

T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN FEN BİLİMLERİ / FEN VE
TEKNOLOJİ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYONLARININ YÖNETİM
BİLİMİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: İSTANBUL İLİ KADIKÖY
VE ÜMRANIYE İLÇELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Serkan ULUÇAY

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Ali Osman ÖZCAN

İSTANBUL - 2016

TEZ TANITIM FORMU

YAZAR ADI SOYADI : Serkan ULUÇAY

TEZİN DİLİ : Türkçe

TEZİN ADI : Ortaokullarda Görev Yapan Fen Bilimleri / Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Motivasyonlarının Yönetim Bilimi Açısından Değerlendirilmesi: İstanbul İli Kadıköy ve Ümraniye İlçelerinde Bir Araştırma

ENSTİTÜ : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ANABİLİM DALI : İşletme

TEZİN TÜRÜ : Yüksek Lisans

TEZİN TARİHİ : 30.03.2016

SAYFA SAYISI : 127

TEZ DANIŞMANLARI : Prof. Dr. Ali Osman ÖZCAN

DİZİN TERİMLERİ : Yönetim Bilimi, Fen Bilgisi Eğitimi, Motivasyon, İş Tatmini.

TÜRKÇE ÖZET : Bu tez çalışmasında eğitimin neferleri olan öğretmenlerin motivasyonlarını mevcut durumda etkileyen etkenler saptanarak, var olan sorunları ortaya konulmaya çalışılmış ve meydana gelebilecek olası sorunları tespit edilerek önlemler alınması için tavsiyelerde bulunulmuştur.

DAĞITIM LİSTESİ : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

SERKAN ULUÇAY

T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN FEN BİLİMLERİ / FEN VE
TEKNOLOJİ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYONLARININ YÖNETİM
BİLİMİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: İSTANBUL İLİ KADIKÖY
VE ÜMRANIYE İLÇELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Serkan ULUÇAY

Danışman

Prof. Dr. Ali Osman ÖZCAN

İSTANBUL - 2016

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının ederlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

SERKAN ULUÇAY

30/03/2016



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Serkan Uluçay'ın "Ortaokullarda Görev Yapan Fen Bilimleri / Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Motivasyonlarının Yönetim Bilimi Açısından Değerlendirilmesi: İstanbul İli Kadıköy ve Ümraniye İlçelerinde Bir Araştırma" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME anabilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan _____
Prof.Dr. Ali Osman ÖZCAN
(Danışman)

Üye _____
Yrd. Doç. Dr. Mustafa
YURTTADUR

Üye _____
Yrd. Doç. Dr. Serdar ÇÖP

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 201..

Doç. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

ÖZET

Eğitim, insanoğlunun varoluğu kadar eski, tarihe yön veren dinamik bir süreceğir. Bu nedenle uluslar tarih sahnesinde yer almak için süregelen değişimlere ayak uydurma çabası içindedirler. Bu süregelen değişimler eğitim olgusuna bakış açısında da etkili olmuştur. 1990'lardan itibaren meydana gelen değişmelerle eş zamanlı olarak eğitimde ele alınan kavramlardan biri de motivasyon kavramıdır.

Bireyi bir işi yapmak için "harekete geçirme" olarak tanımlanan motivasyon eğitim örgütlerinde hedefe ulaşılması için gerekli temel unsurlardan biridir. Etkili öğretim ortamının sağlanması için, eğitim sürecinin girdilerinden biri olan öğretmenlerin motivasyonlarının sağlanması gerekmektedir. Bu bağlamda gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Eğitimin, ülkelerin, toplumların, milletlerin ve kültürlerin kaderlerini ne denli etkilediği göz önüne alındığında, eğitimin neferleri olan öğretmenlerin motivasyonlarını mevcut durumda etkileyen etkenleri saptayarak, var olan sorunları ortaya koymak ve ya meydana gelebilecek olası sorunları tespit ederek önlemler almak oldukça önemli olacaktır.

Bu araştırmanın amacı ortaöğretim kurumlarında görev yapan fen bilimleri/fen ve teknoloji öğretmenlerinin motivasyonlarını tespit ederek yönetim bilimi açısından değerlendirmektir. Bu amaçla araştırmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin mevcut durumdaki motivasyon düzeyleri ile beklentileri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma sorularına yanıt bulmak amacıyla çalışmada nicel araştırma yöntemi olan survey kullanılmıştır. Çalışma verileri 2014 – 2015 eğitim – öğretim yılında İstanbul'un Kadıköy ve Ümraniye ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan 186 fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenleri katılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak basit seçkisiz örnekleme kullanılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlere Pekel (2001) tarafından geliştirilen motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Güvenirlik katsayısı, cronbach alpha 0,892 bulunmuştur.

Çalışmanın sonucunda hangi faktörlerin öğretmenlerin motivasyonlarını ne ölçüde etkilemiş olduğu tespit edilmiştir. Kadıköy ilçesinde görev almakta olan katılımcıların Ümraniye ilçesinde görev yapan meslektaşlarına göre daha motive oldukları ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmaya katılan öğretmenler öğrencilerle ilişkilerin, tatil ve istirahat durumunun, takdir edilme ve ödüllendirmenin motive olmalarında diğer unsurlara göre daha önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Anahtar Sözcükler: Yönetim Bilimi, Fen Bilgisi Eğitimi, Motivasyon, İş Tatmini.

SUMMARY

Education, as old as human existence, is a dynamic process that shape history. Therefore the nations are in the effort to adapt to ongoing changes to take place in history. This approach to education in terms of ongoing cases changes have been effective. Since the 1990s, changes occurred simultaneously with one of the concepts discussed in training is the concept of motivation.

To make an individual job "mobilize" is an essential element for achieving the goal of the organization is defined as motivational training. To ensure effective teaching environment, one of the inputs of the educational process is necessary to ensure the motivation of teachers. In this context, the necessary precautions must be taken.

Considering that education affect the countries, societies, nations and cultures fate, pinpointing the factors affecting the - 'soldiers of education' – teachers' motivations in the current situation and revealing the existing problems and either take measures by identifying potential problems that may occur will be very important.

The aim of this study, evaluating the motivations of teachers in terms of management science by identifying the motivation of teachers who serve in secondary schools as science / science technology masters. For this purpose, the survey of science / science and technology teachers have been examined under the relationship between expectations and motivation levels in the current situation.

In this research, surveys with quantitative research methods were used in the effort to find answers to the questions. Study data is taken in 2014 - 2015 Academic Year - in Istanbul's Kadikoy and Umraniye district with the participated secondary schools' 186 science / science and technology teachers. Simple random sampling was used as the sampling method. The motivation scale which is developed by Pekel (2001) has been tested out to teachers that participated in this study. Reliability coefficient, Cronbach alpha was calculated 0.892 respectively.

As the results of the study, the factors are identified as how effective they were for teachers' motivation. Participants who take part in the Kadikoy district have the result of a higher job satisfaction and they are more motivated than their counterparts who are working in Umraniye district has been reached. Also participating teachers have stated in the study that the relationship with the students and other teachers, holiday and recreation status, recognition, and rewards are more important than the other factors for their motivation.

Keywords: Administration Science, Science Education, Motivation, Job Satisfaction.



İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
SUMMARY	II
İÇİNDEKİLER LİSTESİ	IV
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XI
EKLER LİSTESİ.....	XII
ÖNSÖZ	XIII
GİRİŞ	1
Problem Durumu	3
Araştırmanın Amacı.....	3
Sayıtlılar	4
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. MOTİVASYON	5
1.1 MOTİVASYONUN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	6
1.2. İŞ MOTİVASYONU TEORİLERİ	8
1.2.1. <i>Kapsam Teorileri</i>	8
1.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı	9
1.2.1.2. McGregor'un X ve Y Kuramları	12
1.2.1.3. Çift Faktör Kuramı.....	13
1.2.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi	15
1.2.1.5. McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi	17
1.2.2. <i>Süreç Teorileri</i>	18
1.2.2.1. Beklenti Teorileri.....	18
1.2.2.2. Davranış Şartlandırma Teorisi	20
1.2.2.3. Eşitlik Teorisi	21
1.2.2.4. Amaç Teorisi (Goal-Setting)	22
1.3. İŞ MOTİVASYONU VE YÖNETİM	23
1.4. ÇALIŞANIN MOTİVASYONUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	24
1.4.1. <i>Kişisel Faktörler</i>	24
1.4.2. <i>Ekonomik Faktörler</i>	25
1.4.3. <i>Psiko-Sosyal Faktörler</i>	26
1.4.4. <i>Örgütsel ve Yönetimsel Faktörler</i>	28
1.5. MOTİVASYON, İŞ DOYUMU VE VERİMLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ	29

1.6.	EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İŞ MOTİVASYONU.....	31
1.7.	FEN VE TEKNOLOJİ / FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ MOTİVASYONU VE YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ.....	32
İKİNCİ BÖLÜM		35
2. ARAŞTIRMANIN METODU		35
2.1.	YÖNTEM VE ARAŞTIRMANIN MODELİ	35
2.2.	EVREN VE ÖRNEKLEM	35
2.3.	VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	36
2.4.	VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	37
2.4.1.	<i>Güvenilirlik Analizleri</i>	<i>37</i>
2.4.2.	<i>Ortaokulda Öğretmenlik Yapan Öğretmenlerin Motivasyonel Unsurlar Açısından Mevcut Durum Anketi</i>	<i>38</i>
2.4.3.	<i>Ortaokulda Öğretmenlik Yapan Öğretmenlerin Motivasyonel Unsurlar Açısından Önem Durumu Anketi</i>	<i>38</i>
2.5.	BULGULAR.....	39
2.5.1.	ÜCRET.....	46
2.5.1.1.	<i>Ücret Seviyesi.....</i>	<i>46</i>
2.5.1.2.	<i>Ücretlerde Adalet</i>	<i>47</i>
2.5.2.	TAKDİR EDİLME.....	48
2.5.3.	ÖDÜLLENDİRME.....	50
2.5.3.1.	<i>Ödüllendirme İlişkisi</i>	<i>50</i>
2.5.3.2.	<i>Ödül ve Cezalarda Adalet.....</i>	<i>51</i>
2.5.4.	EĞİTİM OLANAKLARI VE FIRSATLARI.....	52
2.5.4.1.	<i>Eğitim Olanaklardan Faydalanma.....</i>	<i>52</i>
2.5.4.2.	<i>Eğitimde Fırsat Eşitliği.....</i>	<i>53</i>
2.5.5.	İDARECİLERLE İLİŞKİ.....	54
2.5.6.	DİĞER ÖĞRETMENLERLE İLİŞKİ.....	56
2.5.7.	ÖĞRENCİLERLE İLİŞKİ.....	57
2.5.8.	İŞLERİNE İLİŞKİN BELİRTEÇLER.....	58
2.5.8.1.	<i>İşlerinde Yetki Durumu</i>	<i>58</i>
2.5.8.2.	<i>Dokümanlara Ulaşma</i>	<i>59</i>
2.5.8.3.	<i>Materyallerin Okulda Bulunması.....</i>	<i>61</i>
2.5.8.4.	<i>Okula Giriş-Çıkış Saatleri</i>	<i>62</i>
2.5.9.	TATİL VE İZİN.....	63
2.5.10.	SOSYAL İMKÂNLAR.....	64
2.5.10.1.	<i>Kurumun Sosyal İmkânları.....</i>	<i>64</i>

2.5.10.2.	<i>Sigorta ve Emeklilik İmkânları</i>	66
2.5.10.3.	<i>Sosyal Faaliyetler</i>	67
2.5.10.4.	<i>Fazla Çalışma</i>	68
2.5.10.5.	<i>Telafi Durumu</i>	69
2.5.11.	GEÇİCİ NÖBET.....	71
2.5.12.	İLETİŞİM DURUMU.....	72
2.5.13.	YÖNETİM DUYARLILIĞI.....	73
2.5.13.1.	<i>Öğretmenlerin Yönetimin Duyarlılığına bakışı</i>	73
2.5.13.2.	<i>Öğretmenlerin Sorunlarına Yönetimin Duyarlılığı</i>	75
2.5.13.3.	<i>Öğretmenlik Mesleğinin İtibar/Statü Açısından Genel Görüşü</i>	76
2.5.14.	SENDİKA ÜYELİK DURUMU	78
2.5.14.1.	<i>Sendikanın Savunma Durumu</i>	78
2.5.15.	İŞ TATMİNİ	80
2.5.16.	YAŞA GÖRE DEĞERLENDİRMELER.....	85
2.5.17.	CİNSİYETLERE GÖRE DEĞERLENDİRMELER.....	86
SONUÇ VE ÖNERİLER		95
KAYNAKÇA		100
EKLER		A1

TABLULAR LİSTESİ

TABLO 1: MASLOW, HERZBERG VE MCGREGOR'UN KURAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER	15
TABLO 2: MOTİVASYON ÖLÇEĞİ PUAN ARALIĞI ÖLÇEK DEĞERLENDİRME	36
TABLO 2.1: GÜVENİLİRLİK DEĞERİ	38
TABLO 2.2: GÜVENİLİRLİK DEĞERİ	38
TABLO 3: ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR	39
TABLO 4: ÖĞRETMENLERİN GÖREV YAPTIĞI İLÇELERE İLİŞKİN BULGULAR	39
TABLO 4.1: ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN BULGULAR	40
TABLO 5: ÖĞRETMENLERİN KAPASİTE KULLANIMINA İLİŞKİN BULGULAR	41
TABLO 6: ÖĞRETMENLERİN SENDİKA ÜYELİĞİNE İLİŞKİN BULGULAR	42
TABLO 7: ORTAOKULLARDA ÖĞRETMENLİK YAPAN ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYONEL UNSURLAR AÇISINDAN MEVCUT DURUMA GÖRE DAĞILIMLARI	43
TABLO 8: ORTAOKULDA ÖĞRETMENLİK YAPAN ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYONEL UNSURLAR AÇISINDAN ÖNEM DURUMA GÖRE DAĞILIMLARI	45
TABLO 10: ÜCRET DÜZEYİNİN MOTİVASYON VE VERİMLİĞİ ETKİLEME DERECESESİ	47
TABLO 11: ÜCRET DÜZEYİNİN ADİLLİĞİ	47
TABLO 12: ÜCRETLERİN ADİLLİĞİNİN MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	48
TABLO 13: BAŞARIDAN DOLAYI TAKDİR EDİLME	49
TABLO 14: TAKDİR EDİLME - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	49
TABLO 15: ÖĞRETMENLERİN ÖDÜLLENDİRMEYE BAKIŞLARININ MEVCUT DURUM İNCELEMESİ	50
TABLO 16: ÖDÜLLENDİRME - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	50
TABLO 17: ÖDÜL VE CEZALARIN ADİLLİĞİ	51
TABLO 18: ÖDÜL VE CEZALARIN ADİL OLMA DURUMU İLE MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	51
TABLO 19: EĞİTİM OLANAKLARDAN FAYDALANMA	52

TABLO 20: EĞİTİM OLANAKLARDAN FAYDALANMA İLE MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	53
TABLO 21: EĞİTİM FAALİYETLERİNDE FIRSAT EŞİTLİĞİ DURUMU	53
TABLO 22: FIRSAT EŞİTLİĞİ DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	54
TABLO 23: İDARECİLERLE İLİŞKİ DURUMU	55
TABLO 24: İDARECİLERLE İLİŞKİ DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	55
TABLO 25: DİĞER ÖĞRETMENLERLE İLİŞKİ DURUMU	56
TABLO 26: DİĞER ÖĞRETMENLERLE İLİŞKİ DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	56
TABLO 27: ÖĞRENCİLERLE İLİŞKİ DURUMU	57
TABLO 28: ÖĞRENCİLERLE İLİŞKİ DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	58
TABLO 29: İŞLERİNDE YETKİ DURUMU	58
TABLO 30: İŞLERİNDE YETKİ DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	59
TABLO 31: DOKÜMANLARA ULAŞMA DURUMU	60
TABLO 32: DOKÜMANLARA ULAŞMA DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	60
TABLO 33: MATERYALLERİN OKULDA BULUNMASI DURUMU	61
TABLO 34: MATERYALLERİN OKULDA BULUNMASI DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	61
TABLO 35: OKULA GİRİŞ-ÇIKIŞ SAATLERİ UYGUNLUĞU	62
TABLO 36: OKULA GİRİŞ-ÇIKIŞ SAATLERİ UYGUNLUĞU – MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	63
TABLO 37: TATİL VE İZİN DURUMU	63
TABLO 38: TATİL VE İZİN DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	64
TABLO 39: SOSYAL İMKÂNLARIN DURUMU	65
TABLO 40: SOSYAL İMKÂNLARIN DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	65
TABLO 41: SİGORTA VE EMEKLİLİK DURUMU	66
TABLO 42: SİGORTA VE EMEKLİLİK DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	66

TABLO 43: SOSYAL FAALİYETLERİN DURUMU	67
TABLO 44: SOSYAL FAALİYETLERİN DURUMU – MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	68
TABLO 45: FAZLA ÇALIŞMA DURUMU	68
TABLO 46: FAZLA ÇALIŞMA DURUMUNUN MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	69
TABLO 47: FAZLA ÇALIŞMANIN TELAFİ DURUMU	70
TABLO 48: TELAFİ DURUMUNUN MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	70
TABLO 49: GEÇİCİ NÖBET SIKLIĞI	71
TABLO 50: GEÇİCİ NÖBET SIKLIĞI - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	71
TABLO 51: İLETİŞİM DURUMU	72
TABLO 52: İLETİŞİM DURUMU - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	73
TABLO 53: YÖNETİM DUYARLILIĞI	74
TABLO 54: YÖNETİM DUYARLILIĞI - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	74
TABLO 55: ÖĞRETMENLERİN SORUNLARINA YÖNETİMİN DUYARLILIĞI	75
TABLO 56: ÖĞRETMENLERİN SORUNLARINA YÖNETİMİN DUYARLILIĞININ MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	76
TABLO 57: ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN İTİBAR/STATÜ AÇISINDAN GENEL GÖRÜŞÜ	76
TABLO 58: ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN İTİBAR/STATÜ AÇISINDAN GENEL GÖRÜNÜŞÜNÜN MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	77
TABLO 59: ÖĞRETMENLERİN SENDİKALARA ÜYE OLMA DURUMLARI	78
TABLO 60: SENDİKANIN SAVUNMA DURUMU	78
TABLO 61: SENDİKANIN SAVUNMA DURUMU – MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	79
TABLO 62: YAPTIĞI İŞTEN ZEVK ALMA	80
TABLO 63: YAPTIĞI İŞTEN ZEVK ALMA - MOTİVASYON VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ	80
TABLO 64: ORTAOKULLARDA GÖREV ALAN ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYONEL UNSURLAR AÇISINDAN ÖNEM DÜZEYLERİ SIRALAMALARININ VE ONLARA AİT MEVCUT DURUMLARIN DAĞILIMLARI	82
TABLO 65: ANKET CEVAPLARININ PUANLAMA ŞEKLİ	84

TABLO 66: ÖĞRETMENLERİN YAŞLARINA GÖRE DEĞERLENDİRMELER	85
TABLO 67: ÖĞRETMENLERİN CİNSİYET DAĞILIMLARINA GÖRE DEĞERLENDİRMELER	86
TABLO 68: ÖĞRETMENLERİN GÖREV YAPTIĞI İLÇELERE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ	88
TABLO 69: ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞTIĞI YILLARA GÖRE DEĞERLENDİRMELERİ	91
TABLO 70: ÖLÇEK PUANLARININ SENDİKAYA ÜYELİK DURUMLARINA GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ	93



ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1: KAPSAM KURAMININ ŞEMATİK OLARAK GÖSTERİLMESİ	8
ŞEKİL 2: MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ	10
ŞEKİL 3: HERZBERG'İN ÇİFT FAKTÖR KURAMI	14
ŞEKİL 5: ALDERFER'İN ERG KURAMI	16
ŞEKİL 6: LOCKE'UN BİREYSEL AMAÇLAR TEORİSİ	22
ŞEKİL 7: ÖĞRETMENLERİN GÖREV YAPTIKLARI İLÇELERİN DAĞILIMI	40
ŞEKİL 9: ÖĞRETMENLERİN KAPASİTE KULLANIM ORANLARININ DAĞILIMI	42
ŞEKİL 10: ÖĞRETMENLERİN SENDİKAYA ÜYELİK DURUMLARININ DAĞILIMI	43
ŞEKİL 11: ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYON ANKET PUANLARI DAĞILIMI	85
ŞEKİL 12: GÖREV YAPTIĞI İLÇEYE GÖRE “MOTİVASYONEL VERİMLİLİK ÖNEM PUANI” DAĞILIMI	89
ŞEKİL 13: GÖREV YAPTIĞI İLÇEYE GÖRE “MEVCUT DURUMDA İŞ TATMİN DÜZEYİ ” DAĞILIMI	90
ŞEKİL 14: ÇALIŞMA YILLARINA GÖRE “YAPILAN İŞTEN MOTİVASYONEL PUANI (VERİMLİLİK)” DAĞILIMI	92
ŞEKİL 15: SENDİKAYA ÜYELİK DURUMLARINA GÖRE “İŞE BAĞLI MOTİVASYON PUANI (VERİMLİLİK)” DAĞILIMI	94

EKLER LİSTESİ

EK-A: Anket Formu



ÖNSÖZ

Bu çalışmanın her kademesinde titizlikle yolumu aydınlatan Prof. Dr. Ali Osman ÖZCAN'a, bilgisi ve tecrübelerini benden esirgemeyen Arş. Gör. Eren YÜCEL ve Uzm. Emire BOR'a, beni bu akademik çalışmaya yönelten, maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ailem Ali ULUÇAY ve Sündüz ULUÇAY'a, çalışma arkadaşlarım ve aynı zamanda meslektaşlarım olan Okan YILMAZ, Nurcan YILMAZ ile aynı zamanda çalışmanın herhangi bir aşamasında katkıları olan herkese teşekkürü bir borç bilirim.

Serkan ULUÇAY

GİRİŞ

Eğitim, insanlık tarihi kadar eski ve kendini sürekli yenileyen dinamik bir süreçtir. Bu nedenle eğitimde yeni gelişmelerin süregelmesi kadar doğal bir sürecin var oluşuna ülkeler en hızlı bir şekilde yeni stratejiler geliştirerek ayak uydurma çabası içindedirler. Bu süreci daha başarılı ve etkili uygulayabilen ülkeler tarih sahnesinde de daima bir adım önde olmuşlardır.

Fen ve teknoloji, gerçekleşen bilimsel gelişmeler ışığında fen bilimlerini ve teknolojiyi bir araya getirerek öğrencilere kazandırılması gereken bilgileri kapsayan bir eğitim alanıdır. Tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi ülkemizde gerçekleşen fen eğitimi kişisel, ahlak, toplumsal sorumluluk, bilimsel bilinçlilik ve bunun gibi özellikleri kazandırmayı amaçlar.¹ Bu bağlamda bu ülkelerin dünya üzerinde gerçekleşen bilimsel değişimler ve gelişimlere ayak uydurarak bir adım önde olmalarının temelinde küçük yaşlarda başlayan etkili bir fen eğitimi ve bunun sonucunda değişime ayak uydurabilen, sorgulayan ve üreten bir toplum yatmaktadır. Fen eğitimi sürecinin etkili ve verimli olabilmesi için sağlanması gereken kavramlardan biri de öğretmen ve öğrencilerin motivasyonlarıdır.

Eğitim örgütlerinde motivasyon denilince akla ilk olarak öğrencinin derse karşı olan ilgi ve tutumu gelmektedir. Oysa ki, eğitim örgütünün bir diğer girdisi olan öğretmenler de birer birey olarak eğitim-öğretim faaliyetlerinin verimli bir şekilde yürütülmesinden sorumludurlar. Yeni ilköğretim fen ve teknoloji programlarında yürütülen yapılandırmacı (constructivist) yaklaşımın temel sayılılarından biri de öğretmenlerin de öğrencilerle birlikte öğrenme sürecine katıldığını, öğretim ortamında birer rehber konumunda olduklarını vurgulamaktadır. Bu pencereden bakıldığında öğrenme işini gerçekleştiren öğrencilerin motivasyonlarının oluşturulması için öncelikle fen öğretmenlerin verimli bir şekilde çalışmak için güdülenmelerinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir.

Fen ve teknoloji eğitiminin, ülkelerin, toplumların, milletlerin ve kültürlerin kaderlerini ne denli etkilediği göz önüne alındığında, fen öğretmenlerinin motivasyonlarını mevcut durumda etkileyen etkenleri saptayarak, var olan sorunları ortaya koymak ve ya meydana gelebilecek olası sorunları tespit ederek önlemler almak oldukça önemli olacaktır.

Motivasyon bireyi bir işi yapmak için harekete geçiren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İhtiyaçların ortaya çıkmasıyla başlayan motivasyon, bireyi bu ihtiyaçları karşılamaya iterek süreci tamamlar gibi görünse de; başka bir ihtiyacın ortaya çıkmasıyla

¹ MEB (2005). *İlköğretim 1-5. sınıf programları tanıtım el kitabı*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.

birlikte bu süreç tekrarlanarak devam etmektedir.² Söz konusu ihtiyaçlar eğitim sektöründe olduğunda, süreç içerisinde hem öğretmenler, hem de öğrenciler dahil olmaktadır. Bu bağlamda eğitim işinin etkili ve verimli gerçekleşmesi için uygun fiziksel ve duygusal ortamların var olması gereklidir.

Eğitim örgütlerinde motivasyon dinamik bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. İhtiyaç ve doyum ilişkisi üzerine temellendirilen bu kavram, bireylerin doyum noktası olmadığı ve bir ihtiyacın bittiği yerde diğer ihtiyacın başladığı göz önüne alındığında araştırmalara her dönem konu olabilecek niteliktedir. Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütlerinde de çalışanları yani öğretmenleri motive eden birçok değişken mevcuttur. Bu değişkenler içsel kaynaklı yani ihtiyaçların sonucu oluşmuş olabileceği gibi dışsal kaynaklı yani pekiştirilme, sosyal onay gibi ihtiyaçların sonucu ortaya çıkmış olabilir. Bu değişkenleri genel olarak dört kategoride sınıflandırırsak bu kategoriler kişisel kaynaklı, ekonomik kaynaklı, psiko-sosyal kaynaklı, örgütsel veya yönetsel kaynaklı değişkenler olmak üzere karşımıza çıkmaktadır.

Bugüne kadar motivasyon alanında birçok çalışma yapılmış ve çeşitli teoriler üretilmiştir. Bu bağlamda kapsam ve süreç teorileri ortaya atılmıştır. Kapsam teorisyenleri olan Maslow, McGregor, Herzberg, Alderfer ve McClelland gibi isimler ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı, x ve y kuramı, çift faktör teorisi, erg teorisi, başarı ihtiyacı teorisi gibi teorileri ortaya koymuşlardır. Aynı şekilde süreç teorisyenleri Vroom, Skinner, Adams ve Locke gibi isimler de beklenti teorisi, davranış şartlandırma teorisi, eşitlik teorisi ve amaç teorisi gibi teorileri literatüre kazandırmışlardır.

Tezde ilk olarak ele alınacak olan konu genel hatlarıyla belirlenmiş, problem durumu, araştırmanın amacı ve araştırmada göz önünde bulundurulacak sayıtlara yer verilmiştir.

Tezin birinci bölümünde motivasyon terimi açıklanarak motivasyon kaynaklarına yer verilerek motivasyon alanında yapılan önceki çalışmalar incelenerek motivasyon teorileri ele alınmıştır. Bu bölümde ayrıca iş motivasyonuna yer verilmiştir. Bu bağlamda iş motivasyonu açıklanmış, yönetim ile motivasyon arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca motivasyon kaynaklarından çalışanın özellikleri ele alınarak çalışanın motivasyonunu etkileyen faktörlere yer verilmiş, motivasyon ile iş doyumunu ve buradan yola çıkarak da verimlilik arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bu bölümde son olarak konu ile bağlantısı olduğu düşünülen eğitim örgütlerinde iş motivasyonuna yer verilerek motivasyonun eğitim alanındaki önemi vurgulanmış, fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş motivasyonlarına ve yöneticileriyle olan ilişkilerine yer verilmiştir.

² Hüseyin Pekel, *İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi – Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Çalışması*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2001, Isparta, s.202. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**.

İkinci bölümde ise fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenleriyle yapılan araştırmanın metodu ile ilgili bilgilere yer verilmiş ve altıncı bölümde de bu çalışmada uygulanan motivasyon ölçeğine yer verilerek, uygulanmış olan ölçek sonuçları analiz edilmiştir.

Tez çalışmasının sonuç, tartışma ve öneriler bölümünde ise genel bir değerlendirme yapılarak ulaşılan sonuçlar ölçülmesi belirlenen maddeler etrafında ele alınarak öğretmenlerin sahip oldukları motivasyon düzeyleri ve gerçekleşmesi istenen algısal düzeyleri ile karşılaştırılmıştır. Ortaya konulan durumlardan yola çıkılarak bazı önerilerde bulunulmuştur ve son olarak da ileriki dönem araştırmaları için referans olabilecek bazı tavsiyelere yer verilmiştir.

Problem Durumu

Eğitimin yüksek verimle gerçekleştirilebilmesi için bazı önlemlere ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitimi; girdileri, işlemleri ve çıktıları ile bir bütün olarak düşündüğümüzde, girdilerden biri olan öğretmenleri etkili ve verimli eğitim işi için harekete geçirecek olan motivasyonlarının ne düzeyde olduğunu belirlemek ve varsa eksiklikleri gidermek için gerekli önlemleri almak eğitim ortamının sağlıklı bir şekilde düzenlenmesi için oldukça önemlidir. Bu nedenle araştırmanın problemini İstanbul'un Ümraniye ve Kadıköy ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerin iş motivasyonlarının bugünkü düzeyinin ne olduğu oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Eğitim, insanoğlunun varoluşu kadar eski, tarihe yön veren dinamik bir süreçtir. Bu nedenle uluslar tarih sahnesinde yer almak için süregelen değişimlere ayak uydurma çabası içindedirler. Araştırma, fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin motivasyonlarının dinamik süreç içerisindeki değişimlerden mevcut durumda ne derece etkilendiğini yönetim bilimi çerçevesinde saptamak amacıyla yapılmış; bu doğrultuda bir yöntem izlenmiştir.

Araştırmada ana amaca bağlı olarak şu alt problemler belirlenmiştir:

- Fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri nasıldır?
- Öğretmenlerin motivasyonlarını araştırmaya ilişkin verdikleri cevapların ortalama puanları cinsiyet, yaş, görev yaptıkları ilçe ve mesleki kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin motivasyonlarını hangi unsurlar (çalışma ortamı, öğrenci ve idarecilerle ilişki, tatil ve izin durumu vs.) ne derecede etkilemektedir? Okulun fiziki yapısı, sosyal ve kültürel imkânlar ile öğretmenlerin motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

- Belirlenen motivasyonel unsurlar çerçevesinde (çalışma ortamı, öğrenci ve idarecilerle ilişki, tatil ve izin durumu, okulun fiziki yapısı, sosyal ve kültürel imkânlar vs.) öğretmenlerin önem verdikleri maddeler ile bu maddelerde belirtilenlerin şuan için karşılanma durumu arasındaki ilişki nasıldır?

