



T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN  
ÖRGÜTSEL GÜVEN SEVİYELERİ VE MOTİVASYON SEVİYELERİ  
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ  
(BURSA İLİ NİLÜFER İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Dilek GÜL GÜLERYÜZ  
Yüksek Lisans Tezi

İSTANBUL, 2017



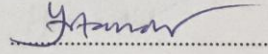
T.C.  
YEDİTEPE UNIVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN SEVİYELERİ VE  
MOTİVASYON SEVİYELERİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ  
(BURSA İLİ KILINÇER İLÇESİ ÖZNEBİ)

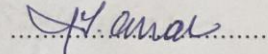
Dilek Gül GÜLERYÜZ

ONAY:

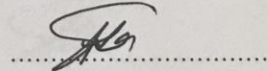
Danışman : Prof. Dr. İrfan Erdoğan



Üye: Prof. Dr. Suat ANAR



Üye: Prof. Dr. Sefer ADA



Onay Tarihi: 25.5.2017



T. C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN  
ÖRGÜTSEL GÜVEN SEVİYELERİ VE MOTİVASYON SEVİYELERİ  
İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ  
(BURSA İLİ NİLÜFER İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Dilek GÜL GÜLERYÜZ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN  
İSTANBUL, 2017

## ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN'a, teşekkür ederim.

Ayrıca manevi desteğini her zaman yanımda hissettiğim aileme de sonsuz teşekkür ederim.

İSTANBUL 2017  
DİLEK GÜL GÜLERYÜZ

## ÖZET

### ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN SEVİYELERİ VE MOTİVASYON SEVİYELERİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ (BURSA İLİ NİLÜFER İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Bu araştırmada bursa ili nilüfer ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri cinsiyete, yaşa, kıdeme, Okul Türüne ve branşa bağlı olarak istatistikî açıdan anlamlı seviyede fark bulunup bulunmadığının ve öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ile motivasyon seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bilgi toplamak için geliştirilen veri toplama aracı 3 kısım içermektedir. Öğretmen Kişisel Veri Formu öğretmenlerin demografik durumları hakkında bilgi toplamak için geliştirilmiştir. 5 madde kapsamaktadır. Öğretmenlerin Örgütsel Güven düzeyini belirlemek için Kamer (2001) tarafından Türkçeye uyarlanmış 40 soru ve 4 alt boyuttan oluşan 6'lı likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları ile örgütteki Çalışana Duyarlı Olma, Yönetene Güvenme, Yeniliğe Açık Olma ve Olumlu İletişim Süreçlerini ölçülmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı .96 olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin motivasyon düzeyini belirlemek üzere Ural (2007) tarafından geliştirilen Mesleki Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 23 soru ve Mesleği Sevme, Görev Aşk, Mesleğin Ekonomik Yetersizliği, Mesleğin Kısıtlılığı ve Mesleğin Ekonomik Kazançları olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. 4'lü Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha değeri .91 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Güven Ölçeği ve Mesleki Motivasyon Ölçeğinden alınan toplam Puanların ve alt boyut Puanlarının öğretmenlerin Cinsiyetine bağlı olarak değişip değişmediğini tespit etmek üzere Bağımsız Grup t testi, yaşlarına, kıdemlerine, çalıştıkları okul türlerine ve branşlarına bağlı olarak değişip değişmediğini tespit etmek üzere Kruskal Wallis-H testi ve anlamlı değişiklikler bulunan alt grupları tespit etmek için M. Whitney U analizi uygulanmıştır. Ölçeklerde elde edilen puanların ilişkileri, Örgütsel Güven Toplam Puanları ile Mesleki Motivasyon puanlarının ve alt boyutlardaki puanların birbiri ile ilişkileri Pearson momentler çarpımı analizi kullanılarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaşa ve kıdeme göre, öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerin Cinsiyete ve kıdeme göre farklılaştığı; Cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi üzerinde; çalışılan Okul Türü ve branşın öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi ve mesleki motivasyon düzeyi üzerinde etkili olmadığı; öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi ile mesleki motivasyon düzeyinin olumlu yönde anlamlı ilişki içerdiği tespit edilmiştir.

