğu; işin dışındaki unsurlardan duyduğu motivasyon düzeyine sadece okul yöneticisinin işin içeriğinden ve ücretten duyduğu motivasyon düzeyinin anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür.

Bektaş (2010) tarafından “İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile sınıf öğretmenlerinin motivasyonu” adlı çalışma yapılmıştır. Araştırmaya Trabzon ili merkez ve ilçelerindeki ilköğretim okullarından basit tesadüfi örnekleme tekniği ile seçilen 200 öğretmen ve 78 okul yöneticisi olmak üzere toplam 278 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin motivasyonu cinsiyete göre karşılaştırılması sonucunda Yönetici-Bireysel İhtiyaç İlişkisi boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin motivasyonlarının mesleki kıdeme göre karşılaştırılması sonucunda hiçbir boyutta anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin motivasyonlarının öğrenim durumuna göre karşılaştırılması sonucunda Yönetici İle Çalışma ve Yönetici Saygısı boyutlarında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonlarının orta düzeyde, olumlu yönde ve anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür.

Sarıca (2013) tarafından “Eğitim Ortamlarının İyileştirilmesinin Yönetici Ve Öğretmen Motivasyonuna Etkisi” incelemek amacıyla bu araştırma yapılmıştır. Araştırmayla, ülkemizdeki eğitimin istenilen düzeye ulaştırılmasında, yönetici ve öğretmenlerin motivasyonlarına etki eden faktörlerin nasıl ortadan kaldırılacağına, yeni tip okulların yapılmasına, eğitim materyallerinin geliştirilmesine eğitim ortamların çağdaş görünüme büründürülmesinde üst yöneticilere dönüt olacağı düşünülmüştür. Araştırma İstanbul ili Anadolu yakasındaki Ümraniye, Çekmeköy ve Sancaktepe ilçelerinde tesadüfi olarak seçilen 25 ilköğretim okulunda 2011-2012 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda eğitim ortamının iyileştirilmesinin motivasyon düzeyini yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik (2013) tarafından “İstanbul İli Arnavutköy İlçesindeki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Öğretmen

Motivasyonları Ve Akademik Tükenmişlikleri Üzerine Etkisi” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın amacı ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iletişim becerilerinin öğretmenlerin motivasyon ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Araştırma, 2015-2016 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Arnavutköy ilçesinde yer alan ortaöğretim kurumlarında görev yapan ve anket uygulamasını kabul eden 205 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; okul yöneticilerinin iletişim beceri düzeylerinin öğretmenlerin motivasyon ve akademik tükenmişlik düzeyleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkilerinin olduğu, okul yöneticilerinin iletişim beceri düzeyleri arttıkça öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin arttığı, akademik tükenmişlik düzeylerinin ise azaldığı saptanmıştır.

### **3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

Brodinsky ve Neill (1983) tarafından “Personeli Motive Etmede Sorunlar Ve Çözümler” ile ilgili bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada okul yöneticilerinin çoğu, personelin moralini yükseltmede ve güdülenmesini sağlamada hizmet içi eğitim, yönetime katılma ve sağlam bir değerlendirmenin önemli olduğunu belirtmişlerdir (akt. Ellis, 1984). Yönetime katılma öğretmenin mesleksi statüsünü arttırmaktadır. Okul yönetiminde söz sahibi olma ve okuldaki planlama çalışmalarına katılma, öğretmenin, kendisini okulun tam bir üyesi gibi hissetmesini sağlamaktadır. Böylece, yönetime katılma öğretmenin, okulun performansında hak sahibi olmasını sağlamakta, diğer çalışmalar için öğretmeni güdülemekte ve öğretmenlerle yöneticiler arasında dayanışma ve güven duygusu geliştirmektedir. Formal ve informal eğitim, öğretmenler arasında fikirlerin paylaşılmasını ve birbirlerine bağlı olmalarını sağlama konusunda istek yaratmaktadır. İnfomal eğitim, öğretmenlerin meslekleriyle ilgili kaygılarını paylaşmalarını ve mesleksi ilgilerini konuşmalarını içermektedir. Formal eğitim ise atölye çalışmalarını ve seminerleri içermektedir. Formal ya da informal olsun her iki tür eğitim de öğretim tekniklerinin geliştirilmesini ve mesleksi farkındalığın artmasını sağlamaktadır. İyi bir şekilde yapılandırılmış değerlendirme sisteminde öğretmenler, mesleksi gelişmelerinin değerlendirilmesine ilişkin gerekli dönütü sağlayacaktır. İyi bir şekilde yapılandırılmayan değerlendirme sistemi ise öğretmenleri, yöneticiler karşısında istenmeyen bir pozisyona sokarak bir felaket yaratabilir ve öğretmenlerin kaygı, güvensizlik ve küskünlük gibi duygular geliştirmelerine neden olabilir. Okul yöneticileri, öğretmenleri değerlendirme

sisteminin bir parçası olmaları konusunda cesaretlendirmeli ve dışsal ödüllerle bunu desteklemelidir. Değerlendirme sisteminin asıl amacı öğretmenlerin iş performanslarını arttırmak için onlara gerekli olan enformasyonu sağlamak olmalıdır (akt. Ellis, 1984).

Stromberg (1990) tarafından "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performans Değerlendirmelerine Herzberg'in Motivasyon Teorisi Etkisi" adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın amacı ilkokul müdürlerinin Herzberg'in Güdüleme-Sağlık Kuramındaki güdüleme faktörlerinin öğretmenlerin performansını değerlendirmede kullanıp kullanmadıklarını, bunların dışında özel güdüleyiciler kullanıp kullanmadıklarını ve bu faktörlerin hangi sıklıkla kullanıldığını saptamaktır. Araştırma sonucunda ilkokul müdürlerinin, Herzberg'in kuramında yer alan güdüleme faktörlerini kullandıkları ve özellikle de işin sınıflandırılmasında daha sıklıkla kullandıkları saptanmıştır.

Gretzinger, (1992) tarafından "Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerini En Üst Düzeye Çıkaracak Teşvikler" adlı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada beş faktör belirlenmiştir. Araştırmaya 25 denek katılmış, 20 içsel ve 20 dışsal olmak üzere 40 motive edici faktörü sıralayarak, "öğrencilerinin başarılı olduklarını görmek" ifadesini en yüksek motive edici faktör olarak belirlenmiştir. Bundan sonraki motive edici faktörler sırasıyla genç insanları etkileyebilme imkanı, hak edilecek bir başarıya ulaşmış olma duygusu, daha yüksek maaş, azalmış ders yükü ya da sınıf büyüklüğü ve daha fazla derse hazırlık süresi. Araştırmada ayrıca içsel motivasyon sağlayıcı unsurların eğitimciler için daha önemli olduğu görüşü ortaya çıkmıştır. Ancak dışsal motivasyon sağlayıcılar da önemlidir.

Gawel (1997) tarafından "Herzberg'in Çift Faktör Analizi ile Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşi'nin Eğitimde Uygulanabilirliği" adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma öğretmenler ve motivasyon ile ilgili yapılmış önemli çalışmalardan biridir. Bu araştırmada öğretmenlerin motivasyonlarının iki teoride ki faktörlerden gerçekten etkilenip etkilenmediğini incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda, bu iki teoride önemli bir etmen olarak kabul edilen maaş ve makamın öğretmen motivasyonunda çok da önemli bir paya sahip olmadığı sonucuna varılmıştır. Öğretmenleri saygı ve itibarın daha çok motive edebileceği kabul edilmiştir.

Kelley ve Protsik, (1997) tarafından, “Risk Ve Ödül : Kentucky Okul Tabanlı Performans Ödülü Programı uygulanmasına ilişkin Perspektifler” bir araştırma yapılmıştır. Araştırma amacı öğretmenin güdülenmesinde okula dayalı performansı ödüllendirmenin etkilerini incelemektir. Araştırma sonucunda, bireyler, kendi çabaları ile amaca ulaşmadaki başarı arasında açık bir ilişki gördüklerinde ve bu başarı sonucunda anlamlı bir ödül aldıklarında motive olabilirler. Örgüt amaçları açık bir şekilde belirtilmiş ise ve çalışanlar, bu amaçların anlaşılabilir, ulaşılabilir ve bu çabaya değer olduğuna inanıyorsa motive olabilirler. Örgütsel sistemler ve bu sistemin özendiricileri belli bir düzen ve sıra içerisinde ise bireyler motive olabildikleri görülmüştür.

Eric (1997) tarafından “Öğretmenlerin Motivasyonlarına Yönelik Bir Araştırma” adlı bir araştırma yapılmıştır. ABD’de yapılan bu araştırmada ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin motivasyonlarına yönelik yaptığı çalışmada; öğretmenlerin motivasyonlarını yükseltmeye yönelik dışsal ödüller mevcut olsa da okul yönetiminin, öğretmenlerin motivasyonlarını yükseltmede içsel ödüllere başvurması gerektiği görülmüştür. Yapılan araştırma, sınıf etkileşimini, kişisel başarıyı, verilen emeğin karşılığında alınan saygıyı, öğretmenlerin motivasyonlarını artırıcı öncelikli etkenler olarak belirtmiştir. Okul yönetimi, öğretmenlerin kendine güven duyabileceği bir ortam sağlayarak iş doyumunu artırabilir. Güven ve teşvik çok önemli hususlardır. Öğretmen, problemlerin tehdit edici olmayan, güvenli ortamlarda çözüleceğini bilmelidir. Öğretmen, karar verme sürecine katılmalıdır.

Losos, (2000) tarafından “Kamu Motivasyona Düzeyleri karşılaştırılması, Özel ve Parochial Lisesi Öğretmenleri” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma Frederick Herzberg’in Güdüleme- Sağlık (Hijyen) Kuramına dayalı olarak kamu, özel ve kiliseye bağlı lise öğretmenlerinin güdülenme düzeylerinin karşılaştırılmak için yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, güdülenme ile yaş ve cinsiyet arasında önemli bir ilişki bulunmamıştır. Üç değişik okul türü arasında, araştırmada ölçülmeye çalışılan güdülenmeyle ilgili başarı, tanınma, sorumluluk, personelin gelişmesi, yönetsel destek, aile desteği, kâr ve ödeme, kendi kendine çalışma, öğrenci-öğretmen etkileşimi ve okul felsefesi alanlarında önemli fark bulunmuştur.

## 4. YÖNTEM

### 4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel yöntemle yapılmış bir alan taraması niteliğindedir. Bu araştırma meslek liselerinde görev yapan meslek ve kültür dersi öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi olduğundan araştırma yöntemi olarak tarama modelinde betimsel yöntem kullanılmıştır. Tarama modeline uygun olarak amaçlar soru biçiminde ifade edilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin motivasyon düzeyleridir. Bağımsız değişkenleri ise, yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olduğu okul türü, mesleki deneyim, okuldaki çalışma süresi, öğrenim durumu ve alanları ve çalışma mesafeleridir.

### 4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul ili Anadolu yakasındaki Üsküdar, Çekmeköy ve Sultanbeyli ilçelerinde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evreni temsil eder nitelikte örneklem grubu seçmek için rastgele yöntemle seçilen öğretmenler örnekleme alınmıştır. Çalışma kapsamında 320 öğretmene ulaşılmıştır. Katılımcıların 143'ü erkek, 177'nin ise kadın olduğu görülmektedir. Yine katılımcılardan 155'i meslek dersi, 165'inin ise kültür dersi öğretmeni olduğu görülmektedir.

### 4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, örnekleme giren meslek okullarında görev yapan öğretmenlere ölçek uygulama yolu ile elde edilmiştir. Örnekleme giren öğretmenlerden 2 bölümden oluşan ölçek formunu doldurmaları istenmiştir. Ölçeğin birinci bölümünde araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" 13 adet sorudan oluşmaktadır. Bu sorular ile öğretmenin yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı gibi kişisel bilgilerin yanında, okuldaki görev süresi, mezun olduğu okul türü, okuldaki konumu gibi sorularda yer almaktadır. Ayrıca meslek ve kültür öğretmenleri arasında bir farklılık olup olmadığı konusunda soru sorulmuştur.

İkinci bölümde Tanrıverdi (2007) tarafından uyarlanan, 14 sorudan oluşan, iş motivasyonu ölçeği yer almaktadır. Ölçeklerin araştırmada kullanılabilmesine ilişkin alınan gerekli izinler ek 1’de verilmiştir.

Ölçeğin ekip uyumu, işle bütünleşme, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim olmak üzere dört alt boyuttan ve 14 maddeden oluştuğu görülmüştür.

Veri toplama araçlarının güvenilirliklerini istatistiksel olarak test etmek amacı ile Cronbach Alpha katsayısı tekniğinden yararlanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0,00 ile 1,00 arasında bir değişim gösterir (Özdamar, 2002, ss. 662–663). Alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan kriterler ise;

0,00  $\alpha < 0,40$  ise veri toplama aracı güvenilir değil,

0,40  $\alpha < 0,60$  ise veri toplama aracı düşük düzeyde güvenilir,

0,60  $\alpha < 0,80$  ise veri toplama aracı oldukça güvenilir,

0,80  $\alpha < 1,00$  ise veri toplama aracı yüksek düzeyde güvenilir şeklindedir (Özdamar, 2002: 673).

Çizelge 1: İş motivasyon Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları Çizelgesi

	Cronbach’s Alpha Değeri	Madde Sayısı
İş Motivasyonu Ölçeği	,815	14

İş motivasyonu ölçeğinin alpha katsayısı .815 olarak bulunmuştur. İş motivasyonu ölçeği için Tanrıverdi (2007) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin cronbach alpha değeri .903, Aksoy (2006) tarafından güvenilirlik analizi sonucu ise .794 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarının her birine ilişkin güvenilirlik çalışmaları yapılmış, alpha değerleri aşağıdaki çizelgede verilmiştir:

Çizelge 2: İş Motivasyonu Ölçeği Boyutları ve Alpha Değerleri

İş Motivasyonu	İlgili Maddeler	Cronbach Alpha Değerleri
Ekip Uyumu	7–12–13–14	.828
İşle Bütünleşme	2–5–6–8	.804
Kuruma Bağlılık	1–4–9	.715
Kişisel Gelişim	3–10–11	.778

Elde edilen sonuçlar ölçeğin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğunu; ayrıca ölçeğin alt boyutları ile ilgili olarak güvenilirlik değerlerinin de kabul edilebilir sınırlar içerisinde kaldığını göstermektedir.

#### 4.4. Verilerin Toplanması

Örnekleme alınan okullarda 10 Aralık-30 Nisan 2016 tarihleri arasında öğretmenlere ölçek uygulanmıştır. Örnekleme oluşturan okulların tamamına ulaşılmış ancak verilen anketlerin %49'u cevaplandırılmıştır. Diğerleri boş ya da çok az bölümü işaretlenerek geri dönmüştür. Aynı zamanda internette form oluşturulup anket yayınlanmış buradan toplam 39 kişi anketi cevaplandırmıştır. Dönen ölçeklerden bir kısmı öğretmenlerin tüm sorulara aynı cevapları vermeleri, soruların bir kısmını cevaplamamaları gibi nedenlerle değerlendirmeye alınmamıştır. Yapılan bu tür elemeler sonucu değerlendirmeye alınan ölçek sayıları ve ölçeklerin dönüş oranları çizelgede gösterilmiştir

Çizelge 3: Örnekleme Alınan Okullara Gönderilen Ölçekler ve Dönüş Oranları

Okulun Adı	Uygulanan Ölçek Sayısı	Geri Dönen Ölçek Sayısı	Geri Dönüş Oranı
Sultanbeyli İHL	75	32	43%
Üsküdar İMKB KML	125	73	58%
İnternet	39	39	100%
Sabiha Gökçen EML	50	16	32%
Sultanbeyli Sağlık ML	40	8	20%
Sultanbeyli EML	100	53	53%
Sultanbeyli KML	75	32	43%
Taşdelen İMKB	50	18	36%
Turhan Feyzioğlu TML	100	49	49%
Total	654	320	49%

#### 4.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılarak frekans, yüzdelik, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, tek yönlü ve çift yönlü varyans analizi, Tukey HSD testi, analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Öğretmenlerin motivasyon düzeyini inceleyen bu araştırmada kullanılan ölçeklerde likert türü beşli dereceleme tekniği kullanılmıştır. Dereceleme maddeleri iş motivasyonu ölçeğinde “Çok Memnunum”, “Memnunum”, “Kararsızım”, “Memnun Değilim” ve “Hiç Memnun Değilim” seçeneklerinden oluşmaktadır. Bu seçenekler üzerinde analiz yapabilmek için; 5 ve 1 arasında değişen sayısal değerler verilmiştir. Aritmetik ortalamanın değerlendirme aralığı için;  $(5-1=4)$  olarak hesaplanan aralık katsayısına göre  $(4/5=0.80)$  seçenek aralıkları işe motivasyon ölçeğindeki 14 sorunun çarpımıyla toplam puan aralığı hesaplanmıştır. Buna göre düzenlenen değerlendirme aralıkları çizelgede verilmiştir.