Sayıtlılar

Araştırmada kullanılan motivasyon ölçeği ile ilgili sorular katılımcıların gerçek düşüncelerini yansıtmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. MOTİVASYON

“Motivasyon sözcüğü Latince'de yer alan “movere” kökünden gelmekte olup harekete geçiren anlamına gelmektedir. Türkçede ise motivasyon sözcüğü Fransızcadaki motive kelimesiyle paralel anlamda olup güdülenmek anlamında kullanılmaktadır.”³ Bu bağlamda motive olmak, bir işi yapmak için güdülenmiş olmak, o işi hevesle yapmak için harekete geçmek demektir. Eğer birey bu duyguları hissederek o işe başlamıyorsa motive olmaktan bahsetmek söz konusu olamaz.

Motivasyon kavramı son dönem çalışmalarında önemli bir yer tutmuş olup, ilk olarak Woodworth tarafından 1918 yılında “bir organizmayı çeşitli şekillerde harekete geçiren enerji birikimi” olarak tanımlanmıştır.⁴ Fındıkçı tarafından (2000) yapılan tanıma göre ise motivasyon “insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları; kısaca arzu, ihtiyaç ve korkuları” olarak tanımlanmıştır.⁵ Bu tanıma motivasyon insanların çeşitli ihtiyaçları ve arzuları sonucunda ortaya çıkabildiği gibi, bireyin çeşitli nedenlerle oluşan korkularını ortadan kaldırmak amacıyla da ortaya çıkabilir.

Motivasyon, istekleri, arzuları, ihtiyaçları, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır. Açlık, susuzluk, gibi fizyolojik kökenli güdülere dürtü adı verilir. İnsanlara özgü başarıma isteği gibi yüksek dürtülere de ihtiyaç denir. Motivasyon sürecini anlamada ihtiyaçlar, dürtüler ve özendirici uyarıcılar arasındaki ilişkiler ve anlamları önemlidir.⁶ Bir insanın yapabileceklerini kişinin zekâ düzeyi, eğitim seviyesi ve birikimi belirlerken yapabildiklerinin limitini belirleyen etmenlerden biri de kişinin motivasyonudur. Yani motivasyon; zekâ, eğitim gibi faktörlere ek olarak kişinin bir eylemi gerçekleştirmesine katkı sağlar.

Doğada, bireyler kendiliğinden durgun durumdan hareketli duruma geçemezler. Bireylerin hareketli duruma geçebilmeleri için itici ya da çekici bir gücün olması gerekir. Bu gücün ortaya çıkışı ise bireylerde oluşan dengesizlik durumudur. 1939 yılında Cannon tarafından geliştirilen teoriye göre, içsel ya da dışsal etmenler tarafından meydana getirilen dengesizlikler, organizmayı denge durumundan uzaklaştırmaktadır. Bu dengesizlik durumu

³ Burcu Dur, *Lise Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyi ve Motivasyon Düzeyi ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul, 2014, s.5 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

⁴ Hayrettin Ertan, *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyon, 2008, s.23, (**Yayımlanmamış Doktora Tezi**).

⁵ İlhami Fındıkçı, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınevi, İstanbul, 2000, s. 373.

⁶ Davranış Bilimleri Enstitüsü, <http://www.dbe.com.tr/tr-TR/Content/Default.aspx?SectionID=207> (Erişim tarihi: 7.9.2015).

kişiyi rahatsız eder ve bu rahatsızlık motivasyonun kaynağını oluşturan güdülerin harekete geçmesini sağlar. İnsanda motivasyonun kaynağı olan güdüler birincil veya ikincil güdüler olarak sınıflandırılabilir. İnsandaki birincil güdüler doğuştan var olmaktadır. Bu güdüler cinsellik, annelik güdüsü, vücudun homeostasisini (vücut ile dış dünya arasındaki dengeyi) korumak amaçlı susuzluk, açlık gibi yaşamsal faaliyetlerin devamını sağlayan güdülerdir. İkincil güdüler ise daha çok iş, eğitim veya sosyal hayatımıza yön veren, motivasyonu yönlendirici güdülerdir: Başarı güdüsü, sosyal onay güdüsü vb.⁷

Motivasyonu oluşturan güdüler ikincil güdülerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ikincil güdüler de bireyde içsel veya dışsal içsel veya dışsal kaynaklı olabilir.



Bu ikincil güdülerin içsel kaynaklı olanları bireyin iç dünyasında gerçekleşen, bireyin kendi doğasında var olan ve bireyi amaca yönlendiren güdülerdir yani kişinin içinden gelen etkilerle ortaya çıkarlar (İlgi, merak, bilme, anlama, ihtiyaç, yeterli olma vb.). Bireyin yorumlarında kendisi etkin ise içsel güdülerin daha baskın olduğu söylenebilir. Dışsal güdüler ise bireyin dış dünyasında bulunan, kontrolü dışındaki kişi veya olayların bireyi amaca doğru yönlendirmesini sağlayan güdüler olarak tanımlanmaktadır. Dışarıdan gelen ödül, ceza, rica, baskı vb. etkenlerle oluşurlar. Eğitimde veya çalışma alanlarında içsel güdülerin başarıda daha etkili olduğu bilinmektedir. İçsel güdülenmenin olmadığı durumlarda dışsal güdülenmeye de başvurulabilir.⁸ Bu bağlamda dışsal motivasyonu örgüte dayalı olarak görmek gerekirken, içsel motivasyonda çalışanlar işin kendisi tarafından motive olurlar ve bu durumda davranışı düzenleyen dışsal kontrol yoktur.

1.1 Motivasyonun Tarihsel Gelişimi

Motivasyonun tarihsel gelişimine bakıldığında endüstri devrimine kadar geri dönmek gereklidir. 19. yüzyılda ikinci yarısında endüstri devrimi ile meydana gelen değişimler,

⁷ Mücahit Dilekmen, Şükrü Ada, Öğrenmede Güdülenme, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005, Sayı 11, s.117.

⁸ Mücahit Dilekmen, Şükrü Ada, Öğrenmede Güdülenme, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005, Sayı 11, s.117-118.

yaygınlaşan makineleşme ile otomasyon sürecine girilmesi çalışanlarda bir takım motivasyon düşüşlerine ve nihai olarak da çalışma isteğinin azalarak verimin düşmesine yol açmıştır.⁹

Endüstri devrimi insanlık tarihinde bir dönüm noktası olarak nitelendirilebilir. Ortaya çıkan makineleşme ile insan gücünün çok ötesine geçilmesi ile tekstil, ziraat, ulaşım gibi birçok alanda meydana gelen değişiklikler çalışma hayatında köklü değişimlere yol açarak bazı örgütsel değişikliklere neden olmuştur. Bu örgütsel değişimler ise iş görenler açısından isteksizlik şeklinde beliren rahatsızlık ve huzursuzluk iklimine zemin hazırlamıştır. Bu çerçevede iş görenlerin işe karşı isteksizliğine çözüm bulmak amacıyla motivasyon konusunda kuramsal boyutlara varan çeşitli araştırma ve incelemeler yapılmıştır.¹⁰

Makineleşme ile insan gücüne duyulan ihtiyaçtaki düşüş birçok kişiyi işsiz bırakarak teknolojik işsizlik sorununu ortaya çıkarmıştır. Ancak makineleşmenin artmasıyla birçok fabrika kurularak yeni iş imkânları ile bu sorun çözülmüş ve hatta bu yeni iş imkânlarının cazibesi ile köyden kente doğru göçler başlamıştır. Ancak işçiye duyulan ihtiyaç üretim sürecinin insanın kendisinin merkezde olmasından çok, onun işlevini daha çok denetleyici konuma getirerek çok farklı bir boyuta taşımış ve bunun sonucunda da çalışma onuru ve arzusu eskiye göre azalmıştır.

1980'li yıllarda endüstri devrimi artık makineleşme çağından çıkarak otomasyon çağına girmiştir. Otomasyon, üretimde insan unsurunu tamamen kaldırarak çalışma düzeninde köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Bu durum çalışanların ruhsal yapıları üzerinde çeşitli olumsuz etkilere yol açmıştır.

Yapılan tanımlar ve gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda motivasyon, bireye enerji verip davranış için istekli hale gelmesinde etkili olduğundan, öğretme – öğrenme sürecinin etkililiğini ön plana çıkaran en önemli faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.¹¹ Türkçede motivasyon kelimesinin güdü ile eş anlamlı olduğunu da göz önüne alırsak öğretmen ve öğrencilerinin motivasyon düzeylerinin öğrenme sürecinin hızını ve verimliliğini yani öğrenmenin kendisini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda eğitim işinin sağlıklı yürütülebilmesi için, öncelikle eğitim üstatlarının yani öğretmenlerin ne derece motive olduğu, buradan yola çıkarak da eğitim işinin ne denli etkili olduğu sorusuna yanıt alınmalıdır.

⁹ Sevgi Taşdemir, *Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi*, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara, 2013, s.18 (**Yayımlanmamış İdari Uzmanlık Tezi**).

¹⁰ Sevgi Taşdemir, *Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi*, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara, 2013, s.18 (**Yayımlanmamış İdari Uzmanlık Tezi**).

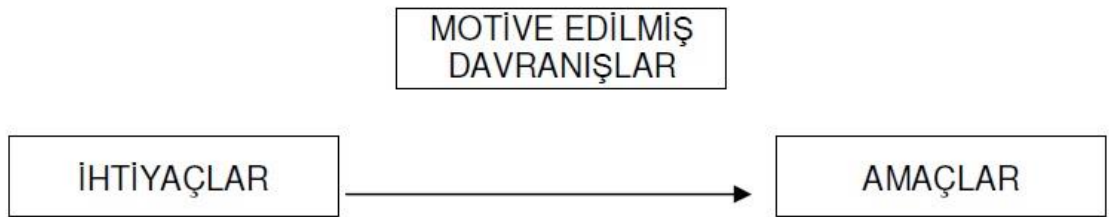
¹¹ Sırrı Akbaba, Eğitimde Motivasyon, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2006, Sayı 13

1.2. İŞ MOTİVASYONU TEORİLERİ

Psikoloji ve yönetim alanında araştırma yapan araştırmacılar motivasyon konusunda çeşitli teoriler geliştirmiş ve bu teorilerin iş yaşamında uygulanmasında önemli adımlar atmışlardır. İş motivasyonu tarihesinin 1900'lü yıllarda Taylor tarafından özendirici ücret sisteminin kullanımı ile başladığı öne sürülmektedir.¹² Bu iş motivasyonu teorilerini iki ana grupta toplamak mümkündür. Birinci grup kapsam teorileri olarak adlandırılmaktadır ve içsel motivasyon faktörlerine öncelik vermektedirler. İkinci grup ise süreç teorileri olarak adlandırılıp dışsal süreçlere önem vermektedirler.¹³

1.2.1. Kapsam Teorileri

Kapsam kuramlarının esas amacı, kişilerin içinde bulunan ve davranışlara yön veren, motivasyonlarla ilişkili faktörlerdir.¹⁴ Bu teoriler esas olarak bireyle ve onun içsel süreçleriyle ilgilenir. Kapsam teorilerine göre iş motivasyonunu ve sonucunda da verimi artırmak için iş ortamının çalışanların ihtiyaçlarına pozitif yanıt verecek şekilde düzenlenmesinden geçmektedir. Kapsam teorilerinin temel savı; yönetici kişiyi belirli bir şekilde davranmaya iten faktörleri belirleyebilmektedir ve dolayısıyla bu faktörlere yönelirse onları örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edebilir.¹⁵



Şekil 1: Kapsam Kuramının Şematik Olarak Gösterilmesi

¹² Taşdemir, a.g.e., 2013, s.22.

¹³ Tamer Koçel, *İşletme Yönetmeciliği*, Arkan Basım, İstanbul, 2005, s. 636.

¹⁴ Evren Kerman, *İş Motivasyonları ve Sonuçları: Bir Uygulama*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2007, s.17 (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*).

¹⁵ Aşkın Keser, *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Akademi, İstanbul, 2006, s.12.

Kapsam teorileri ışığında fen ve teknoloji / fen bilimleri öğretmenlerinin iş motivasyonlarının artırılması için okul ve sınıf ortamları verimi artıracak şekilde düzenlenebilir. Bunun için fen öğretmenlerinin ne tür temel ihtiyaçlara sahip olduğu göz önüne alınmalıdır.

Her bireyin biricik ve değerli olduğundan yola çıkılarak bu özelliğin fen öğretmenlerine hissettirilmesi onların motive olmalarına ve daha verimli çalışmalarına katkıda bulunacaktır. Bu bağlamda okul yönetiminin öğretmenlerle ilişkilerinde bu felsefeyi benimsemeleri, gerekli olduğunda onları uygun bir şekilde övmeleri ve ödüllendirmeleri motivasyonlarına katkı sağlayacaktır.

Etkili ve verimli gerçekleşen bir eğitim ortamında, buna bağlı olarak emeklerinin karşılığını aldıklarını gözlemleyebilen öğretmenlerin öncelikle iş tatminleri doğrudan etkilenecek, buna bağlı olarak da motivasyonları artış gösterecektir. Fen ve teknoloji / fen bilimleri eğitimi, teorik bilgilendirmenin de işin içinde olduğu daha çok uygulamalı bir ders alanıdır. Yapılan uygulamaların etkili ve verimli gerçekleşebilmesi için eğitimin ya laboratuvar ortamında olması ya da sınıfın gerekli etkinlikleri yapabilecek şekilde yeniden düzenlenmesi ve uygulamalar için gerekli olan araç ve gereçlerin de temin edilmesi gerekmektedir.

Kapsam kuramları arasında; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, McGregor'un X ve Y kuramı, Herzberg'in çift faktör kuramı, Alderfer'in ERG kuramı ve Mclelland'ın ihtiyaç kuramı yer almaktadır.

1.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı

İhtiyaçlar hiyerarşisi kavramı Abraham Maslow tarafından 1943 yılında geliştirilmiştir. Maslow'a göre davranışı yönlendiren temel unsur insanın ihtiyaçlarından doğmasıdır. Maslow, insan ihtiyaçlarını beş hiyerarşik seviye (Fizyolojik gereksinimler, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, öz saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme) içerisinde ele alarak, bir alt kademede yer alan ihtiyacın tatmin edilemeden üst kademede ihtiyacın tatmin edilmesinin kişi için bir motivasyon sağlamayacağını ileri sürmüştür. Kuram, ilgili kademedeki bir ihtiyaçta eksiklik ortaya çıktığında, kişinin tekrar o kademeye geri döneceğini ve bu kademedeki gereksinimlerin giderilmeden motive olamayacağını vurgulamaktadır.¹⁶

¹⁶ Ünsal Sığı ve Sait Gürbüz, *Örgütsel Davranış*, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.19.



Şekil 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi¹⁷

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en alt basamağını bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli olan fizyolojik ihtiyaçları oluşturmaktadır. Örneğin, nefes almak, yemek, su, cinsellik gibi dürtü kaynaklı ihtiyaçları... İş yaşamında ise uygun çalışma koşulları, yeterli düzeyde maaş ve ödemenin zamanında yapılması gibi durumlar örnek olarak verilebilir.

Hiyerarşinin ikinci basamağını güvenlik ihtiyaçları oluşturmaktadır. Bu basamak güvenliği, fiziksel ve duygusal tehlikelerden korunmayı kapsar. Güvenli çalışma koşulları, iş güvenliği vb. durumlar iş yaşamındaki güvenlik ihtiyaçlarına örnektir.

Sosyal ihtiyaçlar, ihtiyaçlar hiyerarşisinin üçüncü basamağında yer almaktadır ve sevmeye, ait olma, benimsenme gibi süreçleri kapsar. Yönetimsel anlamda bakıldığında, işyerindeki arkadaşlık ortamı, profesyonel ilişkiler bu basamağa örnek olarak gösterilebilir.

Dördüncü basamakta bulunan özsaygı ihtiyacı, başarı, saygı, statü gibi faktörleri içermektedir. Toplumsal statü elde etmek, unvan, yükselme – terfi gibi süreçler iş hayatında bu basamağa örnektir.

Kişinin ulaşabileceği nihai basamak, kendini gerçekleştirme basamağıdır. Bu basamağa ulaşan insan yeteneklerini ve potansiyelini sonuna kadar kullanma dürtüsüne sahip olur.

¹⁷ Fred Luthans, *Organizational Behaviour*, McGraw-Hill, New York, 2002, s.261.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı basitliği, anlaşırılığı ve mantıki olması gibi nedenlerle en çok bilinen motivasyon teorisi olmuştur. Yönetim üzerine kitap yazanlar ve uygulayıcılar tarafından hiç eleştirilmeden kabul edilmiştir.¹⁸

Fen ve teknoloji öğretmenlerinin de en alt düzey ihtiyaçları karşılandıktan sonra başarma ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları da ortaya çıkacaktır. Bu durumun oluşabilmesi için öncelikle öğretmenlerin alt basamakta bulunan fizyolojik ihtiyaçları giderilmelidir. Bu bağlamda gösterdikleri emek ve gösterecekleri örgütsel bağlılık açısından ücretlerin öğretmenlerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesi gereklidir. Ayrıca sınıfların da fiziki koşullarının (temizlik, sıcaklık, ışık vs.) eğitim-öğretime uygun olarak düzenlenmesi gereklidir.

Fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra fen öğretmenlerinin fiziki ve sosyal güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması gereklidir. Bu bağlamda 657 no'lu kanun kapsamında devlet memuru statüsünde olan öğretmenlerin sosyal güvenceleri (sağlık, emeklilik vb.) teminat altına alınmıştır. Buna ek olarak okullarda hem sınıf içi ve laboratuvar güvenliğinin hem de okulların çevresel güvenliğinin sağlanması, öğretmenlerin bu hiyerarşide bir üst basamağa çıkabilmeleri için gereklidir.

Fen öğretmenlerinin okullarda idarecilerle, öğretmenlerle, öğrencilerle ve diğer birimlerle olan profesyonel ilişkileri, Maslow'un hiyerarşisindeki sosyal ihtiyaçlar basamağına karşılık gelmektedir. Bu bağlamda okullarda sağlıklı bir eğitim-öğretim ortamı oluşturmak için bireylerin unvanları ne olursa olsun birbirlerine empati ile yaklaşmaları ve saygı göstermeleri gerekmektedir. Okul içindeki saygı ve empatiden hareketle toplumun yararları göz önüne alınarak öğretmenlik mesleğinin toplum içinde saygınlığının artırılması ve iyi bir statüde olması hem öğretmenlerin motivasyonlarında olumlu bir değişime katkıda bulunacak hem de ihtiyaçlar hiyerarşisinde bir sonraki basamağın karşılanmasını sağlayacaktır.

Maslow'un ortaya koymuş olduğu teori ışığına tüm bu basamaklardaki ihtiyaçları sağlıklı bir şekilde karşılanan öğretmenlerin nihai olarak kendini gerçekleştirmeleri beklenebilir. Kendini gerçekleştiren öğretmen, eğitim ortamında oluşabilecek tüm olumsuz durumlara karşı yaratıcı önlemler olarak etkili bir eğitim-öğretim ortamını oluşturabilir; bireysel farklılıklara saygı duyarak öğrencilerin kendilerini özel ve değerli hissetmelerini sağlayabilir ve onları motive ederek kazanımlarını gerçekleştirebilir.

¹⁸ Taşdemir, **a.g.e.**, 2013, s.28.

1.2.1.2. McGregor'un X ve Y Kuramları

Douglas McGregor bir örgütte yöneticileri kötü davranışlar gösteren X Kuramı ve iyi davranışlar gösteren Y kuramı olarak iki sınıfta değerlendirmektedir. Buna göre yöneticilerin bu iki sınıflandırma doğrultusunda çalışanları irdelemesi gerekmektedir.

X kuramına göre yöneticilerin gözünde çalışanların özellikleri şöyledir:

- Çalışanlar çalışmayı sevmezler ve mümkün olduğunca kaytarmaya çalışırlar. Çalışanlar çalışmayı sevmediğine göre, amaçlarına ulaşmaları için yönlendirilmeli, denetlenmeli ve ceza ile korkutulmalıdır.
- Çalışanlar sorumluluktan kaçarlar ve olası her durumda emir beklerler.
- Çoğu çalışan iş güvenliğini ve bütün diğer etmenlerin üzerinde tutar ve bu kişiler çok az hırs gösterir.

Y kuramına göre yöneticiler için çalışanların özellikleri şöyledir:

- Çalışanlar işi dinlenme ve oyunmuş gibi algırlar.
- Çalışanlar amacı benimserlerse kendi kendilerine yön verirler ve kendilerini kontrol edebilirler.
- Bireyler, kabul etmeyi, uğraşmayı ve sorumluluk almayı öğrenebilirler.
- Yaratıcılık sadece yöneticilere has bir olgu değildir; toplumun her kesiminde gözlemlenebilir.¹⁹

Bazı akademisyenlere göre X kuramı tamamen kullanışsız olmadığı gibi Y kuramı da her koşulda motive edici değildir. Örneğin spor dallarında, özellikle dayanıklılık gerektiren takım oyunlarında koçların X kuramını kullanarak ödül ve ceza gibi davranışsal yöntemlerle birlikte başarılı takımlar oluşturduğu gözlemlenmektedir. Aynı şekilde Y kuramını kullanan yöneticilerin çalışanların aşırı rahatlık sebebiyle yeterince performans göstermedikleri, hatta işe geç kalma davranışı gösterdikleri saptanmıştır. Bu nedenle X ve Y kuramı arasında denge kurulduğunda çalışanların motive olabilecekleri öngörülmektedir.

İdareciler, diğer öğretmenler ve birimler açısından fen öğretmenleri için olumlu ve olumsuz bir takım algılar oluşturulabileceği gibi, fen öğretmenleri de öğrencileri için bazı olumlu ve olumsuz algılar oluşturabilirler. X kuramının her koşulda verimsiz olmadığı, Y kuramının da her koşulda motive edici olmadığı göz önüne alınarak yöneticilerin kalıp yargılardan kurtulmaları gerekmekte, her iki kuram arasında bir denge sağlayarak öğretmenleri motive etmeleri gerekli görülmektedir.

¹⁹ Sığırı, Gürbüz, **a.g.e.**, 2013, s.145.

1.2.1.3. Çift Faktör Kuramı

Motivasyon – hijyen kuramı olarak da bilinen çift faktör kuramı, Herzberg tarafından 1960'lı yılların başında geliştirilmiştir ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden sonra en çok kabul gören motivasyon teorisi olmuştur.

Herzberg, Pittsburg'da yaklaşık 200 mühendis ve muhasebeciye temel iki soruyu yönelterek çalışmasına yön vermiştir:

- İşiniz ile ilgili olarak en son ne zaman kendinizi iyi hissettiniz? (Yani sizi ne motive etti?)
- İşinizle ilgili olarak en son kendinizi ne zaman kötü hissettiniz? (Yani motivasyonunuz neden kırıldı?)

İşte bu iki soruya gelen yanıtlardan motive edici unsurlar kuramın motivasyon faktörünü; motivasyonu kıran unsurlar da hijyen faktörünü oluşturmuştur ve Herzberg'e göre bu iki faktör de birbirinden bağımsız işlemektedir.

Herzberg'in çalışmalarında ortaya koyduğu sonuçlara göre motive edici faktörler genellikle içsel dürtüler tarafından yönlendirilmektedir; yani başarı, statü kazanma, kendini geliştirme, ilerleme, terfi alma düşüncesi gibi kişisel güdülenmeyi artırıcı faktörler bu grupta yer almaktadır. Bu faktörler bireyi örgüte olumlu bir şekilde bağladığı gibi yokluğu veya eksikliği durumunda da birey motive olamaz.

Çalışanların ortaya koyduğu motivasyonu kırıcı olan hijyen faktörler ise genellikle dışsal motivasyonu etkileyen etmenlerle bağlılık göstermektedir. Yani yönetim ve tutumu, şirket politikası, maaş durumu, maaşın adaletli dağılımı, kişiler arası ilişkiler, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi çalışanın kontrolünde olmayan faktörler bu grubu oluşturmaktadır. Herzberg'e göre bu faktörlerin yarattığı olumsuz durum kaldırılmadan bireyi motive edici içsel unsurların var olması söz konusu olmamaktadır.



Şekil 3: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı²⁰

Herzberg'in çift faktör kuramı bazı araştırmacılar tarafından desteklenirken, diğer bir grup araştırmacı tarafından da eleştiriye uğramıştır. Araştırmanın yönteminin yanlış olduğu, yapıldığı grubun geneli temsil etmediği, gelişmiş ülkelerde kuram kabul görse bile gelişmekte olan ülkelerde durumun farklı olduğu, çalışanın bireysel özelliklerinden kaynaklanan farklılıkları göz önüne almadığı gibi konularda eleştiriye uğramıştır.

Eğitim ortamında da fen öğretmenlerine başarı ortamı, sorumluluk ve ilerleme imkânı sağlayan ortamlar yaratılabilirse, onların motive olmaları ve daha verimli çalışmaları sağlanabilecektir. Ayrıca Herzber'e göre hijyen faktörler ortadan kaldırılırsa motivasyonu düşüren faktörler de ortadan kalkacaktır. Bu bağlamda daha etkili bir fen eğitimi için çalışma koşulları uygun hale getirilmeli, öğretmenlerle sağlıklı ilişkiler geliştirilmelidir.

Maslow, McGregor ve Herzberg'in kuramları karşılaştırıldığında bu kuramlar arasında bazı motivasyon ilişkilerinin var olduğu görülecektir. Maslow, kişinin çalıştığı işten psikolojik kaynaklı gereksinimleri fark ederken, Herzberg ise yönetici ve uzman çalışanların, değişken ilerici toplumlarda üst düzey gereksinimlerinin, motivasyon gücünün yüksek olduğunu vurgular. Diğer ilişkiler de aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tabloda görülebileceği gibi bir yönetici, çalışanları motive edebilmek için ya üst düzey gereksinimleri (Maslow), ya motive edici faktörleri (Herzberg), ya da Y kuramı varsayımındaki esasları (McGregor) tercih edebilecektir; çünkü her üçü de aynı özellikteki ilgilileri açıklar²¹:

²⁰ Luthans, **a.g.e.**, 2002, s.262.

²¹ Evren Kerman, **a.g.e.**, 2007, s.30-32.

Tablo 1: Maslow, Herzberg ve McGregor'un Kuramları Arasındaki İlişkiler

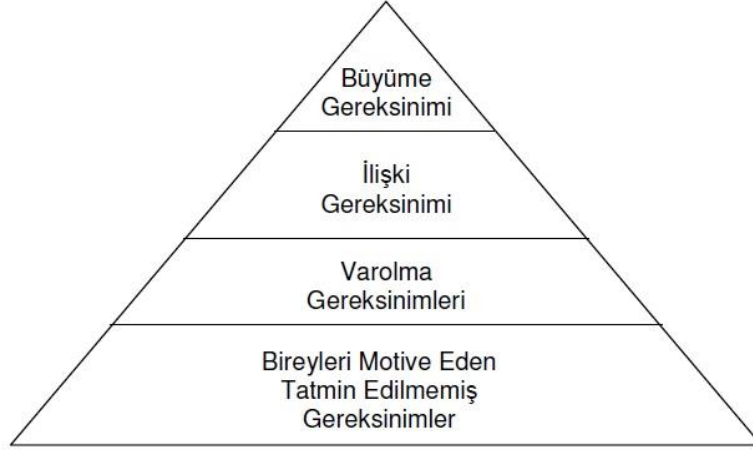
Maslow Gereksinim Hiyerarşi Kuramı	Herzberg, Çift Faktör Kuramı	Mc Gregor, "X", "Y" Kuramı
Üst düzey gereksinim	Motivatörler	"Y" Kuramı
Kendini gerçekleştirme ve Doyum (Kişisel bütünlük, itibar görme)	Başarı yükselme olanağı sorumluluk için kendisi	* İtibar görme ve kişisel bütünlük gereksinimlerinin tatmini
Saygı statüsü	İlerleme Takdir Statü	* Sorumluluk *Hayal gücü ve yaratıcılık kendini kontrol etme ve yönetme
Alt düzey gereksinim	Hijyen faktörler	"X" Kuramı
Ait olma ve sosyal gereksinimler	Gözetim Eşdüzeyliler Astlar Kişilerarası ilişkiler	* Her şeyin üstünde iş güvenliği
Güvenlik gereksinimleri	Gözetim-teknik İş. Politikası ve Ynt. İş Güvenliği	* Yönlendirme
Fizyolojik gereksinimler	Çalışma Koşulu Koşullar Maaş Kişisel Yaşam	* Cezalandırma tehdidi

1.2.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer, ERG teorisini kurarken Maslow'dan etkilenmiş ve onun takip ettiği yoldan ilerlemiştir. Buna göre motivasyonun gerçekleşmesi için aynı ihtiyaçlar hiyerarşisinde olduğu gibi kişinin belirli ihtiyaçlarının giderilmesi gereklidir. Yine ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirtildiği gibi, alt kademedeki ihtiyaçlar giderilmeden bir üst basamağa geçilemez. Maslow'dan farklı olarak Alderfer bu ihtiyaç basamakları arasında kesin çizgiler bulunmadığını ifade etmektedir. Ayrıca bu kademelerin sıralaması kişisel ya da çevresel özelliklere göre yer değiştirebilir; yani "bireylerin gereksinimleri alt düzey gereksinimlerden üst düzey gereksinimlere doğru bir sıra

izlemeyebilir.”²² Alderfer’e göre bireyler gereksinimleri karşıladıkça bir üst basamağa geçebilmesine rağmen, eğer ihtiyaçlar karşılanmazsa birey hayal kırıklığı ile geri çekilebilir; yani bir alt basamağa inebilir ya da birden fazla ihtiyaç grubu bireyi aynı anda etkisi altına alabilir.

ERG teorisine göre ihtiyaçlar en alt basamaktan en üst basamağa doğru; var olma ihtiyacı (existence), ait olma ihtiyacı (relatedness) ve gelişme ihtiyacı (growth) şeklinde sıralanmaktadır.



Şekil 5: Alderfer'in ERG Kuramı²³

Var olma ihtiyacı, hayatta kalma ile ilgili fiziki ve maddi becerileri kapsar. Fiziki beceriler açlık, susuzluk, barınma gibi ihtiyaçları; maddi beceriler ise fiziki çalışma ortamı, ücret ve ödülleri temsil eder. Bu anlamda Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ilk iki basamağındaki fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacına karşılık gelir.

Ait olma ihtiyacı bireyin dışsal motivasyon kaynağı olan sosyal ilişkilerle ilgilidir. Bu bağlamda sosyal onay, saygı görme, arkadaşlık ilişkileri gibi sosyal becerileri kapsar. Bu kategori Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki sosyal gereksinimler basamağına karşılık gelir.