**Kullanılan Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Örgüt, Güven, Motivasyon



## ABSTRACT

### TEACHERS INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL LEVEL OF CONFIDENCE LEVELS AND MOTIVATION

In this study, Teachers working in Bursa Nilüfer district, gender, organizational confidence and motivation levels, age, seniority are intended to show any differences according to a statistically significant level, school type and subject teachers and to determine whether there is a significant relationship between motivation with organizational trust levels or not.

Data prepared in order to collect information for the purposes of research of the teachers who participated in the research collection tool consists of 3 parts. Teacher Personal Information Form has been created in order to collect information on demographics of teachers. This contains 5 questions. To determine the level of teachers Organizational Trust, Kamer (2001) by the Turkish version of 40 questions and subscale consists of 4 6-point Likert-type scale was used. Employee Sensitivity in organizations with the dimensions of the scale, the Trust of manager, Openness and Positive Media Innovations are measured. Scale reliability coefficient was found to be 0.96. To determine the motivation level of teachers, developed by Ural (2007) the Occupational Motivation Scale was used. Scale 23 questions and love the profession, calling, economic inadequacy of the profession, including restrictions and economic benefits of the profession consist of 5 sub-dimensions. This scale is 4-point Likert-type scale. Showing the reliability of the scale Cronbach Alpha value was determined to be 0.91.

Independent Group T test was performed to determine Organizational Trust Scale and Career Motivation Scale from the total points received and dimensions according to the gender of the teacher scores whether it differs or not, Kruskal-Wallis H-Test Analysis was performed to determine according to their age, their seniority, the type of school and branches, Mann Whitney U-Test was performed to determine in which groups whether there are significant differences or not. The relationship between the total score of the scale, Organizational Trust Total Score and Career Motivation Scale Total Score and subscale scores were examined by applying the Pearson Product Moment Analysis.

The results of the research were determined that , teachers according to age and seniority of the organizational level, teachers differ according to gender and seniority level of professional motivation; Gender on the organizational trust level of teachers; type of school and worked as a teacher of the branches has no impact on organizational trust level and professional level of motivation; Teachers' confidence in the organizational and professional motivation level have been determined to be a significant positive relationship.

**Keywords:** Teacher, Organisational Confidence, Motivation





## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	İV
ÖZET .....	V
ABSTRACT.....	VII
İÇİNDEKİLER .....	İX
TABLolar LİSTESİ.....	XII
ŞEKİL LİSTESİ.....	XVIII
SİMGELER LİSTESİ .....	XIX

### BÖLÜM I

#### GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	1
1.3. Alt Problemler.....	2
1.4. Araştırmanın Amacı.....	2
1.5. Önem.....	3
1.6. Sayıtlılar.....	3
1.7. Sınırlılıklar.....	3
1.8. Tanımlar.....	3

### BÖLÜM II

#### İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1. Güven Kavramı.....	4
2.2. Örgütsel Güven .....	5
2.3. Örgütsel Güven Düzeyleri .....	6
2.3.1. Yönetene Güvenme.....	6
2.3.2. Örgüte Olan Güven .....	7
2.3.2. Çalışma Arkadaşlarına Güven .....	9
2.4. Örgütsel Güven Modelleri .....	10
2.4.1. Mishra Güven Modeli .....	10
2.4.2. Broomley ve Cummings Güven Modeli .....	11
2.4.3. Shokley Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli .....	11
2.5. Öğretmenler ve Örgütsel Güven .....	12
2.6. Eğitim Örgütlerinde Güven .....	12