Çizelge 4: İş Motivasyon Ölçeğindeki Maddelerin Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırma

Puan Aralıkları	Toplam Puan Aralıkları	İş Motivasyonu Düzeyi
1.00-1.80	14-25,2	Çok Düşük
1.81-2.60	25,34-36,4	Düşük
2.61-3.40	36,54-47,6	Orta
3.41-4.20	47,74-58,8	Yüksek
4.21-5.00	58,94-70	Çok Yüksek



## 5. BULGULAR

### 5.1 Araştırma Grubunun Özellikleri

#### 5.1.1 Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımlarına ilişkin bulgular

Çizelge 5: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Erkek	79	51,0	64	38,8	143	44,7
Kadın	76	49,0	101	61,2	177	55,3
Toplam	155	100,0	165	100,0	320	100,0

Çalışmaya katılan meslek öğretmenlerinin %51,0'ı erkek % 49,0'inin kadın olduğu, kültür öğretmenlerinin ise %38,8'inin erkek %61,2'sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Bütün katılımcılar göz önüne alındığında %44,7'si erkek % 55,3'ünün ise kadın olduğu görülmektedir. Erkek katılımcılar kadın katılımcılara göre biraz daha fazla olmasının yanında meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin erkek ve kadın oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

#### 5.1.2 Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durum dağılımlarına ilişkin bulgular

Çizelge 6: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Evli	85	54,8	114	69,1	199	62,2
Bekâr	70	45,2	51	30,9	121	37,8
Toplam	155	100,0	165	100,0	320	100,0

Çalışmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin %54,8'i evli , % 45,2'sinin ise bekâr olduğu görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin %69,1'i evli , % 30,9'unun ise bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin %62,2'si evli %37,8'inin ise bekâr öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Meslek ve kültür öğretmenlerine göre medeni durumlarının farklı özellikler gösterdiği görülmektedir. Meslek öğretmenlerinde evli ve bekâr öğretmen sayıları birbirine yakınken kültür

öğretmenlerinde evli olan öğretmenlerin sayısının bekâr öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

### 5.1.3 Çalışmaya katılan öğretmenlerin çocuk sayısı dağılımlarına ilişkin bulgular

Çizelge 7: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Çocuk Sayılarına Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
0	88	56,8	70	42,4	158	49,4
1	30	19,4	40	24,2	70	21,9
2	28	18,1	44	26,7	72	22,5
3	9	5,8	7	4,2	16	5,0
4 ve üzeri	0	0,0	4	2,4	4	1,3
Toplam	155	100,0	165	100,0	320	100,0

Çalışmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin %56,8'inin hiç çocuğunun olmadığı, %19,4'ünün tek çocuk sahibi olduğu, %18,1'inin iki çocuk sahibi olduğu %5,8'inin 3 çocuk sahibi olduğu, katılımcıların 4 ve üzerinde hiç çocuğu olmadığı görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin %42,4'ünün hiç çocuğunun olmadığı, %24,2'sinin tek çocuk sahibi olduğu, %26,7'sinin iki çocuk sahibi olduğu %4,2'sinin 3 çocuk sahibi olduğu, %2,4'ünün ise 4 ve üzerinde çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %49,4'ünün hiç çocuğunun olmadığı, %21,9'inin tek çocuk sahibi olduğu, %22,5'inin iki çocuk sahibi olduğu %5,0'ının çocuk sahibi olduğu, %1,3'nün ise 4 ve üzeri çocuk sahip olduğu görülmektedir.

### 5.1.4 Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaş dağılımlarına ilişkin bulgular

Çizelge 8: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
20-25	12	7,7	18	10,9	30	9,4
26-30	42	27,1	37	22,4	79	24,7
31-35	57	36,8	37	22,4	94	29,4
36-40	21	13,5	34	20,6	55	17,2

Çizelge 8: (Devam) Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür			
	N	%	N	%	N	%
41-50	23	14,8	30	18,2	53	16,6
51 ve üzeri	0	0,0	9	5,5	9	2,8
Toplam	155	100,0	165	100,0	320	100,0

Çalışmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin %7,7'sinin 20-25 yaş arası , %27,1'inin 26-30 yaş arasında olduğu, %36,8'inin 31-35 yaş arasında olduğu, %13,5'inin 36-40 yaş arasında olduğu, %14,8'inin 41-50 yaş arasında olduğu görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin ise %10,9'unun 20-25 yaş arasında olduğu, %22,4'ünün 26-30 yaş arasında olduğu, %22,4'ünün 31-35 yaş arasında olduğu, %20,6'sının 36-40 yaş arasında olduğu, %18,2'inin 41-50 yaş arasında olduğu, %5,5'inin 51 ve üzeri yaş arasında olduğu görülmektedir.

#### 5.1.5 Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyim dağılımlarına ilişkin bulgular

Çizelge 9: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Dağılımı

Mesleki Deneyim	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür			
	N	%	N	%	N	%
0-5	51	32,9%	63	38,2%	114	35,6%
6-10	46	29,7%	25	15,2%	71	22,2%
11-15	34	21,9%	33	20,0%	67	20,9%
16-25	24	15,5%	31	18,8%	55	17,2%
26 ve üzeri	0	0,0%	13	7,9%	13	4,1%
Toplam	155	100,0%	165	100,0%	320	100,0%

Çalışmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin mesleki deneyimleri %32,9'unun 0-5 yıl aralığında %29,7'sinin 6-10 yıl aralığında, %21,9'unun 11-15 yıl aralığında, %15,5 sinin 16-25 yıl aralığında, %13'ünün 25 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Kültür

dersi öğretmenlerinin mesleki deneyimleri %38,2'sinin 0-5 yıl aralığında %15,2'sinin 6-10 yıl aralığında, %20,0'nin 11-15 yıl aralığında, %18,8'inin 16-25 yıl aralığında, %13'ünün sinin ise 26 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimleri %35,6'sının 0-5 yıl aralığında %22,2'sinin 6-10 yıl aralığında, %20,9'unun 11-15 yıl aralığında, %17,2'nin 16-25 yıl aralığında, %4,1'inin ise 26 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir.

### 5.1.6 Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerinin dağılımlarına ilişkin bulgular

Çizelge 10: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Okuldaki Çalışma Süresi	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
0-5	91	58,7%	127	77,0%	218	68,1%
6-10	50	32,3%	21	12,7%	71	22,2%
11-15	9	5,8%	12	7,3%	21	6,6%
16-25	5	3,2%	3	1,8%	8	2,5%
26 ve üzeri	0	0,0%	2	1,2%	2	0,6%
Toplam	155	100,0%	165	100,0%	320	100,0%

Çalışmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerinin %58,7'sinin 0-5 yıl aralığında, %32,3'ünün 6-10 yıl aralığında, %5,8'inin 11-15 yıl aralığında, %3,2'sinin 16-25 yıl aralığında, 26 yıl ve üzerinde ise hiçbir öğretmenin olmadığı olduğu görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin okuldaki çalışma sürelerinin %77,0'ının 0-5 yıl aralığında, %12,7'inin 6-10 yıl aralığında, %7,3'ünün 11-15 yıl aralığında, %1,8'inin 16-25 yıl aralığında, %1,2'sinin ise 26 yıl ve üzerinde olduğu görüldü. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerinin %68,1'inin 0-5 yıl aralığında, %22,2'sinin 6-10 yıl aralığında, %6,6'sının 11-15 yıl aralığında, %2,5'inin 16-25 yıl aralığında, %0,6'sının ise 26 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir.

### 5.1.7 Çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeylerinin dağılımlarına ilişkin bulgular

Çizelge 11: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitimlerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Lisans	120	77,4%	120	72,7%	240	75,0%
Yüksek Lisans	34	21,9%	45	27,3%	79	24,7%
Doktora	1	0,6%	0	0,0%	1	0,3%
Toplam	155	100,0%	165	100,0%	320	100,0%

Çalışmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin %77,4'ünün lisans , % 21,9'unun yüksek lisans, %0,6'sının ise doktora eğitimi aldığı görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin %72,7'sinin lisans , % 27,3'ünün yüksek lisans, %0,3'ünün ise doktora eğitimi aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerinin %75,0'mın lisans , % 24,7'sinin yüksek lisans, %0,3'ünün doktora eğitimi aldığı görülmektedir.

### 5.1.8 Çalışmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları okul türünün dağılımlarına ilişkin bulgular

Çizelge 12: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Türlerine Göre Dağılımı

Mezun Oldukları Okul Türü	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Eğitim Fakültesi	47	30,3%	75	45,5%	122	38,1%
Teknik Eğitim Fakültesi	67	43,2%	1	0,6%	68	21,3%
Fen Edebiyat Fakültesi	1	0,6%	71	43,0%	72	22,5%
Diğer	40	25,8%	18	10,9%	58	18,1%
Toplam	155	100,0%	165	100,0%	320	100,0%

Çalışmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin %30,3'ünün eğitim fakültesi mezunu, %43,2'sinin teknik eğitim fakültesi mezunu, %0,6'sının fen edebiyat fakültesi mezunu, %25,8'inin ise diğer fakültelerden mezun olduğu görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin %45,5'inin eğitim fakültesi mezunu, %0,6'sının teknik eğitim fakültesi mezunu, %43,0'ının fen edebiyat fakültesi mezunu, %10,9'unun ise diğer fakültelerden mezun olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerinin %38,1'inin eğitim fakültesi mezunu, %21,3'ünün teknik eğitim fakültesi mezunu,

%22,5'inin fen edebiyat fakültesi mezunu, %18,1'inin ise diğer fakültelerden mezun olduğu görülmektedir.

### 5.1.9 Çalışmaya katılan öğretmenlerin dağılımlarına ilişkin bulgular

Çizelge 13: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Alanlarına Göre Dağılımı

Okuldaki Konumu	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Meslek Dersi Öğretmeni	142	91,6%	2	1,2%	144	45,0%
Kültür Dersi Öğretmeni	3	1,9%	153	92,7%	156	48,8%
Mdr Yrd	8	5,2%	4	2,4%	12	3,8%
Müdür	2	1,3%	6	3,6%	8	2,5%
Toplam	155	100,0%	165	100,0%	320	100,0%

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %91,6'sının meslek dersi öğretmeni, %1,9'unun kültür dersi öğretmeni, %5,2'sinin müdür yardımcısı, %1,3'ünün ise okul müdürü olduğu görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin %1,2'sinin meslek dersi öğretmeni, %92,7'sinin kültür dersi öğretmeni, %2,4'ünün müdür yardımcısı, %3,6'sının ise okul müdürü olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerinin %45,0'ünün meslek dersi öğretmeni, %48,8'inin kültür dersi öğretmeni, %3,8'inin müdür yardımcısı, %2,5'inin ise okul müdürü olduğu görülmektedir.

### 5.1.10 Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalışma mesafesi dağılımlarına ilişkin bulgular

Çizelge 14: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Çalışma Mesafesine Göre Dağılımı

Çalışma Mesafesi	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Yakın (10 km ve altı)	90	58,1%	94	57,0%	184	57,5%
Az Yakın (11-20 km arası)	33	21,3%	34	20,6%	67	20,9%
Az Uzak (21-30 km arası)	22	14,2%	24	14,5%	46	14,4%
Uzak (30 km ve üzeri)	10	6,5%	13	7,9%	23	7,2%
Toplam	155	100,0%	165	100,0%	320	100,0%

Çalışmaya katılan meslek dersi öğretmenlerinin %58,1'inin evlerinin okula uzaklığı 10 km ve altında, %21,3'ünün 11-20 km arası, %14,2'sinin 21-30 km arası, %6,5'inin ise okulun eve olan uzaklığı 30 km ve üzerinde olduğu görüldü. Kültür dersi öğretmenlerinin %57,0'inin evlerinin okula uzaklığı 10 km ve altında, %20,6'sının 11-20 km arası, %14,5'inin 21-30 km arası, %7,9'unun ise okulun eve olan uzaklığı 30 km ve üzerinde olduğu görüldü. Araştırmaya katılan öğretmenlerinin %57,5'inin evlerin okula uzaklığı 10 km ve altında, %20,9'unun 11-20 km arası, %14,4'ünün 21-30 km arası, %7,2'nin ise okulun eve olan uzaklığı 30 km ve üzerinde olduğu görüldü.

#### 5.1.11 Çalışmaya katılan öğretmenlerin öğrencilerin hangi derse önem verdiğiğine yönelik görüşlerine ilişkin bulgular

Çizelge 15: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrencilerin Hangi Derse Önem Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı

Öğrenciler Hangi Derse Önem Vermektedir	Branş				Toplam	
	Meslek		Kültür		N	%
	N	%	N	%		
Meslek Derslerine	138	89,0%	147	89,1%	285	89,1%
Kültür Derslerine	17	11,0%	18	10,9%	35	10,9%
Toplam	155	100,0%	165	100,0%	320	100,0%

Çalışmaya katılan öğretmenlerinin %89,0'ının öğrencilerin meslek dersine önem verdiğini, %11,0'ının ise öğrencilerin kültür dersine önem verdiğini düşündüğü görülmektedir. Kültür dersi öğretmenlerinin %89,1'inin öğrencilerin meslek dersine önem verdiğini, %10,9'unun ise öğrencilerin kültür dersine önem verdiğini düşündüğü görülmektedir. Araştırmaya katılan kültür dersi öğretmenlerinin %89,1'inin öğrencilerin meslek dersine önem verdiğini, %10,9'unun ise öğrencilerin kültür dersine önem verdiğini düşündüğü görülmektedir.

## 5.2 Öğretmenlerin Genel Motivasyonlarına İlişkin Bulgular

### 5.2.1 Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin cinsiyetlerine ilişkin bulguları

Çizelge 16: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alanlarına Göre ve Cinsiyete Göre Ortalamalar Çizelgesi

Cinsiyet	Meslek			Kültür			Toplam		
	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N
Kadın	48,08	10,450	79	41,89	9,853	64	45,31	10,610	143
Erkek	48,07	9,276	76	42,46	10,116	101	44,86	10,127	177
Toplam	48,07	9,859	155	42,24	9,988	165	45,06	10,332	320

Çalışmaya katılan öğretmenlerin alanlarına ve cinsiyetine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında erkek olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=48,07$ ) kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=42,46$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=48,08$ ) kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=41,89$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında erkek öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin ( $\bar{X}=44,86$ ) kadın öğretmenlere ( $\bar{X}=45,31$ ) göre daha düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için çift yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 17: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Cinsiyete Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Cinsiyet	5,992	1	5,992	,060	,806
Alan	2710,013	1	2710,013	27,343	,000
C * A	6,439	1	6,439	,065	,799
Hata	31319,499	316	99,112		
Toplam	34052,750	319			



Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını gösteren çift yönlü Anova testi sonuçlarına göre;

Öğretmenlerin motivasyon düzeyi cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(1-316)}=0,06$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $f_{(1-316)}=27,343$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alan ve cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(1-316)}=0,65$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.2.2 Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin medeni durumlarına ilişkin bulguları

Çizelge 18: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Medeni Durumlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Medeni Durum	Meslek			Kültür			Toplam		
	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N
Evli	46,93	9,792	85	42,75	10,262	114	44,53	10,251	199
Bekâr	49,46	9,833	70	41,10	9,345	51	45,93	10,448	121
Toplam	48,07	9,859	155	42,24	9,988	165	45,06	10,332	320

Çalışmaya katılan öğretmenlerin alanlarına ve medeni durumuna göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında evli olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=46,93$ ) evli olan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=42,75$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Bekâr olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=49,46$ ) bekâr olan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=41,10$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında evli öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin ( $\bar{X}=44,53$ ) bekâr olan öğretmenlere ( $\bar{X}=45,93$ ) göre daha düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için çift yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 19: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Medeni Durumuna Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Medeni Durum	14,232	1	14,232	,145	,703
Alan	2890,388	1	2890,388	29,472	,000
MD * A	320,285	1	320,285	3,266	,072
Hata	30991,081	316	98,073		
Toplam	34052,750	319			

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren çift yönlü Anova testi sonuçlarına göre:

Öğretmenlerin motivasyon düzeyi medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(1-316)}=0,145$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $f_{(1-316)}=29,472$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alan ve medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(1-316)}=3,266$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.2.3 Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin çocuk sayılarına ilişkin bulguları

Çizelge 20: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Çocuk Sayısı	Meslek			Kültür			Toplam		
	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N
0	47,16	10,290	88	41,34	9,076	70	44,58	10,163	158
1	46,10	9,022	30	39,53	9,925	40	42,34	10,032	70
2	53,29	8,018	28	45,68	10,958	44	48,64	10,541	72
3	47,33	9,394	9	42,71	10,515	7	45,31	9,844	16
4 ve üzeri				46,25	4,856	4	46,25	4,856	4
Toplam	48,07	9,859	155	42,24	9,988	165	45,06	10,332	320

Çalışmaya katılan öğretmenlerin alanlarına ve sahip oldukları çocuk sayılarına göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında hiç çocuğu olmayan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=46,93$ ) hiç çocuğu olmayan kültür öğretmenlerinden

( $\bar{X}=41,75$ ), 1 çocuğu olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=46,10$ ) 1 çocuğu olan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=39,53$ ), 2 çocuğu olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=53,29$ ) 2 çocuğu olan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=45,68$ ), 3 çocuğu olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=47,33$ ) 3 çocuğu olan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=42,71$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayılarına göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek motivasyon düzeyinin 2 çocuğa sahip olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=48,64$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 4 ve üzeri çocuğu olan öğretmenler ( $\bar{X}=46,25$ ), 3 çocuğu olanlar ( $\bar{X}=45,31$ ), hiç çocuğu olmayanlar ( $\bar{X}=44,58$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük motivasyon düzeyinin ise 1 çocuğu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=42,34$ ) görülmektedir. Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için çift yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmaktadır.