ERG teorisi her ne kadar daima evrensel bir sıra izlemese de, teorinin en üst basamağında gelişim ihtiyacı bulunur. Bu basamak aynı zamanda bireyin kişisel gelişmeyi sağlama çabalarını kapsar. Bu anlamda gelişim ihtiyacı basamağı, Maslow'un hiyerarşisindeki saygı görme ve kendini gerçekleştirme düzeylerine karşılık gelir. Bu bağlamda ERG kuramının fen eğitimine uyarlanması da ihtiyaçlar hiyerarşisindeki duruma paralellik gösterecektir.

İhtiyaçlar teorisinde bahsedildiği gibi fen öğretmenlerinin fizyolojik (uygun eğitim ortamı, sıcaklık, temizlik vs.) ve maddi ihtiyaçlarının karşılanması (ücret vs.) ERG teorisinin de en alt

²² Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.14.

²³ Enver Özalp ve Çiğdem Kirel, **Örgütsel Davranış**, Etan Matbaası, Eskişehir, 1996, s.255.

basamağı olan var olma ihtiyacına karşılık gelir. Bu ihtiyaçlar karşılandığında öğretmenler bir üst basamağa geçerek sosyal gereksinimlerini karşılama ihtiyacı hissederler. Fen öğretmenlerinin okullarda idarecilerle, öğretmenlerle, öğrencilerle ve diğer birimlerle olan profesyonel ilişkileri, sosyal ihtiyaçlar basamağına karşılık gelmektedir.

Alt basamaklardaki ihtiyaçları karşılanan öğretmenler en üst basamaktaki gelişim ihtiyacına yönelirler. Bu amaçla öğretmenlerin kendileri ve dolay olarak verdikleri eğitimin niteliklerini geliştirici ortamlar sağlanmalıdır. Böylelikle hem öğretmenler hem de öğrenciler eğitim ortamına daha motive olarak girebilir; daha verimli bir eğitim gerçekleştirilebilir.

1.2.1.5. McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi

McClelland'a göre motivasyon, bir işletmenin başarısı yada başarısızlığı üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Yüksek başarı motivasyonuna sahip olan kişiler, başkalarına göre daha gerçekçi, kararlı ve uygulayıcı bir zekâyâ sahip olmakla birlikte bu özellikleri zorunlu olarak, işin doğasına, kişisel çaba ve yaratıcılığa açık olup olmadıklarını belirlemektedir.²⁴ Buradan yola çıkarak David McClelland 1940'lı yılların sonunda çalışmaya katılan deneklere "tematik algı testi" uygulayarak onların ihtiyaçlarını belirlemişlerdir. Çalışma sonunda farklı kademelerdeki yöneticilerin ortak noktalarının başarı ihtiyacı olduğunu saptamış ve bu ihtiyacın kişilerin davranışlarına yön verdiğini belirlemiş ve araştırmasının nihai sonucunda üç tür davranış ortaya koymuştur: Başarı İhtiyacı, Bağlılık İhtiyacı ve Güç İhtiyacı.

Başarı ihtiyacı; çok çalışmayı gerektiren, ulaşılmaması zor bir şeyi başarmak, yüksek başarı standartına ulaşarak ilerlemek, gelişmek, diğer insanları geçmek vb. arzuları içermektedir.²⁵ Başarı ihtiyacı az yada çok her insanda bulunur ve temel motivasyon faktörleri içinde yer alır.

Bağlılık ihtiyacı; bireylerin diğer bireylerle ilgili ilişkilerinden ortaya çıkmaktadır. Bazı bireyler, diğer bireylerle dostça ve yakın ilişkiler kurma arzusuyla motive olabilirler. Bu davranışları sergileyen bireyler McClelland'a göre bağlanma ihtiyacında olan bireylerdir. Bu bağlamda bu tarz bireyler örgüte liderlik etmekten çok, bir lideri takip etmeyi tercih ederler.

Güç ihtiyacı, diğer insanlar üzerinde güç sahibi olma arzusu anlamına gelmektedir. Bu tarz bireyler, McClelland'a göre yönetici ve liderlik özelliği gösterirler. Aynı zamanda bu tarz bireyler başkalarını rahatlıkla etkileyebilirler, onları motive edebilirler.

²⁴ Dursun Bingöl, *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Beta Yayınları, Erzurum, 1990, s.4.

²⁵ Taşdemir, *a.g.e.*, 2013, s.36.

Etkili ve verimli bir fen eğitimi için gerekli fiziksel (sınıfın koşulları, araç ve gereç temini vs.) ve duyuşsal (sosyal ilişkiler, övülme ve ödüllendirilme vs.) ortam sağlandığında öğretmenler kazanımlara ulaşarak başarı ihtiyacını karşılayacak ve bunun sonucunda da bir sonraki öğretim kazanımına daha motive olarak başlayacaklardır. Ayrıca öğretmenlerin idarecilerle ve diğer meslektaşlarıyla olan ilişkilerinin sağlıklı ilerlemesi onların eğitim örgütüne bağlılığını artıracığı söylenebilir. Bu bağlamda öğretim ortamının ve sosyal ilişkilerin uygun olarak düzenlendiği eğitim örgütlerinde fen öğretmenlerinin motivasyonları, işe bağlılıkları ve verimlilikleri artacaktır.²⁶

1.2.2. Süreç Teorileri

Süreç kuramcıları, bireyin içsel süreçlerini ön plana alan kapsam teorilerini kabul etmekle birlikte bireyin hangi amaçlar ve nasıl motive edildiğine ağırlık veren dışsal süreçlerle ilgilenirler. Bu bağlamda süreç kuramcıları durağan çevre koşulları varsayımından hareket ederek, iş motivasyonunu dinamik bir süreç ilerisinde ele alırlar.²⁷

Süreç teorilerinin varsayımlarına göre, eğitim kurumlarındaki fen ve teknoloji / fen bilimleri öğretmenlerinin iş motivasyonlarını kontrol eden dışsal süreçler vardır. Bu dışsal süreçler öğretmenlerin beklentilerini, arzularını ve sonucunda elde edecekleri ödülü temsil eder. Bu bağlamda yapılan davranışların sonucuna göre devam etme ya da davranışı sonlandırma eğilimine yönlendirirler. Süreç teorilerinde bu dışsal süreçler ele alınacaktır.

Başlıca süreç teorileri; beklenti teorileri, davranış şartlandırma teorisi, eşitlik teorisi ve amaç teorisi olarak ifade edilmektedir.

1.2.2.1. Beklenti Teorileri

Beklenti teorilerinin temelini, kişilerin davranışlarının olası sonuçlarının kişileri motive etme gücüne bağlıdır. Bu bağlamda Vroom ilk beklenti teorisini ortaya atmış ve Lawler ve Porter tarafından geliştirilmiştir.

Victor H. Vroom, bilişsel süreçlerle motivasyon sürecini açıklamaya çalışmıştır. Bu bağlamda bireyin davranışı sonucunda elde ettiği sonuç ya da sonuçlar o davranışın tekrar

²⁶ Dursun Bingöl, *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Beta Yayınları, Erzurum, 1990, s.4.

²⁷ Sığı ve Gürbüz, *a.g.e.*, 2013, s.150.

edilme olasılığını artıracak veya azaltıp davranışı ortadan kaldıracaktır. Bu bağlamda Vroom motivasyonun iki değişkene bağlı olduğunu vurgulamış ve şu formülü geliştirmiştir:

$$\text{Motivasyon} = \text{Valens} \times \text{Bekleyiş}$$

Valens yani kişinin ödülü arzulama değeri ile kişinin ödül için bekleyişinin yüksek olması kişinin motivasyonunu doğrudan olumlu olarak etkileyecektir. Ayrıca Vroom, çekicilik (değerlilik), araçsallık ve beklenti üzerinde durmaktadır.

Ödülün çekiciliği, yani değerliliği her bir kişi için aynı olmadığından, kişi için ödülün çekiciliği ne kadar yüksekse kişinin motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle çekicilik +1 ile -1 arasında değer almaktadır. +1'e yaklaştıkça motivasyon olumlu şekilde arttıkça, -1'e yaklaştıkça tersi oranda motivasyonu azalacaktır. Değerin 0 olma durumunda ise birey o ödüle karşı nötr kalacaktır.

Araçsallık, nihai amaca ulaşmak için kullanılan araçsal ödülleri temsil etmektedir. Örneğin, aile refahı asıl amacı olan bir kişi için ücret artışı araçsal bir ödül olacak ve birey bu amaçla motive olmuş bir şekilde çalışacaktır. Araçsallık da aynı ödülün çekiciliği gibi birey için +1 ile -1 arasında değer almaktadır.

Beklenti kavramı ise, bireyin sonucunda ödülü belli olmayan bir iş için bireyin beklentiye girerek pozitif veya negatif yönde motive olması şeklinde açıklanabilir.

Lawler ve Porter ise Vroom'un Beklenti kuramını baz alarak bir model geliştirmiştir. Bu bağlamda bireyi motive eden faktörlerin aslında ödüller olduğu belirtilmektedir. Ancak Vroom'un teorisinden farklı olarak Lawler – Porter ikilisi ortaya bireyin yeteneği ve kendisi için algıladığı rol olmak üzere ortaya iki ek değişken koymuştur. Buna göre, ödül ne kadar cezbedici olursa olsun, birey yeterli yeteneğe sahip olmadığı sürece çabası boşuna olacaktır ve böylece birey kısır bir döngüye girerek motivasyonunu kaybedecektir. Yine eğer birey organizasyonun üyesi olarak kendisine uygun bir rol algısına sahip değilse, çeşitli rol çatışmaları ortaya çıkacak ve bunun sonucu olarak da birey performans ortaya koyamayacaktır.

Bu teorilere yöneltilen en büyük eleştirilerden biri, teorilerin kompleks oluşundan dolayı test edilmelerinin güçlük arz ettiği hususundadır. Diğer bir eleştiri ise, bu teorilerin iddia ettiği gibi, kişilerin belirli bir davranış göstermeden önce ayrıntılı, mantıki, aritmetik hesaplamalara giriştikleri konusunda duyulan şüphede düşümlenmektedir.²⁸

²⁸ Koçel, **a.g.e.**, 2005, s.653.

Vroom'un teorisinden hareketle, eğitim kurumlarında fen öğretmenlerinin davranışlarını etkileyen temel öge davranışın sonuçları olacaktır. Eğer sonuç ne kadar çok arzulanırsa ve beklenti de ne kadar yüksek olursa öğretmenlerin motivasyonları da o denli artacaktır. Bu durumun gerçekleşmesi için, eğitim ortamlarında öğretmenlerin göstermelerini istenilen davranışların sonucunda arzulanacak ve onları davranışa itecek sonuçların yaratılması gerekmektedir. Bu sonuçlar, öğretmenleri için takdir edilme, övülme, teşekkür veya ödüllendirme olabilir.

1.2.2.2. Davranış Şartlandırma Teorisi

Davranış şartlandırma teorisi, psikolojide insanların öğrenme ve adapte olma işlem basamaklarının, bir örgütte çalışanların performans ve motivasyonlarını artırmak için uyarlanmasıdır. Bu bağlamda Skinner'in ortaya koymuş olduğu operant (edimsel) şartlandırma teorisine göre, bir davranışın ortaya çıkması ve tekrarlanması, genellikle o davranışın sonuçları belirlemektedir. Buna göre, bireyler örgüt içinde sonucundan haz aldıkları davranışları devam ettirme, haz almadıkları davranışları ise sonlandırma eğilimindedirler. Bu teoride temel olarak dört yöntem ile davranış değişikliği istenilen yönde gerçekleştirilmek istenmektedir:

- Olumlu Pekiştirme: Organizmanın istenilen davranışı gösterdiğinde, davranışın devamı için organizmanın gerekli şekilde özendirilmesini ifade eder. Özendirme işlemi ise organizmanın genellikle ödül yoluyla pekiştirilmesiyle yapılır. Örgüt içinde bu ödüller etki yaratma, itibar gibi içsel ya da zam, terfi gibi dışsal ödül şeklinde olabilir.
- Olumsuz Pekiştirme: Organizmanın istenilmeyen davranışı gösterdiğinde bu davranışın tekrar gösterilmesini önlemek amacıyla kullanılan yöntemleri kapsar. Burada önemli olan organizmaya ceza vermek yerine davranışının istenilen sonucu doğurmadığını hissettirmektir. Örgüt içinde isim vermeden yapılan uyarılar, zararların açıklanması, hatanın nedeninin ya da sonuçlarının gösterilmesi olumsuz pekiştirmeye örnek olarak verilebilir.
- Ortadan Kaldırma: Ortadan kaldırma da ceza söz konusu olmadan organizmanın istenilmeyen davranışını yok edip tekrar ortaya çıkmasını engellemek amacıyla alınan tedbirleri kapsar. Yine olumsuz pekiştirmede olduğu gibi organizmaya istenilen sonucun doğmadığını hissettirmek vardır. Olumsuz pekiştirmeden farklı olarak organizma çok istediği bir ödülünden mahrum bırakılır ve bu yöntemle davranışın tekrar etme olasılığı en aza indirilmiş ya da tamamen kaldırılmış olur.

- Ceza: Organizmanın istenilmeyen bir davranışı gösterdiğinde, davranışı değiştirmek için ortama istemediği bir sonucu koymaktır. Burada bahsedilen şey bireye fiziksel acı veren bir şey olarak algılanmamalıdır. Örneğin örgüt içinde bireyin eleştirilmesi, rütbe düşürülmesi, istemediği bir göreve atanması, uyarı cezaları verilmesi bireyin davranışı tekrar etmesini engelleyecektir. Cezalandırma, her ne kadar davranış değiştirmede etkili olsa da öğrenme psikolojisinde pek arzu edilen bir yöntem olmamaktadır.

Davranış şartlandırma teorisi, öğrenme psikolojisinin önemli yollarından birini oluşturan edimsel koşullandırmayı temele aldığından, öğretmenlerin öğrencileri üzerinde sık sık uygulamaya gideceği teorilerden birini oluşturmaktadır. Buna göre, öğretmenler öğrenci yaşına uygun bir ödülle (olumlu pekiştirme) istenilen davranışın öğrenciler tarafından yapılmasını, istenmeyen davranışın sonucunda ise istenmeyen bir durum ortaya konularak (ceza) veya sevilen bir ödülün mahrum bırakarak (olumsuz pekiştirme) davranışın tekrarlanmamasını sağlayabilirler. Aynı şekilde öğretmenler için de benzer koşullar oluşturulursa olumlu bir eğitim ortamı sağlanabilecektir.

1.2.2.3. Eşitlik Teorisi

Süreç teorilerinden bir diğeri Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisi. Eşitlik teorisi, örgütlerdeki eşitsizlik algılarının çalışanlar üzerindeki etkilerinin, iş verimliliğine ne şekilde yansıdığını ele almaktadır. Bu kuram, bireyin iş başarısı ve tatmin olma derecesinin çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ve eşitsizliklere bağlı olduğunu söylemektedir.²⁹ Adams'a göre organizasyonda uygulanan ödüllendirme sistemi eşit ve beklentilere uygun ise, yani adaletli bir sistem yapısı var ise iş görenler motive olarak performanslarını sürdürecektir ya da daha üst düzey performans sergileyecek; ancak bu koşulların sağlanmaması durumunda da motivasyonların düşmesine bağlı olarak iş görenler arasında tatminsizlik, mutsuzluk, verimin düşüklüğü, düşük başarı ve işten ayrılma gibi davranışlar sergilenecektir.³⁰

Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne getirilen yegâne eleştiri ödül ve katkıların göreceliğine ilişkindir. Yani örgütteki her bireyin eşitlik algısı aynı olmayabilir ve bu durumda iş doyumluğu ve başarısı aynı oranda artmayabilir.

Bu kuramın eğitime uyarlanması okullardaki yöneticilere (idarecilere) büyük rol düşmektedir. Okuldaki dengeleri sağlama konusunda yönetici ağırlığını koymalı, ortamdaki gerilimi azaltmalı, davranışlarında ve düşüncelerinde objektif olmalı ve bunları öğretmenlerine

²⁹ Aysin Paşamehmetoğlu ve Hakkı Okan Yeloğlu, *Örgütsel Davranış*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.154.

³⁰ Taşdemir, *a.g.e.*, 2013, s.49.

iletmelidir. Böylelikle öğretmenler için olumlu bir çalışma iklimi oluşturularak onların kurumlarına karşı örgütsel bağlılıkları ve adanmışlıkları artırılabilir, bunun sonucunda öğretmenlerin daha motive ve daha hazır olarak eğitim ortamına katılmaları sağlanabilecektir.

1.2.2.4. Amaç Teorisi (Goal-Setting)

Amaç teorisi Locke tarafından 1968 yılında geliştirilmiştir. Bu teoriye göre, bireyin amaçları örgütteki motivasyonları açısından belirleyicidir. Bu bağlamda amaçlar ne denli açık ve belirgin olursa, o denli iş başarısının düzeyi yüksek olmaktadır. Aynı şekilde amaçların, boyun eğme ve rıza gösterme biçiminde olmayan kabulü, yani benimsenmiş olması iş başarısını yükseltmektedir. Amaçlara ne denli ulaşıldığına dair bireylere geri bildirim verilmelidir; çünkü geribildirim başlı başına bir özendiricidir.³¹



Şekil 6: Locke'un Bireysel Amaçlar Teorisi

Diğer teorilerde de olduğu gibi bu teoriye de bazı eleştiriler getirilmiştir. Örneğin, özyeterliliği düşük olan bireyler yöneticilerin verdiği geribildirimler sırasında olumsuz bir algı ile işe karşı olan motivasyonlarını yitirebilirler. Bu nedenle yöneticiler de farklı kişilik yapılarını göz önünde bulundurarak harekete geçmeleri gerekmektedir.³²

Locke'un teorisine göre fen ve teknoloji / fen bilimi öğretmenlerinin değer yargıları, arzuları, niyetleri ve amaçları onların gösterecekleri performans üzerine etkilidir. Bu bağlamda, gerek yönetim tarafından gerekse müfredat tarafından olsun, amaçlar net bir şekilde dersin başında belirlenmelidir. Öğretmenlere sık aralıklarla dönütler verilmeli ve istenilen durumlar oluştuktan sonra övgü, takdir edilme ve teşekkür gibi ödüller sunulmalıdır. Böylelikle daha etkili bir fen eğitimi için ortamın oluşacağı söylenebilir.

³¹ Feyzullah Eroğlu, *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2000, s.294.

³² Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, *a.g.e.*, 2013, s.155.

1.3. İŞ MOTİVASYONU VE YÖNETİM

İş motivasyonu, çalışanların işteki arzu ve isteklerinin yeterliliği ile ilgili bir kavramdır. Eğer çalışanlar yaptıkları işleri arzulu ve istekli yapıyorlarsa, motive oldukları; aksine isteksiz ve gönülsüz olarak yapıyorlarsa motivasyonlarının düşüklüğünden bahsedilmektedir.³³

Genel anlamda iş motivasyonu yapılan araştırmalar sonucunda fiziksel, sosyal ve psikolojik olarak üç grupta toplanmıştır³⁴:

- Fiziksel ihtiyaçlar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en alt basamakta yer almaktadır. Bu ihtiyaçların başında beslenme, sağlık, güvenlik, giyinmek, ısınmak, barınmak vs. gelmektedir. Buna göre fiziksel ihtiyaçlar, yaşamın devamlılığı için gerekli olup diğer tüm ihtiyaçların ortaya çıkıp karşılanmasında zemin oluşturmaktadır. Yani hangi meslek grubundan olunursa olunsun fiziksel ihtiyaçlar giderilmeden birey kendini tam olarak işe veremez.³⁵
- Sosyal ihtiyaçlar, insanın yaşamıyla paralel ilerleyen sevmek, sevilme, saygı görme vb. olguları kapsamaktadır. Ayrıca iyi bir iş sahibi olma, işinde yükselmek, tanınmak ve başarılı olmak da bu gruba girmektedir. Bu şekilde yaşamla birlikte var olan sosyal motivasyon özellikle öğretmenlik, doktorluk gibi insan ilişkilerinin ön planda olduğu mesleklerde çalışan insanların verimliliği açısından üst sırada yer almaktadır.
- Psikolojik ihtiyaçlar da sosyal ve fiziksel motivasyon kaynakları gibi bireyin davranışını şekillendiren, verimliliği etkileyen ihtiyaçlardır. Psikolojik motivasyon kaynağını bireylerin ruhsal gereksinimlerinden almaktadır. Ancak bireylerin psikolojik yapıları fiziksel ve sosyal yapılarına göre daha spesifik olduğundan bu ihtiyaçların giderilmesinde bireyler ayrı ayrı, kişiye özel olarak ele alınmalıdır.³⁶

İş motivasyonları ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların ortak sonucunda iş motivasyonlarının örgütün verimliliği için çok önemli olduğu saptanmıştır. Buna göre, değerli çalışanlarını örgütte tutmak isteyen yöneticiler ve yönetimler, çalışanların motivasyonları ile de ilgilenmek durumundadırlar.

Yöneticiler bir yandan örgüte uygun iş yollarını ararken diğer yandan çalışanlarının örgüt içindeki rollerini ve bu rollerin uyguladığı işlerin verimliliğini artırma yolları aramaktadırlar. Verimliliğin artması yönünde yapılan uygulamalarda çalışanların fiziksel doyumlarının yanı sıra onların ruhsal yönden de doyumları göz önüne alınmaktadır. Bu amaçla motivasyon artırıcı çalışmalar ilk sırada yer almaktadır.

³³ Ertan, **a.g.e.**, 2008, s.23.

³⁴ Dur, **a.g.e.**, 2014, s.6.

³⁵ Dur, **a.g.e.**, 2014, s.7.

³⁶ Dur, **a.g.e.**, 2014, s.8.

1.4. ÇALIŞANIN MOTİVASYONUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Literatürde çalışanın motivasyonları genelde dört ana faktör tarafından kontrol edilmektedir. Bu faktörler; kişisel, ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel ve yönetsel faktörlerdir. Tezin bu bölümünde çalışanın motivasyonunu etkileyen bu faktörler ayrıntılı bir biçimde ele alınacaktır.

1.4.1. Kişisel Faktörler

Çalışanların kişisel özelliklerinin motivasyonlarını farklılaştırıp farklılaşdırmadığı birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu bağlamda kişisel faktörler, çalışanın motivasyonunu etkilemede ilk sırada yer almaktadır. Bu faktörler kişiye özgü olup, tamamen kişinin sahip olduğu özelliklerin iş yaşamında motive edici araçlar üzerinde yaptığı etki ile gözlemlenebilmektedir. Temel olarak, çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitimi ve iş deneyimi kişisel faktörler altında toplanabilir.

- **Yaş:** Heyes'in 2006 yılında yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ile yaş arasında pozitif bir korelasyon olduğu saptanmıştır. Buna göre daha yaşlı çalışanların iş tatminleri, verimlilikleri ve örgüte olan bağlılıkları daha yüksek olmaktadır.³⁷ Tezin bulgular kısmında da çalışmanın yaş üzerindeki etkisi ortaya konulacaktır.
- **Cinsiyet:** Yapılan araştırmalar cinsiyete bağlı motivasyon değişikliğinin aslında toplumdaki topluma, hatta toplum içindeki kurumdan kuruma farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Genellikle yabancı kaynaklar, kadınların motivasyon eğrilerinin genellikle erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koyarken, ülkemizde yapılan eğitim çalışmalarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Tezin bulgular kısmında bu çalışmaya ait cinsiyet değişkeninin sonuçlarına yer verilmiştir.
- **Medeni Durum:** Medeni durum işe bağlılıkla beraber motivasyonu etkileyici bir faktör olarak görülmektedir. Bu bağlamda evli bireylerin tutumlarının, algılanan iş alternatiflerinin ve işten ayrılma hızlarının bekâr olan bireylere göre daha farklı olduğu

³⁷ Ertan, **a.g.e.**, 2008, s.57,58.

görülmüştür.³⁸ Yani evli bireyler, bekâr bireylere göre iş tatmini düşük olsa bile işe bağlılıklarının ve motivasyonlarının bekâr bireylerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- **Eğitim:** Bireylerin eğitimi ile yaptıkları iş arasında uyum olduğu sürece yani, birey eğitim gördüğü alanda istihdam edildiği sürece motivasyonu ve işe bağlılığı olumlu etkilenmektedir. Aksi şekilde kendi alanı dışında bir sektörde istihdam edilen bireylerin motivasyonlarının daha düşük olduğu saptanmıştır.
- **İş Deneyimi:** İş deneyimi değişkeni bireyleri duygusal açıdan etkilediğinden onların iş deneyimi ile motivasyonları arasında pozitif bir korelasyon görülmektedir. Bu bağlamda tezin bulgular kısmında bu çalışmaya ait cinsiyet değişkeninin sonuçlarına yer verilmiştir.

1.4.2. Ekonomik Faktörler

Bireylerin en önemli çalışma nedenlerinden biri ekonomik kaygılardır. Bu bağlamda ekonomik faktörler çalışanların motivasyonlarını doğrudan etkilemektedir. Ücret, güvenlik, ekonomik ödüller ve sosyal yardımlar ekonomik faktörler altında toplanabilir.

- **Ücret:** Ücret ekonomik faktörlerde baskın bir araç olarak görülmektedir. Çünkü daha önce Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de bahsedildiği gibi kişinin daha üst seviyelerde motive olabilmeleri için en alt seviyelerdeki fizyolojik ihtiyaçları çalışmasının karşılığı olan ücret ile karşılanabilmektedir. Yani ücret ile motivasyon arasında pozitif bir korelasyon görülmektedir. Bu bağlamda emeğin karşılığında alınan ücret kişinin yaşam standardını ne kadar arttırıyorsa birey de o kadar motive olabilmektedir. Tezin bulgular kısmında bu çalışmaya ait ücret değişkeninin sonuçlarına yer verilmiştir.
- **Güvenlik:** Başlıca motive araçlarından biri olan güvenlik, psikolojide fizyolojik ihtiyaçlardan sonra önem sırasında gelen ekonomik faktörler arasındadır. Bir örgütte güvenlik denilince akla gelen şey çalışma ortamının güvenliği olabileceği gibi, aynı zamanda sosyal güvenlik tedbirleri de olmaktadır. Yapılan araştırmalar göstermektedir

³⁸ Ertan, **a.g.e.**, 2008, s.61.

ki iş güvenliği ve sosyal güvenliğin ön planda tutulduğu ülkelerde bireylerin işe bağlılığı ve motivasyon düzeyleri de olumlu yönde artmaktadır. Tezin bulgular kısmında bu çalışmaya ait iş güvenliği ve sosyal güvenlik değişkenlerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

- **Ekonomik Ödüller:** Günümüzde pek çok örgüt, belli bir seviyenin üstünde performans gösteren çalışanları için ödül sistemi uygulamaktadır. Yapılan araştırmalar Dünya'nın hemen hemen her yerinde bu ödül sisteminin iş motivasyonu ve örgütsel bağlılığı artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca vasat performansı yargılayarak cezalandırmak yerine, istenilen performansı överek ödüllendiren örgütlerin çalışanlarının da motivasyonlarının ve örgüte bağlılıklarının yüksek olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Tezin bulgular kısmında ekonomik ödüllerin öğretmenlerin motivasyonlarına etkisi ele alınmıştır.
- **Sosyal Yardımlar:** Sosyal yardımlar denilince akla iyi şartlarda emekli olma, ücretli veya ücretsiz izinler, ulaşım, yemek, yiyecek, giyecek yardımları vs. gelmektedir. Yapılan araştırmalarda da çalışanlara sunulan sosyal yardımların ya da kolaylıkların çalışanı motive eden önemli araçlar arasında yer aldığı ortaya çıkmıştır. Burada önemli olan; her bir çalışanın ayrı ayrı gereksinim ve kişiliğe sahip olması nedeniyle sosyal yardımların çalışanlar için amaçlara yaklaşıtııcı, inandırıcı ve özendirici kolaylıkların belirlenerek sunulmasıdır.³⁹ Tezin bulgular kısmında sosyal yardımlar değişkeni incelenerek ele alınmıştır.

1.4.3. Psiko-Sosyal Faktörler

Çalışanın motivasyonunu artıran psiko-sosyal faktörler, bireyin iş ortamında karşılaştığı stres ile başa çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. Önceleri iş ortamında pek önemsenmeyen psiko-sosyal faktörler son dönem çalışmalarında yer alarak önem kazanmıştır ve motivasyonu etkileyen önemli bir faktör olduğu kanıtlanmıştır. Çalışmada bağımsızlık, değer ve statü, gelişme ve başarı, sosyal uğraşlar bu faktörler arasında incelenektir.

- **Çalışmada bağımsızlık:** Bireyler insanın doğası gereği bağımsız olmayı ve kararlarında insiyatif almayı önemserler. Yapılan araştırmalar da bu olgunun çalışma yaşamında da geçerli olduğunu öne sürmektedir. Yani bir bireyin örgüt içerisinde ne kadar çok bağımsız kararlar alabilmesiyle veya aynı şekilde insiyatif

³⁹ Taşdemir, **a.g.e.**, 2013, s.61.

olarak işlerini gerçekleştirmesiyle motivasyonu arasında o denli pozitif bir korelasyonun varlığından söz edilebilmektedir. Tezin bulgular kısmında öğretmenlerin görevlerindeki bağımsızlıkları ile motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir.

- **Değer ve Statü:** Değer ve statü, bireyin kendini gerçekleştirmesine giden yolda fizyolojik ve güvenlik ihtiyacından sonra karşılanması gerekli adımlardan biridir. Bu bağlamda birey yaptığı iş ile ilgili hem örgüt içinde hem de sosyal hayatında takdir edilmeyi ve beğenilmeyi ister. Yapılan araştırmalar bu değer ve statüyü algılayan bireylerin daha fazla motive olarak işe bağlılıklarının arttığı, aksi halde bireylerin motivasyonlarının azalarak kendilerini değersiz bulup işe yabancılaştıklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca öğretmenlik gibi sosyal iletişim ağırlıklı meslek gruplarında bu değer ve statünün önemi, para ile ödüllendirilmekten daha önemli olmaktadır. Tezin bulgular kısmında değer ve statü değişkeni daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.
- **Gelişme ve Başarı:** Her çalışan örgüt içinde geleceğine yönelik bazı endişeler taşımaktadır. Bu endişelerle bağlantılı olarak çalışan, kariyer yolunun mümkün olduğunca açık tutulmasını, yükselme olanaklarının sağlanmasını istemektedir.⁴⁰ Bu bağlamda çalışanlar dinamik bir süreç içerisinde kendilerinden bekleneni daha iyi yapmaya çalışacak, ayrıca gelişime açık olacaktırlar. Daha iyi bir konuma gelmek için çalışanların motivasyonu da olumlu yönde değişim gösterecektir. Tezin bulgular bölümünde gelişme ve başarı olanaklarının öğretmenlerin motivasyonlarına etkisi ele alınmıştır.
- **Sosyal Uğraşlar:** Bireyler günlük yaşamlarında zamanlarının büyük bir bölümünü aile, dost, akraba veya çevrelerinden çok iş ortamında geçirmektedirler. Bu nedenle iş yerindeki piknik, akşam yemekleri, doğum günü kutlamaları gibi sosyal hayatın varlığı çalışan bireylerin motivasyonlarının artmasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu şekilde iş ortamında monotonluğun kırılması ve olası gerginliklerin giderilmesi için gerekli imkânların sağlanması önem arz etmektedir. Tezin bulgular kısmında sosyal uğraşlar değişkeni ele alınmıştır.