2.7.Motivasyon Kavramı .....	14
2.8. Motivasyonu Etkileyen Faktörler .....	15
2.8.1.Ekonomik Araçlar .....	15
2.8.1.1.Ücret Artışı .....	15
2.8.1.2.Primli Ücret.....	16
2.8.1.3.Ekonomik Ödül.....	17
2.9.Psiko-sosyal araçlar .....	17
2.9.1.Takdir Edilme, Değer Verme.....	17
2.9.2.Yükselme, Terfi İmkanı .....	18
2.9.3.Gelişme ve Başarı .....	18
2.9.4.Mesleki Alanda Kendini Geliştirme İmkanı ve Eğitim .....	18
2.9.5.Eğitim ve Yükselme.....	18
2.9.6.Kararlara Katılma .....	19
2.9.7.Amaçların Ulaşılabilir Olması .....	19
2.9.8.İletişim .....	19
2.9.6.Toplumsal Yarar Sağlayan İş.....	19
2.10.Motivasyon ile ilgili teoriler .....	20
2.10.1.Kapsam Kuramları .....	20
2.10.1.1. Klasik Güdüleme Kuramı .....	20
2.10.1.2. Maslow'un İhtiyaçlar Kuramı .....	21
2.10.1.3. Herzberg'in ikili Etmen Kuramı .....	23
2.10.1.4.McClelland'ın Başarıya Güdülenme Kuramı .....	24
2.10.1.5.Alderfer'in ERG Kuramı .....	25
2.10.1.6. McGregor'un X ve Y Kuramı.....	26
2.11.2. Süreç Kuramı .....	27
2.11.2.1. Victor Vroom'un Beklenti Kuramı .....	27
2.11.2.2. Porter Lawler'ın Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı.....	28
2.11.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	29
2.11.2.4. Locke'un Amaç Kuramı .....	30
2.12. Eğitim Kurumlarında Motivasyon .....	31

## **BÖLÜM III YÖNTEM**

3.1. Araştırma Modeli .....	34
3.2. Evren/Örnekleme.....	34
3.3. Veri Toplama Araçları .....	34
3.3.1. Öğretmen Kişisel Veri Formu.....	34
3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği .....	34
3.3.3. Mesleki Motivasyon Ölçeği.....	35
3.4. Verilerin Toplanması .....	35
3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması .....	35

## **BÖLÜM IV BULGULAR VE YORUMLAR**

4.1. Bulgular .....	36
4.1.1. Örneklemin Çeşitli Kriterlere Göre Betimlenmesi .....	36
4.1.2. Ölçeklerden Alınan Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri .....	38
4.1.3. Çeşitli Kriterlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği ve Mesleki Motivasyon Ölçeği Puanlarına Dair Tablolar .....	39
4.1.3. Ölçekler Arası İlişkilere Dair Bulgular.....	70

## **BÖLÜM V SONUÇLAR TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

5.1. Sonuçlar .....	75
5.2. Tartışma .....	80
5.3. Öneriler .....	83
5.3.1. Uygulayıcılara Öneriler .....	83
5.3.2. Araştırmacılara Öneriler .....	83
KAYNAKÇA.....	85
ÖĞRETMEN KİŞİSEL BİLGİ FORMU .....	94
ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ.....	95
MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ.....	98
ÖZGEÇMİŞ .....	99