Çizelge 21: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Çocuk Sayılarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Çocuk Sayısı	1848,353	4	462,088	4,882	,001
Alan	1528,429	1	1528,429	16,147	,000
ÇS * A	50,607	3	16,869	,178	,911
Hata	29437,657	311	94,655		
Toplam	34052,750	319			

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren çift yönlü Anova testi sonuçlarına göre:

Öğretmenlerin motivasyon düzeyi sahip oldukları çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $f_{(4-311)}=4,882$ ,  $p>0,05$ ). Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre çocuk sayıları (0)-(2) ve (1)-(2) şeklinde aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani hiç çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan öğretmenlerin 2 çocuğu olan öğretmenlere göre motivasyon düzeylerinin çok daha düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin

motivasyon düzeyi alanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $f_{(1-311)}=16,147$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alan ve sahip oldukları çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(3-311)}=0,178$ ,  $p>0,05$ ).

#### 5.2.4 Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yaşlarına ilişkin bulguları

Çizelge 22. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Yaşlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Yaş	Meslek			Kültür			Toplam		
	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N
20-25	53,33	7,703	12	47,22	7,067	18	49,67	7,814	30
26-30	47,24	9,509	42	42,05	7,322	37	44,81	8,891	79
31-35	46,30	10,401	57	41,89	9,692	37	44,56	10,305	94
36-40	47,24	11,593	21	41,79	13,746	34	43,87	13,129	55
41-50	52,00	6,585	23	40,70	9,285	30	45,60	9,920	53
51 ve üzeri				41,22	10,756	9	41,22	10,756	9
Total	48,07	9,859	155	42,24	9,988	165	45,06	10,332	320

Çalışmaya katılan öğretmenlerin alan ve yaşlarına göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında 20-25 yaş aralığındaki meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=53,33$ ) 20-25 yaş aralığındaki kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=47,22$ ), 26-30 yaş aralığındaki meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=47,24$ ) 26-30 yaş aralığındaki kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=42,05$ ), 31-35 yaş aralığındaki meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=46,30$ ) 31-35 yaş aralığındaki kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=41,89$ ), 36-40 yaş aralığındaki meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=47,24$ ) 36-40 yaş aralığındaki kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=41,79$ ), 41-50 yaş aralığındaki meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=52,00$ ) 41-50 yaş aralığındaki kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=40,70$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek 20-25 yaş aralığında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=49,67$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 41-50 yaş aralığında ( $\bar{X}=45,60$ ), 26-30 yaş aralığında

( $\bar{X}=44,80$ ), 31-35 yaş aralığında ( $\bar{X}=44,56$ ), 36-40 yaş aralığında ( $\bar{X}=43,87$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 51 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=41,22$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için çift yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmaktadır.

Çizelge 23: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Yaşlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Yaş	976,682	5	195,336	2,020	,076
Alan	2712,199	1	2712,199	28,046	,000
Y * A	438,338	4	109,585	1,133	,341
Hata	29882,010	309	96,706		
Toplam	34052,750	319			

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren çift yönlü Anova testi sonuçlarına göre:

Öğretmenlerin motivasyon düzeyi yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(5-309)}=2,020$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $f_{(1-309)}=28,046$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alan ve yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(4-309)}=1,133$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin mesleki deneyimlerine ilişkin bulguları

Çizelge 24. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Mesleki Deneyimlerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Mesleki Deneyim	Meslek			Kültür			Toplam		
	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N
0-5	50,00	9,767	51	42,30	8,693	63	45,75	9,923	114
6-10	44,59	10,191	46	38,52	12,709	25	42,45	11,430	71
11-15	48,15	10,514	34	44,67	10,209	33	46,43	10,435	67
16-25	50,54	6,541	24	44,52	9,139	31	47,15	8,586	55
26 ve üzeri				37,46	8,950	13	37,46	8,950	13
Toplam	48,07	9,859	155	42,24	9,988	165	45,06	10,332	320

Çalışmaya katılan öğretmenlerin alan ve mesleki deneyimlerine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında 0-5 yıllık mesleki deneyimi olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=50,00$ ) 0-5 yıllık mesleki deneyimi olan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=42,30$ ), 6-10 yıllık mesleki deneyimi olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=44,59$ ) 6-10 yıllık mesleki deneyimi olan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=38,52$ ) 11-15 yıllık mesleki deneyimi olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=48,15$ ) 11-15 yıllık mesleki deneyimi olan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=44,67$ ), 16-25 yıllık mesleki deneyimi olan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=50,24$ ) 16-25 yıllık mesleki deneyimi olan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=44,52$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek 16-25 yıllık mesleki deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=47,15$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 11-15 yıllık mesleki deneyimi olan ( $\bar{X}=46,43$ ), 0-5 yıllık mesleki deneyimi olan ( $\bar{X}=45,75$ ), 6-10 yıllık mesleki deneyimi olan ( $\bar{X}=42,45$ ) öğretmenler şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 26 ve üzerinde mesleki deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=37,46$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için çift yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 25: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Mesleki Deneyimlerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Mesleki Deneyim	1689,431	4	422,358	4,462	,002
Alan	2345,813	1	2345,813	24,782	,000
MD * A	187,018	3	62,339	,659	,578
Hata	29439,191	311	94,660		
Toplam	34052,750	319			

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını gösteren çift yönlü Anova testi sonuçlarına göre:

Öğretmenlerin motivasyon düzeyi mesleki deneyimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $f_{(4-311)}=4,462$ ,  $p>0,05$ ). Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre mesleki deneyimleri (0-5)-(26 ve üzeri), (11-15)-(26 ve üzeri), (16-25)-(26 ve üzeri) olanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani (0-5), (11-15) ve (16-25) yıl aralığında mesleki deneyimi olan öğretmenlerin motivasyon düzeyi (26 ve üzeri) yıl olan öğretmenlere göre çok daha yüksektir. Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $f_{(1-311)}=24,782$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alan ve mesleki deneyimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(3-311)}=0,659$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.2.5 Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin okuldaki görev sürelerine ilişkin bulguları

Çizelge 26. Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Okuldaki Görev Sürelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Okuldaki Görev Süresi	Meslek			Kültür			Toplam		
	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N
0-5	48,36	9,947	91	42,58	9,556	127	45,00	10,110	218
6-10	47,60	10,051	50	39,48	13,526	21	45,20	11,702	71
11 ve üzeri	47,86	9,181	14	43,06	7,949	17	45,23	8,724	31
Toplam	48,07	9,859	155	42,24	9,988	165	45,06	10,332	320

Çalışmaya katılan öğretmenlerin alan ve okuldaki görev sürelerine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında 0-5 yıldır aynı okulda görev yapan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=48,36$ ) 0-5 yıldır aynı okulda görev yapan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=42,58$ ), 6-10 yıldır aynı okulda görev yapan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=47,60$ ) yıldır aynı okulda görev yapan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=39,48$ ), 11 ve üzeri yıldır aynı okulda görev yapan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=47,86$ ) 11 ve üzeri yıldır aynı okulda görev yapan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=43,06$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında en yüksek motivasyon düzeyi 11 ve üzeri yıldır aynı okulda görev yapan öğretmenlerde ( $\bar{X}=51,50$ ) olduğu görülmektedir. 6-10 yıldır aynı okulda görev yapan öğretmenlerde ( $\bar{X}=45,20$ ) biraz daha düşük, 0-5 yıldır aynı okulda görev yapan öğretmenlerde ise ( $\bar{X}=45,00$ ) en düşük şekilde olduğu görülmektedir. Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için çift yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 27: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Okuldaki Görev Sürelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Görev Süreleri	177,677	2	88,838	,896	,409
Alan	1613,812	1	1613,812	16,280	,000
GS * A	78,893	2	39,447	,398	,672
Hata	31125,808	314	99,127		
Toplam	34052,750	319			

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren çift yönlü Anova testi sonuçlarına göre:

Öğretmenlerin motivasyon düzeyi okuldaki görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(2-314)}=0,896$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $f_{(1-314)}=16,280$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alan ve okuldaki görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(2-314)}=0,398$ ,  $p>0,05$ ).



### 5.2.6 Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin eğitim seviyesine ilişkin bulguları

Çizelge 28: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Eğitim Seviyesine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Eğitim Seviyesi	Meslek			Kültür			Toplam		
	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N
Lisans	48,07	9,216	120	42,28	10,433	120	45,18	10,241	240
Yüksek Lisans	48,09	11,959	35	42,11	8,801	45	44,73	10,658	80
Toplam	48,07	9,859	155	42,24	9,988	165	45,06	10,332	320

Çalışmaya katılan öğretmenlerin Alanlarına ve eğitim seviyelerine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında lisans mezunu meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=48,07$ ) kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=42,28$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek Lisans yapan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=48,09$ ) yüksek lisans yapan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=42,11$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyine göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında lisans mezunu öğretmenlerin ( $\bar{X}=45,18$ ) motivasyon düzeyleri yüksek lisans yapan öğretmenlere ( $\bar{X}=44,73$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için çift yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 29: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Eğitim Seviyelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Eğitim Seviyesi	,348	1	,348	,004	,953
Alan	2049,339	1	2049,339	20,669	,000
ES * A	,542	1	,542	,005	,941
Hata	31331,021	316	99,149		
Toplam	34052,750	319			

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını gösteren çift yönlü Anova testi sonuçlarına göre:

Öğretmenlerin motivasyon düzeyi eğitim seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(1-316)}=0,004$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $f_{(1-316)}=20,669$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alan ve eğitim seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(1-316)}=0,005$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.2.7 Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin mezun oldukları okul türüne ilişkin bulguları

Çizelge 30: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre Ortalamalar Çizelgesi

Mezun Olduğu Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS
Eğitim Fak.	122	43,43	10,004
Teknik Eğt. Fak.	68	47,97	9,668
Fen Edebiyat Fak.	72	43,00	10,674
Diğer	58	47,66	10,254

Çalışmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları üniversite türüne göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek Teknik Eğitim mezunu öğretmenlerde ( $\bar{X}=47,97$ ) olduğu görülmektedir. Bunu diğer üniversiteden mezun olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=47,66$ ), eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerde ( $\bar{X}=43,43$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise Fen Edebiyat Fakültesi mezun olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=43,00$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 31: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	1597,869	3	532,623		
Grup İçi	32454,881	316	102,705	5,186	,002
Toplam	34052,750	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri mezun olduğu okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre mezun olduğu okul türü (eğitim fakültesi)-(teknik eğitim fakültesi), (eğitim fakültesi)-(diğer), (teknik eğitim fakültesi)-(fen edebiyat fakültesi), (fen edebiyat fakültesi)-(diğer) olanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani eğitim ve fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri teknik eğitim ve diğer fakülteden mezun olan öğretmenlere göre çok daha düşüktür. ( $f_{(3,316)}=5,186, p>0,05$ ).

### 5.2.8 Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin alanlarına ilişkin bulguları

Çizelge 32: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alanlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alan	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Meslek	155	48,07	9,859	5,255	0,000
Kültür	165	42,24	9,988		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin alanlarına göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında meslek öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin ( $\bar{X}=48,07$ ) kültür öğretmenlere ( $\bar{X}=42,24$ ) göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre meslek ve kültür ders öğretmenlerin motivasyon düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Yani kültür öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri meslek öğretmenlerine göre çok daha düşüktür ( $t=5,255, p>0,05$ ).

### 5.2.9 Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin çalışma mesafelerine ilişkin bulguları

Çizelge 33: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Çalışma Mesafelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Çalışma Mesafeleri	Meslek			Kültür			Toplam		
	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N	$\bar{X}$	SS	N
Yakın (10 km ve altı)	47,41	10,136	90	43,24	9,407	94	45,28	9,965	184
Az Yakın (11-20 km arası)	48,12	10,588	33	43,32	11,617	34	45,69	11,299	67
Az Uzak (21-30 km arası)	50,95	8,150	22	36,50	9,288	24	43,41	11,331	46
Uzak (30 km ve üzeri)	47,50	8,290	10	42,69	7,994	13	44,78	8,301	23
Toplam	48,07	9,859	155	42,24	9,988	165	45,06	10,332	320

Çalışmaya katılan öğretmenlerin alan ve çalışma mesafelerine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında yakın mesafede oturan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=47,41$ ) yakın mesafede oturan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=43,24$ ), az yakın mesafede oturan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=48,12$ ) az yakın mesafede oturan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=43,32$ ), az uzak mesafede oturan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=50,95$ ) az uzak mesafede oturan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=36,50$ ), az uzak mesafede oturan meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi ( $\bar{X}=47,50$ ) az uzak mesafede oturan kültür öğretmenlerinden ( $\bar{X}=44,69$ ) çok daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalışma mesafelerine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek az yakın mesafede oturan öğretmenlerde ( $\bar{X}=45,69$ ) olduğu görülmektedir. Bunu yakın mesafede oturan öğretmenler ( $\bar{X}=45,28$ ), uzak mesafede oturan öğretmenler ( $\bar{X}=44,78$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama az uzak mesafede oturan öğretmenlerde ( $\bar{X}=43,41$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için çift yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 34: Çalışmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Alan ve Çalışma Mesafelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Çalışma Mesafesi	120,702	3	40,234	,416	,742
Alan	2305,955	1	2305,955	23,840	,000
ÇM * A	1004,778	3	334,926	3,463	,017
Hata	30178,341	312	96,725		
Toplam	34052,750	319			

Katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını gösteren çift yönlü Anova testi sonuçlarına göre:

Öğretmenlerin motivasyon düzeyi çalışma mesafelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(3-312)}=0,416$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $f_{(1-312)}=23,840$ ,  $p>0,05$ ). Öğretmenlerin motivasyon düzeyi alan ve okuldaki çalışma mesafelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. ( $f_{(3-312)}=3,463$ ,  $p>0,05$ ). ). Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre çalışma mesafelerine göre yakın, az yakın ve az uzak olan meslek öğretmenleri ile çalışma mesafesi az uzak olan kültür öğretmenleri arasında; çalışma mesafelerine göre az uzak olan meslek dersi öğretmenleri ile yakın olan kültür dersi öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

### 5.3 Öğretmenlerin Motivasyonlarının Alt Boyutlarına İlişkin Bulguları

#### 5.3.1 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin cinsiyete ilişkin bulguları

Çizelge 35: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Ekip Uyumu	Erkek	143	12,23	3,466	1,441	0,151
	Kadın	177	11,68	3,305		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeyi karşılaştırıldığında erkek öğretmenlerin ekip uyumları ( $\bar{X}=12,23$ ) kadın öğretmenlere ( $\bar{X}=11,68$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan ekip uyumunun anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=1,441$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.2 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin medeni durumlarına ilişkin bulguları

Çizelge 36: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Ekip Uyumu	Evli	199	11,99	3,307	,419	,676
	Bekâr	121	11,83	3,516		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeyi karşılaştırıldığında evli öğretmenlerin ekip uyumlarının ( $\bar{X}=11,99$ ) bekâr öğretmenlere ( $\bar{X}=11,83$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan ekip uyumunun anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=0,419$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.3 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin çocuk sayılarına ilişkin bulguları

Çizelge 37: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Çocuk Sayısına Göre	N	$\bar{X}$	SS
Ekip Uyumu	0	158	11,47	3,374
	1	70	11,56	3,286
	2	72	13,33	3,044
	3	16	11,50	4,115
	4 ve üzeri	4	13,00	2,160

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çocuk sayılarına göre motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek ekip uyumu 2 çocuğa sahip olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,33$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 4 ve üzeri çocuğu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,00$ ), 1 çocuğu olanlarda ( $\bar{X}=11,56$ ), 3 çocuğu olanlarda ( $\bar{X}=11,50$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ekip uyumu ortalaması ise hiç çocuğu olmayan öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,47$ ) görülmektedir. Katılımcıların ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 38: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	192,734	4	48,183	4,388	,002
Grup İçi	3458,613	315	10,980		
Toplam	3651,347	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu düzeyleri sahip oldukları çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre çocuk sayıları (0)-(2) ve (1)-(2) şeklinde aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani hiç çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan öğretmenlerin 2 çocuğu olan öğretmenlere göre ekip uyum düzeylerinin çok daha düşük olduğu görülmektedir. ( $f_{(4,315)}=4,388$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.4 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin yaşlarına ilişkin bulguları

Çizelge 39: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Yaşlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Yaşlarına Göre	N	$\bar{X}$	SS
Ekip Uyumu	20-25	30	12,53	2,596
	26-30	79	11,44	2,886
	31-35	94	11,77	3,518
	36-40	55	11,85	4,066
	41-50	53	12,57	3,619
	51 ve üzeri	9	12,56	1,740

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek ekip uyumu ortalamasının 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,57$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,56$ ), 20,25 yaş aralığında ( $\bar{X}=12,53$ ), 36-40 yaş aralığında ( $\bar{X}=11,85$ ), 31-35 yaş aralığında ( $\bar{X}=11,77$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 26-30 yaş aralığında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,44$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 40: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Yaşlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	57,458	5	11,492		
Grup İçi	3593,889	314	11,446	1,004	,415
Toplam	3651,347	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(5,314)}=1,004$ ,  $p>0,05$ ).