⁴⁰ Taşdemir, **a.g.e.**, 2013, s.65.

1.4.4. Örgütsel ve Yönetmel Faktörler

Örgütsel ve yönetmel faktörler, örgütteki çalışana işe bağlamakta önem arz eden ve onları güdüleyen araçlardır. Bu bağlamda yetki ve sorumluluk verme, eğitim olanakları, yükselme olanakları, kararlara katılım, iletişim ve fiziksel çalışma koşulları gibi faktörler bu başlık altında ele alınmaktadır.

- **Yetki ve Sorumluluk Verme:** Bir örgütte yetkinin devri ve ek sorumluluklar verilmesi hem örgütün işlerliğini artırmakta hem de bireylerin motivasyonlarını olumlu yönde değiştirmektedir. Zira bu şekilde çalışanın yaratıcılığını kullanmasına ve kendilerini geliştirmelerine olanak sağlamaktadır. Ancak araştırmalar göstermektedir ki, otoriter rejimlerin bulunduğu toplumlarda üst düzey yöneticiler yetkileri kendilerinde toplamakta ve bunun sonucunda karmaşık bir hiyerarşik yapı oluşmakta ve örgütün ilerleyişi yavaşlamaktadır. Tein bulgular kısmında bu değişken ele alınarak öğretmenlerin motivasyonlarının ne derece etkilendiği saptanacaktır.
- **Eğitim Olanakları:** Bir örgütte eğitim olanakları, iş başında eğitim ya da kurs veya seminer vasıtasıyla sağlanmaktadır. Bu eğitimler işlerin devamlılığını sağlama açısından önem arz etmektedir. Böylece çalışanlar eksiklerini gidererek daha verimli olmakta ve bunun sonucunda da işe bağlılık ve motivasyonları artış göstermektedir. Bu bağlamda eğitim olanakları değişkeni tezin bulgular kısmında daha detaylı olarak ele alınıp incelenmiştir.
- **Yükselme Olanakları:** Yükselme, başarının bir sonucu olarak çalışana verilen bir ödül niteliğindedir. Daha önce davranış şartlandırma teorisinde de bahsedildiği gibi bu ödül bireyde olumlu bir pekiştirme olarak görülecektir ve bu yükselme bireyin hem iş hayatında hem de sosyal hayatına olumlu değişikliklere yol açarak nihai olarak da birey motive olarak başarıyı sağlayacaktır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar göstermektedir ki yükselme olanağı bulunan meslek gruplarındaki çalışanlar ile yükselme olanağı bulunmayan meslek gruplarında çalışanların motivasyonları ile örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir fark görülmektedir. Tezin bulgular kısmında yükselme olanakları değişkeni ele alınarak araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

- **Kararlara Katılım:** Katılımcı yönetim, çeşitli kademelerdeki örgüt üyelerinin bir araya gelerek, bilgi, görüş ve yeteneklerinden yararlanarak örgütün önemli kararları almasıyla ilgili bir terimdir. Bu bağlamda yapılan araştırmalar, çalışanların kararlara katılım imkanına sahip olan örgütlerde onların diğer örgütlerdekilere göre daha çok motive olduğunu, iş bağlılıkları ve adanmışlıklarının da yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu değişkenle ilgili araştırma sonuçları tezin bulgular kısmında detaylı olarak verilecektir.
- **İletişim:** İletişim, insanoğlunun varlığından bu yana var olan en büyük sosyalleşme aracıdır. İnsanlar, isteklerini, duygularını ve düşüncelerini iletişim ile yayarlar. Bu nedenle iletişim örgüt için çok önemli bir yer teşkil etmektedir. Çalışanların birbirleriyle ve yöneticilerle ilişkilerinin ve örgütteki birimler arasındaki ilişkinin devamı ancak etkin ve sağlıklı bir iletişim ile sürdürülebilir. Bu bağlamda etkin ve sağlıklı bir iletişimin olduğu örgütlerdeki çalışanların motivasyonlarının da diğer örgütlerdeki çalışanlara göre daha yüksek olduğu araştırmalarda belirtilmiştir. Bu değişkenle ilgili araştırmanın sonuçları tezin bulgular kısmında paylaşılmıştır.
- **Fiziksel Çalışma Koşulları:** Fiziksel çalışma koşulları derken belirtmek istenen unsurlar iş yerinin sağlıklı ve güvenli olmasıdır. Daha önce bahsedildiği gibi fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı sağlanan bireyler kendilerini geliştirme yolunda diğer bireylere göre avantaj sağlamaktadır. Çalışma ortamının temiz, uygun ısıda ve uygun aydınlıkta olması, iş kazaları riskinin azaltılmış olması gibi faktörler çalışanın motivasyonunu artırmaktadır.

1.5. MOTİVASYON, İŞ DOYUMU VE VERİMLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Motivasyonun tanımını bir işi yapmak için istek ve hevesle harekete geçmek olarak tanımlamıştık. Buradan yola çıkarak iş doyumunun tanımını yaparsak, iş doyumunu çalışanların işlerine duydukları olumlu duygular ve bu duyguların çalışanlar üzerinde yarattığı sonuçlardır.⁴¹ Bu iki tanımdan yola çıkarak motivasyon ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek istersek, motive olma sürecinde gösterilen istek ve kararlılığın iş hayatına yansımalarıyla elde edilen

⁴¹ Zeynep Kuşluvan, *Turizm İşletmelerinde İş Tatmini*, MKM Yayıncılık, 2009, Bursa, s.49.

sonuçtan alınan haz ve diğer olumlu duygular olarak açıklayabiliriz. Buradan yola çıkarak motivasyonu yüksek olan bireylerin yaptıkları işlerden aldıkları haz ve mutluluğun da yüksek olacağını; bir çalışanın yaptığı işten haz ve mutluluk alması da kişinin işini, iş arkadaşlarını ve iş ortamını sevdiğinin, örgüt ve idare ile uyumlu olduğunun göstergesidir.⁴² Bu ilişkiden yola çıkarak “Çalışanın Motivasyonunu Etkileyen Faktörler” konusunda bahsettiğimiz tüm değişkenler ayrıca iş doyumunu etkileyen kişisel, ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel faktörlerin birebir kendisi olacaktır. Bu başlıklara ek olarak işin niteliği yani kişinin işini beğenmesi ve sevmesi ile örgütün iklimi de iş doyumunu artıran faktörler arasında konulabilir.⁴³

- İşin Niteliği: İş görenin çalıştığı işi beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkilerinden biridir. Bunun için ise iş çalışanın yeteneklerini kullanmasına elverişli olmalı, kişisel gelişime olanak sağlamalı, çalışana sorumluluk almaya yönlendirmeli ve iş sorunları çözebilmelidir.⁴⁴
- Örgüt İklimi: Örgüt iklimi de iş doyumunu doğrudan etkileyen faktörlerden biridir. Güven veren, dürüst, adil davranılan ilişkilerin iyi olduğu bir ortamda bireylerin motivasyonları ile birlikte iş doyumları da olumlu yönde değişiklik gösterecektir.⁴⁵

Bu bağlamda iş doyumunun sağlanmadığı bir örgütte, işten ayrılmalarda artış, yüksek devamsızlık, düşük örgüt sadakati, işe yabancılaşma ve örgüte bağlılığın azalması kaçınılmaz olacaktır.

Motivasyon ile iş doyumunu ve verimlilik arasındaki ilişkiyi Genç (2004) aşağıdaki gibi ifade etmiştir:⁴⁶

- Örgütlerde çalışanların fizyolojik ihtiyaçları ve sosyal güvencesi dışında, psiko-sosyal ihtiyaçları, arzu ve istekleri, amaç ve hedefleri vardır. İnsanlar örgütlerde maddi, mali ve fiziki yönden tatmin oldukları kadar psiko-sosyal yönden de tatmin olmalıdır.
- Örgütsel verimliliği artıracak önemli faktörlerden biri de çalışanları karara ortak etmek, önemli konularda rol almasına ve yetenekleri göstermesine fırsat vermektir. Yapılan araştırmalara göre bu durumlar çalışanların iş doyumunda artış, çatışmalarda ve iş gücü devir hızında azalma sağlamaktadır.

⁴² Hakan Çetin vd., “İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 26. Sayı, Antalya, 2013, s.145-163.

⁴³ Mustafa Arkçı, *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi, Gölbaşı İlçesi Örneği*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara, 2014, s.25-32. (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

⁴⁴ Meryem Yılmaz, *Ortaokul Öğretmenlerinin Güdülenme ve İş Doyumu Arasındaki İlişki*, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, 2014, s.33 (**Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**)

⁴⁵ Yılmaz, a.g.e., 2014, s.34.

⁴⁶ Nurullah Genç, *Yönetim ve Organizasyon*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004, s.261-262.

Verimlilik ve etkililik konusunda güdülenmenin ve araçlarının rolü yönetim ve organizasyon literatüründe yıllardan beri tartışılmaktadır. Çünkü örgütsel başarı örgütte görevli insanların iş görme isteklerine ve motivasyonlarına bağlıdır.⁴⁷ Çalışan motivasyonu artıca iş doyumunu da artacak, aynı şekilde organizasyonun verimliliği de artacaktır. Ancak kaynağı ne olursa olsun, yeterli motivasyonun sağlanamadığı örgütlerde birçok sorunlar gün yüzüne çıkabilmektedir. Bu olası sorunları Yılmaz şöyle sıralamaktadır:⁴⁸

- İşgören devrinde yükseklik,
- Yüksek devamsızlık,
- Düşük örgüt sadakati,
- Yabancılaşma, stres, çatışma ve kırgınlıkların artması,
- Grevlerin gündeme gelmesi,
- Hırsızlık oranında artış,
- Örgütün araç – gereçlerine zarar verme veya sabotaj yapılması,
- Düşük zihinsel ve bedensel sağlık

Bu sayılan örgütsel sorunların yanı sıra bireyde meydana gelebilecek olumsuz tutumlar ve iç dünyasındaki değişim, bireyin örgüt yaşantısı dışında da ilişkilerini etkileyerek bireyde bir takım fiziksel ve ruhsal sorunlar yaratabilmekte ve nihai olarak bireyin verimliliği azalmakta; buna bağlı olarak da sosyal hayatında birey mutsuz olduğundan - özellikle eğitim sektörünün geleceğin inşasındaki rolü göz önüne alındığında – uzun vadede de bir takım toplumsal sorunların ortaya çıkabileceği varsayılmaktadır.

1.6. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE İŞ MOTİVASYONU

Eğitimin insanoğlunun varoluşu kadar eski bir kavram oluşunu göz önüne aldığımızda eğitimin, kişiliğin gelişmesine yardım eden ve onu esas alan, onu yetişkin yaşamına hazırlayan, gerekli bilgi, beceri ve davranışlar elde etmesine yarayan bir süreç olarak tanımlandığını görmekteyiz.⁴⁹ Bir başka tanıma göre eğitim, kişinin zihni, bedeni, duygusal, toplumsal yeteneklerinin, davranışlarının en uygun şekilde ya da istenilen bir doğrultuda geliştirilmesi, ona bir takım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler kazandırılması yolundaki çalışmaların tümüdür.⁵⁰

⁴⁷ İsmail Ağırbaş vd., *Motivasyon Araçları ve İş Tatmini, SSK Başkanlığı Hastane başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma*, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt 8, Sayı 3, 2005, s.328-350.

⁴⁸ Yılmaz, *a.g.e.*, 2014 s. 35,36.

⁴⁹ Mahmut Tezcan, *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1985, s.4.

⁵⁰ Yahya Akyüz, *Türk Eğitim Tarihi*, Pegem Akademi, Ankara, 2014, s.3.

Eğitim örgütleri, girdinin, işlemin ve çıktının insan olduğu yegâne kurumlardır. Bu örgütler insan yetiştirmenin yanı sıra uzun vadede topluma yön veren, onu geliştiren ve değiştiren kurumlardır. Bu bağlamda düşünöldüğünde, eğitim sisteminin en stratejik parçalarından biri olan öğretmen, öğrenme aracı, öğrenme vekilidir. Daha genel bir tanımla bir ülkenin geleceği öğretmenlerdir; bir ülkenin uzun vadede değişimini ve gelişimini sağlarlar. Bir ülkenin doktorunu, mühendisini, avukatını, bilim adamını, öğretmenini yani geleceğini yetiştirirler. Bu bağlamda öğretmenlerin nitelikli, donanımlı ve her yönden sağlıklı olması demek, o ülkede geleceğin sağlam temeller üzerinde inşa edilmesi demektir. Bir ülkede öğretmenler ne kadar motive olarak, işten tatmin olarak ve örgüte yani eğitim verdiği kuruma bağlı, adanmış olarak görev yapma ortam ve imkânı bulurlarsa; öğretmenlerin sınıflarında eğitimin hedeflerine ulaşıma düzeyi olumlu derecede artacaktır.

Ülkelerin bilgi toplumuna dönüşmesiyle birlikte meydana gelen değişimler eğitime de yansımıştır.⁵¹ Değişen bilimsel gerçekler, fen eğitiminin yöntemindeki değişiklikler ve doğayı algılama güdüsüyle birlikte öğretmenin görev ve rollerinde bir takım değişikliklere yol açmıştır. Bu değişikliklerin en başında öğretmenin bilgiyi aktaran bir rolden sıyrılıp daha çok eğitime rehber olan bir role bürünmesi gelmektedir. Bu değişiklikler öğretmene düşen yük daha azalmış gibi görünse de esas olan durum böyle değildir. Öğretmen eğitim ortamında sahip olduğu rehber kimliği sonucunda öğrencileri bilgiyi almaya cesaretlendiren, onları yönlendiren ve onlarla birlikte öğrenen role bürünmüştür. Bu bağlamda etkili bir eğitim-öğretim ortamının gerçekleşmesi için öğretmenlerin maddi ve manevi gereksinimleri karşılanarak motive olmalarına yardım edilmelidir.

1.7. FEN VE TEKNOLOJİ / FEN BİLİMLERİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ MOTİVASYONU VE YÖNETİCİ İLİŞKİLERİ

Fen ve teknoloji / fen bilimleri öğretmenlerinin iş motivasyonlarını ele almadan önce fen bilimleri eğitiminin vizyonuna, amaçlarına ve önemine kısaca değinmekte yarar vardır:

2013 yılında yapılan değişikliklerle birlikte Fen Bilgisi dersi, ilköğretim 5 ve 6. sınıflarda fen bilimleri, 7 ve 8. sınıflarda ise fen ve teknoloji dersi adı altında 2013 – 2014 eğitim-öğretim yılından itibaren uygulamaya konmuş ve 5, 6, 7 ve 8. sınıflarda ilgili branş öğretmenleri tarafından okutulmaya başlanmıştır.

Dersin vizyonu Milli Eğitim Bakanlığı tarafınca tüm öğrencileri fen okuryazarı bireyler olarak yetiştirmek şeklinde tanımlanmıştır. Bu vizyon bakanlık tarafından şöyle açıklanmıştır:

⁵¹ Vehbi Çelik, "Eğitim Yöneticisinin Vizyonu ve Misyonu", *Eğitim Yönetimi*, 1995 (1), s.3.

“Günümüzde yaşanan hızlı ekonomik, sosyal, bilimsel ve teknolojik gelişmeler yaşam şeklimizi önemli ölçüde değiştirmiştir. Özellikle bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hayatımıza etkisi, günümüzde belki de geçmişte hiç olmadığı kadar açık bir biçimde görünmektedir. Küreselleşme, uluslararası ekonomik rekabet, hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmeler gelecekte de hayatımızı etkilemeye devam edecektir. Bütün bunlar dikkate alındığında, ülkeler, güçlü bir gelecek oluşturmak için her vatandaşın fen ve teknoloji okuryazarı olarak yetişmesinin gerekliliğinin ve bu süreçte fen derslerinin anahtar bir rol oynadığının bilincindedir. Bu dersin programının vizyonu; bireysel farklılıkları ne olursa olsun bütün öğrencilerin fen ve teknoloji okuryazarı olarak yetişmesidir.”⁵²

Fen öğretiminin temel amacı iyi birer fen eğitimi almış bireyler yetiştirmektir. Bu bağlamda iyi bir fen eğitimi almış olan bireyler, fen ve teknoloji okuryazarı olan, belirli kavramları ve toplumsal değerleri kullanan, sonuçları dikkate alan ve bu sonuçları harekete geçiren, doğa olayları ve doğa olaylarına ilişkin insan kaygılarını anlamada akılcı ve yaratıcı olan bireyler haline dönüşürler.⁵³ Eğer fen eğitimi bilimsel süreç becerileri ile öğretilirse ve bu beceriler öğrencilere kazandırılabilirse, öğrenciler öğrendiklerini günlük hayatta da kullanabilir hale gelirler. Bu bağlamda fen eğitimi veren öğretmenlere büyük iş düşmektedir.

Fen ve teknoloji / fen bilimleri öğretmenlerin motive olmalarındaki en büyük etmenleri öğrenciler, yöneticiler, meslektaşları ve eğitim kurumunun bulunduğu sosyal çevre oluşturmaktadır.⁵⁴ Yöneticilerin öğretmenlere karşı gösterdiği davranışlar, fen eğitimi veren öğretmenlerin bu denli zorlu görevlerinde eğitimin amaçlarını gerçekleştirmelerinde ve motive olmalarında önemli bir etkindir.

Eğitim örgütlerinde istenilen sonuca ulaşılması makine ile değil, insan ile gerçekleşmektedir. Bu nedenle hedeflere ulaşmak için insanların sahip oldukları duygu, coşku ve heyecan büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda duyarsız ve yetersiz olarak nitelendirilen yöneticilerin öğretmenlerin de bireysel gereksinimlerinin olabileceğini anlamakta güçlük çektikleri bilinmektedir.⁵⁵

Günümüzde, birçok alanda olduğu gibi yönetim alanında da hızlı değişimler yaşanmakta, yeni kuramsal ve pratik temeller oluşturulmakta ve tüm bu olanlar yönetim alanını doğrudan etkilemektedir. Eğitim yöneticisi, bir yandan kendi alanındaki gelişmeleri takip etmeli, diğer yandan eğitim alanında gerçekleşen değişimlere ayak uydurmalı ve öğretmenlerin beklentilerini karşılamalıdır. Yöneticilerin öğretmenlerin motive olmasında ana unsurlardan

⁵² Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Talim Terbiye Kurulu, **Fen ve Teknoloji Öğretimi Programı**, Ankara 2013, s.1.

⁵³ Ramazan Gögüş, *Fen Bilimleri Öğretiminde Probleme Dayalı Öğrenme Yönteminin Öğrencilerin Akademik Başarı ve Tutumları Üzerine Etkisi*, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, 2013, s.7.

(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

⁵⁴ Yılmaz, **a.g.e.**, 2014, s.44. **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).**

⁵⁵ Turgut Karaköse, İbrahim Kocabaş, “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri”, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2006, s. 4.

biri olduğu göz önüne alınarak bir eğitim örgütünde yöneticilerin çalıştığı okullarda şunları yapması gerekir:⁵⁶

- Yönetici, eğitim öğretimin, toplumun, ülkenin ve insanlığın temel değerlerini taşımalı ve temsil etmelidir.
- Yönetici, okul için genellenebilecek nitelikte olan değerleri öğretmen, öğrenci ve gerekirse çevreyle paylaşmalı ve bu konuda ortak bir fikir birliği oluşturmaya çalışmalıdır.
- Yönetici, okulda efsaneleşmiş olan kişileri ve onların deneyimlerini, oluşturulacak okul kültürü için önemli kişiler ve deneyimler olarak görmelidir.
- Yönetici, toplumsal değerlerin ve âdetleri törenle işlemeli ve yerleştirmelidir. Törenler, belirli bir kültürel yapının kurulmasına katkı sağlayacak şekilde yapılmalıdır.
- Yönetici, okula yeni katılan kişilerin örgüt kültürüne uyumlarını sağlamalı ve getirdikleri kültürün örgüt kültürünü zenginleştirici yönlerini geliştirmelidir.
- Yönetici, okuldaki farklı kültür grupları arasında bir denge sağlamalı ve tüm çalışanları ortak örgütsel kültür çevresinde birleştirmelidir.

Okulda yöneticiler, olumlu bir okul hayatının olması, okul kültürünün yerleşmesi ve öğretmenlerin motive olmaları için çeşitli programların uygulanacağı ortamları sağlamalı, okul değerleri, inançları ve felsefesini benimsemeli ve okul kültürünün güçlü olmasını sağlamalı; ayrıca değerlere yönelik çalışmalar yaparak öğretmenlerin güdülenmesini sağlamalı ve okulun amaçları doğrultusunda çalışmaya yöneltmelidir.

⁵⁶ İrfan Erdoğan, *Okul Yönetimi Öğretim Liderliği*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2002

İKİNCİ BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN METODU

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve analizlerinde uygulanan istatistikî tekniklere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. YÖNTEM VE ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada, araştırmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin mevcut durumdaki motivasyon düzeyleri ile beklentileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda katılımcılara bir anket uygulanmış ve sonucunda değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş ve araştırma ile ilgili bulgular sunulmuştur.

Araştırmanın modeli olarak tarama (survey) modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu haliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir⁵⁷.

Betimsel araştırma, bir problemde mevcut var olan durumu ortaya koymaya yöneliktir. Böylece problem durumu, olduğu gibi hâlihazırda kendi koşulları içerisinde çalışılabilir. Bu bağlamda betimsel yöntemler, çeşitli bilgi toplama yolları olup insan gelişimi ve öğrenmesine ilişkin mevcut var olan durumu betimlemeye yönelik yapılan araştırmalarda kullanılır.⁵⁸

2.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini İstanbul ili, örnekleme ise iki farklı eğitim bölgesinde – Kadıköy ve Ümraniye – ortaokullarda görev yapmakta olan araştırma için çalışmaya gönüllü tüm fen ve teknoloji / fen bilimleri öğretmenleri (n = 186) oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak basit

⁵⁷ Şener Büyüköztürk vd., *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara, 2009, s.16.

⁵⁸ Ali Özdemir, *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*, Beta Basım Yayın AŞ, İstanbul, 2010, s.31.

seçkisiz örnekleme kullanılmıştır. Örneklemede temel alınan birimler örneklem için eşit seçilme olasılıklarına sahiptir.⁵⁹

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan fen ve teknoloji / fen bilimleri öğretmenlerinin motivasyon düzeylerini saptamak amacıyla kişisel bilgi formu ve motivasyon ölçeği uygulanmıştır.

Bu çalışmada, Pekel (2001)'in motivasyon anketinde yer verilen ve “verimlilik açısından öğretmenleri motive ettiğine inanılan motivasyonel unsurlar belirlenmiş ve ilk olarak öğretmenlere bu unsurların her birinin eğitim örgütü genelinde ne denli var olduğuna dair bir takım sorular sorulmuştur. Mevcut durumu tespit etmeye yönelik düzenlenen sorulardan sonra da öğretmenlerin motive olmalarında ve daha verimli çalışmalarında bu unsurlardan her birini ne derece önemli gördüklerini tespitiye yönelik sorular sorulmuştur. Daha sonra da öğretmenlerin kapasitelerinin daha fazlasını ait oldukları örgüt için kullanmalarının önemi ve bu yöndeki teşviklerin kurumun yararına etkisi göz önüne alınarak, öğretmenlerin kapasitelerinin ne kadarını kullandıklarını öğrenmeye yönelik bir takım sorular sorulmuştur.”⁶⁰

Bu araştırmada kullanılan motivasyon ölçeği daha önce Pekel tarafından 2001 yılında geliştirilmiştir. Araştırmanın güvenilirlik katsayısını 0,854 bulmuştur.⁶¹

Tablo 2: Motivasyon Ölçeği Puan Aralığı Ölçek Değerlendirme

SEÇENEKLER	PUAN ARALIĞI	ÖLÇEK DEĞERLENDİRME
KESİNLİKLE KATILMIYORUM	1,00 – 1,79	Çok Düşük
	1,80 – 2,59	Düşük
	2,60 – 3,39	Orta
	3,40 – 4,19	Yüksek
KESİNLİKLE KATILYORUM	4,20 – 5,00	Çok Yüksek

Araştırmada kullanılan motivasyon ölçeği çok olumludan az olumluya doğru sıralanmış 5'li likert tipidir. Ölçekte kullanılan ifadelerinin puan değerlendirme aralığı tablo 2'de gösterilmiştir. Olumsuz madde bulunmamaktadır.

⁵⁹ Şener Büyüköztürk vd., Örnekleme Yöntemleri, “<http://members.comu.edu.tr/eozturk/dosyalar/3.ppt>” (Erişim Tarihi: 02.12.2015)

⁶⁰ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.160.

⁶¹ Pekel, **a.g.e.**, 2001, Isparta.

2.4. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Veriler toplandıktan sonra istatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (NCSS, LLC Kaysville, Utah, USA) programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (ortalama, standart sapma, medyan, sıklık ve oran) yanı sıra normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Oneway Anova test ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde Tukey HDS test; iki gruba göre değerlendirmelerde Student t test kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis test ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde ve iki grup değerlendirmelerinde Mann Whitney U test kullanılmıştır. Yaş ile puanlar arası ilişkilerin değerlendirilmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlar % 95'lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

2.4.1. Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach Alfa) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 164 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. Ayrıca soruların, alfa katsayısına ne derecede ve ne yönde etkide bulduklarını saptayabilmek için; "Değişken Silindiği Taktirde Ölçeğin Alfa Katsayısı" (Alpha if Item Deleted) değeri hesaplanmıştır. Söz konusu değerler, herhangi bir değişken silindiği taktirde, geri kalan değişkenlerin iç tutarlılıklarını göstermektedir.

Alfa katsayısının değerlendirilmesi aşağıdaki ölçüte göre yapılır:

$0.0 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

2.4.2. Ortaokulda Öğretmenlik Yapan Öğretmenlerin Motivasyonel Unsurlar Açısından Mevcut Durum Anketi

Ortaokulda öğretmenlik yapan öğretmenlerin motivasyonel unsurlar açısından mevcut durum anketi iç tutarlılığının incelenmesi sonrasında $\alpha = 0,851$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 2.1: Mevcut Durum Anketi Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,851	25

Bu sonuca göre motivasyonel unsurlar açısından mevcut durum anketinin güvenilirlik düzeyi yüksek derecede güvenilir olarak saptanmıştır.

2.4.3. Ortaokulda Öğretmenlik Yapan Öğretmenlerin Motivasyonel Unsurlar Açısından Önem Durumu Anketi

Ortaokulda öğretmenlik yapan öğretmenlerin motivasyonel unsurlar açısından önem durumu anketi iç tutarlılığının incelenmesi sonrasında $\alpha = 0,892$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 2.2: Önem Durumu Anketi Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,892	25

Bu sonuca göre motivasyonel unsurlar açısından önem durum anketinin güvenilirlik düzeyi yüksek derecede güvenilir olarak saptanmıştır.

2.5. BULGULAR

Çalışma 01.05.2015 – 30.09.2015 tarihleri arasında İstanbul ili, Ümraniye ve Kadıköy ilçelerinde görev yapmakta olan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerine %45,7'si (n=85) erkek, %54,3'ü (n=101) kadın toplam 186 olgu ile yapılmıştır. Öğretmenlerin yaşları 22 ile 59 arasında değişmekte olup ortalama yaş $32,14 \pm 7,07$ yıl olarak saptanmıştır.

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin bulgular ortalama, yüzde ve standart dağılımları alınarak tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

	Min-Max	Ort±SD	
Yaş (yıl)	22-59	$32,14 \pm 7,07$	
Cinsiyet	N	%	
	Erkek	85	45,7
	Kadın	101	54,3

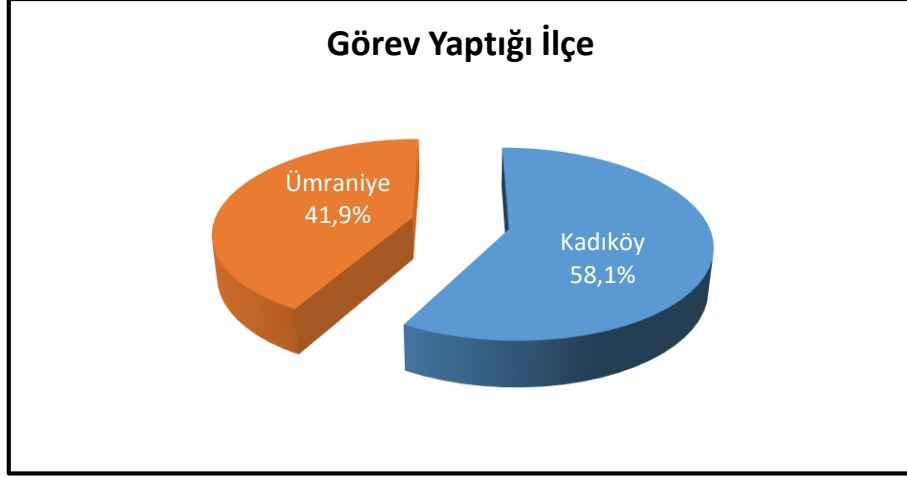
Tablo 3'e bakıldığında çalışmaya katılanların yaşları 22 ile 59 arasında değişmekte olup ortalama yaş $32,14 \pm 7,07$ yıl olarak saptanmıştır.

Çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin görev yaptığı ilçeye göre dağılımları tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlçelere İlişkin Bulgular

	N	%
Görev yaptığı ilçe		
Kadıköy	108	58,1
Ümraniye	78	41,9

Tablo 4'e bakıldığında çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin %58,1'i (n=108) Kadıköy ilçesinde görev yaparken, %41,9'u (n=78) Ümraniye ilçesinde görev yapmaktadır. Bu dağılım şekil 7'deki grafikte de belirtilmiştir.



Şekil 7: Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İlçelerin Dağılımı

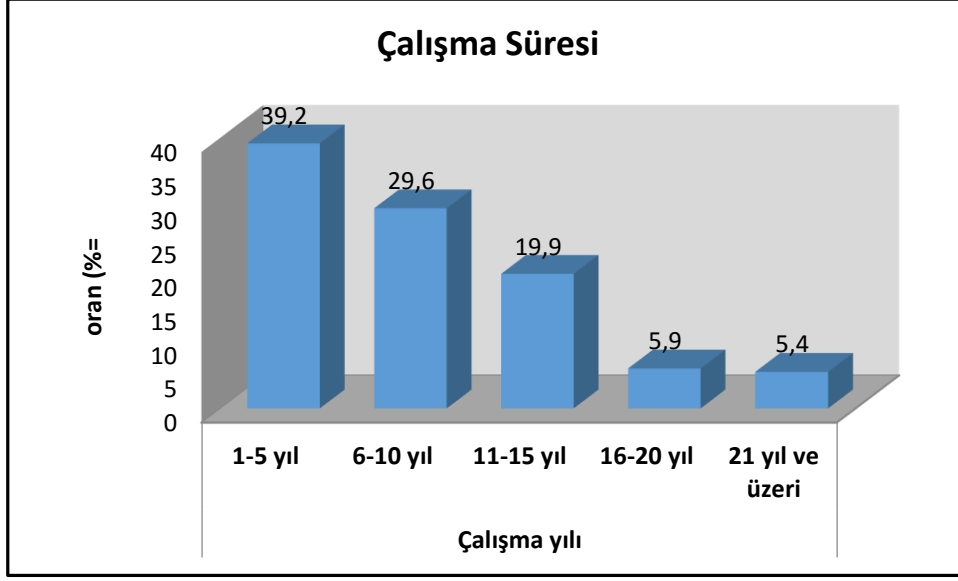
Çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin çalışma sürelerine ilişkin bulgular tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4.1: Öğretmenlerin Çalışma sürelerine İlişkin Bulgular

	n	%
1-5 yıl	73	39,2
6-10 yıl	55	29,6
Çalışma yılı 11-15 yıl	37	19,9
16-20 yıl	11	5,9
21 yıl ve üzeri	10	5,4

Tablo 4.1'e bakıldığında çalışma yıllarına göre fen öğretmenlerinin %39,2'sinin (n=73) 1-5 yıldır öğretmenlik yaptıkları görülürken, %29,6'sının (n=55) 6-10 yıl, %19,9'u (n=37) 11-15 yıl, %5,9'unun (n=11) 16-20 yıl ve %5,4'ünün (n=10) ise 21 yıl ve üzeri sürelerde öğretmenlik yaptıkları görülmektedir.

Tablo 4.1'de belirtilen öğretmenlerin çalışma sürelerinin dağılımı şekil 8'deki grafikte gösterilmiştir.



Şekil 8: Öğretmenlerin Çalışma Sürelerinin Dağılımı

Çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin kapasitelerinin ne kadarını kullandıklarına ilişkin bulgular ranj değerleri, ortalama ve standart değerleri alınarak tablo 5'te gösterilmiştir.

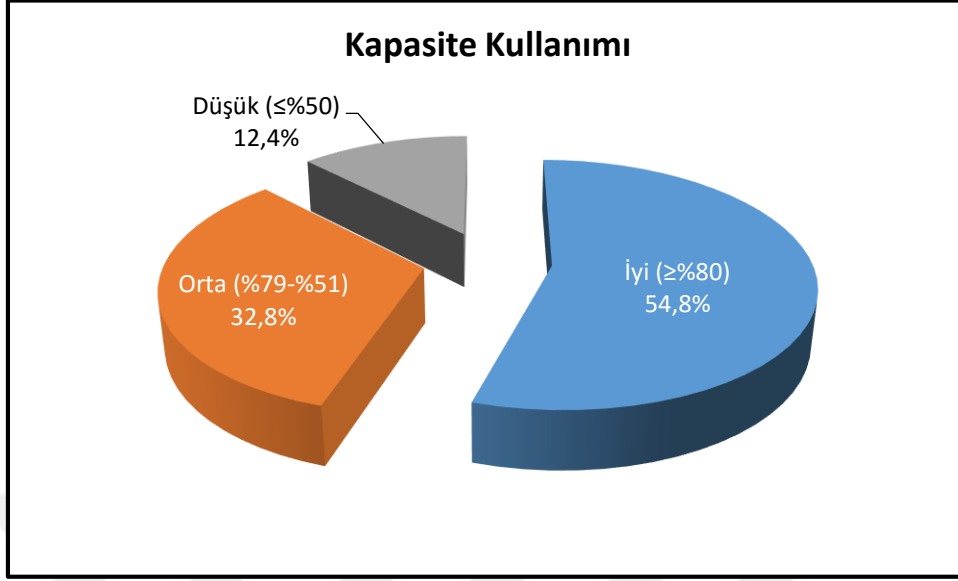
Tablo 5: Öğretmenlerin Kapasite Kullanımına İlişkin Bulgular

		Min-Max	Ort±SD
Kapasite Kullanımı (oran)		20-100	74,25±16,16
		n	%
Kapasite Kullanımı	İyi (≥%80)	102	54,8
	Orta (%79-%51)	61	32,8
sınıflaması	Düşük (≤%50)	23	12,4

Tablo 5'e bakıldığında öğretmenlerin kapasite kullanım oranları 20 ile 100 arasında değişmekte olup, ortalama kapasite kullanımı 74,25±16,16 oran olduğu görülmektedir.

Kapasitesini %80 ve üzerinde kullananlara iyi düzeyde kullananlar; %79-51 arası kullanıcılar orta düzeyde; %50 ve altında kullananları ise düşük düzeyde kapasite kullanımı olarak sınıflandırılmıştır. Bu çalışmaya katılan grubumuzda; %54,8 oranında iyi düzeyde; %32,8 oranında orta düzeyde ve %12,4 oranında düşük düzeyde kapasite kullanımı mevcuttur.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kapasite kullanımlarına ilişkin yapılan sınıflandırma sonuçları şekil 9'daki grafikte gösterilmiştir.



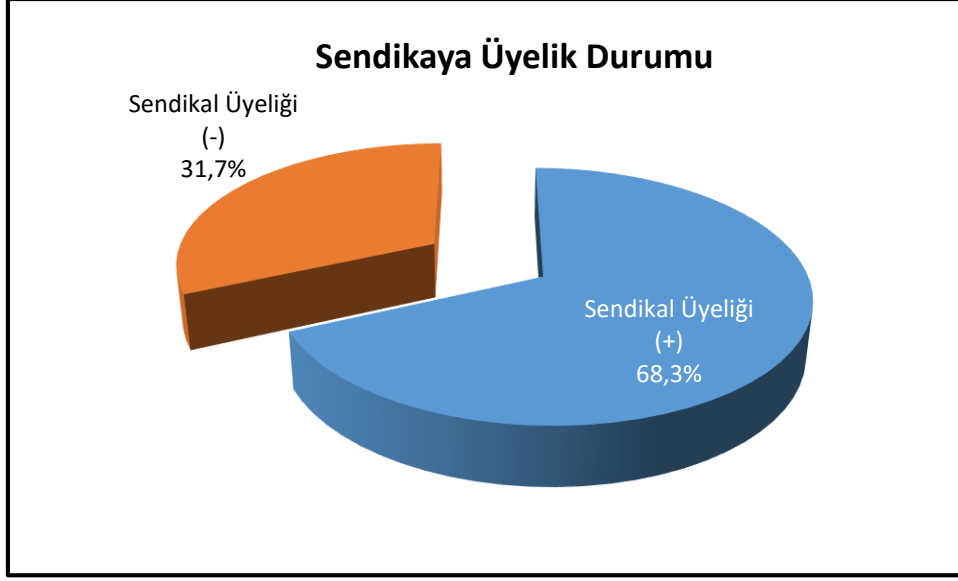
Şekil 9: Öğretmenlerin Kapasite Kullanım Oranlarının Dağılımı

Çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin herhangi bir sendikaya üyeliğine ilişkin yüzdeleri tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Sendika Üyeliğine İlişkin Bulgular

		n	%
Sendikaya	Var	127	68,3
Üyelik	Yok	59	31,7

Tablo 6'ya göre çalışmaya katılanların öğretmenlerin %68,3'ünü (n=127) sendikaya üyeliği varken, %31,7'sinin (n=59) ise sendikaya üyeliği yoktur. Bu sonuçlar şekil 10'daki grafikte de gösterilmiştir.



Şekil 10: Öğretmenlerin Sendikaya Üyelik Durumlarının Dağılımı

Ortaokullarda öğretmenlik yapan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin motivasyonel unsurlar açısından mevcut duruma göre dağılımları Oneway Anova Test kullanılarak tablo 7’de analiz edilmiştir.

Tablo 7: Ortaokullarda Öğretmenlik Yapan Öğretmenlerin Motivasyonel Unsurlar Açısından Mevcut Duruma Göre Dağılımları

Mevcut Durum	Çok Düşük		Düşük		Orta		Yüksek		Çok Yüksek		Ort±SD
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
Ücret seviyeniz	21	11,3	57	30,6	96	51,6	10	5,4	2	1,1	2,54±0,80
Ücretlerin adil olup olmama durumu	39	21,5	40	21,5	62	33,3	24	12,9	21	11,3	2,72±1,25
İşinizde takdir edilme	36	19,4	60	32,3	48	25,8	26	14,0	16	8,6	2,60±1,19
Ödüllendirilme	63	33,9	72	38,7	36	19,4	10	5,4	5	2,7	2,04±0,99
Ödül ve cezalarda adalet	50	26,9	60	32,3	53	28,5	15	8,1	8	4,3	2,31±1,08
Hizmet içi eğitim, kurs vb. geliştirme	44	23,7	50	26,9	63	33,9	22	11,8	7	3,8	2,45±1,09
Bu eğitim, kurs vb. fırsat eşitliği	34	18,3	42	22,6	70	37,6	35	18,8	5	2,7	2,65±1,06
İdareciler / yöneticiler ile ilişki	9	4,8	11	5,9	70	37,6	66	35,5	30	16,1	3,52±0,99
Diğer öğretmen arkadaşlarınızla ilişki	-	-	4	2,2	32	17,2	83	44,6	67	36,0	4,15±0,77
Öğrencilerinizle ilişki	-	-	4	2,2	22	11,7	85	45,7	75	40,3	4,24±0,74

İşinizde daha fazla yetki, sorumluluk	12	6,5	31	16,7	72	38,7	55	29,6	16	8,6	3,17±1,02
Kurumla veya işinizle ilgili belge ulaşabilme	4	2,2	28	15,1	55	29,6	65	34,9	34	18,3	3,52±1,02
Kullandığınız materyallerin okulda bulunma durumu	36	19,4	60	32,3	54	29,0	26	14,0	10	5,4	2,54±1,11
Çalışma saatlerinin uygunluğu	23	12,4	43	23,1	47	25,3	51	27,4	22	11,8	3,03±1,21
Tatil, izin ve istirahat durumunuz	5	2,7	12	6,5	41	22,0	62	33,3	66	35,5	3,92±1,03
Sosyal imkânlar	57	30,6	60	32,3	41	22,0	18	9,7	10	5,4	2,27±1,15
Sigorta, sağlık, iş güvencesi	21	11,3	31	16,7	55	29,6	51	27,4	28	15,1	3,18±1,21
Kurum içi spor, gezi, eğlence vb. faaliyet ek ders, ders yükü vb.)	53	28,5	44	23,7	55	29,6	21	11,3	13	7,0	2,45±1,21
Fazla çalışmanızın telafi edilme durumu	14	7,5	28	15,1	80	43,0	38	20,4	26	14,0	3,18±1,09
Geçici görevlerin (nöbet vs.) sıklığı	33	17,7	52	28,0	73	39,2	18	9,7	10	5,4	2,57±1,05
İlişkide olduğunuz diğer birimler iletişim	11	5,9	23	12,4	80	43,0	42	22,6	30	16,1	3,31±1,06
İşe ilişkin sorunlarda yönetimin tutumu	20	10,8	29	15,6	58	31,2	54	29,0	25	13,4	3,19±1,17
Kişisel sorunlarda yönetimin duyarlılığı	21	11,3	41	22,0	55	29,6	49	26,3	20	10,8	3,03±1,17
İtibar/statü sağlaması açısından öğretmenlik	24	12,9	39	21,0	53	28,5	52	28,0	18	9,7	3,01±1,18
	60	32,3	50	26,9	51	27,4	20	10,8	5	2,7	2,25±1,10

Tablo 7'deki soru ortalamaları incelendiğinde ortalamaları yüksek olan sorular; "Öğrencilerinizle ilişki durumunuz şuan nasıldır?" ($\bar{x}=4,24$) "Diğer öğretmen arkadaşlarınızla ilişki durumunuz şuan nasıldır?" ($\bar{x}=4,15$) ve "Tatil, izin ve istirahat durumunuz şuan nasıldır?" ($\bar{x}=3,92$) olduğu, buna karşılık düşük olduğu sorular ise "Başarıdan dolayı ödüllendirilme durumu şu an nasıldır?" ($\bar{x}=2,04$) "Çevrenizde size bir itibar/statü sağlaması açısından öğretmenlik mesleğinin genel görünüşü şuan nasıldır?" ($\bar{x}=2,25$) ve "Kurumunuzun sunduğu sosyal imkânların durumu şuan nasıldır?" ($\bar{x}=2,27$) olduğu tespit edilmiştir. Tabloya ilişkin ayrıntılı yorumlar tezin sonuç kısmında detaylı olarak ele alınacaktır.

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin motivasyonel unsurlar açısından önem durumuna göre dağılımları tablo 8'de analiz edilmiştir.

Tablo 8: Ortaokulda Öğretmenlik Yapan Öğretmenlerin Motivasyonel Unsurlar Açısından Önem Duruma Göre Dağılımları

Motivasyon üzerindeki Önemli	Çok Önemsiz		Önemsiz		Orta		Önemli		Çok Önemli		Ort±SD
	f	%	f	%	f	f	%	f	%	f	
Ücret seviyesi	4	2,2	9	4,8	26	14,0	60	32,3	87	46,8	4,17±0,98
Ücret adaletinin motivasyona etkisi	4	2,2	17	9,1	27	14,5	49	26,3	89	47,8	4,09±1,08
İşinizde takdir edilme	1	0,5	2	1,1	12	6,5	47	25,3	124	66,7	4,56±0,71
Başarıdan dolayı ödüllendirilme	1	0,5	2	1,1	16	8,6	54	29,0	113	60,8	4,48±0,74
Ödül ve cezalarda mevcut adalet	2	1,1	5	2,7	31	16,7	59	31,7	89	47,8	4,23±0,89
Bu eğitim, kurs vb. geliştirme olanakları	7	3,8	14	7,5	48	25,8	72	38,7	45	24,2	3,72±1,03
Bu eğitim, kurs vb. fırsat eşitliği durumu	5	2,7	14	7,5	42	22,6	75	40,3	50	26,9	3,81±1,00
İdareciler / yöneticiler ile ilişki durumu	2	1,1	2	1,1	16	8,6	61	32,8	105	56,5	4,42±0,78
Diğer öğretmen arkadaşlarınızda ilişki	-	-	2	1,1	23	12,4	58	31,2	103	55,4	4,41±0,74
Öğrencilerinizle ilişki	-	-	1	0,5	4	2,2	38	20,4	143	76,9	4,74±0,52
İşinizde daha fazla yetki	1	0,5	2	1,1	24	12,9	62	33,3	97	52,2	4,35±0,78
Bilgi, belge veya döküme ulaşabilme	1	0,5	4	2,2	34	18,3	70	37,6	77	41,4	4,17±0,84
Materyallerin okulda bulunma durumu	1	0,5	3	1,6	19	10,2	45	24,2	118	63,4	4,48±0,78
Okul saatleri uygunluğu	1	0,5	3	1,6	13	7,0	67	36,0	102	54,8	4,43±0,74
Tatil, izin ve istirahat durumu	1	0,5	1	0,5	16	8,6	41	22,0	127	68,3	4,57±0,71
Sosyal imkânlar	1	0,5	7	3,8	32	17,2	61	32,8	85	45,7	4,19±1,15
Sigorta, sağlık, iş güvencesi ve	3	1,6	2	1,1	21	11,3	53	28,5	107	57,5	4,39±0,85
Kurum içi spor, gezi, eğlence vb.	2	1,1	7	3,8	35	18,8	66	35,5	76	40,9	3,18±1,09
Ek ders, ders yükü	10	5,4	11	5,9	55	29,6	46	24,7	64	34,4	3,77±1,14
Fazla çalışmanın telafi edilme durumu	3	1,6	10	5,4	45	24,2	59	31,7	69	37,1	3,97±0,98
Geçici görevlerin sıklık derecesi	11	5,9	17	9,1	50	26,9	41	22,0	67	36,0	3,73±1,20
İletişim	3	1,6	4	2,2	33	17,7	73	39,2	73	39,2	4,12±0,88
İşe ilişkin yönetimin duyarlılığı	1	0,5	2	1,1	13	7,0	70	37,6	100	53,8	4,43±0,71
Kişisel sorunlara yönetimin duyarlılığı	2	1,1	5	2,7	8	4,3	64	34,4	107	57,5	4,45±0,79
Çevrenizde size bir itibar/statü	4	2,2	1	0,5	17	9,1	40	21,5	124	66,7	4,50±0,85

Tablo 8'deki soru ortalamaları incelendiğinde ortalamaları yüksek olan maddeler; "Çalışılan işten zevk alma ve tatmin olma durumunun çalışanın motivasyonuna etkisi ve verimli

çalışmasındaki önem derecesi" ($\bar{x}=4,76$); "Öğrencilerle olan ilişki durumunun motivasyona ve verimli çalışmaya etkisi" ($\bar{x}=4,74$) ve "Tatillerin, izin ve istirahat durumunun, motive olunmasına ve verimli çalışmaya etkisi" ($\bar{x}=4,57$); buna karşılık verilen cevapların ortalamalarının düşük olduğu maddeler ise "Diğer branşları da düşündüğünüzde size göre ücretlerin ne derece adil olduğu" ($\bar{x}=2,72$); "Okulda düzenlenen sosyal faaliyetlerin durumunun çalışanların motivasyona ve daha verimli çalışılmasındaki önem derecesi" ($\bar{x}=3,18$) ve "Gelişme olanaklarından (eğitim, kurs vb.) faydalanabilme durumunun çalışanın motivasyonuna ve verimli çalışmasına etkisi" ($\bar{x}=3,27$) olarak analiz edilmiştir.

2.5.1. ÜCRET

2.5.1.1. Ücret Seviyesi

Ücret, genel olarak öğretmenlerin Maslow'un hiyerarşisinde olduğu gibi temel ihtiyaçları tatmin edebileceği gibi, statü ve saygınlık ihtiyacını da karşılayan bir etmen olarak düşünülebilir.⁶² Bu sayıltı göz önüne alınarak çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin ücret düzeyinin yeterliliğinin ne olduğuna ilişkin veriler tablo 9'da belirtilmiştir.

Tablo 9: Ücret Düzeyinin Yeterliliği

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Yüksek
	n	21	57	96	10	2
"Ücret seviyeniz şu an ne düzeydedir?" ⁶³	%	11,3	30,6	51,6	5,4	1,1

Ortaokullarda görev yapmakta olan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenleri ücret seviyelerini yeterli bulma düzeyine verdikleri cevaplar doğrultusunda ortalama alındığında 2,54 önem düzeyi normalin çok az altında çıkmıştır. Ayrıca Tablo 9'a bakıldığında çalışmaya katılan öğretmenlerin %51,6'sı emeklerinin karşılığını aldıklarını düşünürken, buna karşılık alınan ücretler %30,6'lık kesimin beklentilerini karşılamamaktadır.

⁶² Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.161.

⁶³ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

Ücret düzeyinin motivasyon ile verimlilikle olan ilişkisi sorusuna fen öğretmenlerinin verdikleri sonuçlar tablo 10'da belirtilmiştir.

Tablo 10: Ücret Düzeyinin Motivasyon ve Verimliliği Etkileme Derecesi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
"Ücret seviyesi, daha verimli çalışanınızda ne kadar önemlidir?" ⁶⁴	n	4	9	26	60	87
	%	2,2	4,8	14,0	32,3	46,8

Tablo 10 incelendiğinde ücret seviyesinin, ortaokullarda görev yapan fen öğretmenleri için 4,17 ortalama ile ele alınan motive edici unsurlardan verimlilik için oldukça etkili bir unsur olarak görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi "Önemli" ve "Çok önemli" seçenekleri işaretleyen iş görenlerin oranı %80'e yakındır.

2.5.1.2. Ücretlerde Adalet

Fen ve teknoloji / fen bilimleri öğretmenlerinin görev yaptıkları okullardaki diğer branşları göz önüne alarak ücret düzeylerinin adillğine verdikleri önem tablo 11'de belirtilmiştir.

Tablo 11: Ücret Düzeyinin Adillliği

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
"Diğer branşları da düşündüğünüzde size göre ücretlerin adil olup olmama durumu şu an nasıldır?" ⁶⁵	n	39	40	62	24	21
	%	21,5	21,5	33,3	12,6	11,3

⁶⁴ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

⁶⁵ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

Tablo 11’de görüldüğü gibi ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin %33,3’ü emeklerine karşılık aldıkları ücretin adalet düzeyini normal bulmakta iken, çalışmaya katılan öğretmenlerin %43’ü ise tam tersine aldıkları ücretlerin adil olmadığını belirtmişlerdir. Ücret unsuru genel olarak 2,72 ortalamaya sahiptir ve normalin biraz altında kalmıştır.

Çalışmaya katılan öğretmenlere göre ücretlerin adillığının motive ve verimli olmalarındaki ilişkisine ait veriler ise tablo12’de belirtilmiştir.

Tablo 12: Ücretlerin Adillığının Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
“Size göre ücretlerin adil olup olmama durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?” ⁶⁶	n	4	17	27	49	89
	%	2,2	9,1	14,5	26,3	47,8

Tablo 12’ye bakıldığında ücretlerin adil olma durumu ve bu durumun önem derecesi 4,09 önem ortalaması ile öğretmenlerin motivasyonlarıyla birlikte aynı zamanda verimliliklerini etkileyen unsurlar arasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Tabloya bakıldığında ortaokullarda görev yapan fen ve teknoloji / fen bilimleri öğretmenlerinin %74,1’i (önemli ve çok önemli) için adil bir ücret dağılımının çok önemli olduğu anlaşılmaktadır.

2.5.2. TAKDİR EDİLME

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerin başarılarından dolayı takdir edilme durumuna ilişkin verdikleri yanıtlar tablo 13’de analiz edilmiştir.

⁶⁶ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

Tablo 13: Başarıdan Dolayı Takdir Edilme

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
<i>"İşinizde takdir edilme, övülme ve teşekkür durumu şu an nasıldır?"⁶⁷</i>	n	36	60	48	26	16
	%	19,4	32,3	25,8	14,0	8,6

Ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerine göre, işinden dolayı takdir edilme durumu ortalama 2,60 gibi seviyede seyretmektedir. Tablo 13'e göre öğretmenlerin %19,4'ü takdir edilmenin çok düşük olduğuna, %32,3'lük kısmı da düşük olduğuna inanmaktadır.

Tablo 14'te çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin iş yerinde takdir edilmelerinin motive ve verimli olmalarıyla ilişkisi analiz edilmiştir.

Tablo 14: Takdir Edilme - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
<i>"İşinizde takdir edilme, övülme ve teşekkür durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"⁶⁸</i>	n	1	2	12	47	124
	%	0,5	1,1	6,5	25,3	66,7

Tabloya bakıldığında, takdir edilmenin ortaokullarda görev yapan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerin için gayet önemli ve çok önemli olduğu ve 4,56 ortalama tekabül ettiği görülmektedir.

⁶⁷ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

⁶⁸ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

2.5.3. ÖDÜLENDİRME

2.5.3.1. Ödüllendirme İlişkisi

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin ödüllенmeye bakış açılarının mevcut durumdaki incelemesi tablo 15'te analiz edilmiştir.

Tablo 15: Öğretmenlerin Ödüllendirmeye Bakışlarının Mevcut Durum İncelemesi

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
<i>"Başarıdan dolayı ödüllendirilme durumu şu an nasıldır?"⁶⁹</i>	n	63	72	36	10	5
	%	33,9	38,7	19,4	5,4	2,7

Ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerine göre, işinden dolayı ödüllendirilme ortalama 2,31 gibi seviyede seyretmektedir. Tablo 14'e göre öğretmenlerin %33,9'u ödüllendirmenin çok düşük olduğuna, %38,7 kısmı da düşük olduğunu ifade etmiştir.

Ödüllendirmeye göre motive ve verimli olma durumu ilişkisi çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Ödüllendirme - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemli	Önemli	Orta	Önemli	Çok Önemli
<i>"Başarıdan dolayı ödüllendirilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"⁷⁰</i>	n	1	2	16	54	113
	%	0,5	1,1	8,6	29,0	60,8

⁶⁹ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

⁷⁰ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

Başarılarından dolayı ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ödüllendirilmesi önemli ve çok önemli olduğu ve ortalamasının ise 4,48 olarak saptandığı görülmektedir. Bu bağlamda mevcut durum ile öğretmenlerin olmasını gerektiği durum arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir.

2.5.3.2. Ödül ve Cezalarda Adalet

Ödül ve cezaların adilliği mevcut durumdaki çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda tablo 17’de analiz edilmiştir.

Tablo 17: Ödül ve Cezaların Adilliği

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
“Ödül ve cezalarda adalet durumunu mevcut durumda nasıl değerlendirirsiniz?” ⁷¹	n	50	60	53	15	8
	%	26,9	32,3	28,5	8,1	4,3

Tablo 17’ye göre çalışmaya katılanların %59,2’si ödül ve cezalardaki adaleti düşük bulurken (önemsiz ve çok önemsiz), %28,5’i normal, %12,4’ü ise yüksek bulmaktadır. Ortalamada ortaya çıkan 2,31 olarak saptanmıştır.

Tablo 18’de ödül ve cezaların adil olma durumu ile çalışmaya katılanlar öğretmenlerin motivasyon ve verimlilik ilişkisi analiz edilmiştir.

Tablo 18: Ödül ve Cezaların Adil Olma Durumu ile Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
“Ödül ve cezalarda mevcut adalet durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?” ⁷²	n	2	5	31	59	89
	%	1,1	2,7	16,7	31,7	47,8

⁷¹ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

⁷² Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

Ödül ve cezalardaki adaletin 4,23 gibi bir önem derecesine sahip olması ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin motivasyon ve verimliliğine etkisinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Tablo 18’de de görüldüğü gibi, ödül ve cezalarda adaletli olmanın ankete katılanların %79,5’i için oldukça yüksek derecede (çok önemli ve önemli) önemli olduğu, %16,7’si için normal derecede ve %3,8’i düşük derecede öneme sahip olduğu sonucu, öğretmenlerin adalet duygusuna verdikleri önemi göstermektedir.

2.5.4. EĞİTİM OLANAKLARI VE FIRSATLARI

2.5.4.1. Eğitim Olanaklardan Faydalanma

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin eğitim olanaklarından mevcut durumda faydalanma durumu tablo 19’da belirtilmiştir.

Tablo 19: Eğitim Olanaklardan Faydalanma

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
"Hizmet içi eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalanabilme durumunuz şu an nasıldır?" ⁷³	n	44	50	63	22	7
	%	23,7	26,9	33,9	11,8	3,8

Eğitim olanaklarından faydalanma unsuruna dair elde edilen 2,45 önem ortalaması, ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin genel olarak "geliştirme ve yetiştirme faaliyetlerinden (eğitim, kurs vb.)" yeterince yararlanamadıklarını düşündüklerini göstermektedir. Buna paralel olarak tablo 19’da da görüleceği %50,6’lık gibi göz ardı edilemeyecek bir kesim eğitim olanaklarından faydalanma durumunu düşük derecede (çok düşük ve düşük) bulmakta iken, yalnızca %15,6’lık bir kesim bu durumu yüksek bulmaktadır. Katılımcıların %33,9’u ise bu durumu normal düzeyde görmektedir.

Eğitim olanaklarından faydalanma ile motivasyon ve verimlilik ilişkisi tablo 20’de verilmiştir.

⁷³ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

Tablo 20: Eğitim Olanaklarından Faydalanma ile Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
<i>"Bu eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalanabilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"⁷⁴</i>	n	7	14	48	72	45
	%	3,8	7,5	25,8	38,7	24,2

Eğitimle ilgili faaliyetlerden faydalanabilme durumunda ortalama 3,72 önem derecesine sahip olup, ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin motive olmasında ve daha verimli çalışmasında önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 20 incelendiğinde ankete katılanların %11,3'lük kısmı için eğitim ile ilgili faaliyetlerden yararlanmanın düşük derecede (çok önemsiz ve önemsiz), %25,8'lik kısmı için normal derecede (normal), %62,9 kısmı ise yüksek derecede (önemli ve çok önemli) önemli olduğu gözlenmektedir.

2.5.4.2. Eğitimde Fırsat Eşitliği

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerine göre eğitim, kurs vb. faaliyetlerden yararlanmada fırsat eşitliği durumu ile ilgili veriler tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21: Eğitim Faaliyetlerinde Fırsat Eşitliği Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
<i>"Bu eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalandırılmada fırsat eşitliği durumu şuan nasıldır?"⁷⁵</i>	n	34	42	70	35	5
	%	18,3	22,6	37,6	18,8	2,7

⁷⁴ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

⁷⁵ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

Ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerine göre kendilerini geliştirme olanaklarından (eğitim, kurs, seminer vb.) faydalanmada fırsat eşitliğinin ortalama 2,65 önem derecesine sahip olarak normalin altında kaldığı görülmektedir. Tablo 21’de görüleceği gibi bu olanaklardan yararlanmada fırsat eşitliği çalışmaya katılan öğretmenlerin %40,9’u için düşük derecede (çok düşük ve düşük), %37,6’sı için normal derecede ve %21,5’i için yüksek derecededir.

Bu olanaklardan yararlanmada fırsat eşitliğinin çalışmaya katılan öğretmenlerin motivasyonlarına olan etkisi tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: Fırsat Eşitliği Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
<i>“Bu eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalandırılmada fırsat eşitliği durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”⁷⁶</i>	n	5	14	42	75	50
	%	2,7	7,5	22,6	40,3	26,9

Ortalama alındığında 3,81 önem derecesi ile ortaokullarda görev yapan fen öğretmenleri için, geliştirme ve yetiştirme faaliyetlerinden (eğitim, kurs, seminer vb.) yararlanmada fırsat eşitliğine verdikleri önemin oldukça yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumun da öğretmenlerin motivasyonlarına ve verimlerine olan etkisi göz ardı edilemeyecek düzeydedir. Tablo 22’ye göre katılımcı öğretmenlerin %10,2’si için bu unsurun düşük derecede (çok önemsiz ve önemsiz) önemli olduğu görülmekte iken, %22,6’sı için normal derecede (orta), %67,2’si için de yüksek derecede (önemli ve çok önemli) önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.5.5. İDARECİLERLE İLİŞKİ

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin mevcut durumda idarecilerle olan ilişkilerine ait görüşleriyle ilgili veriler tablo 23’te verilmiştir.