### 5.3.5 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin mesleki deneyimlerine ilişkin bulguları

Çizelge 41: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Mesleki Deneyimleri	N	$\bar{X}$	SS
Ekip Uyumu	0-5	114	11,77	3,109
	6-10	71	11,20	3,600
	11-15	67	12,58	3,430
	16-25	55	12,84	3,143
	26 ve üzeri	13	10,08	3,904

Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek ekip uyumu 16-25 yıllık mesleki deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,87$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 11-15 yıllık deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,58$ ), 0-5 yıllık deneyimi olanlarda ( $\bar{X}=11,77$ ), 6-10 yıllık deneyimlerde ( $\bar{X}=11,20$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 26 ve üzerinde mesleki deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=10,08$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 42: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	159,288	4	39,822	1,924	,427
Grup İçi	3492,058	315	11,086		
Toplam	3651,347	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu düzeyleri sahip oldukları mesleki deneyimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(4,315)}=1,924$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.6 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin okuldaki görev sürelerine ilişkin bulguları

Çizelge 43: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Okuldaki Görev Süreleri	N	$\bar{X}$	SS
Ekip Uyumu	0-5	218	11,87	3,383
	6-10	71	12,11	3,479
	11-15	21	11,10	3,254
	16-25	8	13,75	2,816
	26 ve üzeri	2	13,50	2,121

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek ekip uyumu 16-25 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,75$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 26 ve üzeri yıldır aynı okulda görev olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,50$ ), 6-10 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,11$ ), 0-5 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenler ( $\bar{X}=11,20$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 11-15 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,10$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 44: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	49,297	4	12,324	1,078	,368
Grup İçi	3602,050	315	11,435		
Toplam	3651,347	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu düzeyleri okuldaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(4,315)}=1,078$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.7 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin eğitim seviyesine ilişkin bulguları

Çizelge 45: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Eğitim Seviyesine Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Eğitim Seviyesi	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Ekip Uyumu	Lisans	240	11,98	3,362	,442	,659
	Yüksek Lisans	79	11,78	3,485		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyine göre göre motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeyi karşılaştırıldığında lisans mezunu öğretmenlerin ekip uyumlarının ( $\bar{X}=11,98$ ) yüksek lisans yapmış öğretmenlere ( $\bar{X}=11,78$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan ekip uyumunun anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu düzeyi eğitim seviyesine göre göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=0,442$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.8 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin mezun oldukları okul türüne ilişkin bulguları

Çizelge 46: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Mezun Olduğu Okul Türüne	N	$\bar{X}$	SS
Ekip Uyumu	Eğitim Fak.	122	11,72	3,460
	Teknik Eğt. Fak.	68	12,37	3,376
	Fen Edebiyat Fak.	72	11,65	3,517
	Diğer	58	12,19	3,058

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki konumlarına göre motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=12,37$ ) olduğu görülmektedir. Bunu diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,19$ ), eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenler ( $\bar{X}=11,72$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise fen

edebiyat fakültesinden mezunu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,33$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 47: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Mezun Oldukları Okul Türüne Göre Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	27,780	3	9,260		
Grup İçi	3623,567	316	11,467	,808	,490
Toplam	3651,347	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu düzeyleri mezun olduğu okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(3,316)}=0,808$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.9 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin alanlarına ilişkin bulguları

Çizelge 48: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Alanlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Okuldaki Konumuna Göre	N	$\bar{X}$	SS
Ekip Uyumu	Meslek Dersi Ö.	144	12,53	3,415
	Kültür Dersi Ö.	156	11,33	3,277
	Mdr Yrd	12	12,58	2,712
	Müdür	8	11,75	4,200

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki konumlarına göre motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek Md. Yrd. 'da ( $\bar{X}=12,58$ ) olduğu görülmektedir. Bunu Meslek Dersi öğretmeni olanlarda ( $\bar{X}=12,53$ ), Okul Müdürlerinde ( $\bar{X}=11,75$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise Kültür dersi öğretmenlerinde ( $\bar{X}=11,33$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların ekip

uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 49: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Alanlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	114,777	3	38,259		
Grup İçi	3536,570	316	11,192	3,419	,018
Toplam	3651,347	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu düzeyleri okuldaki konumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre okuldaki konumları (meslek dersi öğretmeni)-(kültür dersi öğretmeni) şeklinde aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre ekip uyum düzeylerinin çok daha düşük olduğu görülmektedir ( $f_{(3,316)}=3,419$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.10 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeylerinin çalışma mesafelerine ilişkin bulguları

Çizelge 50: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Çalıştıkları Okulun Eve Olan Uzaklığı	N	$\bar{X}$	SS
Ekip Uyumu	Yakın (10 km ve altı)	184	12,10	3,235
	Az Yakın (11-20 km arası)	67	12,33	3,505
	Az Uzak (21-30 km arası)	46	11,13	3,763
	Uzak (30 km ve üzeri)	23	10,96	3,169

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulun eve olan uzaklığına göre motivasyon alt boyutlarından ekip uyumu düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek çalıştıkları okulun eve olan uzaklığı 11-20 km arasında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,33$ )

olduğu görülmektedir. Bunu evin çalıştıkları okula uzaklığı 10 km ve altı ( $\bar{X}=12,10$ ), ve 21-30 km arasında olan öğretmenler ( $\bar{X}=11,13$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise evin çalıştıkları okula 30 km ve üzeri uzaklıkta olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=10,96$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 51: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Ekip Uyumu Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	67,359	3	22,453		
Grup İçi	3583,988	316	11,342	1,980	,117
Toplam	3651,347	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin ekip uyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu düzeyleri çalıştıkları okulun eve olan uzaklığına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(3,316)}=1,980$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.11 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyetlerine göre ilişkin bulguları

Çizelge 52: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İşle Bütünleşme	Erkek	143	12,87	3,763	-,521	,603
	Kadın	177	13,08	3,682		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeyi karşılaştırıldığında erkek öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin ( $\bar{X}=12,87$ ) kadın öğretmenlere ( $\bar{X}=13,08$ ) göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan işle bütünleşmenin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına

göre öğretmenlerin işle bütünleşme cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=-0,521$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.12 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin medeni durumlarına ilişkin bulguları

Çizelge 53: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Toplam Puanının Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İşle Bütünleşme	Evli	199	12,64	3,819	-2,139	,033
	Bekâr	121	13,55	3,476		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeyi karşılaştırıldığında evli öğretmenlerin işle bütünleşmelerinin ( $\bar{X}=12,64$ ) bekâr öğretmenlere ( $\bar{X}=13,55$ ) göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan işle bütünleşmenin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bekâr olan öğretmenler evli olan öğretmenlere göre okuldaki işleyle daha çok bütünleşmektedir ( $t=2,139$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.13 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin çocuk sayılarına ilişkin bulguları

Çizelge 54: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Toplam Puanının Sahip Oldukları Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Çocuk Sayısına Göre	N	$\bar{X}$	SS
İşle Bütünleşme	0	158	13,13	3,505
	1	70	12,04	3,704
	2	72	13,53	4,315
	3	16	13,31	2,626
	4 ve üzeri	4	12,75	1,893

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çocuk sayılarına göre motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek işle bütünleşme 2 çocuğa sahip

olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,53$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 3 çocuğu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,31$ ), hiç çocuğu olmayanlarda ( $\bar{X}=11,513$ ), 4 ve üzeri çocuğu olanlarda ( $\bar{X}=12,75$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük işle bütünleşme ortalaması 1 çocuğu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,04$ ) görülmektedir. Katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 55: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	88,738	4	22,184		
Grup İçi	4311,212	315	13,686	1,621	,169
Toplam	4399,950	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri sahip oldukları çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(4,315)}=1,621$ ,  $p>0,05$ ).

#### 5.3.14 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin yaşlarına ilişkin bulguları

Çizelge 56: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Yaşlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Yaşlarına Göre	N	$\bar{X}$	SS
İşle Bütünleşme	20-25	30	14,73	3,300
	26-30	79	13,58	3,350
	31-35	94	12,79	3,556
	36-40	55	12,33	4,509
	41-50	53	12,64	3,205
	51 ve üzeri	9	10,11	4,649

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek işle bütünleşme ortalamasının 20-25 yaş aralığında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=14,73$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 26-30 yaş



aralığındaki öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,58$ ), 31-35 yaş aralığında ( $\bar{X}=12,79$ ), 41-50 yaş aralığında ( $\bar{X}=12,64$ ), 36-40 yaş aralığında ( $\bar{X}=12,33$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=10,11$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 57: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Yaşlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	227,937	5	45,587		
Grup İçi	4172,013	314	13,287	3,431	,005
Toplam	4399,950	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre öğretmenlerin yaşları (20-25)-(36-40) ve (20-25)-(51 ve üzeri) şeklinde aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani 36-40 yaş aralığındaki öğretmenlerle 51 ve üzeri yaşındaki öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri 20-25 yaş aralığındaki öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha düşüktür. ( $f_{(5,314)}=3,431$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.15 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin mesleki deneyimlerine ilişkin bulguları

Çizelge 58: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Mesleki Deneyimleri	N	$\bar{X}$	SS
İşle Bütünleşme	0-5	114	13,65	3,572
	6-10	71	12,38	3,918
	11-15	67	12,85	3,978
	16-25	55	13,29	3,047
	26 ve üzeri	13	9,92	3,328

Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek işle bütünleşme 0-5 yıllık mesleki deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,65$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 16-25 yıllık deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,29$ ), 11-15 yıllık deneyimi olanlarda ( $\bar{X}=12,85$ ), 6-10 yıllık deneyimlerde ( $\bar{X}=12,38$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 26 ve üzerinde mesleki deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,92$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 59: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	204,477	4	51,119	3,838	,005
Grup İçi	4195,473	315	13,319		
Toplam	4399,950	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin ekip uyumu düzeyleri sahip oldukları mesleki deneyimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır

Buna göre mesleki deneyimleri (0-5)-(26 ve üzeri) ile (16-25)-(26 ve üzeri) olanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani mesleki deneyimleri (0-5) yıl aralığında olan öğretmenlerle mesleki deneyimleri (16-25) yıl aralığında olan öğretmenlerin mesleki deneyimleri (26 ve üzeri) olan öğretmenlere göre motivasyon düzeyleri anlamlı bir şekilde çok daha yüksektir ( $f_{(4,315)}=3,838$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.16 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin okuldaki görev sürelerine ilişkin bulguları

Çizelge 60: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Okuldaki Görev Süreleri	N	$\bar{X}$	SS
İşle Bütünleşme	0-5	218	12,95	3,586
	6-10	71	13,14	4,287
	11-15	21	12,19	3,219
	16-25	8	14,75	2,866
	26 ve üzeri	2	13,00	4,243

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek işle bütünleşme 16-25 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=14,75$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 6-10 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,14$ ), 26 ve üzeri yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,00$ ), 0-5 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenler ( $\bar{X}=12,95$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 11-15 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,19$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 61: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	40,175	4	10,044	,726	,575
Grup İçi	4359,775	315	13,841		
Toplam	4399,950	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri okuldaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(4,315)}=0,726$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.17 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin eğitim seviyesine ilişkin bulguları

Çizelge 62: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Eğitim Seviyesine Göre Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İşle Bütünleşme	Lisans	240	13,07	3,682	,697	,486
	Yüksek Lisans	79	12,73	3,845		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyine göre göre motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeyi karşılaştırıldığında lisans mezunu öğretmenlerin işle bütünleşmesi ( $\bar{X}=13,07$ ) yüksek lisans yapmış öğretmenlere ( $\bar{X}=12,73$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan ekip uyumunun anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi eğitim seviyesine göre göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=0,697$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.18 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin mezun olduğu okul türüne ilişkin bulguları

Çizelge 63: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Mezun Olduğu Okul Türüne	N	$\bar{X}$	SS
İşle Bütünleşme	Eğitim Fak.	122	12,12	3,405
	Teknik Eğt. Fak.	68	14,43	3,234
	Fen Edebiyat Fak.	72	12,07	3,799
	Diğer	58	14,26	3,941

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki konumlarına göre motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=14,43$ ) olduğu görülmektedir. Bunu diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=14,26$ ), eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenler ( $\bar{X}=12,12$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise fen

edebiyat fakültesinden mezunu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,07$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 64: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	386,388	3	128,796		
Grup İçi	4013,562	316	12,701	10,141	,000
Toplam	4399,950	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri mezun olduğu okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre mezun olduğu okul türü (eğitim fakültesi)-(teknik eğitim fakültesi), (eğitim fakültesi)-(diğer), (teknik eğitim fakültesi)-(fen edebiyat fakültesi), (fen edebiyat fakültesi)-(diğer) olanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani öğretmenlerden eğitim ve fen edebiyat fakültesi mezunu olan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri teknik eğitim ve diğer fakülteden mezun olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde çok daha düşüktür ( $f_{(3,316)}=10,141, p>0,05$ ).

### 5.3.19 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin alanlarına ilişkin bulguları

Çizelge 65: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Alanlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Okuldaki Konumuna Göre	N	$\bar{X}$	SS
İşle Bütünleşme	Meslek Dersi Ö.	144	14,29	3,380
	Kültür Dersi Ö.	156	11,74	3,646
	Mdr Yrd	12	14,58	3,059
	Müdür	8	11,50	3,071

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki konumlarına göre motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek Md. Yrd. 'da ( $\bar{X}=14,58$ ) olduğu görülmektedir. Bunu Meslek Dersi öğretmeni olanlarda ( $\bar{X}=14,29$ ), kültür dersi öğretmenlerinde ( $\bar{X}=11,74$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise okul müdürlerinde ( $\bar{X}=11,50$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 66: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	537,059	3	179,020	14,645	,000
Grup İçi	3862,891	316	12,224		
Toplam	4399,950	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri okuldaki konumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre okuldaki konumları (meslek dersi öğretmeni)-(kültür dersi öğretmeni) ve (Md. Yrd.)-(kültür dersi öğretmeni) şeklinde aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine ve Md. Yrd.'larına göre işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde çok daha düşük olduğu görülmektedir ( $f_{(3,316)}=14,645$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.20 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeylerinin çalışma mesafelerine ilişkin bulguları

Çizelge 67: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Çalıştıkları Okulun Eve Olan Uzaklığı	N	$\bar{X}$	SS
İşle Bütünleşme	Yakın (10 km ve altı)	184	12,78	3,768
	Az Yakın (11-20 km arası)	67	13,37	3,892
	Az Uzak (21-30 km arası)	46	12,98	3,242
	Uzak (30 km ve üzeri)	23	13,57	3,715

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulun eve olan uzaklığına göre motivasyon alt boyutlarından işle bütünleşme düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek çalıştıkları okulun eve olan uzaklığı 30 km ve üzerinde olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,57$ ) olduğu görülmektedir. Bunu evin çalıştıkları okula uzaklığı 11-20 km arasında olan ( $\bar{X}=13,37$ ) ve 21-30 km arasında olan öğretmenler ( $\bar{X}=12,98$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise evin çalıştıkları okula 10 km ve altında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,78$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 68: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından İşle Bütünleşme Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	25,784	3	8,595		
Grup İçi	4374,166	316	13,842	,621	,602
Toplam	4399,950	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri çalıştıkları okulun eve olan uzaklığına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(3,316)}=0,621$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.21 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine ilişkin bulguları

Çizelge 69: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kuruma Bağlılık	Erkek	143	11,04	2,279	,075	,940
	Kadın	177	11,02	2,318		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeyi karşılaştırıldığında erkek öğretmenlerin kuruma bağlılığın ( $\bar{X}=11,04$ ) kadın öğretmenlere ( $\bar{X}=11,02$ ) göre biraz daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan kuruma bağlılığın anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kuruma bağlılığı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=0,75$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.22 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına ilişkin bulguları

Çizelge 70: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kuruma Bağlılık	Evli	199	10,92	2,282	-1,115	,266
	Bekâr	121	11,21	2,321		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeyi karşılaştırıldığında evli öğretmenlerin kuruma bağlılığın ( $\bar{X}=10,92$ ) bekâr öğretmenlere ( $\bar{X}=11,21$ ) göre biraz daha düşük olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan kuruma bağlılığın anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kuruma bağlılığı medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=-1,115$ ,  $p>0,05$ ).



### 5.3.23 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin çocuk sayılarına ilişkin bulguları

Çizelge 71: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Çocuk Sayısına Göre	N	$\bar{X}$	SS
Kuruma Bağlılık	0	158	10,97	2,284
	1	70	10,34	2,219
	2	72	11,71	2,417
	3	16	11,56	1,413
	4 ve üzeri	4	11,25	1,708

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çocuk sayılarına göre motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek kuruma bağlılık 2 çocuğa sahip olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,71$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 3 çocuğu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,56$ ), 4 ve üzeri çocuğu olanlarda ( $\bar{X}=11,25$ ), hiç çocuğu olmayanlarda ( $\bar{X}=10,97$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük kuruma bağlılık ortalaması ise 1 çocuğu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=10,34$ ) görülmektedir. Katılımcıların kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 72: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	71,512	4	17,878	3,493	,008
Grup İçi	1612,176	315	5,118		
Toplam	1683,688	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri sahip oldukları çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre çocuk sayıları (1)-(2) şeklinde aralarında anlamlı bir fark olduğu

görülmüştür. Yani 1 çocuğu olan öğretmenlerin 2 çocuğu olan öğretmenlere göre kuruma bağlılık düzeylerinin çok daha düşük olduğu görülmektedir. ( $f_{(4,315)}=3,493$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.24 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin yaşlarına ilişkin bulguları

Çizelge 73: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Yaşlarına Göre	N	$\bar{X}$	SS
Kuruma Bağlılık	20-25	30	12,10	1,647
	26-30	79	11,05	1,999
	31-35	94	10,90	2,305
	36-40	55	10,51	3,072
	41-50	53	11,21	2,003
	51 ve üzeri	9	10,78	1,856

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek kuruma bağlılık ortalamasının 20-25 yaş aralığında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,10$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,21$ ), 26-30 yaş aralığında ( $\bar{X}=11,05$ ), 31-35 yaş aralığında ( $\bar{X}=10,90$ ), 51 ve üzeri yaş aralığında ( $\bar{X}=10,78$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 36-40 yaş aralığında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=10,51$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 74: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Yaşlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	53,034	5	10,607		
Grup İçi	1630,654	314	5,193	2,042	,073
Toplam	1683,688	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(5,314)}=2,042$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.25 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin mesleki deneyimlerine ilişkin bulguları

Çizelge 75: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Mesleki Deneyimleri	N	$\bar{X}$	SS
Kuruma Bağlılık	0-5	114	11,11	2,163
	6-10	71	10,45	2,655
	11-15	67	11,21	2,562
	16-25	55	11,55	1,741
	26 ve üzeri	13	10,46	1,266

Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek kuruma bağlılık 16-25 yıllık mesleki deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,55$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 11-15 yıllık deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,21$ ), 0-5 yıllık deneyimi olanlarda ( $\bar{X}=11,11$ ), 26 ve üzeri yıllık deneyimlerde ( $\bar{X}=10,46$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 6-10 mesleki deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=10,45$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 76: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	45,431	4	11,358	2,184	,071
Grup İçi	1638,256	315	5,201		
Toplam	1683,687	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri sahip oldukları mesleki deneyimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(4,315)}=2,184, p>0,05$ ).

### 5.3.26 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin okuldaki görev sürelerine ilişkin bulguları

Çizelge 77: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Okuldaki Görev Süreleri	N	$\bar{X}$	SS
Kuruma Bağlılık	0-5	218	11,14	2,255
	6-10	71	10,87	2,360
	11-15	21	9,95	2,655
	16-25	8	12,13	1,126
	26 ve üzeri	2	12,00	,000

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek kuruma bağlılık 16-25 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,13$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 26 ve üzeri yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=12,00$ ), 0-5 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,14$ ), 6-10 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenler ( $\bar{X}=10,87$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 11-15 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,95$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 78: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	40,129	4	10,032		
Grup İçi	1643,558	315	5,218	1,923	,106
Toplam	1683,687	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri okuldaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(4,315)}=1,923$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.27 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin eğitim seviyesine ilişkin bulguları

Çizelge 79: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Seviyesine Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kuruma Bağlılık	Lisans	240	11,05	2,281	,252	,801
	Yüksek Lisans	79	10,97	2,375		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyine göre göre motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeyi karşılaştırıldığında lisans mezunu öğretmenlerin kuruma bağlılık ortalaması ( $\bar{X}=11,05$ ) yüksek lisans yapmış öğretmenlere ( $\bar{X}=10,97$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan kuruma bağlılık düzeyinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyi eğitim seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=0,252$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.28 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin mezun olduğu okul türüne ilişkin bulguları

Çizelge 80: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Mezun Olduğu Okul Türüne	N	$\bar{X}$	SS
Kuruma Bağlılık	Eğitim Fak.	122	10,76	2,453
	Teknik Eğt. Fak.	68	11,34	2,127
	Fen Edebiyat Fak.	72	10,92	2,161
	Diğer	58	11,38	2,285

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki konumlarına göre motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek diğer Fakültelerden mezun olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=11,38$ ) olduğu görülmektedir. Bunu Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olan öğretmenler ( $\bar{X}=11,34$ ), Fen Edebiyat fakültelerinden mezun olan öğretmenler ( $\bar{X}=10,92$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise Eğitim Fakültesinden mezunu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=11,33$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 81: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	23,205	3	7,735		
Grup İçi	1660,482	316	5,255	1,472	,222
Toplam	1683,687	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri mezun olduğu okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(3,316)}=1,472$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.29 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin alanlarına ilişkin bulguları

Çizelge 82: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Düzeylerinin Alanlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Okuldaki Konumuna Göre	N	$\bar{X}$	SS
Kuruma Bağlılık	Meslek Dersi Ö.	144	11,47	2,105
	Kültür Dersi Ö.	156	10,60	2,363
	Mdr Yrd	12	11,00	3,191
	Müdür	8	11,50	1,414

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki konumlarına göre motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek okul müdürlerinde ( $\bar{X}=11,50$ ) olduğu görülmektedir. Bunu Meslek Dersi öğretmenleri ( $\bar{X}=11,47$ ), Md. Yrd.'ları ( $\bar{X}=11,00$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise kültür dersi öğretmenlerinde ( $\bar{X}=10,60$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 83: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	58,440	3	19,480	3,788	,011
Grup İçi	1625,248	316	5,143		
Toplam	1683,688	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kuruma bağlılıklarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri okuldaki konumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre okuldaki konumları (meslek dersi öğretmeni)-(kültür dersi öğretmeni) şeklinde aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenlerine göre kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde çok daha düşük olduğu görülmektedir ( $f_{(3,316)}=3,788$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.30 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeylerinin çalışma mesafelerine ilişkin bulguları

Çizelge 84: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Çalıştıkları Okulun Eve Olan Uzaklığı	N	$\bar{X}$	SS
Kuruma Bağlılık	Yakın (10 km ve altı)	184	11,13	2,122
	Az Yakın (11-20 km arası)	67	11,03	2,558
	Az Uzak (21-30 km arası)	46	10,52	2,826
	Uzak (30 km ve üzeri)	23	11,30	1,550

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulun eve olan uzaklığına göre motivasyon alt boyutlarından kuruma bağlılık düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek çalıştıkları okulun eve olan uzaklığı 30 km ve üzerinde olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=13,30$ ) olduğu görülmektedir. Bunu evin çalıştıkları okula uzaklığı 10 km ve altındadır olan ( $\bar{X}=11,13$ ) ve 11-20 km arasında olan öğretmenler ( $\bar{X}=11,03$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise evin çalıştıkları okula 21-30 arasında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=10,52$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 85: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	15,274	3	5,091	,964	,410
Grup İçi	1668,413	316	5,280		
Toplam	1683,687	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri çalıştıkları okulun eve olan uzaklığına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(3,316)}=0,964$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.31 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin cinsiyetlerine ilişkin bulguları

Çizelge 86: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Cinsiyete Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kişisel Gelişim	Erkek	143	9,17	2,735	,308	,758
	Kadın	177	9,07	2,718		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeyi karşılaştırıldığında erkek öğretmenlerin kişisel gelişimi ( $\bar{X}=9,17$ ) kadın öğretmenlere ( $\bar{X}=9,07$ ) göre biraz daha yüksek olduğu görülmektedir.



Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan kişisel gelişimin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel gelişimi cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=0,308$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.32 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin medeni durumlarına ilişkin bulguları

Çizelge 87: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kişisel Gelişim	Evli	199	8,98	2,684	-1,145	,253
	Bekâr	121	9,34	2,780		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeyi karşılaştırıldığında evli öğretmenlerin kişisel gelişimi ( $\bar{X}=8,98$ ) bekâr öğretmenlere ( $\bar{X}=9,34$ ) göre biraz daha düşük olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan kişisel gelişimin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel gelişimi medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=-1,145$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.33 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin çocuk sayılarına ilişkin bulguları

Çizelge 88: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Çocuk Sayısına Göre	N	$\bar{X}$	SS
Kişisel Gelişim	0	158	9,01	2,728
	1	70	8,40	2,742
	2	72	10,07	2,497
	3	16	8,94	2,768
	4 ve üzeri	4	9,25	2,217

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çocuk sayılarına göre motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek kişisel gelişim 2 çocuğa sahip

olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=10,07$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 4 ve üzeri çocuğu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,25$ ), hiç çocuğu olmayanlarda ( $\bar{X}=9,01$ ), 3 çocuğu olanlarda ( $\bar{X}=8,94$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük kişisel gelişim ortalaması ise 1 çocuğu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=8,40$ ) görülmektedir. Katılımcıların kuruma bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 89: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	103,607	4	25,902		
Grup İçi	2259,115	315	7,172	3,612	,007
Toplam	2362,722	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri sahip oldukları çocuk sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre çocuk sayıları (0)-(2) ve (1)-(2) şeklinde aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani 0 ve 1 çocuğu olan öğretmenlerin 2 çocuğu olan öğretmenlere göre kişisel gelişim düzeylerinin çok daha düşük olduğu görülmektedir. ( $f_{(4,315)}=3,612$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.34 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin yaşlarına ilişkin bulguları

Çizelge 90: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kuruma Kişisel Düzeylerinin Yaşlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Yaşlarına Göre	N	$\bar{X}$	SS
Kişisel Gelişim	20-25	30	10,30	2,366
	26-30	79	8,73	2,416
	31-35	94	9,11	2,815
	36-40	55	9,18	3,074
	41-50	53	9,19	2,624
	51 ve üzeri	9	7,78	2,949

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek kişisel gelişim ortalamasının 20-25 yaş

aralığında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=10,30$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,19$ ), 36-40 yaş aralığında ( $\bar{X}=9,18$ ), 31-35 yaş aralığında ( $\bar{X}=9,11$ ), 26-30 yaş aralığında ( $\bar{X}=8,73$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 51 ve üzeri yaş aralığında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=7,78$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 91: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Yaşlarına Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	70,217	5	14,043	1,924	,090
Grup İçi	2292,504	314	7,301		
Toplam	2362,722	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(5,314)}=1,924$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.35 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin mesleki deneyimlerine ilişkin bulguları

Çizelge 92: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Mesleki Deneyimleri	N	$\bar{X}$	SS
Kişisel Gelişim	0-5	114	9,22	2,748
	6-10	71	8,42	2,817
	11-15	67	9,79	2,591
	16-25	55	9,47	2,324
	26 ve üzeri	13	7,00	2,708

Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek kişisel gelişim 11-15 yıllık mesleki deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,79$ ) olduğu görülmektedir. Bunu

16-25 yıllık deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,47$ ), 0-5 yıllık deneyimi olanlarda ( $\bar{X}=9,22$ ), 6-10 yıllık deneyimlerde ( $\bar{X}=8,42$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 26 ve üzeri mesleki deneyimi olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=7,00$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 93: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Mesleki Deneyimlerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	131,097	4	32,774	4,626	,001
Grup İçi	2231,625	315	7,085		
Toplam	2362,722	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri sahip oldukları mesleki deneyimlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Buna göre mesleki deneyimleri (0-5)-(26 ve üzeri), (11-15)-(26 ve üzeri), (16-25)-(26 ve üzeri) ve (6-10)-(11-15) olanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani mesleki deneyimleri (0-5),(11-15) ve (16-25) yıl aralığında olan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri mesleki deneyimi (26 ve üzeri) olan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeylerinden anlamlı bir şekilde çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Aynı şekilde (6-10) yıl aralığında mesleki deneyimi olan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyi (11-15) yıl aralığında mesleki deneyimi olan öğretmenlere göre kişisel gelişim düzeyi anlamlı bir şekilde daha düşüktür ( $f_{(4,315)}=4,626$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.36 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin okuldaki görev sürelerine ilişkin bulguları

Çizelge 94: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Okuldaki Görev Süreleri	N	$\bar{X}$	SS
Kişisel Gelişim	0-5	218	9,04	2,649
	6-10	71	9,07	3,072
	11-15	21	9,33	2,456
	16-25	8	10,88	1,642
	26 ve üzeri	2	9,50	3,536

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek kişisel gelişim 16-25 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=10,88$ ) olduğu görülmektedir. Bunu 26 ve üzeri yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,50$ ), 6-10 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,07$ ), 0-5 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenler ( $\bar{X}=9,04$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise 11-15 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,33$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 95: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Okuldaki Görev Sürelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	27,404	4	6,851	,924	,450
Grup İçi	2335,318	315	7,414		
Toplam	2362,722	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri okuldaki görev sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(4,315)}=0,924$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.37 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin eğitim seviyelerine ilişkin bulguları

Çizelge 96: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Eğitim Seviyelerine Göre t Testi Analiz Sonuçları

Alt Boyutu	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kişisel Gelişim	Lisans	240	9,08	2,685	-,432	,666
	Yüksek Lisans	79	9,23	2,860		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyine göre göre motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeyi karşılaştırıldığında lisans mezunu öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri ( $\bar{X}=11,05$ ) yüksek lisans yapmış öğretmenlere ( $\bar{X}=10,97$ ) göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Katılımcıların motivasyon ölçeğinin alt boyutu olan kişisel gelişim düzeyinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel gelişimi eğitim seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $t=-0,432$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.38 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin mezun olduğu okul türüne ilişkin bulguları

Çizelge 97: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Mezun Olduğu Okul Türüne	N	$\bar{X}$	SS
Kişisel Gelişim	Eğitim Fak.	122	8,82	2,568
	Teknik Eğt. Fak.	68	9,84	2,741
	Fen Edebiyat Fak.	72	8,36	2,918
	Diğer	58	9,83	2,443

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki konumlarına göre motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek Teknik Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin ( $\bar{X}=9,84$ ) olduğu görülmektedir. Bunu diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,83$ ), eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenler ( $\bar{X}=8,82$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise fen edebiyat fakültesinden mezunu olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=8,36$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp

farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 98: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Mezun Olduğu Okul Türüne Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	116,582	3	38,861		
Grup İçi	2246,140	316	7,108	5,467	,001
Toplam	2362,722	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri mezun olduğu okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre mezun olduğu okul türü (fen edebiyat fakültesi)-(teknik eğitim fakültesi), (fen edebiyat fakültesi)-(diğer) olanlar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani öğretmenlerden fen edebiyat fakültesi mezunu olan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri teknik eğitim ve diğer fakülteden mezun olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde çok daha düşüktür ( $f_{(3,316)}=5,467$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.39 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin alanlarına ilişkin bulguları

Çizelge 99: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Alanlarına Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Okuldaki Konumuna Göre	N	$\bar{X}$	SS
Kişisel Gelişim	Meslek Dersi Ö.	144	10,05	2,576
	Kültür Dersi Ö.	156	8,16	2,592
	Mdr Yrd	12	8,92	2,065
	Müdür	8	11,25	1,753

Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki konumlarına göre motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek okul müdürlerinde ( $\bar{X}=11,25$ ) olduğu görülmektedir. Bunu Meslek Dersi öğretmenleri ( $\bar{X}=10,05$ ), Md.