⁷⁶ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

Tablo 23: İdarecilerle İlişki Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
"İdareciler / yöneticiler ile ilişki durumunuz şu an nasıldır?" ⁷⁷	n	9	11	70	66	30
	%	4,8	5,9	37,6	35,5	16,1

Ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin %16,1'i idarecileriyle ilişkilerinin çok iyi (çok yüksek) ve %35,5'i iyi (yüksek) olduğunu belirtirken, öğretmenlerin %37,6'sı bu durumu normal, %10,7'si ise oldukça kötü (çok düşük ve düşük) düzeyde olduğu Tablo 23'te görülmektedir.

Bu durumda öğretmenlerin idarecilerle ilişkilerinin motive olmalarına ve verimli çalışmalarına verdikleri önem ise tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24: İdarecilerle İlişki Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
"İdareciler / yöneticiler ile ilişki durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?" ⁷⁸	n	2	2	16	61	105
	%	1,1	1,1	8,6	32,8	56,5

Ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin idareci ile ilişkilere ortalama alındığında 4,42 ile yüksek derecede önem vermektedir. Tablo 24'e bakıldığında bu unsur katılımcılardan motivasyonlarına etkisini oldukça (çok önemli ve önemli) önemli bulanların oranı %51,6 iken, %37,6'lık bir kesim bu durumu normal derecede önemli bulmakta ve %10,7'si ise düşük derecede önemli bulmaktadırlar.

⁷⁷ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

⁷⁸ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

2.5.6. DİĞER ÖĞRETMENLERLE İLİŞKİ

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin diğer öğretmenlerle olan ilişkilerinin mevcut durumdaki verilere göre analizi tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25: Diğer Öğretmenlerle İlişki Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
"Diğer öğretmen arkadaşlarınızla ilişki durumunuz şuan nasıldır?" ⁷⁹	n	-	4	32	83	67
	%	-	2,2	17,2	44,6	36,0

Ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin diğer öğretmen arkadaşları ile ilişki durumunun güçlü ve çok güçlü olduğunu belirten grup çalışmaya katılanların %80,6'sını oluştururken, normal olduğunu belirtenler %17,2'sini ve zayıf olduğunu belirtenler de %2,2'sini oluşturmaktadır. Ortalaması 4,15 olarak saptanmıştır.

Çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin mevcut durumda diğer öğretmenlerle olan ilişkilerinin motive olmalarında ve verimli çalışmalarındaki ilişkisine verdikleri yanıtlara ait bulgular tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26: Diğer Öğretmenlerle İlişki Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
"Diğer öğretmen arkadaşlarınızda ilişki durumu, "motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?" ⁸⁰	n	-	2	23	58	103
	%	-	1,1	12,4	31,2	55,4

⁷⁹ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

⁸⁰ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

Tablo 26’da ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin motivasyon ve verimlilik açısından yüksek derecede önemli (önemli ve çok önemli) görenlerin oranı %86,6 iken %12,4’lük bir kısım bu durumu normal derecede önemli olarak nitelendirmekte ve bununla birlikte %1,1’lik bir kısım bu duruma düşük önem atfetmektedirler. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin için önem derecesi ortalama 4,41 ile yüksek bulunmuştur. Bu verilere göre fen öğretmenlerinin diğer çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin mevcut durumla algılarındaki ideal durumun birbirine yakın olduğu görülmektedir.

2.5.7. ÖĞRENCİLERLE İLİŞKİ

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin öğrencilerle olan ilişkilerinin mevcut durumda nasıl olduğuna ilişkin verdiği cevaplara ait veriler tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Öğrencilerle İlişki Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
“Öğrencilerinizle ilişki durumunuz şuan nasıldır?” ⁸¹	n	-	4	22	85	75
	%	-	2,2	11,7	45,7	40,3

Ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin öğrenci ile ilişki durumunun güçlü ve çok güçlü (çok yüksek ve yüksek) olduğunu belirten %86’sını oluştururken, normal olduğunu belirtenler %11,7’sini ve zayıf (düşük) olduğunu belirtenler de %2,2’sini oluşturmaktadır. Ortalaması 4,24 olarak saptanmıştır.

Öğretmen – öğrenci ilişkisinin fen öğretmenlerinin motive olmalarında ve daha verimli çalışmalarında ne kadar önemli olduğuna ilişkin verdiği cevaplara ait veriler tablo 28’de analiz edilmiştir.

⁸¹ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

Tablo 28: Öğrencilerle İlişki Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
"Öğrencilerinizle ilişki durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?" ⁸²	n	-	1	4	38	143
	%	-	0,5	2,2	20,4	76,9

Öğrencilerle ilişki durumu ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin için önem derecesi ortalama 4,74 ile yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda Tablo 28'e bakıldığında ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin %97,3'ü bu durumun motivasyonlarına ve verimlerine olan ilişkisini çok yüksek derecede (önemli ve çok önemli) bulmakta iken, %2,2'si bu duruma normal derecede önem atfedip %0,5'lik bir grup da bu durumun düşük derecede önemli olduğunu belirtmektedirler.

2.5.8. İŞLERİNE İLİŞKİN BELİRTEÇLER

2.5.8.1. İşlerinde Yetki Durumu

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin işlerinde yetki durumunun mevcut durumdaki verilerine ait analiz sonuçları tablo 29'da verilmiştir.

Tablo 29: İşlerinde Yetki Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
"İşinizde daha fazla yetki, sorumluluk veya bağımsızlık verilme durumunuz şuan nasıldır?" ⁸³	n	12	31	72	55	16
	%	6,5	16,7	38,7	29,6	8,6

⁸² Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

⁸³ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

Tablo 29'a bakıldığında ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin %38,2'si yetki ve sorumluluğun mevcut durumda verilmesinin yüksek derecede olduğunu (yüksek ve çok yüksek) söylemekte iken, katılımcıların %37,2'si bu durumun normal derecede olduğunu, %23,2'si de bu durumun düşük düzeyde (çok düşük ve düşük) olduğunu belirtmektedirler.

Bu yetki durumunun öğretmenlerin motive olmalarına ve daha verimli çalışmalarına ilişkin verdiği yanıtlar tablo 30'da analiz edilmiştir.

Tablo 30: İşlerinde Yetki Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
<i>"İşinizde daha fazla yetki, sorumluluk veya bağımsızlık verilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"⁸⁴</i>	n	1	2	24	62	97
	%	0,5	1,1	12,9	33,3	52,2

Tablo 30'a bakıldığında ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerine yetki ve sorumluluk verilme durumuna katılımcıların %85,5'i bu durumun motivasyonlarına ve verimlerine olan ilişkisini çok yüksek derecede (önemli ve çok önemli) bulmakta iken, %12,9'u bu duruma normal derecede önem atfedip %1,5'lik bir grup da bu durumun düşük derecede önemli olduğunu belirtmektedirler. Bu unsur için ortalama önem düzeyi 4,35 olarak saptanmıştır.

2.5.8.2. Dokümanlara Ulaşma

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin doküman ve belgelere ulaşma durumunun mevcut durumdaki verilerine ait analiz sonuçları tablo 31'de verilmiştir.

⁸⁴ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

Tablo 31: Dokümanlara Ulaşma Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
<i>"Kurumla veya işinizle ilgili bilgi, belge veya dokümanlara ulaşabilme durumunuz şuan nasıldır?"⁸⁵</i>	n	4	28	55	65	34
	%	2,2	15,1	29,6	34,9	18,3

Tablo 31'e göre çalışmaya katılanların %53,2'si belge ve dokümanlara ulaşma durumunu yüksek bulurken (yüksek ve çok yüksek), %29,6'sı bu durumu normal, %29,6'sı ise oldukça düşük (düşük ve çok düşük) bulmaktadır. Mevcut durumda dokümanlara ulaşma ortalamada 3,52 olarak normalin üstünde saptanmıştır.

Fen öğretmenlerinin dokümanlara ulaşma durumunun onların motive olmaları durumu ve daha verimli çalışmalarlarıyla olan ilişkisi tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32: Dokümanlara Ulaşma Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemli	Önemli	Orta	Önemli	Çok Önemli
<i>"Kurumla veya işinizle ilgili bilgi, belge veya dokümanlara ulaşabilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"⁸⁶</i>	n	1	4	34	70	77
	%	0,5	2,2	18,3	37,6	41,4

Tablo 32'ye bakıldığında ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin ihtiyaç duyduklarında gerekli belge ve dokümanlara ulaşma durumuna katılımcıların %79'u bu durumun motivasyonlarına ve verimlerine olan ilişkisini çok yüksek derecede (önemli ve çok önemli) bulmakta iken, %18,3'ü bu duruma normal derecede önem atfedip %2,7'lik bir grup da bu durumun düşük derecede önemli olduğunu belirtmektedirler. Bu unsur için ortalama önem düzeyi 4,17 olarak oldukça yüksek saptanmıştır.

⁸⁵ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

⁸⁶ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

2.5.8.3. Materyallerin Okulda Bulunması

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlarda eğitim materyallerinin bulunması durumuna ait analiz sonuçları tablo 33'de verilmiştir.

Tablo 33: Materyallerin Okulda Bulunması Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
"Öğretim sürecinde kullandığınız materyallerin okulda bulunma durumu şuan nasıldır?" ⁸⁷	n	36	60	54	26	10
	%	19,4	32,3	29,0	14,0	5,4

Tablo 33'de çalışmaya katılan fen öğretmenlerinden eğitimde kullandıkları materyallerin okulda bulunma durumunu iyi olarak değerlendirenlerin (yüksek ve çok yüksek) %19,4, bu imkânları normal olarak değerlendiren oranı %29,0 ve materyallerin okulda istenilen düzeyde bulunmadığını belirtenlerin oranı ise katılımcıların %51,7'ini oluşturmaktadır. Ortalaması 2,54 olarak normalin biraz altında saptanmıştır.

Bu materyallerin öğretmenlerin motive olmalarında ve daha verimli çalışmalarına ait veriler tablo 34'de analiz edilmiştir.

Tablo 34: Materyallerin Okulda Bulunması Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemli	Önemli	Orta	Önemli	Çok Önemli
"Öğretim sürecinde kullandığınız materyallerin okulda bulunma durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?" ⁸⁸	n	1	3	19	42	118
	%	0,5	1,6	10,2	24,2	63,4

⁸⁷ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

⁸⁸ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

Tablo 34'de çalışmaya katılan öğretmenlerden %87,6'sı okullarında materyallere ulaşmanın motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %10,2'sini oluşturmakta ve sadece %2,1'lik bir kısım materyallerin bulunmasının önemini düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu unsur için önem düzeyi 4,48 olup çok önemli olduğu görülmektedir. Bu bağlamda fen bilimleri eğitiminin etkili bir biçimde nasıl gerçekleştirildiği göz önüne alındığında öğretmenlere göre motive olmalarında ve verimli çalışmalarında materyallerin varlığının önemi yüksek görülmekte iken okulların koşulların gerekli şekilde iyileştirilmediği görülmektedir.

2.5.8.4. Okula Giriş-Çıkış Saatleri

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin okula giriş – çıkış saatlerinin uygunluğunun mevcut durumdaki verilerine ait analiz sonuçları tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35: Okula Giriş-Çıkış Saatleri Uygunluğu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
	n	23	43	47	51	22
<i>Okula giriş, okuldan çıkış ve ders saatlerinin uygunluğu şuan nasıldır?</i>	%	12,4	23,1	25,3	27,4	11,8

Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin %39,2'i çalışma saatlerinin uygun olma durumunu oldukça yüksek (yüksek ve çok yüksek) olduğunu, %25,3'i normal (orta) olduğunu, %31,5'i de düşük ve çok düşük (çok düşük ve düşük) olduğunu belirtmektedirler.

Okula giriş çıkış saatlerinin öğretmenlerin motive olmaları ve daha verimli çalışmalarıyla ilişkisi tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36: Okula Giriş-Çıkış Saatleri Uygunluğu – Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
“Okula giriş, okuldan çıkış ve ders saatlerinin uygunluğu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?” ⁸⁹	n	1	3	13	67	102
	%	0,5	1,6	7,0	36,0	54,8

Tablo 36’da çalışmaya katılan öğretmenlerden %90,8’i okullarındaki çalışma saatlerinin uygunluğunun motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %7’sini oluşturmakta ve sadece %2,1’lik bir kesim çalışma saatlerinin uygunluğunun önemini düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu unsurun öğretmenlerin motivasyonları için önem düzeyi ortalaması 4,43 olarak saptanmıştır.

2.5.9. TATİL VE İZİN

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin tatil ve izin durumlarının mevcut durumdaki verilerine ait analiz sonuçları tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37: Tatil ve İzin Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
“Tatil, izin ve istirahat durumunuz şuan nasıldır?” ⁹⁰	n	5	12	41	62	66
	%	2,7	6,5	22,0	33,3	35,5

Tablo 37’de görüldüğü gibi tatil, izin ve istirahat durumlarının yüksek derecede (yüksek ve çok yüksek) olduğunu belirten ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin oranı %68,8, normal derecede (orta) olduğunu belirtenlerin oranı %22, düşük derecede (düşük ve çok

⁸⁹ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

⁹⁰ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

düşük) olduğunu belirtenlerin oranı %9,2'dir. Mevcut durumda ortalama 3,92 olarak saptanmıştır.

Çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin tatil ve izin durumunun motivasyon ve verimlilik ilişkisi tablo 38'de analiz edilmiştir.

Tablo 38: Tatil ve İzin Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
"Tatil, izin ve istirahat durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?" ⁹¹	n	1	1	16	41	127
	%	0,5	0,5	8,6	22,0	68,3

Tablo 38'de görüldüğü gibi çalışmaya katılan öğretmenlerden %90,3'ü tatil ve izin durumunun motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %8,6'sını oluşturmakta ve sadece %1'lik bir kısım tatil ve izin durumunun istenilen düzeyde olmasının öneminin düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu unsur için motivasyonel önem düzeyi ortalaması 4,57 olarak oldukça yüksek saptanmıştır.

2.5.10. SOSYAL İMKÂNLAR

2.5.10.1. Kurumun Sosyal İmkânları

Tablo 39'da çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin sosyal imkânlardan faydalanma durumuna ilişkin verdikleri cevaplara ait analiz verilmiştir.

⁹¹ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.210.

Tablo 39: Sosyal İmkânların Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
	n	57	60	41	18	10
"Kurumunuzun sunduğu sosyal imkânların durumu şuan nasıldır?" ⁹²	%	30,6	32,3	22,0	9,7	5,4

Kurumun sunduğu sosyal imkânlar tablo 39'da görüldüğü gibi çalışanların %62,9'una göre düşük, %22'sine göre normal ve %15,1'ine göre ise yüksektir. Motivasyon için mevcut durum ortalaması 2,27 olarak saptanmıştır.

Sosyal imkânlardan yararlanma durumunun öğretmenlerin motive olmalarında ve daha verimli çalışmalarındaki önemine verdikleri yanıtlara ait analiz tablo 40'ta verilmiştir.

Tablo 40: Sosyal İmkânların Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemli	Önemli	Orta	Önemli	Çok Önemli
	n	1	7	32	61	85
"Kurumunuzun sunduğu sosyal imkânların durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?" ⁹³	%	0,5	3,8	17,2	32,8	45,7

Tablo 40'da çalışmaya katılan öğretmenlerden %78,5'i sosyal imkânların sunulmasının motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede (önemli ve çok önemli) etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %17,2'sini oluşturmakta ve sadece %4,3'lük bir kesim sosyal imkânların bulunmasının önemini düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Sosyal imkânların bulunmasının motivasyon için önem düzeyi ortalaması 4,19 olarak saptanmıştır. Bu sonuçlardan, öğretmenlerin sosyal imkânlarının yetersiz olduğu; ayrıca bu durumun da onların motive olmalarında ve daha verimli çalışmalarında da yüksek derece önem arz ettiği çıkarılabilir.

⁹² Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

⁹³ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

2.5.10.2. Sigorta ve Emeklilik İmkânları

Tablo 41’de çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin sigorta ve emeklilik durumlarına ilişkin verdikleri cevaplara ait analiz verilmiştir.

Tablo 41: Sigorta ve Emeklilik Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
“Sigorta, sağlık, iş güvencesi ve emeklilik durumu şuan nasıldır?” ⁹⁴	n	21	31	55	51	28
	%	11,3	16,7	29,6	27,4	15,1

Tablo 41’e göre %28’i (çok düşük ve düşük) bu koşulların kötü olduğuna, %29,6’sı (orta) normal olduğuna, %42,5’i (yüksek ve çok yüksek) de iyi olduğuna inanmaktadır. Ülkemizdeki sosyal güvencenin de varlığı ve mevcut durumu göz önüne alındığında bu koşulların 3,18 ortalama ile ortaokullarda görev yapmakta olan fen öğretmenleri için de normal bir düzey seyrettiği saptanmıştır.

Çalışmaya katılan fen öğretmenlerine göre sigorta ve emeklilik durumunun motivasyon ile verimlilik ilişkisi tablo 42’de analiz edilmiştir.

Tablo 42: Sigorta ve Emeklilik Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
“Sigorta, sağlık, iş güvencesi ve emeklilik durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?” ⁹⁵	n	3	2	21	53	107
	%	1,3	1,1	11,3	28,5	57,5

⁹⁴ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

⁹⁵ Pekel, a.g.e., 2001, s.210.

Tablo 42’de ankete katılan öğretmenlerin %2,8’i bu sigorta, iş güvencesi, sağlık ve emeklilik durumunun motivasyon ve verimliliklerini düşük seviyede (çok önemsiz ve önemsiz) etkilendiğini belirtmişler, %11,3’ü için bu durumun normal düzeyde olduğu, buna karşın bu durumun %86’lık bir kesimi ise oldukça yüksek (önemli ve çok önemli) düzeyde etkilediği sonucuna varılmıştır. Motivasyon için önem düzeyi ortalaması 4,39 olarak saptanmıştır.

2.5.10.3. Sosyal Faaliyetler

Tablo 43’de çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin sosyal faaliyetlerden faydalanma durumuna ilişkin verdikleri cevaplara ait analiz verilmiştir.

Tablo 43: Sosyal Faaliyetlerin Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
"Kurum içi spor, gezi, eğlence vb. faaliyetlerin durumu şuan nasıldır?" ⁹⁶	n	53	44	55	21	13
	%	28,5	23,7	29,6	11,3	7,0

Kurum içi sosyal faaliyetlerin (gezi, spor, eğlence vs.) mevcut durumda 2,45 ortalama ile ortalamanın biraz altında olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 43’te görüldüğü gibi bu tür uğraşların az olduğunu düşünenlerin oranı (çok düşük ve düşük) %52,2’si %29,6’sı normal olduğuna, %18,3’ü (yüksek ve çok yüksek) de iyi olduğuna düşünmektedir.

Çalışmaya katılan fen öğretmenlerine göre sosyal faaliyet imkânlarının motivasyonlarına ve verimliliklerine etkisine dair verdikleri cevapların analizleri tablo 44’te gösterilmiştir.

⁹⁶ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.211.

Tablo 44: Sosyal Faaliyetlerin Durumu – Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
"Kurum içi spor, gezi, eğlence vb. faaliyetlerin durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?" ⁹⁷	n	2	7	35	66	76
	%	1,1	3,8	18,8	35,5	40,9

Tablo 44'de bu açıdan sosyal uğraşların varlığını yüksek derecede (önemli ve çok önemli) bulanların oranı %76,4 iken, bu duruma verilen önemi normal düzeyde bulanların oranı %18,8 ve düşük derecede önem atfedenlerin oranı %4,9'dur. Motivasyon için önem düzeyi ortalaması 4,39 olarak saptanmıştır. Sosyal bir varlık olan insanın sosyal faaliyetlere katılımının motivasyonlarını yüksek derecede etkilediği göz ardı edilemez. Bu bağlamda çalışmaya katılan öğretmenler de bu durumun önemini vurgularken imkânların yeterince iyi olmadığı gözlemlenmektedir.

2.5.10.4. Fazla Çalışma

Tablo 45'de, fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin mevcut durumda ek çalışma yüküne dair verdiği cevaplar analiz edilmiştir.

Tablo 45: Fazla Çalışma Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
"Normalden fazla çalışma durumu (ek ders, ders yükü vb.) şuan nasıldır?" ⁹⁸	n	14	28	80	38	26
	%	7,5	15,1	43,0	20,4	14,0

Tablo 45'te görüldüğü gibi çalıştıkları kurumda fazla mesai durumunu yüksek (yüksek ve çok yüksek) bulanlar öğretmenlerin oranı %34,4 olurken, öğretmenlerin %43'ü bu durumu normal olarak belirtmiş ve %22,6'lık bir kesim için fazla çalışma ve mesai durumunun varlığının

⁹⁷ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.211.

⁹⁸ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.211.

düşük olduğu saptanmıştır. Bu yüzdelere karşı normalden fazla çalışma durumunun varlığının mevcut durumda ortalaması 3,18 olarak gerçekleşerek, normalin üstünde görünmektedir.

Öğretmenlerin fazla çalışma durumunun motivasyon ve verimlilik ilişkisi tablo 46'da analiz edilmiştir.

Tablo 46: Fazla Çalışma Durumunun Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
<i>"Normalden fazla çalışma durumu (ek ders, ders yükü vb.) motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"⁹⁹</i>	n	10	11	55	46	64
	%	5,4	5,9	29,6	24,7	34,4

Tablo 46'da görüldüğü gibi çalışmaya katılan öğretmenlerden %59,1'i fazla çalışma durumunun motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede (önemli ve çok önemli) etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %29,6'sını oluşturmakta ve %11,3'lük bir kesim ise fazla çalışma durumunun bulunmasının önemini düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Motivasyon için önem düzeyi ortalaması 3,97 olarak normalin üstünde saptanmıştır.

2.5.10.5. Telafi Durumu

Tablo 47'de ortaokullarda görev yapan fen öğretmenlerinin fazla çalışmalarının telafi durumuna ilişkin veriler anali edilmiştir.

⁹⁹ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.211.

Tablo 47: Fazla Çalışmanın Telafi Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
	n	33	52	73	18	10
<i>"Fazla çalışmanızın telafi edilme durumu şuan nasıldır?"¹⁰⁰</i>	%	17,7	28,0	39,2	9,7	5,4

Tablo 47'ye bakıldığında normalden fazla çalışmalarının oldukça iyi bir şekilde telafi edildiğini (çok yüksek ve yüksek) belirtenler katılımcıların %15,1'ini oluşturmakta iken, bu telafi durumunun normal derecede varlığını düşünenlerin oranı %39,2, düşük derecede (çok düşük ve düşük) telafi edildiğini düşünenlerin oranı %45,7'dir. Şu andaki ortalaması 2,57 olup orta düzeydedir.

Tablo 48'de bu telafi durumunun öğretmenlerin motivasyon ve verimliliklerine etkisi analiz edilmiştir.

Tablo 48: Telafi Durumunun Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemli	Önemli	Orta	Önemli	Çok Önemli
	n	3	10	45	59	69
<i>"Fazla çalışmanızın telafi edilme durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"¹⁰¹</i>	%	1,6	5,4	24,2	31,7	37,1

Tablo 48'de çalışmaya katılan öğretmenlerden %68,8'i fazla mesainin telafi durumunun motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede (önemli ve çok önemli) etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %24,2'sini oluşturmakta ve sadece %7'lik bir kesim fazla çalışmanın telafi durumunun düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bu unsur için motivasyonel önem düzeyi ortalaması 3,97 olarak saptanmıştır.

¹⁰⁰ Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

¹⁰¹ Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

2.5.11. GEÇİCİ NÖBET

Çalışmaya katılan öğretmenlerin mevcut durumdaki geçici nöbet sıklığına dair verdikleri cevaplar tablo 49'da analiz edilmiştir.

Tablo 49: Geçici Nöbet Sıklığı

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
<i>"Geçici görevlerin (nöbet vs.) sıklık derecesi şuan nasıldır?"¹⁰²</i>	n	11	23	80	42	30
	%	5,9	12,4	43,,0	22,6	16,1

Tablo 49'da ankete katılan öğretmenlerden %38,7'si nöbet ve benzeri geçici görevlerin çok sık olduğunu (yüksek ve çok yüksek) belirtirken, katılımcıların %43'ü bu durumun sıklığını normal olduğunu, %17,9'luk bir kesim ise nöbet ve benzeri geçici görevlerin varlığının sıklığını oldukça düşük (düşük ve çok düşük) olduğunu belirtmişlerdir. Şu andaki ortalaması 3,31 olup ortalamanın üzerindedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin geçici nöbet sıklıklarının motivasyon ve verimliliklerine etkisine ilişkin verdikleri cevaplar tablo 50'de analiz edilmiştir.

Tablo 50: Geçici Nöbet Sıklığı - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
<i>"Geçici görevlerin sıklık derecesi motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"¹⁰³</i>	n	11	17	50	41	67
	%	5,9	9,1	26,9	22,0	36,0

Tablo 50'de çalışmaya katılan öğretmenlerden %58'i geçici görevlerin sıklığının motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede (önemli ve çok önemli) etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %26,9'unu oluşturmakta

¹⁰² Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.211.

¹⁰³ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.211.

ve %15'lik bir kesim sosyal imkânların bulunmasının önemini düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Motivasyon için önem düzeyi ortalaması 3,73 olarak saptanmıştır.

2.5.12. İLETİŞİM DURUMU

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin mevcut durumda diğer birimlerle iletişiminin nasıl olduğuna dair verdikleri cevaplar tablo 51'de analiz edilmiştir.

Tablo 51: İletişim Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
	n	20	29	58	54	25
<i>"İlişkide olduğunuz diğer birimlerle (rehberlik vs.) iletişim durumu şuan nasıldır?"¹⁰⁴</i>	%	10,8	15,6	31,2	29,0	13,4

Tablo 51'de görüldüğü gibi çalışmaya katılan öğretmenlerden %42,4'ü diğer birimlerle sağlıklı bir şekilde iletişim kuranların oranı %42,4 olarak saptanmıştır. Bununla birlikte katılımcıların %31,2'si bu durumun normal düzeyde gerçekleştiğini belirtirken %26,4'lük bir kesim ise sağlıklı bir iletişimlerinin bulunmadığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte bu unsurun ortalaması 3,19 olarak hesaplanmış olup, sonuçlar ortalamasının üstünde bir seviyededir.

Tablo 52'de çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin diğer birimlerle iletişiminin motivasyon ve verimlilikleriyle ilişkisi analiz edilmiştir.

¹⁰⁴ Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

Tablo 52: İletişim Durumu - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
"İlişkide olduğunuz diğer birimlerle (rehberlik vs.) iletişim durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?" ¹⁰⁵	n	3	4	33	73	73
	%	1,6	2,2	17,7	39,2	39,2

Tablo 52'de çalışmaya katılan öğretmenlerden %78,4'ü diğer birimlerle sağlıklı bir iletişim kurulmasının motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede (önemli ve çok önemli) etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %17,7'sini oluşturmakta ve sadece %3,8'lik bir kesim sosyal imkânların bulunmasının önemini düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Diğer birimlerle olan iletişim durumunun motivasyon için önem düzeyi ortalaması 4,12 olarak saptanmıştır. Bu bağlamda fen öğretmenlerinin verdikleri eğitimin verimliliği açısından rehberlik gibi diğer birimlerle ilişkilerinin yüksek derecede önem taşıdığı; ancak bu iletişimin mevcut durumda beklenilenden daha düşük olduğu görülmektedir.

2.5.13. YÖNETİM DUYARLILIĞI

2.5.13.1. Öğretmenlerin Yönetimin Duyarlılığına bakışı

Çalışmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları ortaokullarda işe ilişkin sorunlara karşı yönetimin duyarlılığına ilişkin verdikleri cevaplar tablo 53'de analiz edilmiştir.

¹⁰⁵ Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

Tablo 53: Yönetim Duyarlılığı

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
<i>"İşe ilişkin sorunlara karşı yönetimin duyarlılığı şuan nasıldır?"¹⁰⁶</i>	n	21	41	55	49	20
	%	11,3	22,0	29,6	26,3	10,8

Tablo 53'de orta okullarda görev yapmakta olan fen öğretmenlerinin %37,1'i idarenin işlerine ilişkin sorunlarına yüksek derecede duyarlı olduğunu belirtirken, %29,6'sı bu durumun normal düzeyde olduğunu, %33,3'ü de idarenin yeteri kadar duyarlılık göstermediğini belirtmektedirler. Mevcut durumda ortalama 3,03 olarak saptanmış olup ortalamanın biraz üzerinde bulunmuştur.

Okuldaki öğretmenin işlerinde yaşanan sorunlarına karşı idarenin / yönetimin duyarlılığının öğretmenlerin motivasyon ve verimlilikleriyle olan ilişki Tablo 54'de analiz edilmiştir.

Tablo 54: Yönetim Duyarlılığı - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
<i>"İşe ilişkin sorunlara karşı yönetimin duyarlılığı motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"¹⁰⁷</i>	n	1	2	13	70	100
	%	0,5	1,1	7,0	37,6	53,8

Tablo 54'de çalışmaya katılan öğretmenlerden %94,1'i idarenin işe dair yaşanan sorunlara duyarlılığının motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede (önemli ve çok önemli) etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %7'sini oluşturmakta ve sadece %1,6'lık bir bu durumun öneminin düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Motivasyon için önem düzeyi ortalaması 4,43 olarak saptanmıştır.

¹⁰⁶ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.211.

¹⁰⁷ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.211.

Etkili ve ekonomik bir eğitim - öğretim için kurum içi sorunların en aza indirgenmesi şüphesiz ki büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda okullarda görev alan yöneticilere (idarecilere) büyük bir görev düşmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda yöneticilerin ortalama düzeyde etkili planlamalar yaptığı görülürken, öğretmenlerin beklentilerinin tam olarak yerine getirilemediği anlaşılmaktadır.

2.5.13.2. Öğretmenlerin Sorunlarına Yönetimin Duyarlılığı

Tablo 55’de çalışmaya katılan öğretmenlerin sorunlarına karşı yönetimin duyarlılığına ilişkin verilerin analizi yer almaktadır.

Tablo 55: Öğretmenlerin Sorunlarına Yönetimin Duyarlılığı

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
	n	24	39	53	52	18
<i>“Öğretmenlerin kişisel sorunlarına karşın yönetimin duyarlılığı şuan nasıldır?”¹⁰⁸</i>	%	12,9	21,0	28,5	28,0	9,7

Tablo 55’de ankete katılanların %37,7’si yönetimin ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sorunlarına karşı yüksek derecede (yüksek ve çok yüksek), %28,5’i normal derecede, %33,9’u da düşük derecede (çok düşük ve düşük) duyarlı olduğunu belirtmektedirler. Mevcut durumdaki ortalama 3,01’dir.

Öğretmenlerin sorunlarına dair yönetimin duyarlılığı ve verimlilik ilişkisi tablo 56’da analiz edilmiştir.

¹⁰⁸ Pekel, **a.g.e.**, 2001, s.211.