Yrd.'ları ( $\bar{X}=8,92$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise kültür dersi öğretmenlerinde ( $\bar{X}=8,16$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 100: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	Between Groups	304,652	3		
Grup İçi	Within Groups	2058,070	316	15,592	,000
Toplam	Total	2362,722	319		

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişimin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri okuldaki konumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre okuldaki konumları (meslek dersi öğretmeni)-(kültür dersi öğretmeni) ve (okul müdürü)-( kültür dersi öğretmeni) şeklinde aralarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yani kültür dersi öğretmenlerinin meslek dersi öğretmenleri ve okul müdürlerine göre kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde çok daha düşük olduğu görülmektedir ( $f_{(3,316)}=15,592$ ,  $p>0,05$ ).

### 5.3.40 Öğretmenlerin motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeylerinin çalışma mesafelerine ilişkin bulguları

Çizelge 101: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Ortalamalar Çizelgesi

Alt Boyutu	Çalıştıkları Okulun Eve Olan Uzaklığı	N	$\bar{X}$	SS
Kişisel Gelişim	Yakın (10 km ve altı)	184	9,28	2,501
	Az Yakın (11-20 km arası)	67	8,96	3,047
	Az Uzak (21-30 km arası)	46	8,78	3,126
	Uzak (30 km ve üzeri)	23	8,96	2,637

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okulun eve olan uzaklığına göre motivasyon alt boyutlarından kişisel gelişim düzeyi karşılaştırıldığında, en yüksek



çalıştıkları okulun eve olan uzaklığı 10 km ve altında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=9,28$ ) olduğu görülmektedir. Bunu evin çalıştıkları okula uzaklığı 11-20 km ile 30 km ve üzeri olan öğretmenler ( $\bar{X}=8,96$ ) şeklinde birbirini izlemektedir. En düşük ortalama ise evin çalıştıkları okula 21-30 arasında olan öğretmenlerde ( $\bar{X}=8,78$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcıların kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü Anova testi analiz sonuçları çizelgede sunulmuştur.

Çizelge 102: Öğretmenlerin Motivasyon Alt Boyutlarından Kişisel Gelişim Düzeylerinin Çalışma Mesafelerine Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p
Gruplar Arası	12,209	3	4,070	,547	,650
Grup İçi	2350,512	316	7,438		
Toplam	2362,722	319			

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova testi sonuçlarına göre öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri çalıştıkları okulun eve olan uzaklığına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ( $f_{(3,316)}=0,548$ ,  $p>0,05$ ).

## 6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### 6.1. Sonuç Ve Tartışma

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlara ve sonuçlara göre yapılan tartışmalara yer verilmiştir.

Araştırmanın kaynak grubunu 2015-2016 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Anadolu yakasında (Üsküdar, Sultanbeyli ve Çekmeköy) çeşitli meslek liselerinde görev yapan 320 öğretmenden oluşturmaktadır.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %55,3'ü erkek, %44,7'si kadındır. Bu nedenle kaynak grubun cinsiyete göre kısmen dengeli dağıldığını söylemek olanaklıdır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir. Cinsiyete göre meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyleri kültür öğretmenlerinden daha yüksek bulundu. Ayrıca kadınların erkeklere göre motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu bulundu. Kurt (2013) tarafından yapılan çalışmada da motivasyon ölçeğinde cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Motivasyon alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Erkek öğretmenlerin ekip uyumu, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim düzeyleri kadınlara göre daha yüksek olduğu, işle bütünleşme düzeyi ise kadın öğretmenlerden daha düşük olduğu bulundu.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %62,2'si evli, %37,8'i bekârdır. Bu oranların genel ortalamanın üzerinde olduğu ve öğretmenlerde evlilik eğiliminin genel ortalamanın biraz altında olduğu söylenebilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumuna göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir. Medeni durumlarına göre meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi kültür öğretmenlerinden çok daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca bekâr öğretmenlerin motivasyon düzeyinin evli olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulundu. Motivasyon alt boyutlarında bekâr öğretmenlerin, işle bütünleşme kuruma

bağlılık ve kişisel gelişim düzeylerinin, evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, ekip uyumu düzeyinin ise bekâr öğretmenlerden daha düşük olduğu bulundu. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görüldü. Bekâr olan öğretmenlerin evli olan öğretmenlere göre okuldaki işiyle daha çok bütünleştiği bulundu.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %49,4'ünün hiç çocuğu yok, %21,9'unda 1, %22,5'inde 2, %5'inde 3, %1,3'ünde 4 ve üzerinde çocukları vardır. Araştırmaya katılan katılımcıların yarısında çocuk sahibi olma isteklerinin olmadığı görülmektedir. Bekar öğretmenlerin sayısının fazla olması bu durumu belki açıklayabilir ama tek başına yeterli değildir. Bu konu araştırılmaya değerdir. Meslek öğretmenlerine göre kültür öğretmenlerinin daha fazla çocukları olduğu görülmektedir. Katılımcılar içinde tek çocuk sahibi olan öğretmen sayısının fazla olmasının yanında 3 ve üzeri çocuk sahibi olan öğretmen sayısının az olması dikkat çekicidir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısına göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayılarına göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi kültür öğretmenlerinden çok daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca hiç çocuğu olmayan ve 1 çocuğu olan öğretmenlerin 2 ve üzerinde çocuğu olan öğretmenlere göre motivasyon düzeyinin daha düşük olduğu bulundu. Motivasyon alt boyutlarında ekip uyumu, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. 2 çocuğu olan öğretmenlerin ekip uyumu, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim düzeyleri 1 ve hiç çocuğu olmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %9,4'ünün 20-25 yaş arası , % 24,7'sinin 26-30 yaş arasında olduğu, %29,4'ünün 31-35 yaş arasında olduğu, %17,2'sinin 36-40 yaş arasında olduğu, %16,6'sının 41-50 yaş arasında olduğu, %2,8'sinin 51 ve üzeri yaş olduğu görülmektedir. Bunun yanında katılımcı öğretmenlerinin %54,1'inin 26-35 yaş aralığında olması sebebi ile kaynak grubun dinamik bir yaş aralığında olduğu ifade edilebilir. Araştırmaya katılan meslek ve kültür öğretmenlerin benzer özellikler gösterdiği söylenebilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir fark oluşmadığı görüldü. Yaş değişkenine göre meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi kültür öğretmenlerinden çok daha yüksek olduğu bulundu. Ayrıca öğretmenlerin yaşlarına göre motivasyon düzeyleri

karşılaştırıldığında, 20-25 yaş aralığında olan öğretmenlerin diğer yaş aralığındaki öğretmenlere göre motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu bulundu. Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyi yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görüldü. İşle bütünleşme motivasyon alt boyutunda 36-40 yaş aralığı ve 50 üzeri olan öğretmenlere göre 20-25 yaş aralığında olan öğretmenlerin kurumdaki işle bütünleşme düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin ekip uyumu, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Yeni başlayan öğretmenlerin kuruma bağlılık ve kişisel gelişim düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. 41 ve üzeri yaşlardaki öğretmenlerin ise ekip uyumu düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlik mesleğinde zamanla motivasyon düzeylerinin düştüğü birçok araştırmayla ortaya çıkmaktadır. Mesleğe yeni başlayan bir öğretmenle emekliliğine az kalmış bir öğretmenin arasında ortaya çıkan motivasyon farklılığı olağan bir durum olarak karşılanabilir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %35,6'sı 0-5 yıl arası, %22,2'si 6-10 yıl arası, %20,9'u 11-15 yıl arası, %17,2'si 16-25 yıl arası, %4,1'i ise 26 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahiptir. Katılımcıların %57,8'inin mesleki deneyiminin az olduğu söylenebilir. Sultanbeyli'ne bağlı bu okullardaki öğretmen ihtiyacı bölgesel şartlardan dolayı diğer okullara göre çok daha fazladır. İl Milli eğitimde öncelikli olarak tercih edilmeyen, doğu görevi yapılabilecek ve çalışma şartları zor olan okulları açık olarak göstermektedir. İlk atamada nokta tayin olarak bu okullara atanan öğretmen sayısının fazla olması bu okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin az olma sebebi olarak gösterilebilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir. Bektaş (2010) tarafından yapılan çalışmada mesleki deneyimlere göre motivasyon düzeylerini karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine Kurt (2013) tarafından yapılan bir araştırmada da mesleki deneyimleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Mesleki deneyime göre meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi kültür öğretmenlerinden çok daha yüksek olduğu bulundu. Ayrıca çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında, (16-25) yıl aralığındaki öğretmenlerin motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Motivasyon alt boyutlarında öğretmenlerin mesleki deneyime göre ekip uyumu ve kişisel gelişim düzeylerinde anlamlı bir fark oluşmadığı, işle bütünleşme ve kuruma bağlılık düzeylerinde ise anlamlı bir fark oluştuğu görüldü. Mesleki

deneyimleri (0-5) yıl aralığında olan öğretmenlerle mesleki deneyimleri (16-25) yıl aralığında olan öğretmenlerin mesleki deneyimleri (26 ve üzeri) olan öğretmenlere göre motivasyon düzeyleri anlamlı bir şekilde çok daha yüksek olduğu bulundu. Mesleki deneyimleri (0-5),(11-15) ve (16-25) yıl aralığında olan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri mesleki deneyimi (26 ve üzeri) olan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeylerinden anlamlı bir şekilde çok daha yüksek olduğu bulundu. Aynı şekilde (6-10) yıl aralığında mesleki deneyimi olan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyi (11-15) yıl aralığında mesleki deneyimi olan öğretmenlere göre kişisel gelişim düzeyi anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu bulundu.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %68,1'i 0-5 yıllıktır. Meslek dersi ve kültür dersi öğretmenlerinin okuldaki çalışma süreleri incelendiğinde okuldaki çalışma sürelerinin çok az olduğu görülmektedir. Okullardaki çalışma süreleri incelendiğinde özellikle kültür öğretmenlerin %77'sinin 0-5 yıl olması çok ilginçtir. İlk atama öğretmenlerin bu okullara tayin olmasından sonra tayin hakkı elde ettiği ilk il içi ve il dışı tayinde başka okulları tercih etmeleriyle ilgili olabilir. Mesleki deneyim ve okuldaki çalışma sürelerine ilişkin veriler dikkate alındığında, mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenler yaşadığı şehir merkezinde görev yaparlarken ve buralarda mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin yoğunlaşması görülürken, mesleki kıdem azaldıkça merkeze gelme yoğunluktan dolayı mümkün olmamakta ve il merkezinde görev yapma olanağının azaldığı düşünülebilir. Okullardaki çalışma süreleri özellikle bu bölgelerde ayrı bir araştırma konusu olarak incelenebilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir. Okuldaki görev sürelerine göre meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi kültür öğretmenlerinden çok daha yüksek olduğu bulundu. Ayrıca çalışmaya katılan öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında, öğretmenlerin okuldaki görev süreleri arttıkça motivasyon düzeyinin de arttığı görülmüştür. Motivasyon alt boyutlarında öğretmenlerin okuldaki görev sürelerine göre ekip uyumu, kişisel gelişim, işle bütünleşme ve kuruma bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark oluşmadığı görüldü. Mesleki deneyimleri (16-25) yıl aralığında olan öğretmenlerin ekip uyumu, kişisel gelişim, işle bütünleşme ve kuruma bağlılık düzeylerinin, diğer öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre daha yüksek olduğu bulundu. Ormancıoğlu (1995), işe başlangıcın hemen ardından, genç çalışanların motivasyonlarının yüksek olduğunu, birkaç yıldan sonra hızla düştüğünü

ve daha sonra işlerine devam ettikleri sürece yükselmeye başladığını vurgulamıştır. Bu okullarda çalışan öğretmenlerinin çoğunun yeni olması motivasyon düzeylerinin zamanla düşebilme ihtimaline karşı okuldaki yöneticilerin daha fazla dikkat etmeleri gerekmektedir. Zor şartlar altında göreve başlayan öğretmenlerin motivasyonu artırmak için planlı çalışmaların yapılması tavsiye edilebilir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %75'lik bir kısmı lisans düzeyinde eğitim görmüş, sadece %24,7'lik kısmı lisansüstü eğitim görmüştür. Bu durumun öğretmenlerin lisansüstü eğitime ilgi göstermedikleri ya da yönelmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin eğitim seviyesine göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir. Eğitim seviyesine göre meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyleri kültür öğretmenlerinden daha yüksek bulundu. Ayrıca lisans mezunu öğretmenlerin yüksek lisans yapan öğretmenlere göre motivasyon düzeyinin daha yüksek olduğu bulundu. Kurt (2013) tarafından yapılan bir araştırmada eğitim seviyesine göre motivasyon düzeylerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Motivasyon alt boyutlarında eğitim seviyesine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Lisans mezunu öğretmenlerin ekip uyumu, işle bütünleşme, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim düzeyleri yüksek lisans yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulundu. Yüksek lisans yapan öğretmenlerin motivasyon düzeyinin düşük olması eğitim sürecinde farklı derslerden alınan teorik bilgilerin meslek liselerde pratiğe aktarılamaması olabilir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %38,1'inin eğitim fakültesi mezunu, %21,3'ünün teknik eğitim fakültesi mezunu, %22,5'inin fen edebiyat fakültesi mezunu, %18,1'inin ise diğer fakültelerden mezun olduğu görülmektedir. Meslek öğretmenlerinden fen edebiyat ve kültür öğretmenlerinden teknik eğitim fakültesi mezun sayısının sadece 1 kişi olduğu görüldü. Kültür öğretmenlerinin daha çok eğitim ve fen edebiyat fakültesinden mezun oldukları söylenebilir. Diğer fakültelerden mezun olanların dağılımının birbirine yakın olduğu görüldü. Çalışmaya katılan öğretmenlerin mezun olduğu okul türüne göre motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Eğitim ve fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri teknik eğitim ve diğer fakülteden mezun olan öğretmenlere göre çok daha düşük olduğu bulundu. Bunda sebep olarak teknik eğitim ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin ilk atamalarının meslek öğretmeni olarak yapılması, eğitim ve fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin

ataması ise kültür öğretmeni olarak yapılmasından dolayı olduğu söylenebilir. Motivasyon alt boyutlarında mezun oldukları okul türüne göre ekip uyumu ve kuruma bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Mezun oldukları okul türüne göre işle bütünleşme ve kişisel gelişim düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı görüldü. Öğretmenlerden eğitim ve fen edebiyat fakültesi mezunu olan öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri teknik eğitim ve diğer fakülteden mezun olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde çok daha düşük olduğu bulundu. Öğretmenlerden fen edebiyat fakültesi mezunu olan öğretmenlerin kişisel gelişim düzeyleri teknik eğitim ve diğer fakülteden mezun olan öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde çok daha düşük olduğu bulundu.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %45,0'nun meslek dersi öğretmeni, %48,8'inin kültür dersi öğretmeni, %3,8'inin müdür yardımcısı, %2,5'inin ise okul müdürü olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan meslek ve kültür dersi öğretmenlerinin dağılımının dengeli olduğu söylenebilir. Çalışmaya katılan meslek ve kültür ders öğretmenleri arasındaki motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Yani kültür öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri meslek öğretmenlerine göre çok daha düşüktür. Motivasyon alt boyutlarında meslek ve kültür öğretmenlerinin arasında ekip uyumu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme ve kişisel gelişim düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu görüldü. Hepsinde kültür dersi öğretmenlerinin ekip uyumu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme ve kişisel gelişim düzeyleri meslek dersi öğretmenlerine göre çok daha düşük olduğu bulundu. Yapılan bu çalışmayla meslek ve kültür öğretmenlerinin motivasyonları arasındaki fark olduğu tespit edilmiş oldu. Çalışmaya katılan kültür dersi öğretmenlerinin %89,1'inin öğrencilerin meslek dersine önem verdiğini, %10,9'unun ise öğrencilerin kültür dersine önem verdiğini düşündüğü görülmektedir. Katılımcıların tamamı öğrencilerin meslek dersine önem verdiğini düşünmektedir. Bu önemli bir durumdur. Özellikle kültür dersi öğretmenlerin bu şekilde düşünmesi bu okullarda çalışmayı her yönden etkilemekte ve öğretmenlerin motivasyon düzeyini çok ciddi düşürmektedir. Bunun kaynakları araştırıldığında birçok sebep vardır.