Tablo 56: Öğretmenlerin Sorunlarına Yönetimin Duyarlılığının Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
"Öğretmenlerin kişisel sorunlarına karşın yönetimin duyarlılığı motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?" ¹⁰⁹	n	2	5	8	64	107
	%	1,1	2,7	4,3	34,4	57,5

Tablo 56'da çalışmaya katılan öğretmenlerden %91,9 gibi büyük bir kısmı kişisel sorunlara karşı idarenin duyarlılığının motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede (önemli ve çok önemli) etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %4,3'ünü oluşturmakta ve sadece %3,8'lik bir kesim sosyal imkânların bulunmasının önemini düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Motivasyon için önem düzeyi ortalaması 4,45 olarak saptanmıştır.

2.5.13.3. Öğretmenlik Mesleğinin İtibar/Statü Açısından Genel Görüşü

Ortaokullarda görev yapan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda öğretmenlik mesleğinin itibar/statü açısından genel görüşü tablo 57'de analiz edilmiştir.

Tablo 57: Öğretmenlik Mesleğinin İtibar/Statü Açısından Genel Görüşü

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
"Çevrenizde size bir itibar/statü sağlaması açısından öğretmenlik mesleğinin genel görünüşü şuan nasıldır?" ¹¹⁰	n	60	50	51	20	5
	%	32,3	26,9	27,4	10,8	2,7

¹⁰⁹ Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

¹¹⁰ Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

Tablo 57’de çalışanlarına bir statü sağlaması açısından, mesleğin itibarının genel görünüşünü düşük (çok düşük ve düşük) bulanlar katılımcıların %59,2’sini, normal düzeyde bulanlar katılımcıların %27,4’ünü ve yüksek (çok yüksek ve yüksek) bulanlar da 13,5’ini oluşturmaktadır. Mevcut durum ortalaması 2,25 olarak saptanmış olup ortalamanın altında bulunmuştur.

Tablo 58’de öğretmenlik mesleğinin itibar/statü açısından genel görünüşünün motivasyon ve verimlilik ilişkisi analiz edilmiştir.

Tablo 58: Öğretmenlik Mesleğinin İtibar/Statü Açısından Genel Görünüşünün Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
<i>“Çevrenizde size bir itibar/statü sağlaması açısından öğretmenlik mesleğinin genel görünüşü motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”¹¹¹</i>	n	4	1	17	40	124
	%	2,2	0,5	9,1	21,5	66,7

Tablo 58’de çalışmaya katılan öğretmenlerden %88,2’si öğretmenlik mesleğinin itibarının motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede (önemli ve çok önemli) etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %9,1’ini oluşturmakta ve sadece %2,7’lik bir kesim meslek itibarının düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Motivasyon için önem düzeyi ortalaması 4,50 olarak oldukça yüksek saptanmıştır.

Bu verilerden anlaşılmaktadır ki, günümüzde öğretmenlerin gözünde öğretmenlik mesleğinin itibari önem sıralamasında üst basamaklarda yer almaktadır ve öğretmenlerin motivasyon ve verimliliklerine yüksek derecede etki etmektedir. Buna karşın öğretmenlerin kendi meslekleriyle ilgili statü algılarının çok çok düşük olduğu ve olması gereken durum ile arada büyük bir farkın var olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve tercih edilebilirliği açısından büyük endişeler taşımaktadır.

¹¹¹ Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

2.5.14. SENDİKA ÜYELİK DURUMU

Tablo 59’da öğretmenlerin herhangi bir sendikaya üye olma durumları verilmiştir.

Tablo 59: Öğretmenlerin Sendikalara Üye Olma Durumları

		n	%
Sendika Üyeliği	Evet	127	68,3
	Hayır	59	31,7
Total		186	100,0

Çalışmaya katılan öğretmenlerin %68,3’ünün (127) herhangi bir sendikaya üyeliği varken; %31,7’sinin (59) sendikalara üyeliği bulunmamaktadır.

2.5.14.1. Sendikanın Savunma Durumu

Sendikaya üye olan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda sendikanın kendilerini şifahi ve hukuki açıdan savunma durumu tablo 60’da analiz edilmiştir.

Tablo 60: Sendikanın Savunma Durumu

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
<i>“Eğer üyeyseniz sendikanızın şifahi ve hukuki açıdan sizi himaye etme ve savunma durumu şuan nasıldır?”¹¹²</i> (n=127)	n	13	22	44	25	23
	%	10,2	17,3	34,6	19,7	18,1

¹¹² Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

Tablo 60'da çalışanların sendikaların şifahi ve hukuki açıdan himaye etme ve savunma durumu düşük bulanların oranı %27,5, normal bulanların oranı %34,6, yüksek bulanların oranında 37,8'dir. Mevcut durum ortalaması 3,18 olup ortalamanın biraz üzerinde bulunmuştur.

Tablo 61'de sendikanın öğretmenleri şifahi ve hukuki açıdan savunma durumunun öğretmenlerin motivasyon ve verimlilik ilişkisi analiz edilmiştir.

Tablo 61: Sendikanın Savunma Durumu – Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
"Eğer üyeyseniz sendikanızın şifahi ve hukuki açıdan sizi himaye etme ve savunma durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?" ¹¹³ (n=127)	N	7	10	14	35	61
	%	5,5	7,9	11,0	37,6	48,0

Tablo 61'de çalışmaya katılan sendikaya üye öğretmenlerden öğretmenlerden %75,6'sı sendikanın kendilerini savunmasının motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede (önemli ve çok önemli) etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler katılımcıların %11'ini oluşturmakta ve %13,4'lük bir kesim bu durumun öneminin düşük derecede (çok düşük ve düşük) önemli olduğunu belirtmişlerdir. Motivasyon için önem düzeyi ortalaması 4,05 olarak saptanmıştır.

Bu verilerden anlaşılacağı üzere, ortalamanın üstünde bir şekilde öğretmenler kendilerini temsil ettiklerini düşündükleri sendikalara üye olma eğilimindedirler. Bunun altında yatan sebep ise sendikanın kendilerini şifahi ve hukuki açıdan koruduğuna ve korumaya devam edeceğine inanmalarıdır.

¹¹³ Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

2.5.15. İŞ TATMİNİ

Tablo 62’de ortaokullarda görev yapmakta olan fen bilimleri/fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatminleri ile ilgili soruya verdikleri cevaplar analiz edilmiştir.

Tablo 62: Yaptığı İşten Zevk Alma

		Çok Düşük	Düşük	Orta	Yüksek	Çok Yüksek
“Yaptığınız işten zevk alma ve tatmin olma durumunuz şuan nasıldır?” ¹¹⁴	n	8	22	63	65	28
	%	4,3	11,7	33,9	34,9	15,1

Tablo 62’de yaptığınız işten düşük oranda zevk alma durumu %16,1 normal oranda zevk alanların oranı %33,9, yüksek oranda zevk alanların oranı %50’dir. Mevcut durum ortalaması 3,45 olup ortalamanın üzerinde bulunmuştur.

Tablo 63’de öğretmenlerin iş tatminlerinin motivasyon ve verimlilikleriyle olan ilişkisi analiz edilmiştir.

Tablo 63: Yaptığı İşten Zevk Alma - Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi

		Çok Önemsiz	Önemsiz	Orta	Önemli	Çok Önemli
“Yaptığınız işten zevk alma ve tatmin olma durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne derece önemlidir?” ¹¹⁵	n	-	-	6	33	147
	%	-	-	3,2	17,7	79,0

Tablo 63’de çalışmaya katılan öğretmenlerden %96,7’si meslekten zevk alma durumunun öğretmenlerin motivasyon ve verimliliklerini yüksek derecede (önemli ve çok önemli) etkilediğini belirtmekte; bu durumu normal derecede önemli olarak belirtenler

¹¹⁴ Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

¹¹⁵ Pekel, a.g.e., 2001, s.211.

katılımcıların %3,2'sini oluşturmaktadır. Motivasyon için önem düzeyi ortalaması 4,76 olarak saptanmıştır.

Bu verilere göre öğretmenlerin yarıya yakın bir kısmının yaptıkları işten tatmin oldukları görülmektedir. Aynı şekilde öğretmenlerin tamamına yakının ise yaptığı işten zevk almalarının motive olmalarında ve verimli çalışmalarında çok yüksek öneme sahip olduğu, bu durumun da motive edici unsurlar arasında üst basamaklarda yer aldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 64'de ortaokullarda görev alan fen bilimleri/fen ve teknoloji öğretmenlerinin motivasyonel unsurlar açısından önem düzeyleri sıralamalarının ve onlara ait mevcut durumların dağılımları analiz edilmiştir.



Tablo 64: Ortaokullarda Görev Alan Öğretmenlerin Motivasyonel Unsurlar Açısından Önem Düzeyleri Sıralamalarının ve Onlara Ait Mevcut Durumların Dağılımları

Motivasyonel Unsurlar	Önem Puanı (1-5)	Motivasyonel Unsurlar	Mevcut durum Puanı (1-5)
<i>“Öğrencilerinizle ilişki durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,74	<i>Öğrencilerinizle ilişki durumunuz şuan nasıldır?</i>	4,24
<i>Tatil, izin ve istirahat durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,57	<i>Tatil, izin ve istirahat durumunuz şuan nasıldır?</i>	3,92
<i>İşinizde takdir edilme, övülme ve teşekkür durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,56	<i>İşinizde takdir edilme, övülme ve teşekkür durumu şu an nasıldır?</i>	2,60
<i>Başarıdan dolayı ödüllendirilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,48	<i>Başarıdan dolayı ödüllendirilme durumu şu an nasıldır?</i>	2,04
<i>Öğretim sürecinde kullandığınız materyallerin okulda bulunma durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,48	<i>Öğretim sürecinde kullandığınız materyallerin okulda bulunma durumu şuan nasıldır?</i>	2,54
<i>Öğretmenlerin kişisel sorunlarına karşın yönetimin duyarlılığı motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,45	<i>Öğretmenlerin kişisel sorunlarına karşın yönetimin duyarlılığı şuan nasıldır?</i>	3,01
<i>İşe ilişkin sorunlara karşı yönetimin duyarlılığı motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,43	<i>İşe ilişkin sorunlara karşı yönetimin duyarlılığı şuan nasıldır?</i>	3,03
<i>Okula giriş, okuldan çıkış ve ders saatlerinin uygunluğu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,43	<i>Okula giriş, okuldan çıkış ve ders saatlerinin uygunluğu şuan nasıldır?</i>	3,03
<i>İdareciler / yöneticiler ile ilişki durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,42	<i>İdareciler / yöneticiler ile ilişki durumunuz şu an nasıldır?</i>	3,52
<i>Diğer öğretmen arkadaşlarınızda ilişki durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,41	<i>Diğer öğretmen arkadaşlarınızla ilişki durumunuz şuan nasıldır?</i>	4,15
<i>Sigorta, sağlık, iş güvencesi ve emeklilik durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?”</i>	4,39	<i>Sigorta, sağlık, iş güvencesi ve emeklilik durumu şuan nasıldır?</i>	3,18

<i>İşinizde daha fazla yetki, sorumluluk veya bağımsızlık verilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	4,35	<i>İşinizde daha fazla yetki, sorumluluk veya bağımsızlık verilme durumunuz şuan nasıldır?</i>	3,17
<i>Ödül ve cezalarda mevcut adalet durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	4,23	<i>Ödül ve cezalarda adalet durumunu mevcut durumda nasıl değerlendirirsiniz?</i>	2,31
<i>Kurumunuzun sunduğu sosyal imkanların durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	4,19	<i>Kurumunuzun sunduğu sosyal imkanların durumu şuan nasıldır?</i>	2,27
<i>Kurumla veya işinizle ilgili bilgi, belge veya dokümanlara ulaşabilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	4,17	<i>Kurumla veya işinizle ilgili bilgi, belge veya dokümanlara ulaşabilme durumunuz şuan nasıldır?</i>	3,52
<i>Ücret seviyesi, daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	4,17	<i>Ücret seviyeniz şu an ne düzeydedir?</i>	2,54
<i>İlişkide olduğunuz diğer birimlerle (rehberlik vs.) iletişim durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	4,12	<i>İlişkide olduğunuz diğer birimlerle (rehberlik vs.) iletişim durumu şuan nasıldır?</i>	3,19
<i>Kurum içi spor, gezi, eğlence vb. faaliyetlerin durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	4,11	<i>Kurum içi spor, gezi, eğlence vb. faaliyetlerin durumu şuan nasıldır?</i>	2,45
<i>Size göre ücretlerin adil olup olmama durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	4,09	<i>Diğer branşları da düşündüğünüzde size göre ücretlerin adil olup olmama durumu şu an nasıldır?</i>	2,72
<i>Fazla çalışmanızın telafi edilme durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	3,97	<i>Fazla çalışmanızın telafi edilme durumu şuan nasıldır?</i>	2,57
<i>Bu eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalandırılmada fırsat eşitliği durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	3,81	<i>Bu eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalandırılmada fırsat eşitliği durumu şuan nasıldır?</i>	2,65
<i>Normalden fazla çalışma durumu (ek ders, ders yükü vb.) motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	3,77	<i>Normalden fazla çalışma durumu (ek ders, ders yükü vb.) şuan nasıldır?</i>	3,18
<i>Geçici görevlerin sıklık derecesi motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	3,73	<i>Geçici görevlerin (nöbet vs.) sıklık derecesi şuan nasıldır?</i>	3,31
<i>Bu eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalanabilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?</i>	3,72	<i>Hizmet içi eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalanabilme durumunuz şu an nasıldır?¹¹⁶</i>	2,45

¹¹⁶ Pekel, a.g.e., 2001, s.210-211.

Motivasyon anketi sorularına verilen cevaplar en yüksek puan 5 ve en düşük puan 1 biçiminde değerlendirilmiştir. Mevcut durum ve motivasyonel önemi belirleyen puan ağırlıkları aşağıda gösterilmiştir.

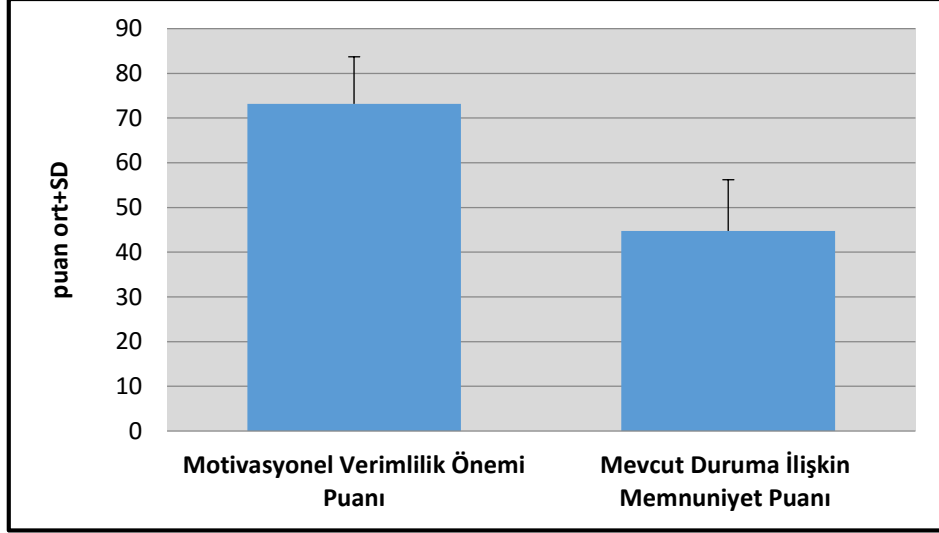
Tablo 65: Anket cevaplarının puanlama şekli

Verilen Ağırlık	Mevcut Seçenekleri	Durum	Önem sıralaması
1	Çok düşük		Çok önemsiz
2	Düşük		Önemsiz
3	Orta		Orta düzeyde önemli
4	Yüksek		Önemli
5	Çok yüksek		Çok önemli

Ankette yer alan öğretmenlerin mevcut durumlarını belirleyen 24 sorudan bir puan hesaplanması öngörülmüştür. Elde edilen bu puanı yüzlük skalaya çevirilip değerlendirmelerin 100 puan üzerinden yapılması, çalışmayı daha anlaşılır hale getireceğinden; her olgunun aldığı toplam puanı yüzlük skalaya çevirilerek değerlendirilmiştir. Buna göre mevcut duruma ilişkin yüz üzerinden elde edilen puan; 18.8 ile 81.78 puan arasında değişmekte olup ortalaması 44.74 ± 11.47 olarak saptanmıştır. Bu da göstermektedir ki öğretmenlerin mevcut durumdan memnuniyetlerinin ortalamanın altında bir seviyede gerçekleşmektedir.

Motivasyonlarını ölçen önem soruları ise 37.60 ile 90.24 arasında değişmekte olup ortalaması 73.14 ± 10.57 olarak saptanmıştır. Ankete belirlenen konuların önemini vurgularken ortalamanın çok üzerinde bir puan elde edilmiş olup, önemli bulduklarını belirtmişlerdir.

Şekil 11'de ortaokullarda görev alan fen öğretmenlerinin motivasyon anket puanları dağılımına yer verilmiştir.



Şekil 11: Öğretmenlerin Motivasyon Anket Puanları Dağılımı

2.5.16. YAŞA GÖRE DEĞERLENDİRMELER

Tablo 66'da öğretmenlerin yaşlarına göre değerlendirmeler yer almaktadır. Hesaplama yapılırken pearson korelasyon analizi kullanılmış olup, sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ aralığında değerlendirilmiştir.

Tablo 66: Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Değerlendirmeler

	Yaş	
	^a r	P
Motivasyon Anketi		
Motivasyonel Verimlilik Önem Puanı	-0,102	0,167
Mevcut Duruma İlişkin Memnuniyet Puanı	-0,049	0,507
İş Tatmini		
Mevcut Durumda İş Tatmin Düzeyi	-0,059	0,427
İşe Bağlı Motivasyon Puanı (Verimlilik)	-0,151	0,040*
Kapasite Kullanımı	-0,096	0,193

^aPearson Correlation

* $p < 0,05$

Çalışmaya katılan olguların yaşları ile “Motivasyonel Verimlilik Önem Puanı”, “Mevcut Duruma İlişkin Memnuniyet Puanı” “Yapılan İşten Tatmin Düzeyi (Mevcut) ”ve “Kapasite Kullanım” puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan olguların yaşları ile “Yapılan İşe Bağlı Motivasyon Puanı (Verimlilik)” puanı arasında ters yönde %15,1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı zayıf ilişki görülmektedir ($r=-0,151$; $p=0.040$; $p<0.05$).

2.5.17. CİNSİYETLERE GÖRE DEĞERLENDİRMELER

Tablo 67’de çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin cinsiyet dağılımına göre değerlendirmeler yer almaktadır. Verilerin analizinde Student T Test ve Mann Whitney U Testi kullanılmış olup, sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p<0.05$ aralığında değerlendirilmiştir.

Tablo 67: Öğretmenlerin Cinsiyet Dağılımlarına Göre Değerlendirmeler

			Cinsiyet		p	
			Erkek	Kadın		
			(n=85)	(n=101)		
MOTİVASYON ANKETİ	Motivasyonel Verimlilik Puanı	Önem	<i>Ort±SD</i>	72,77±11,17	73,45±10,08	^a 0,667
			<i>Min-Max (Medyan)</i>	37,60-89,30 (75,2)	41,36-90,24 (73,3)	
MOTİVASYON ANKETİ	Mevcut Duruma İlişkin Memnuniyet Puanı		<i>Ort±SD</i>	45,38±11,02	44,19±11,86	^a 0,484
			<i>Min-Max (Medyan)</i>	22,56-68,62 (44,1)	18,80-81,78 (44,1)	
İŞ TATMİNİ	Mevcut Durumda İş Tatmin Düzeyi		<i>Ort±SD</i>	3,60±0,96	3,32±1,05	^b 0,055
			<i>Min-Max (Medyan)</i>	1-5 (4)	1-5 (3)	
İŞ TATMİNİ	İşe Bağlı Motivasyon Puanı (Verimlilik)		<i>Ort±SD</i>	4,68±0,56	4,82±0,43	^b 0,058
			<i>Min-Max (Medyan)</i>	3-5 (5)	3-5 (5)	
	Kapasite Kullanımı		<i>Ort±SD</i>	72,24±15,76	75,94±16,38	^a 0,120
			<i>Min-Max (Medyan)</i>	30-100 (70)	20-100 (80)	

^aStudent T Test

^bMann-Whitney U Test

Motivasyon anketi “Motivasyonel Verimlilik Önem Puanı” ve “Mevcut Duruma İlişkin Memnuniyet Puanı” öğretmenlerin cinsiyet dağılımlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Kadın olguların yaptıkları “Mevcut Durumda İş Tatmin Düzeyi” puanı erkek olgulara göre istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte dikkat çekici düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,055$; $p>0,05$).

Erkek olguların “İşe bağlı Motivasyon Puanı (Verimlilik)” puanı kadın olgulara göre istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte dikkat çekici düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,058$; $p>0,05$).

Öğretmenlerin “Kapasite Kullanım” puanları cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 68’de öğretmenlerin görev yaptığı ilçelere göre değerlendirilmesi yer almaktadır. Verilerin analizinde Student T Test ve Mann Whitney U Testi kullanılmış olup, sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p<0.05$ aralığında değerlendirilmiştir.

Tablo 68: Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlçelere Göre Değerlendirilmesi

			Görev Yaptığı İlçe		p
			Kadıköy (n=108)	Ümraniye (n=78)	
MOTİVASYON ANKETİ	Motivasyonel Verimlilik Puanı	Önem	Ort±SD 75,08±8,18 Min-Max (74,2)	70,45±12,76 37,60-90,24 (72,8)	^a 0,006**
	Mevcut İlişkin Puanı	Duruma Memnuniyet	Ort±SD 44,63±12,33 Min-Max (44,1)	44,89±10,22 21,62-68,62 (44,1)	
İŞ TATMİNİ	Mevcut Durumda İş Tatmin Düzeyi		Ort±SD 3,60±1,06 Min-Max (Medyan) 1-5 (4)	3,23±0,92 1-5 (3)	^b 0,011*
	İşe Bağlı Motivasyon Puanı (Verimlilik)		Ort±SD 4,75±0,51 Min-Max (Medyan) 3-5 (5)	4,77±0,48 3-5 (5)	
	Kapasite Kullanımı		Ort±SD 74,81±15,06 Min-Max (Medyan) 30-100 (80)	73,46±17,64 20-100 (80)	^a 0,575

^aStudent T Test

^bMann-Whitney U Test

**p<0,01

*p<0,05

Görev yaptıkları ilçelere göre motivasyon anketi “Motivasyonel Verimlilik Önem Puanı” puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,006; p<0,01). Ümraniye ilçesinde görev yapan olgularda “Motivasyonel Verimlilik Önem Puanı” puanı anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Ümraniye ilçesinde görev yapan olgularda “Motivasyonel Verimlilik Önem Puanı” puanı ortalama 70,45±12,76 iken, kadıköy ilçesinde görev yapan olgularda ise ortalama 75,08±8,18 olduğu görülmektedir.

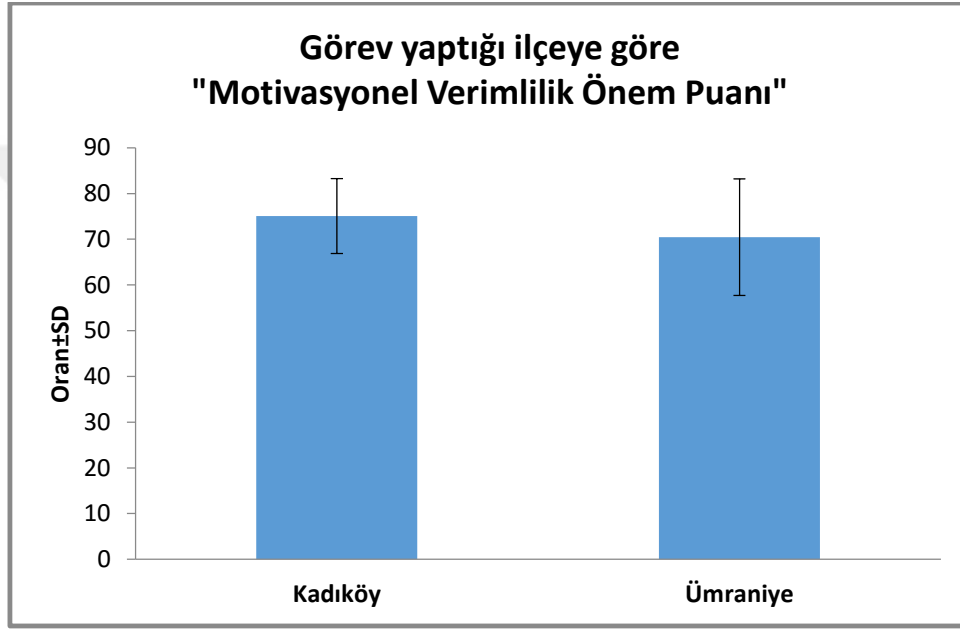
Motivasyon anketi “Mevcut Duruma İlişkin Memnuniyet Puanı” görev yaptıkları ilçeler bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

Öğretmenlerin görev yaptıkları ilçelere göre “Mevcut durumdaki iş tatmin düzeyi” puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p=0,011; p<0,05). Ümraniye ilçesinde görev yapan olgularda “Mevcut durumda İş Tatmin Düzeyi” puanı anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Ümraniye ilçesinde görev yapan olgularda ortalama puan 3,23±0,92 iken,

Kadıköy ilçesinde görev yapan olgularda ise ortalama $3,60 \pm 1,06$ olduğu görülmektedir. İş tatmin anketinin “İşe Bağlı Motivasyonel Puanı (Verimlilik)” puanları çalıştıkları ilçelere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

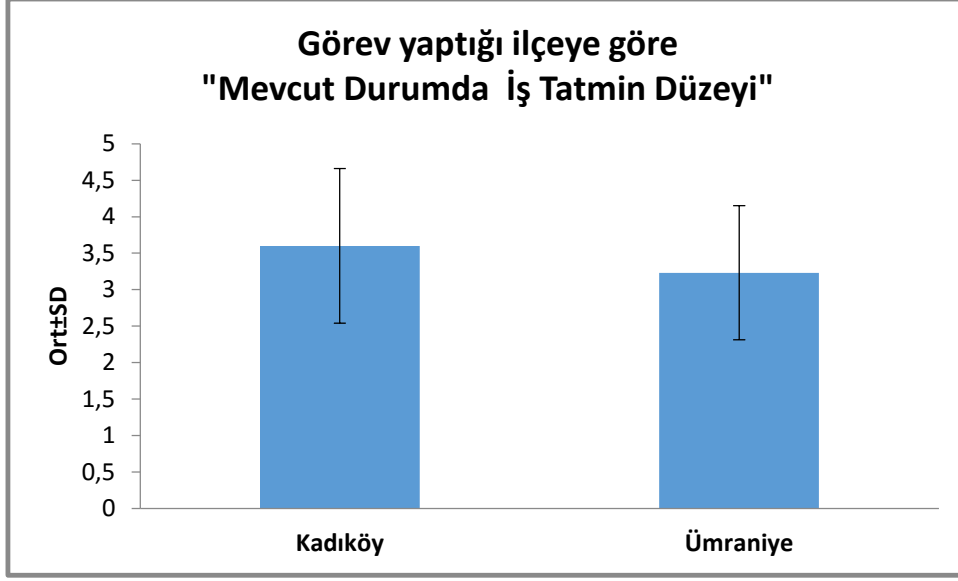
Öğretmenlerin “Kapasite Kullanım” puanları da yine çalışılan ilçelere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Şekil 12’de fen bilimleri/fen ve teknoloji öğretmenlerinin görev yaptığı ilçeye göre motivasyonel verimlilik önem puanı verilmiştir.



Şekil 12: Görev yaptığı ilçeye göre “Motivasyonel Verimlilik Önem Puanı” dağılımı

Şekil 13’de öğretmenlerin görev yaptıkları ilçeye göre iş tatmini düzeylerinin dağılımı verilmiştir.



Şekil 13: Görev yaptığı ilçeye göre "Mevcut Durumda İş Tatmin Düzeyi " dağılımı

Şekilde görüleceği üzere fen öğretmenlerinin görev yaptığı ilçeye göre iş tatmin düzeyinde farklılık görülmektedir. Kadıköy ilçesinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin Ümraniye ilçesinde görev yapan fen öğretmenlerine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 69'da öğretmenlerin çalıştığı yıllara (kıdemlerine) göre değerlendirmeleri yer almaktadır. Verilerin analizinde OneWay Anova Test, Kruskal-Wallis Test ve Mann Whitney U Testi kullanılmış olup, sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ aralığında değerlendirilmiştir.

Tablo 69: Öğretmenlerin Çalıştığı Yıllara Göre Değerlendirmeleri

		Çalıştığı Yıllar					p
		¹ 1-5 Yıl	² 6-10 Yıl	³ 11-15 Yıl	⁴ 16-20 Yıl	⁵ 21 Yıl ve Üzeri	
MOTİVASYON ANKETİ							
Motivasyonel Verimlilik Önem Puanı	Ort±SD	74,22±10,81	73,90±10,37	70,06±10,80	74,77±7,48	70,68±11,21	^a 0,292
	Min-Max (Medyan)	41,36-90,24 (74,2)	37,60-90,24 (75,2)	43,24-87,42 (72,3)	64,86-90,24 (73,3)	47-84,60 (70,9)	
Mevcut Duruma İlişkin Memnuniyet Puanı	Ort±SD	44,56±10,70	46,31±12,64	43,79±10,01	44,18±10,59	41,45±16,48	^a 0,712
	Min-Max (Medyan)	19,74-77,08 (44,1)	21,62-81,78 (46,0)	22,56-60,16 (44,1)	30,08-62,04 (41,3)	18,80-74,26 (40,4)	
İŞ TATMİNİ							
Mevcut Durumda İş Tatmin Düzeyi	Ort±SD	3,64±1,04	3,36±1,04	3,14±0,85	3,64±1,20	3,40±0,96	^b 0,062
	Min-Max (Medyan)	1-5 (4)	1-5 (3)	1-5 (3)	1-5 (4)	2-5 (3,5)	
İşe Bağlı Motivasyon Puanı (Verimlilik)	Ort±SD	4,81±0,43	4,87±0,38	4,59±0,64	4,45±0,68	4,70±0,48	^b 0,021* ^c 1>4* ^c 2>3* ^c 2>4*
	Min-Max (Medyan)	3-5 (5)	3-5 (5)	3-5 (5)	3-5 (5)	4-5 (5)	
KAPASİTE KULLANIMI	Ort±SD	75,75±14,52	74,0±15,82	72,43±16,56	74,55±21,14	71,0±23,3	^a 0,826
	Min-Max (Medyan)	30-100 (80)	30-100 (80)	20-100 (70)	40-100 (70)	30-100 (75)	

^aOne-Way ANOVA Test

^bKruskal-Wallis Test

^cMann Whitney U test

*p<0,05

Motivasyon anketinin “Motivasyonel Verimlilik Önem Puanı” ve “Mevcut Duruma İlişkin Memnuniyet” puanları, çalıştıkları yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

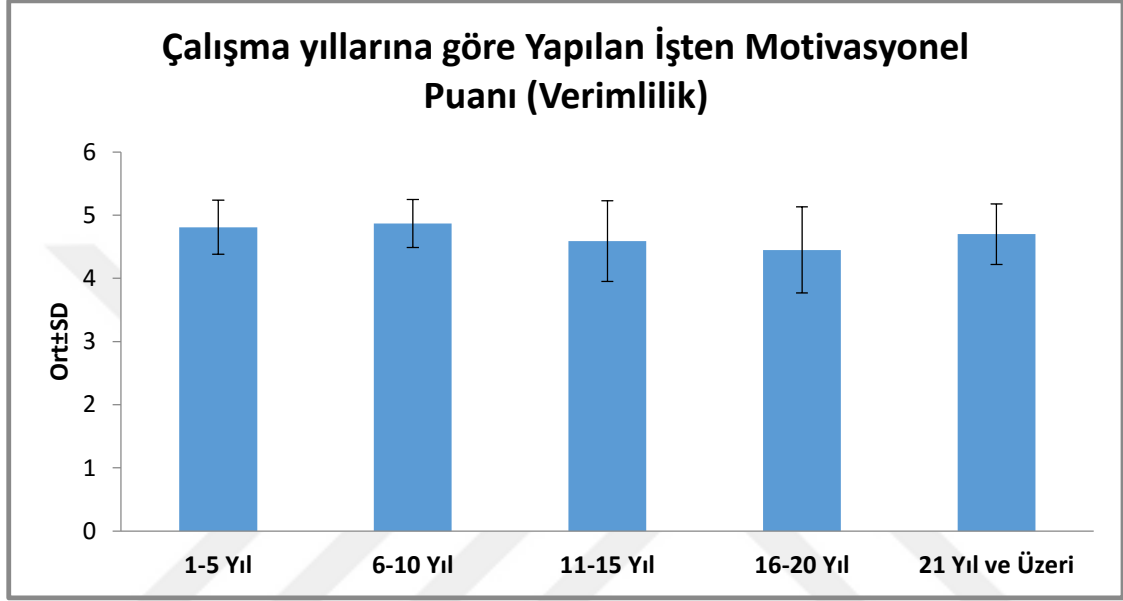
Öğretmenlerin “Mevcut Durumda Yapılan İşten Tatmin Düzeyi” puanı, çalıştıkları yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Öğretmenlerin “İşe Bağlı Motivasyon (Verimlilik)” puanları çalıştıkları yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p=0,021; p<0,05). Çalışma yılı 16-20 yıl olan olgularda “İşe Bağlı Motivasyon (Verimlilik)” puanı 1-5 yıl arası çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (p=0,031; p<0,05). Çalışma süresi 6-10 yıl olanların puanları ise 11-15

arası ve 16-20 yıl arası olanlardan anlamlı düzeyde yüksek olarak saptanmıştır ($p=0,010$; $p=0,011$; $p<0,05$).

Öğretmenlerin Kapasite kullanımları çalışılan yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Bu verilerin analizleri şekil 14'de görsele aktarılmıştır.



Şekil 14: Çalışma yıllarına göre “Yapılan İşten Motivasyonel Puanı (Verimlilik)” dağılımı

Tablo 70’de ölçek puanlarının sendikaya üyelik durumlarına göre değerlendirilmesi analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Verilerin analizinde Student T Test ve Mann Whitney U Testi kullanılmış olup, sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p<0.05$ aralığında değerlendirilmiştir.

Tablo 70: Ölçek Puanlarının Sendikaya Üyelik Durumlarına Göre Değerlendirilmesi

			Sendikaya Üyelik		P	
			Evet (n=127)	Hayır (n=59)		
MOTİVASYON ANKETİ	Motivasyonel Verimlilik Puanı	Önem	<i>Ort±SD</i>	73,37±10,65	72,63±10,46	^a 0,656
			<i>Min-Max (Medyan)</i>	37,60-90,24 (75,2)	41,36-90,24 (73,3)	
MOTİVASYON ANKETİ	Mevcut İlişkin Puanı	Duruma Memnuniyet	<i>Ort±SD</i>	44,87±11,24	44,45±12,03	^a 0,815
			<i>Min-Max (Medyan)</i>	18,80-77,08 (44,1)	24,44-81,78 (43,2)	
İŞ TATMİNİ	İş Tatmin Düzeyi (Mevcut durum)		<i>Ort±SD</i>	3,43±1,01	3,47±1,05	^b 0,673
			<i>Min-Max (Medyan)</i>	1-5 (3)	1-5 (4)	
İŞ TATMİNİ	İşe Bağlı Motivasyon Puanı (Verimlilik)		<i>Ort±SD</i>	4,71±0,53	4,86±0,39	^b 0,038*
			<i>Min-Max (Medyan)</i>	3-5 (5)	3-5 (5)	
	Kapasite Kullanımı		<i>Ort±SD</i>	74,17±15,50	74,41±17,64	^a 0,927
			<i>Min-Max (Medyan)</i>	30-100 (80)	20-100 (80)	

^aStudent T Test

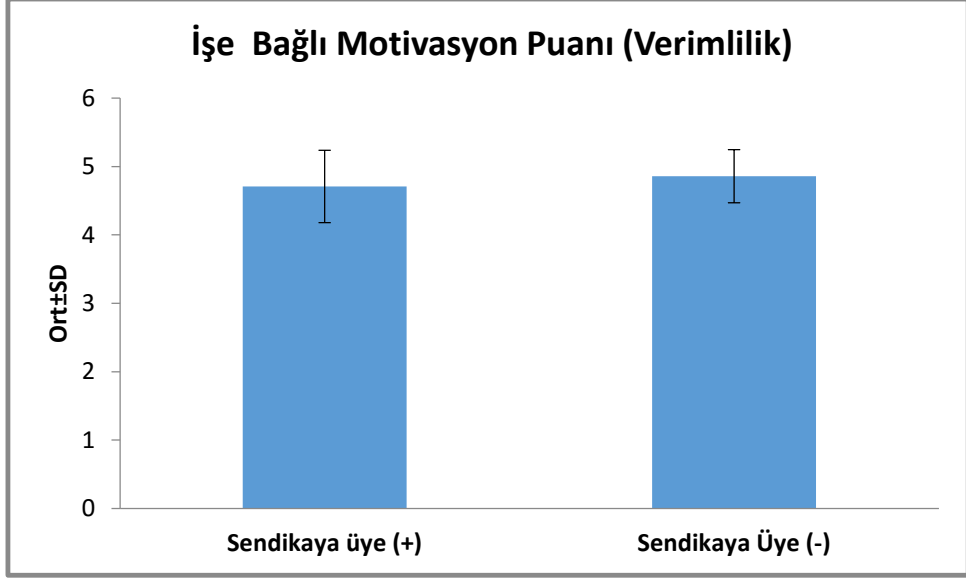
^bMann-Whitney U Test

* $p < 0,05$

Öğretmenlerin motivasyon anketi “Motivasyonel Verimlilik Önem Puanı” ve “Mevcut Duruma İlişkin Memnuniyet Puanı” sendikaya üyelik durumlarına göre arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Öğretmenlerin mevcut durumda iş tatmin puanları sendikaya üyelik durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p > 0,05$). “İşe bağlı Motivasyon Puanı (Verimlilik)” sendikaya üye olan öğretmenlerde anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p = 0,038$; $p < 0,05$). Sendikaya üye olan olgularda ortalama $4,71 \pm 0,53$ iken, sendikaya üye olmayan olgularda ise ortalama $4,86 \pm 0,39$ olduğu görülmektedir.

Bu veriler şekil 15’de görüleceği üzere görsele aktarılmıştır.



Şekil 15: Sendikaya üyelik durumlarına göre “İşe Bağlı Motivasyon Puanı (Verimlilik)” dağılımı

Öğretmenlerin “Kapasite Kullanım” puanları sendikaya üyelik durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm devletler eğitim politikalarını belirlerken bireylerin en üst seviyede başarılı olmalarını hedeflemektedirler. Ancak bu hedeflere çoğu belirli ya da belirlenemeyen nedenlerden dolayı ulaşamamaktadır. Bu nedenlerden biri de hem eğitimcilerin hem de öğrencilerin motivasyonudur.

Araştırmada Pekel (2001) tarafından geliştirilen motivasyon anketi uygulanmış ve sonuçları analiz edilmiştir. Bu çalışmada yer verilen ortaokullarda görev yapan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada yer verilen motivasyonel unsurlar şu şekilde görülmektedir:

- Kişisel – Demografik Unsurlar
 - Yaş
 - Cinsiyet
 - Meslekteki kıdem durumu
 - Görev yapılan ilçe
- Ekonomik Kaynaklı Unsurlar
 - Ücret seviyesi
 - Ödüllendirilme
 - Takdir edilme
 - Sosyal imkânlar (sigorta ve emeklilik durumu)
 - Sendika üyeliği
- Psiko-sosyal Unsurlar
 - Mesleğe ilişkin değer,
 - Sosyal faaliyetler
 - İşlerindeki yetki durumu (çalışmada bağımsızlık)
 - Eğitim olanakları ve fırsatları
- Örgütsel ve Yönetmel Unsurlar
 - İdarecilerle ve diğer birimlerle ilişki
 - Yönetimin sorunlara karşı duyarlılığı
 - Diğer öğretmenlerle ilişki
 - Öğrencilerle ilişki
 - Dokümanlara ulaşma
 - Okulun fiziki durumu
 - Tatil ve izin durumu
 - Okula giriş-çıkış saatleri, fazla çalışma ve nöbetler

Bu unsurlar göz önüne alındığında çalışmanın sonucunda ortaokullarda görev yapan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin motive olmaları açısından bazı unsurların önem sıralarının daha üst basamaklarda olduğu, bazılarının ise motive olmalarında o kadar önemli olmadığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen veriler ışığında, öğrencilerle ilişki, tatil ve izin durumu, takdir edilme, okulun fiziki yapısı ve sorunlara karşı yönetimin duyarlılığı öğretmenlerin motive olmalarında çok önemli iken; sosyal faaliyetler, fazla çalışma ve nöbetler, ek çalışma yükü ve fazladan çalışma gibi unsurların ise öğretmenlerin motive olmalarında diğer unsurlara göre daha az öneme sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut durumda öğretmenlerin motivasyonel puanları 2,86 olarak saptanmış olup, buradan sonuçla öğretmenlerin motivasyonlarının ortalamaların altında kaldığı saptanmıştır.

Kişisel – demografik unsurlar göz önüne alındığında çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin motive olmalarında yaşlarının, cinsiyetlerinin ve meslekteki deneyimlerinin (kıdem durumlarının) etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak fen öğretmenlerinin görev yaptıkları ilçelere göre motivasyon ve verimlilik durumlarında anlamlı bir değişiklik olduğu, bu bağlamda Kadıköy ilçesinde görev yapan öğretmenlerin Ümraniye ilçesinde görev yapan öğretmenlere göre daha motive oldukları ve kendilerini verimli buldukları saptanmıştır. Yine bu öğretmenlerin iş tatminleri de daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun nedenleri arasında çevrenin, yönetimin, öğrenci ve veli profillerinin farklılaşması gösterilebilir.

Çalışmanın bir diğer odak noktasını ise öğretmenlerin motive olmaları için gerekli durum ile mevcut durumun ne düzeyde olduğunun tespiti. Bu amaçla belirlenen her motivasyonel durum için katılımcıya öncelikle mevcut durum ile ilgili analizler yapmaya yönelik sorular sorulmuştur. Daha sonra bu sorularla ilişkili olarak bu durumun ne kadar önem arz ettiğine dair sorular yöneltilmiştir. Bu bağlamda bazı unsurlar için mevcut durum ile önem arz eden durum arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

Ekonomik unsurlar göz önüne alındığında ortaokullarda görev yapan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenleri için önem arz eden maddelerin mevcut durumda ne olduğuna ilişkin sorular sorulmuştur ve öğretmenler için önem arz eden durumlarla mevcut durum arasında bazı farklara ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılan fen öğretmenleri ücret seviyesinin motive olmalarında ve verimli çalışmalarında önemli bir ekonomik unsur olduğunu vurgularken, mevcut durumda ise verdikleri emeklerinin ekonomik karşılığını alamadıklarını belirtmişlerdir. Yine aynı şekilde başarıdan dolayı övülme, teşekkür etme ve ödüllendirilme durumu öğretmenlerin motive olmaları için çok yüksek öneme sahip iken mevcut durumda bu unsur ortalamaların altında kalmıştır.

Çalışmaya katılan fen öğretmenlerinin sigorta, sağlık, iş güvencesi ve emeklilik durumu gibi konularının onların motive olmalarında ve daha verimli çalışmalarında beklendiği gibi yüksek derecede öneme sahip olduğu görülmektedir. Ancak öğretmenlerin beklentileri göz önüne alındığında mevcut durumun - her ne kadar sonuçlar ortalamanın üstünde olsa da – yeterince karşılanamadığı sonucuna ulaşılabilir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerden herhangi bir sendikaya üye olanların sendikanın kendilerini hukuki ve şifahi açıdan savunmasını etkili bulmamışlardır. Aynı zamanda herhangi bir sendikaya üye olan ya da olmayan öğretmenlerin mevcut durumda motivasyon ve iş tatminleri arasında bir fark gözlenmemektedir. Bu bağlamda sendika üyeliğinin fen öğretmenlerinin motivasyonlarına etki etmediğine, yani sendikaya üye olma ile fen öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri arasında ilişkinin az olduğu yargısına ulaşılabilir.

Psiko-sosyal unsurlar göz önünde bulundurulduğunda ortaokullarda görev yapan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenleri için önem arz eden durumlar ile mevcut olan durum arasında farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenleri de toplumun öğretmenlik mesleğine biçtiği değere büyük bir önem vermektedirler. Ancak, öğretmenlerin mesleğe dair toplumdaki beklentileri ile edindikleri izlenimler arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu bağlamda öğretmenler mesleklerinin itibarının düştüğünü, bunun da kendi motivasyonlarını olumsuz etkilediğini belirtmektedirler. Bu faktör için Kadıköy ve Ümraniye ilçelerinde görev yapan öğretmenler için anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çalışmaya katılan öğretmenler her ne kadar eğitim olanaklarından yararlanma fırsatlarına ortalamanın çok az üstünde değer biçmiş olsalar da mevcut durumda eğitim olanaklarından yararlanma imkânlarının çok düşük seviyede seyrettiğini belirtmişlerdir. Bu sonuçtan hareketle mevcut durumda öğretmenlerin eğitim olanaklarıyla kendilerini geliştirme fırsatı bulamadıkları sonucuna ulaşılabilir.

Psiko-sosyal unsurlardan biri olan çalışmada bağımsızlık yani öğretmenlerin işlerindeki yetki durumu, çalışmaya katılan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenleri için yüksek derecede öneme sahip olduğu verilerle bulgulanmış olup bu bağımsızlığın kısmen de olsa sağlanabildiği görülmüştür.

Çalışmaya katılan fen öğretmenleri motive olabilmeleri ve daha verimli çalışabilmeleri için sosyal aktivitelere atfettikleri önem anlamlı bir biçimde yüksek bulunmuştur. Buna karşın mevcut durumda bu imkânların varlığının beklenilenden daha düşük olduğu görünmektedir.

Örgütsel ve yönetsel unsurlar göz önünde bulundurulduğunda ortaokullarda görev yapan fen bilimleri / fen ve teknoloji öğretmenlerinin önem arz ettikleri durumlar ile şuanda mevcut olan durum arasında farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Fen öğretimi için okulun fiziki yapısının uygun olma durumu öğretmenlerin motive olmalarında çok yüksek düzeyde öneme sahipken mevcut durumda okulların fen öğretimi için gerekli fiziki donanım ve altyapıya sahip olmadığı sonucuna varılmıştır. Okulların fiziki yapıları doğrultusunda ihtiyaç duyulan dokümanlara ulaşma da paralellik göstermektedir. Bu bağlamda çalışmaya katılan öğretmenler ihtiyaç duydukları belge ve dokümanlara ulaşmanın motive olmalarında ve daha verimli çalışmalarında yüksek derecede önem taşıdığını belirtmekte iken bu durumun mevcut durumda beklentileri karşılamadığı tespit edilmiştir.

Yönetimin okulla ilgili sorunlara ya da öğretmenlerin kişisel sorunlarına karşı duyarlılığı öğretmenlerin motive olmalarında ve verimli bir öğretim ortamının oluşmasında yüksek düzeyde önemli iken yönetimin sorunlara karşı genel olarak beklentinin çok altında duyarlı oldukları saptanmıştır. Yine aynı şekilde eğitim örgütlerinde fen öğretmenlerinin gösterdikleri başarıların ardından yönetim tarafından övülme ve takdir edilme durumlarının beklenenin çok altında kaldığı görülmüştür. Buna karşın öğretmenlerin diğer öğretmenlerle olan ilişkileri ise istenilen düzeydedir, ancak diğer birimlerle olan ilişkilerde de bu durumun geçerliliği görülememektedir.

Çalışmanın sonucunda elde edilen verilere göre öğretmenlerin motive olmalarında ve verimli çalışmalarında öğrencileriyle olan ilişki en yüksek önem derecesine sahip unsur olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte mevcut durumda da öğretmenlerin öğrencileriyle olan ilişkilerine dair puanlar da buna paralel olarak yüksek çıkmıştır.

Çalışmaya katılan öğretmenler için okula giriş-çıkış saatleri öğretmenlerin motive olmalarında ve verimli çalışmalarında yüksek derecede öneme sahip olduğu görülmekte iken bahsedilen uygulamadan dolayı bu durumun öğretmenlerin istekleriyle örtüşmediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte tatil ve izin durumuna atfedilen önem de yüksek derecede olup mevcut durumda ise beklentileri kısmen karşılamaktadır.

Motivasyon, istenilen hedeflere ulaşmak için gerekli ön şartlardan biridir. Yeterince motive olmamış bir öğretmen sınıf içinde belirlenen hedeflere öğrencileri ile birlikte ulaşamayacaktır. Motivasyon – verimlilik ilişkisini öğretmen – eğitim kurumu ilişkisi, öğretmen – eğitim ortamı ilişkisi, verimlilik ortamı ve performans boyutlarını bir bütün olarak ele aldığımızda çalışmada elde ettiğimiz sonuçlardan yola çıkarak mevcut duruma yapılacak bazı öneriler ile öğretmenler açısından daha etkili ve verimli bir eğitim-öğretim ortamı sağlanabilir.

- Öğretmenlerin motive olmaları için gerekli ekonomik unsurların başında gelen ücret konusunda öğretmenlerin beklentileri karşılanmalıdır.
- Ortaokullarda görev yapan idareciler, tarafsızlık ve eşitlik ön planda olmak şartıyla, hümanist yaklaşımın ilkeleri doğrultusunda öğretmenleri göstermiş olduğu performanslarının ardından gerekli takdiri, övgüyü, teşekkür etme ve ödüllendirmeyi

tüm öğretmenlere için yapmalıdır. Ayrıca öğretmenlerin okul içinde ve kişisel sorunlarına yaratıcı öneriler getirebilen, vizyon sahibi idareci tipi geliştirilmelidir.

- Ülkenin eğitim politikaları doğrultusunda, öğretmenlerin sosyal güvenlik koşullarında iyileştirmelerde bulunulmalıdır.
- Kamuoyu nezdinde öğretmenlik mesleğine karşı olumlu algılar geliştirilmesinde yardımcı olunmalıdır.
- Sürekli değişen ve gelişen bir sistem içerisinde öğretmenlere kendilerini geliştirebilecekleri eğitim fırsatlar sunulmalıdır.
- Gerekli belge ve dokümanlara ulaşma konusunda öğretmenlere kolaylık sağlanmalıdır. Ayrıca çalışma saatlerinin mevcut durumu göz önüne alınarak okul içi ve okul dışında ek sosyal faaliyetlerin yapılabileceği fiziki ortamlar oluşturulmalıdır.

Çalışmanın sonucunda bu araştırmaya dayalı olarak çalışma yapacak kişilere şu öneriler verilebilir:

- Benzer bir çalışma her kademedeki okullarda her branşta görev yapan öğretmenler için uygulanarak onların motivasyon düzeyi saptanabilir. Ayrıca okullarda görev yapan idareciler ve diğer çalışanlar için motivasyon araştırmaları yapılabilir.
- Öğretmenlerin motivasyonlarına bağlı olarak iş tatminleri ve örgüte bağlılıklarının ne düzeyde olduğu araştırılabilir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AKYÜZ Yahya, *Türk Eğitim Tarihi*, Pegem Akademi, Ankara, 2014.

BİNGÖL Dursun, *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Beta Yayınları, Erzurum, 1990.

BÜYÜKÖZTÜRK Şener vd., *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara, 2009.

ERDOĞAN İrfan, *Okul Yönetimi Öğretim Liderliği*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2002.

EROĞLU Feyzullah, *Davranış Bilimleri*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2000.

FINDIKÇI İlhami, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınevi, İstanbul, 2000.

GENÇ Nurullah, *Yönetim ve Organizasyon*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004.

GÜRBÜZ Sait ve Ünsal SİĞRİ, *Örgütsel Davranış*, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

KAPLAN İsmail, *Türkiye'de Milli Eğitim İdeolojisi*, İletişim Yayınları, İstanbul, 1999.

KESER Aşkın, *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Akademi, İstanbul, 2006.

KOÇEL Tamer, *İşletme Yönetmeciliği*, Arkan Basım, İstanbul, 2005.

KUŞLUVAN Zeynep, *Turizm İşletmelerinde İş Tatmini*, MKM Yayıncılık, Bursa, 2009.

LUTHANS Fred, *Organizational Behaviour*, McGraw-Hill, New York, 2002.

Milli Eğitim Bakanlığı, *İlköğretim 1-5. Sınıf Programları El Kitabı*, Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi, Ankara, 2005.

Milli Eğitim Bakanlığı, Talim Terbiye Kurulu, *Fen ve Teknoloji Öğretimi Programı*. Ankara, 2013.

ÖZALP Enver ve KİREL Çiğdem, *Örgütsel Davranış*, Etan Matbaası, Eskişehir, 1996.

ÖZDEMİR Ali, *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*, Beta Yayıncılık A.Ş., İstanbul, 2010.

PAŞAMEHMETOĞLU Aysin ve YELOĞLU Hakkı Okan, *Örgütsel Davranış*, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.

TEZCAN Mahmut, *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1985.

MAKALELER

AĞIRBAŞ İsmail vd., “Motivasyon Araçları ve İş Tatmini, SSK Başkanlığı Hastane başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2005, Cilt: 8, Sayı 3, s. 328-350.

AKBABA Sırrı, “Eğitimde Motivasyon”, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2006, Sayı 13.

ÇELİK Vehbi, “Eğitim Yöneticisinin Vizyonu ve Misyonu”, *Eğitim Yönetimi*, 1995, Cilt: 1, Sayı 1.

ÇETİN Hakan vd., “İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği”, *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2013, Sayı 26, s. 145 - 163.

DİLEK MEN Mücahit ve ADA Şükrü, “Öğrenmede Güdülenme”, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005, Sayı 11, s. 117-118.

GEDİKOĞLU Tokay, “Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005, Cilt 1, Sayı 1, s. 69.

KARAKÖSE Turgut ve KOCABAŞ İbrahim, “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri.”, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2006, s.4-5.

TEZLER

ARKÇI Mustafa, “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stillерinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi, Gölbaşı İlçesi Örneği.”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara, 2014 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

DUR Burcu, “Lise Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyi ve Motivasyon Düzeyi ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki.” Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul, 2014 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ERTAN Hayrettin, “Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme.” Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Afyon, 2008 (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

GÖĞÜŞ Ramazan, "Fen Bilimleri Öğretiminde Probleme Dayalı Öğrenme Yönteminin Öğrencilerin Akademik Başarı ve Tutumları Üzerine Etkisi", Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale, 2013 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

KERMAN Evren, "İş Motivasyonları ve Sonuçları: Bir Uygulama", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara, 2007 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

PEKEL Hüseyin, "İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi – Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Çalışması.", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2001 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

TAŞDEMİR Sevgi, "Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi", Bilgi Teknolojileri İletişim Kurulu, Ankara, 2014 (Yayımlanmamış İdari Uzmanlık Tezi).

YILMAZ Meryem, "Ortaokul Öğretmenlerinin Güdülenme ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, 2014 (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

İNTERNET KAYNAKLARI

"Örnekleme Yöntemleri" *Çanakkale* 18 *Mart* *Üniversitesi.*
<<http://members.comu.edu.tr/eozturk/dosyalar/3.ppt>> (2.12.2015).

"Davranış Bilimleri Enstitüsü", <<http://www.dbe.com.tr/tr-TR/Content/Default.aspx?SectionID=207>> (7.9.2015).

EKLER

...../...../2015

Rumuz:

Yaş:

Cinsiyet: Kadın () - Erkek ()

Görev Yaptığınız İlçe: Kadıköy () - Ümraniye ()

Kaç yıldır öğretmenlik yapmaktasınız?

1 – 5 Yıl () 6 – 10 Yıl () 11 – 15 Yıl () 16 – 20 Yıl () 21 Yıl ve Üzeri ()

Aşağıda sizi işinizde motive edebilecek bazı unsurların, çalışmanızdaki verimliliği ne derece etkilediğini araştırmaya yönelik bir dizi soru hazırlanmıştır. Sorulara vereceğiniz cevaplar en az seviyeden (1), en çok'a (5) doğru sıralanmıştır. Size uygun olan dereceyi daire içine alınız. Sorulara vereceğiniz içten cevaplar için teşekkür ederim.

1. "Ücret seviyeniz şu an ne düzeydedir?"	Çok düşük				Çok yüksek
	1	2	3	4	5
2. "Ücret seviyesi, daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz				Çok önemli
	1	2	3	4	5
3. "Diğer branşları da düşündüğünüzde size göre ücretlerin adil olup olmama durumu şu an nasıldır?"	Önemsiz				Çok önemli
	1	2	3	4	5
4. "Size göre ücretlerin adil olup olmama durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz				Çok önemli
	1	2	3	4	5
5. "İşinizde takdir edilme, övülme ve teşekkür durumu şu an nasıldır?"	Çok düşük				Çok yüksek
	1	2	3	4	5
6. "İşinizde takdir edilme, övülme ve teşekkür durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz				Çok önemli
	1	2	3	4	5

7. "Başarıdan dolayı ödüllendirilme durumu şu an nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
8. "Başarıdan dolayı ödüllendirilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
9. "Ödül ve cezalarda adalet durumunu mevcut durumda nasıl değerlendirirsiniz?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
10. "Ödül ve cezalarda mevcut adalet durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
11. "Hizmet içi eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalanabilme durumunuz şu an nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
12. "Bu eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalanabilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
13. "Bu eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalandırılmada fırsat eşitliği durumu şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
14. "Bu eğitim, kurs vb. geliştirme olanaklarından faydalandırılmada fırsat eşitliği durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
15. "İdareciler / yöneticiler ile ilişki durumunuz şu an nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
16. "İdareciler / yöneticiler ile ilişki durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
17. "Diğer öğretmen arkadaşlarınızla ilişki durumunuz şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
18. "Diğer öğretmen arkadaşlarınızda ilişki durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
19. "Öğrencilerinizle ilişki durumunuz şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
20. "Öğrencilerinizle ilişki durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
21. "İşinizde daha fazla yetki, sorumluluk veya bağımsızlık verilme durumunuz şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
22. "İşinizde daha fazla yetki, sorumluluk veya bağımsızlık verilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5

23. "Kurumla veya işinizle ilgili bilgi, belge veya dokümanlara ulaşabilme durumunuz şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
24. "Kurumla veya işinizle ilgili bilgi, belge veya dokümanlara ulaşabilme durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
25. "Öğretim sürecinde kullandığınız materyallerin okulda bulunma durumu şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
26. "Öğretim sürecinde kullandığınız materyallerin okulda bulunma durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
27. "Okula giriş, okuldan çıkış ve ders saatlerinin uygunluğu şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
28. "Okula giriş, okuldan çıkış ve ders saatlerinin uygunluğu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
29. "Tatil, izin ve istirahat durumunuz şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
30. "Tatil, izin ve istirahat durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
31. "Kurumunuzun sunduğu sosyal imkanların durumu şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
32. "Kurumunuzun sunduğu sosyal imkanların durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
33. "Sigorta, sağlık, iş güvencesi ve emeklilik durumu şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
34. "Sigorta, sağlık, iş güvencesi ve emeklilik durumu, motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
35. "Kurum içi spor, gezi, eğlence vb. faaliyetlerin durumu şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
36. "Kurum içi spor, gezi, eğlence vb. faaliyetlerin durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
37. "Normalden fazla çalışma durumu (ek ders, ders yükü vb.) şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5

38. "Normalden fazla çalışma durumu (ek ders, ders yükü vb.) motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
39. "Fazla çalışmanızın telafi edilme durumu şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
40. "Fazla çalışmanızın telafi edilme durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
41. "Geçici görevlerin (nöbet vs.) sıklık derecesi şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
42. "Geçici görevlerin sıklık derecesi motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
43. "İlişkide olduğunuz diğer birimlerle (rehberlik vs.) iletişim durumu şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
44. "İlişkide olduğunuz diğer birimlerle (rehberlik vs.) iletişim durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
45. "İşe ilişkin sorunlara karşı yönetimin duyarlılığı şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
46. "İşe ilişkin sorunlara karşı yönetimin duyarlılığı motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
47. "Öğretmenlerin kişisel sorunlarına karşın yönetimin duyarlılığı şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
48. "Öğretmenlerin kişisel sorunlarına karşın yönetimin duyarlılığı motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
49. "Çevrenizde size bir itibar/statü sağlaması açısından öğretmenlik mesleğinin genel görünüşü şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
50. "Çevrenizde size bir itibar/statü sağlaması açısından öğretmenlik mesleğinin genel görünüşü motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
51. "Herhangi bir sendikaya üye misiniz?"	Evet ()				Hayır ()
52. "Eğer üyeyseniz sendikanızın şifahi ve hukuki açıdan sizi himaye etme ve savunma durumu şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
53. "Eğer üyeyseniz sendikanızın şifahi ve hukuki açıdan sizi himaye etme ve savunma durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne kadar önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5

54. "Yaptığınız işten zevk alma ve tatmin olma durumunuz şuan nasıldır?"	Çok düşük 1	2	3	4	Çok yüksek 5
55. "Yaptığınız işten zevk alma ve tatmin olma durumu motive olmanızda ve daha verimli çalışmanızda ne derece önemlidir?"	Önemsiz 1	2	3	4	Çok önemli 5
"İşinizde kapasitenizin (bedensel-zihinsel enerji ve donanımınızın) ne kadarını kullanıyorsunuz?"					
()%10 ()%20 ()%30 ()%40 ()%50 ()%60 ()%70 ()%80 ()%90 ()%100					