Çalışmaya katılan öğretmenlerinin %57,5'inin evlerin okula uzaklığı 10 km ve altında, %20,9'unun 11-20 km arası, %14,4'ünün 21-30 km arası, %7,2'nin ise okulun eve olan uzaklığı 30 km ve üzerinde olduğu görüldü. Katılımcıların yarısının evlerinin okula yakın olduğu, kültür ve meslek dersi öğretmenlerinin okulun eve olan uzaklık

oranlarının birbirine yakın olduğu söylenebilir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalışma mesafesine göre meslek ve kültür ders öğretmenleri arasındaki motivasyon düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı bir fark oluştuğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalışma mesafelerine göre motivasyon düzeyi karşılaştırıldığında meslek öğretmenlerin motivasyon düzeyi kültür öğretmenlerinden çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre çalışma mesafelerine göre yakın, az yakın ve az uzak olan meslek öğretmenleri ile çalışma mesafesi az uzak olan kültür öğretmenleri arasında; çalışma mesafelerine göre az uzak olan meslek dersi öğretmenleri ile yakın olan kültür dersi öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görüldü. Yani Mesafelere göre meslek ve kültür öğretmenleri arasındaki motivasyon düzeyleri farklılık göstermektedir. Motivasyon alt boyutlarında meslek ve kültür öğretmenlerinin arasında ekip uyumu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme ve kişisel gelişim düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görüldü.



## 6.2. Öneriler

Çalışmanın sonuçlarından yola çıkarak, meslek liselerinde çalışan meslek ve kültür öğretmenleri arasındaki motivasyon farklılığının giderilmesi ve motivasyon düzeylerinin artırılması amacıyla aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Öğretmenlerin, ekonomik şartlarının düzeltilmesi, meslek ve kültür öğretmenleri arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi gerekmektedir. Ekonomik şartların iyileştirilmesi ve ücret dengesizliğin giderilmesi sonucunda öğretmenlerin motivasyon düzeyleri artacaktır.
- Meslek liselerinde özellikle kültür öğretmenlerinin çalışma şartları ve ortamları yeniden düzenlenmeli, kendilerini huzurlu ve güvende hissetmeleri sağlanmalıdır.
- Meslek okullarında özellikle kültür öğretmenlerinin derslik, kaynak, araç-gereç sorunlarının çözülmesi gerekmektedir. Öğretmenler bu sıkıntılar nedeniyle görevlerini tam anlamıyla yerine getirememekte ve bu durum onları tatminsizliğe itmektedir.
- Meslek lisesi öğrencilerine kültür derslerinin önemi hakkında gereken bilgi verilmelidir. Öğrencilerin sıkılmalarını önlemek için öğretmenlerin mümkün olduğu kadar öğrencileri aktif hale getirmesi gerekmektedir.
- Kalifiye teknik eleman eksikliğini tamamlayan meslek liselerine gereken önem ve ilginin gösterilmesi gerekmektedir.
- Öğretmenlerin öğrencilerin meslek derslerine daha çok önem verirken kültür derslerine karşı olan tutum, davranışlarının ilgisiz olduklarını düşünmeleri, öğrencilerin kültür derslerine karşı tutum ve davranış oluşturmalarında etki etmektedir. Bu yüzden MEB çalışanlarının, yönetimin, meslek lisesi öğretmenlerinin, kültür derslerine karşı olumlu bir tutum göstermesi gerekmektedir.
- Öğretimde kullanılan yöntemlerin öğrencilerin öğrenmesini kolaylaştırıcı ve destekleyici olması gerekmektedir.
- Tecrübeli öğretmenlerin bilgi ve deneyimlerini mesleğe yeni başlamış öğretmenlere aktarması ya da paylaşması sağlanmalıdır.
- Mesleki liselerindeki sistemin ülkenin şartları ve yapısı dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.

- Meslek liselerinde kültür ğretmenlerinin okulla ilgili olumsuz algılarının giderilmesi için ğrenci kalitesinin artırılması sağlanabilir. Bu amaçla öğrencilerin lehine olacak Şekilde düzenlemeler yapılmalıdır.



## KAYNAKLAR

- 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu. (y.y.). 3 Haziran 2016 tarihinde [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun\\_0/temelkanun\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html) adresinden erişildi.
- Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Pegem Yayıncılık.
- Akçakaya, M. (2004). Personelin Verimliliğinde Motivasyonun Etkisi: Keçiören Belediyesi Örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1–28.
- Aksoy, H. (2006). Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi. *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi: İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, S. İ. (1991). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları: kavramlar, gelişim, uygulamalar, yönelmeler*. Gazi Üniv.
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, S. İ. (2001). *Mesleki ve teknik eğitimin esasları*. (1.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş eğitim denetimi*. IM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık.
- Bacanlı, H. (2007). Eğitim psikolojisi. *Alkım Yayınevi, İstanbul*.
- Bektaş, A. (2010). İlköğretim okulları yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile sınıf öğretmenlerinin motivasyonu arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Gazi Üniversitesi, Ankara*.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Basım, 4. Baskı*.
- Bölükbaşı, A. (2004). Kız Teknik Öğretim Okulları Tekstil-Konfeksiyon Alanı Öğretim Programında Kazandırılan Teorik Bilgi ve Becerilerin İş Hayatındaki Uygulamalarla Tutarlılığı. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*.
- Britt, T. W. (2005). The effects of identity-relevance and task difficulty on task motivation, stress, and performance. *Motivation and emotion*, 29(3), 189–202.
- Brodinsky, B. ve Neill, S. (1983). *Building Morale, Motivating Staff: Problems and Solutions (AASA Critical Issues Report, No.12)*. Sacramento, CA: Education.
- Businessballs. (2016). Pyramid Diagrams of Maslow's Theory. *Businessballs Web Sitesi*. 3 Haziran 2016 tarihinde <http://www.businessballs.com/maslow.htm> adresinden erişildi.
- Büyükbeşe, T. ve Bakan, İ. (2004). Çalışanların İş Güvencesi Ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).
- Cemaloğlu, N. (1996). *İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Yardım ve Rehberlik Rolünün Öğretmenleri Güdülemesi*. (Yayımlanmamış yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Çelik, M. (2013). *İstanbul İli Arnavutköy İlçesindeki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Öğretmen Motivasyonları ve Akademik Tükenmişlikleri Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

- Çiçek, A. (2002). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sınıf Öğretmenlerini Güdülemede Kullandıkları Yöntemlere İlişkin Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri*. (Yayımlanmamış yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı, Ankara.
- Deniz, M., Avşaroğlu, S. ve Fidan, Ö. (2006). İngilizce öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(11), 120–135.
- Devadoss, S. M. ve Muth, R. (1984). Power, involvement, and organizational effectiveness in higher education. *Higher education*, 13(4), 379–391.
- Ellis, T. L. (1984). Motivating Teachers for Excellence. *Educational Management*, 6.
- Er, H., Kocaman, F. ve Açıkgöz, F. (2003). Trakya Üniversitesi Çorlu Meslek Yüksekokulu öğrencileri üzerinde sınavsız geçiş öncesi ve sonrası öğrenci profili üzerine yapılan bir araştırma.
- Ergun, T. (1982). *Yönetim Psikolojisi-II*. Ankara: TODAEİ Yayınları.
- Eric, D. (1997). *Digest, Clearing House of Educational Management: Teacher Motivation, Research Action*. (Yayımlanmamış master thesis). University of Oregon, Eugene, Oregon.
- Ertürk, M. (2009). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayım Dağıtım, 4. Baskı, İstanbul.
- Ertürk, S. (1986). *Ankara Kız Meslek Liseleri Öğretmenlerinin Motivasyonu Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Finkelstein, M. A. (2006). Dispositional predictors of organizational citizenship behavior: Motives, motive fulfillment, and role identity. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 34(6), 603–616.
- Gawel, J. E. (1997). Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. ERIC/AE Digest. *ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation Washington*. <http://eric.ed.gov/?id=ED421486> adresinden erişildi.
- Gretzinger, N. K. (1992). *Incentives That Maximize Teachers Motivation*. (Yayımlanmamış master's thesis). North Arizona University, Dissertations Abstracts International, 53/04 A.
- Guilloteaux, M. J. ve Dörnyei, Z. (2008). Dil Öğrenenleri Güdüleme: Öğrenci Motivasyonu İle Alâkalı Güdüleme Stratejilerinin Etkilerinin Sınıf Merkezli Bir Araştırması Motivating Language Learners: A Classroom-Oriented Investigation Of. *Tesol Quarterly*, 42(1).
- Gürbüz, R. (1996). *21. Yüzyıla Doğru Meslek Yüksekokullarının Yeniden Yapılanması. Meslek Yüksekokulu–Endüstri İlişkilerinde Sorunlar ve Çözüm Önerileri Konulu Uluslararası Sempozyum*.
- Hacıoğlu, N. (1992). Yükseköğretimde mesleki turizm eğitimi geliştirme perspektifleri. Turizm Eğitimi Konferansında, sunulmuş bildiri, Ankara.
- Hastings, N. (2013). *Effective Primary Teaching: research-based classroom strategies*. (P. Croll ve N. Hastings, Ed.). London: Routledge.

- Hunt, S. D. ve Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key mediating construct? *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568–1587.
- Hunter, M. C. (1967). *Motivation theory for teachers: a programmed book*. Tip Pubns.
- Kağan, M. (2010). Ankara İlindeki Devlet Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1).
- Kantar, H. (2008). *İşletmede Motivasyon*. Kum Saati Yayınları, İstanbul.
- Kaplan, M. (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara*.
- Karaboğa, M. (2007). *Avcılar İlçesi Otaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Motivasyonlarının Çalışan (Öğretmen) Motivasyonu Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış yayınlanmamış yüksek lisans tezi). TC Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarındaki Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Çanakkale Onsekiz Üniversitesi: Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3–14.
- Karaman Kepenekçi, Y. (2007). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Ulusal Hukuksal Dayanakları. *Ankara Üniversitesi Eğitim bilimleri Fakültesi Dergisi*, (40), 271–285.
- Kelley, C. ve Protsik, J. (1997). Risk And Reward: Perspectives On The Implementation Of Kentucky’s School-Based Performance Award Program. *Educational Administration Quarterly*, 33(4), 474–505.
- Kesici, Ş. (2003). İş Motivasyonu, Editör: Izgar, H. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 75–124.
- Koçak, Y. (2002). *İlköğretim Okullarında Öğretmen Motivasyonu*. (Yayımlanmamış yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği (Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar) 8. *İstanbul: Beta*.
- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, Genişletilmiş 9. Bası, *İstanbul*.
- Kurt, B. (2013). İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Davranışlarının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi. *İstanbul:Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları*.
- Laming, D. (2008). *Understanding human motivation: What makes people tick*. John Wiley & Sons.
- Losos, L. W. (2000). *Comparing the Motivational Levels of Public, Private and Parochial High School Teachers*. Saint Louis University.
- Maslow’s Hierarchy of Needs. (y.y.).*NetMBA Management ve Business Resmi Web Sitesi*. 2016. 3 Haziran 2016 tarihinde <http://www.netmba.com/mgmt/ob/motivation/maslow/> adresinden erişildi.

- Meslekî Eğitim Kanunu/md.33. (y.y.). 1 Haziran 2016 tarihinde <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/3.html> adresinden erişildi.
- Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (y.y.). 3 Haziran 2016 tarihinde <http://mtegm.meb.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Odom, R. Y., Boxx, W. R. ve Dunn, M. G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion. *Public Productivity & Management Review*, 157–169.
- Ormancıoğlu, P. (1995). *İşten ayrılma düşüncesinin kişilik özellikleri ve iş tatmini açısından incelenmesine yönelik basın sektöründe bir uygulama*.
- Özbek, S. (1989). *İlköğretim öğretmenlerinin okul müdürlerinin iletişim ve motivasyon becerilerine ilişkin algı ve beklentileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi: SPSS-MINITAB (Çok değişkenli analizler)* (4. Baskı.). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özsoy, C. (2007). *Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin iktisadi kalkınmadaki yeri ve önemi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, T. (2006). *İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonunu Artıran ve İdame Ettiren Faktörler*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi, İstanbul.
- Reagans, R. ve McEvily, B. (2003). Network structure and knowledge transfer: The effects of cohesion and range. *Administrative science quarterly*, 48(2), 240–267.
- Resmi Gazete. Bazı Lise Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanun 106 (1992). [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/2617\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/2617_0.html) adresinden erişildi.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. V. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Saleh, S. D. ve Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213–224.
- Sarıca, Y. (2013). *Eğitim Ortamlarının İyileştirilmesinin Yönetici ve Öğretmen Motivasyonuna Etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- Stromberg, J. L. (1990). The Impact of Herzberg’s Motivational Theory on Elementary School Teachers’ Performance Evaluations. *Ph.D, DAI-A, February, V. 50, N.8*.
- Tanrıverdi, S. (2007). *Katılımcı okul kültürünün yabancı dil öğretmenlerinin iş motivasyonu ile ilişkisine yönelik örnek bir çalışma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşpınar, F., Dündar, S. ve Özutku, H. (2006). İçsel Ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme.
- Tava Üçer, B. (2003). Coğrafya Öğretmenlerinin Öğrencilerini Derse Karşı Güdüleme Yöntemleri. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Master Tezi. Ankara*.

- Temel, M. (1996). Orta kademe mesleki ve teknik eğitim ile meslek yüksekokulları arasındaki uyum sorunları, 21. *Yüzyıla Doğru Meslek Yüksekokullarının Yeniden Yapılanması Konulu Uluslararası Sempozyum Bildirileri*, (s 5), 22–23.
- TİSK. (2004). *Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri Raporu*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. <http://www.tisk.org.tr> adresinden erişildi.
- TİSK. (2006). *Eğitim ve İstihdamda Etkinlik Arttırma Projesi*. Kapadokya: İl Mesleki Eğitim Kurulu ve İl İstihdam Kurulu Temsilcilerine Yönelik Eğitim Seti. <http://www.tisk.org.tr> adresinden erişildi.
- Tokur, B. (2006). *Kişisel Gelişim (NLP) - Din İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).
- Ünlüeser, S. T. (2007). *Mesleki Teknik Eğitimin Gelişimi Ve Teknik Öğretmen Yetiştirmede Karşılaşılan Zorluklar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Ünsür, A. (1998). Mesleki Eğitim ve Mesleğe Yönelme: İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi. *Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları*, (10).
- Yalçın, A. ve İplik, Ö. G. F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).
- Yıldırım, N. (2002). *Okul müdürünün öğretmenleri güdüleme rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşleri*. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yiğenoğlu, E. (2007). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre, mesleki etkinliklerindeki güdülenmişliklerini sağlayan etmenler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yoo, Y. ve Alavi, M. (2001). Media and group cohesion: Relative influences on social presence, task participation, and group consensus. *MIS quarterly*, 371–390.

## EKLER

### EK1: Anket Formu

#### Değerli katılımcı,

Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarının incelenmesi konulu tez çalışması gerçekleştirilecektir. Bu amaçla aşağıdaki sorular hazırlanmıştır. Araştırmanın başarı ile yürütülebilmesi için vereceğiniz yanıtlar önem taşımaktadır. Vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar için değerlendirilecektir. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Yunus Erdoğan  
Araştırmacı

Doç. Dr. Birsen EKİNCİ  
Tez Yürütücüsü

#### Kişisel Bilgiler Formu

##### 1-Cinsiyetiniz

- Erkek  Bayan

##### 2-Medeni Durumunuz

- Evli  Bekar

##### 3-Evli İseniz Çocuk Sayısı

- 0  1  2  3  4 ve üzeri

##### 4-Yaşınız

- 20-25  26-30  31-35  
 36-40  41-50  51 ve Üzeri

##### 5-Mesleki Deneyiminiz

- 0-5  6-10  11-15  
 16-25  26 ve Üzeri

##### 6-Branşınız

.....

##### 7-Çalıştığınız okuldaki görev süreniz?

- 0-5  6-10  11-15  
 16-25  26 ve üzeri

##### 8-Eğitim Düzeyiniz

- Lisans  YüksekLisans  Doktora

##### 9-Muzun olduğunuz okul türü

- Eğitim Fakültesi

- Teknik Eğitim Fakültesi  
 Fen Edebiyat Fakültesi  
 Diğer

##### 10-Okuldaki Konumunuz

- Müdür  
 Md. Bşyrd veya Md. Yrd.  
 Meslek Dersi Öğretmeni  
 Kültür Dersi Öğretmeni

##### 11-Çalıştığınız okulun eve olan uzaklığı ne kadardır?

- Yakın (10 km ve altı)  
 Az Yakın (11-20 km arası)  
 Az Uzak (21-30 km arası)  
 Uzak (30 km ve üzeri)

##### 12-Sizce okuldaki öğrenciler hangi derslere daha çok önem vermektedir?

- Meslek Derslerine  Kültür Derslerine

##### 13-Size göre okulda Meslek Dersi ve Kültür Dersi öğretmenleri arasında nasıl bir fark vardır? Bu farklılıklar size nasıl yansıyor?

(Maaş, kıdem, öğrencinin derse verdiği önem, idarenin yaklaşımı, çalışma koşulları, öğrenci sayıları, dersin işleniş biçimi gibi durumları düşünerek)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



## EK2: Motivasyon Ölçeği

Bu bölümde Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin "motivasyon" düzeylerine ilişkin sorular yer almaktadır. Aşağıda işinizde motivasyonunuzu etkileyebilecek 14 tanımlama (madde) yer almaktadır. Ölçeği cevaplandırmak için her bir tanım ifadesini dikkatlice okuduktan sonra, bu ifadelere hangi ölçüde katıldığınızı belirtmek için ilgili ifadenin karşısındaki kutucuğu "X" işaretleyiniz.

<b>İş motivasyonumu etkilemesi açısından:</b>	<b>Çok Memnunum</b>	<b>Memnunum</b>	<b>Karasızım</b>	<b>Memnun Değilim</b>	<b>Hiç Memnun Değilim</b>
1. Bu kurumda çalışıyor olmaktan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2. Görevim nedeniyle toplumda duyduğum saygılıktan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. Okulumdaki fiziksel çalışma ortamından	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. Arkadaşlarımla olan uyumumdan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5. Ek ücret sisteminden	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6. Takdir edilmem ve duyduğum başarı hissinden	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. Kurumumdaki performans değerlendirme sisteminden	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. Kurumumun bana sağladığı kazançtan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9. Yöneticiler arasındaki uyumdan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. Mesleki eğitim ve gelişme imkanlarından	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11. Yaratıcılığımı kullanabilme derecemden	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12. Ekip çalışmasına verilen önemden	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13. Verilen sorumluluk miktarından	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14. Yapılan sosyal aktivitelerden	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

### EK3: Uygulanan Anket Örneği\_1\_1

**Anket Formu**

Değerli katılımcı,  
Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarının incelenmesi konulu tez çalışması gerçekleştirilecektir. Bu amaçla aşağıdaki sorular hazırlanmıştır. Araştırmanın başarı ile yürütülebilmesi için vereceğiniz yanıtlar önem taşımaktadır. Vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar için değerlendirilecektir. Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Yunus Erdoğan  
Araştırmacı

Doç. Dr. Birsen EKİNCİ  
Tez Yürütücüsü

**Bölüm I: Kişisel Bilgi Formu**

**1-Cinsiyetiniz**  
 Erkek  Bayan

**2-Medeni Durumunuz**  
 Evli  Bekar

**3-Evli İseniz Çocuk Sayısı**  
 0  1  2  3  4 ve üzeri

**4-Yaşınız**  
 20-25  26-30  31-35  
 36-40  41-50  51 ve Üzeri

**5-Mesleki Deneyiminiz**  
 0-5  6-10  11-15  
 16-25  26 ve Üzeri

**6-Branşınız**  
Fizik

**7-Çalıştığınız okuldaki görev süreniz?**  
 0-5  6-10  11-15  
 16-25  26 ve üzeri

**8-Eğitim Düzeyiniz**  
 Lisans  Yüksek Lisans  Doktora

**9-Muzun olduğunuz okul türü**  
 Eğitim Fakültesi  
 Teknik Eğitim Fakültesi  
 Fen Edebiyat Fakültesi  
 Diğer

**10-Okuldaki Konumunuz**  
 Müdür  
 Md. Bşyrd veya Md. Yrd.  
 Meslek Dersi Öğretmeni  
 Kültür Dersi Öğretmeni

**11-Çalıştığınız okulun eve olan uzaklığı ne kadardır?**  
 Yakın (10 km ve altı)  
 Az Yakın (11-20 km arası)  
 Az Uzak (21-30 km arası)  
 Uzak (30 km ve üzeri)

**12-Sizce okuldaki öğrenciler hangi derslere daha çok önem vermektedir?**  
 Meslek Derslerine  Kültür Derslerine

**13-Size göre okulda Meslek Dersi ve Kültür Dersi öğretmenleri arasında nasıl bir fark vardır? Bu farklılıklar size nasıl yansıyor?**  
(Maaş, kıdem, öğrencinin derse verdiği önem, idarenin yaklaşımı, çalışma koşulları, öğrenci sayıları, dersin işleniş biçimi gibi durumları düşünerek)  
Meslek dersi öğretmenleri çok derse giriyor. Fizik dersinde de öğretmenler 80 dk. konuşuyor. Kültür dersi anlatılıyor. Buna rağmen ücret farklı değil.  
İdarenin yaklaşımı, çalışma koşulları, öğrenci sayıları, dersin işleniş biçimi gibi durumları düşünerek göre değil.  
Öğrenci 9. sınıftan sonra Kültür dersi öğretmenini tanımıyor.

## EK4: Uygulanan Anket Örneği\_1\_2

### Bölüm II: Motivasyon Ölçeği

Bu bölümde Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin "motivasyon" düzeylerine ilişkin sorular yer almaktadır. Aşağıda işinizde motivasyonunuzu etkileyebilecek 14 tanımlama (madde) yer almaktadır. Ölçeği cevaplandırmak için her bir tanım ifadesini dikkatlice okuduktan sonra, bu ifadelere hangi ölçüde katıldığınızı belirtmek için ilgili ifadenin karşısındaki kutucuğa "x" işareti koyunuz.

İş motivasyonumu etkilemesi açısından:	Motivasyon Ölçeği				
	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Karasızım	Memnunuz	Çok Memnunuz
1. Bu kurumda çalışıyor olmaktan	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
2. Görevim nedeniyle toplumda duyduğum saygılıktan	(1)	(2)	(3)	(4)	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Okulumdaki fiziksel çalışma ortamından	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)	(5)
4. Arkadaşlarımla olan uyumumdan	(1)	(2)	(3)	(4)	<input checked="" type="checkbox"/>
5. Ek ücret sisteminden	(1)	(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	(4)	(5)
6. Takdir edilmem ve duyduğum başarı hissinden	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
7. Kurumumdaki performans değerlendirme sisteminden	(1)	(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	(4)	(5)
8. Kurumumun bana sağladığı kazançtan	(1)	(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	(4)	(5)
9. Yöneticiler arasındaki uyumdan	(1)	(2)	(3)	(4)	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Mesleki eğitim ve gelişme imkanlarından	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)	(5)
11. Yaratıcılığımı kullanabilme derecemden	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)	(5)
12. Ekip çalışmasına verilen önemden	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
13. Verilen sorumluluk miktarından	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
14. Yapılan sosyal aktivitelerden	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)



## EK5: Uygulanan Anket Örneği\_2\_1

**Anket Formu**

Değerli katılımcı,  
Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarının incelenmesi konulu tez çalışması gerçekleştirilecektir. Bu amaçla aşağıdaki sorular hazırlanmıştır. Araştırmanın başarı ile yürütülebilmesi için vereceğiniz yanıtlar önem taşımaktadır. Vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar için değerlendirilecektir. Katılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Yunus Erdoğan  
Araştırmacı

Doç. Dr. Birsen EKİNCİ  
Tez Yürütücüsü

**Bölüm I: Kişisel Bilgi Formu**

**1-Cinsiyetiniz**  
 Erkek  Bayan

**2-Medeni Durumunuz**  
 Evli  Bekar

**3-Evli İseniz Çocuk Sayısı**  
 0  1  2  3  4 ve üzeri

**4-Yaşınız**  
 20-25  26-30  31-35  
 36-40  41-50  51 ve Üzeri

**5-Mesleki Deneyiminiz**  
 0-5  6-10  11-15  
 16-25  26 ve Üzeri

**6-Branşınız**  
Bilginin Teknolojileri

**7-Çalıştığınız okuldaki görev süreniz?**  
 0-5  6-10  11-15  
 16-25  26 ve üzeri

**8-Eğitim Düzeyiniz**  
 Lisans  Yüksek Lisans  Doktora

**9-Muzun olduğunuz okul türü**  
 Eğitim Fakültesi  
 Teknik Eğitim Fakültesi  
 Fen Edebiyat Fakültesi  
 Diğer

**10-Okuldaki Konumunuz**  
 Müdür  
 Md. Bşyrd veya Md. Yrd.  
 Meslek Dersi Öğretmeni  
 Kültür Dersi Öğretmeni

**11-Çalıştığınız okulun eve olan uzaklığı ne kadardır?**  
 Yakın (10 km ve altı)  
 Az Yakın (11-20 km arası)  
 Az Uzak (21-30 km arası)  
 Uzak (30 km ve üzeri)

**12-Sizce okuldaki öğrenciler hangi derslere daha çok önem vermektedir?**  
 Meslek Derslerine  Kültür Derslerine

**13-Size göre okulda Meslek Dersi ve Kültür Dersi öğretmenleri arasında nasıl bir fark vardır? Bu farklılıklar size nasıl yansıyor?**  
(Maaş, kıdem, öğrencinin derse verdiği önem, idarenin yaklaşımı, çalışma koşulları, öğrenci sayıları, dersin işleniş biçimi gibi durumları düşünerek)  
Maaş, öğrencilerin meslek derslerine verdikleri önem açısından farklılıklar almaktadır. Ancak bunun her hangi bir fark yaratmadığını düşünüyorum.

## EK6: Uygulanan Anket Örneği\_2\_2

168

### Bölüm II: Motivasyon Ölçeği

Bu bölümde Meslek Liselerinde çalışan öğretmenlerin "motivasyon" düzeylerine ilişkin sorular yer almaktadır. Aşağıda işinizde motivasyonunuzu etkileyebilecek 14 tanımlama (madde) yer almaktadır. Ölçeği cevaplandırmak için her bir tanım ifadesini dikkatlice okuduktan sonra, bu ifadelere hangi ölçüde katıldığınızı belirtmek için ilgili ifadenin karşısındaki kutucuğa "x" işareti koyunuz.

İş motivasyonumu etkilemesi açısından:	Ölçek				
	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Karasızım	Memnunuz	Çok Memnunuz
1. Bu kurumda çalışıyor olmaktan	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
2. Görevim nedeniyle toplumda duyduğum saygılıktan	(1)	(2)	(3)	(4)	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Okulumdaki fiziksel çalışma ortamından	(1)	(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	(4)	(5)
4. Arkadaşlarımla olan uyumundan	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
5. Ek ücret sisteminden	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
6. Takdir edilmem ve duyduğum başarı hissinden	(1)	(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	(4)	(5)
7. Kurumumdaki performans değerlendirme sisteminden	(1)	(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	(4)	(5)
8. Kurumumun bana sağladığı kazançtan	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
9. Yöneticiler arasındaki uyumdan	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
10. Mesleki eğitim ve gelişme imkanlarından	(1)	(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	(4)	(5)
11. Yaratıcılığımı kullanabilme derecemden	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
12. Ekip çalışmasına verilen önemden	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
13. Verilen sorumluluk miktarından	(1)	(2)	(3)	<input checked="" type="checkbox"/>	(5)
14. Yapılan sosyal aktivitelerden	(1)	(2)	<input checked="" type="checkbox"/>	(4)	(5)

## EK7: Anket Kullanım İzni



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.8639182  
Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

12.08.2016

Sayın: Yunus ERDOĞAN

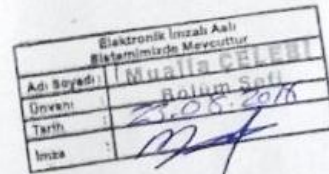
İlgi: a) 09.08.2016 tarihli dilekçeniz.  
b) Valilik Makamının 12.08.2016 tarih ve 8614078 sayılı oluru.

"Meslek Liselerinde Çalışan Kültür ve Meslek Dersi Öğretmenlerinin Motivasyonlarının Karşılaştırılması" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebin bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Harun TÜYSÖZ  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler ve Okul Listesi



İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.  
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul  
E-Posta: sgb34@meh.gov.tr

A. BALTA VHKİ  
Tel: (0 212) 455 04 00-239  
Faks: (0 212) 455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 578f-59fb-3425-881d-0eb1 kodu ile teyit edilebilir.

## EK8: Etik Kurul Onayı

İvraq Tarıh ve Sayısı: 29/08/2016-5477



T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-044-5477  
Konu : Yunus ERDOĞAN Etik Kurul Onay hk.

29/08/2016

Sayın Yunus ERDOĞAN

Enstitümüz Y1112.040042 numaralı İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Yunus ERDOĞAN'ın "MESLEK LİSESİNDE ÇALIŞAN KÜLTÜR VE MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYONLARININ KARŞILAŞTIRILMASI" adlı tez çalışması gereği "Kişisel Bilgiler Formu", "İş Motivasyonu Ölçeği" ve "Motivasyon Ölçeği" ile ilgili ölçekleri 15.08.2016 tarih ve 2016/14 İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyon Kararı ile etik olarak uygun olduğuna karar verilmiştir. Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Özer KANBULOĞLU  
Müdür V.

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/enVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BEL9K5LV>

Adres:Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükkçekmece / İSTANBUL  
Telefon:444 1 428  
Elektronik Ağ:<http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: Canan TOPDEMİR  
Unvanı: Enstitü Sekreteri



## **EK9: Motivasyon Ölçeği Kullanma İzni**

RE: motivasyon ölçeği

**From:** yunus erdoğan <yunuzerdogan@hotmail.com>;  
**To:** selin\_tanriverdi@yahoo.com <selin\_tanriverdi@yahoo.com>;  
**Subject:** motivasyon ölçeği  
**Sent:** Thu, Oct 24, 2013 12:30:00 PM

Hocam İyi günler.

Ben Yunus ERDOĞAN. İstanbul Aydın Üniversitesinde Eğitim Yönetiminde yüksek lisans yapıyorum. Tez aşamasındayım. Sizin İş Motivasyon ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Bunun için izninizi istiyorum.

Teşekkürler. İyi çalışmalar.

---

Date: Thu, 24 Oct 2013 05:43:00 -0700  
From: selin\_tanriverdi@yahoo.com  
Subject: Re: motivasyon ölçeği  
To: yunuzerdogan@hotmail.com

Yunus Bey merhaba,

Tezimdeki motivasyon ölçeğini referans vermek şartıyla kullanabilirsiniz.

Çalışmanızda başarılar dilerim,

Selin Erzin (Tanrıverdi)

[Sent from Yahoo Mail on Android](#)



## ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı** : Yunus ERDOĞAN  
**Doğum Tarihi** : 27 Temmuz 1980  
**E-posta** : yunuzerdogan@hotmail.com  
**Öğrenim Durumu** : 2005, Gazi Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi,  
Elektronik Öğretmenliği

27 Temmuz 1980 tarihi Denizli ili Çal ilçesi doğumluyum. İlk ve ortaokulu yaşadığımız kasabada Boğaziçi İlköğretim okulunda tamamladıktan sonra, liseyi Denizli Atatürk Teknik ve EML’de bitirdim. 1998 yılında Gazi Üniversitesi Elektronik öğretmenliği programına kaydoldum. 2006 yılının şubat ayında Denizli’nin Çivril ilçesine Bilişim Teknolojileri öğretmeni olarak atandım. Daha sonra sırayla 2009 yılında Rize’ye, 2010 yılında İstanbul’a, 2013 yılında Aydın’a atandım. 2014 yılından beri Efeler Mesleki Eğitim Merkezinde görevimi sürdürmekteyim. 2012 yılında da İstanbul Aydın Üniversitesinde İşletme Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladım.

Özel ilgi alanlarım gezi, doğa yürüyüşü, fotoğraf çekimi, satranç, masa tenisi, RC kontrollü model uçak tasarımıdır. Evli ve iki çocuk babasıyım.