## TABLolar LİSTESİ

TABLO 2.1. MISHRA GÜVEN MODELİ BOYUTLARI .....	10
TABLO 2.2. BROMİLEY VE CUMMİNGS GÜVEN MATRİSİ .....	11
TABLO 2.3. ÜCRETİN ÇALIŞANLARI MOTİVE ETME NEDENLERİ .....	16
TABLO 2.4. İHTİYAÇLARIN KAPSAMI VE ÖRGÜT TARAFINDAN KARŞILANMASI .....	22
ÇİZELGE 4.1. CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMLAR .....	36
ÇİZELGE 4.2. YAŞA GÖRE DAĞILIMLAR .....	36
ÇİZELGE 4.3. KIDEME GÖRE DAĞILIMLAR .....	37
ÇİZELGE 4.4. OKUL TÜRÜNE DAİR DAĞILIMLAR .....	37
ÇİZELGE 4.5. BRANŞA GÖRE DAĞILIMLAR .....	37
ÇİZELGE 4.6. ÖGÖ'NİN ARİTMETİK ORTALAMASI, STANDART SAPMASI VE STANDART HATA DEĞERİ .....	38
ÇİZELGE 4.7.ÖGÖ'NİN ALT BOYUTLARININ ORTALAMASI, STANDART SAPMASI VE STANDART HATA DEĞERİ .....	38
ÇİZELGE 4.8. MMÖ'NİN ORTALAMASI, STANDART SAPMASI VE STANDART HATA DEĞERİ .....	38
ÇİZELGE 4.9. MMÖ'NİN ALT BOYUT ORTALAMALARI, STANDART SAPMALARI VE STANDART HATA DEĞERLERİ .....	39
ÇİZELGE 4.10. ÖGÖ PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI .....	40
ÇİZELGE 4.11. ÖGÖ ÇALIŞANA DUYARLI OLMA PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI .....	40
ÇİZELGE 4.12. ÖGÖ YÖNETENE GÜVENME PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI .....	40
ÇİZELGE 4.13. ÖGÖ YENİLİĞE AÇIK OLMA PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI .....	41
ÇİZELGE 4.14. ÖGÖ İLETİŞİM SÜREÇLERİ PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI .....	41
ÇİZELGE 4.15. MMÖ PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI	41
ÇİZELGE 4.16. MMÖ MESLEĞİ SEVME PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI .....	42

ÇİZELGE 4.17. MMÖ GÖREV AŞKI PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI .....	42
ÇİZELGE 4.18. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK YETERSİZLİĞİ PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI .....	42
ÇİZELGE 4.19. MMÖ MESLEĞİN KISITLILIĞI PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI .....	43
ÇİZELGE 4.20. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK KAZANÇLARI PUANLARININ CİNSİYET KRİTERİ İÇİN SONUÇLARI .....	43
ÇİZELGE 4.21. ÖGÖ PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	43
ÇİZELGE 4.22. ÖGÖ PUANLARININ FARKLILAŞTIĞI GRUPLARI BETİMLEYEN M.WHİTNEY U ANALİZİ SONUÇLARI .....	44
ÇİZELGE 4.23. ÖGÖ ÇALIŞANA DUYARLI OLMA PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	44
ÇİZELGE 4.24. ÖGÖ YÖNETENE GÜVENME PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	45
ÇİZELGE 4.25. ÖGÖ YÖNETENE GÜVENME PUANLARININ FARKLILAŞTIĞI GRUPLARI BETİMLEYEN M.WHİTNEY U ANALİZİ SONUÇLARI .....	45
ÇİZELGE 4.26. ÖGÖ YENİLİĞE AÇIK OLMA PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	46
ÇİZELGE 4.27. ÖGÖ İLETİŞİM SÜREÇLERİ PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	46
ÇİZELGE 4.28. ÖGÖ İLETİŞİM SÜREÇLERİ PUANLARININ FARKLILAŞTIĞI GRUPLARI BETİMLEYEN M.WHİTNEY U ANALİZİ SONUÇLARI .....	47
ÇİZELGE 4.29. MMÖ TOPLAM PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	47
ÇİZELGE 4.30. MMÖ MESLEĞİ SEVMEK PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	48
ÇİZELGE 4.31. MMÖ GÖREV AŞKI PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	48
ÇİZELGE 4.32. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK YETERSİZLİĞİ PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	49

ÇİZELGE 4.33. MMÖ MESLEĞİN KISITLILIĞI PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	49
ÇİZELGE 4.34. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK KAZANCI PUANLARININ YAŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	50
ÇİZELGE 4.35. ÖGÖ PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	50
ÇİZELGE 4.36. ÖGÖ PUANLARININ FARKLILAŞTIĞI GRUPLARI BETİMLEYEN M.WHİTNEY U ANALİZİ SONUÇLARI .....	51
ÇİZELGE 4.37. ÖGÖ ÇALIŞANA DUYARLI OLMA PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	51
ÇİZELGE 4.38. ÖGÖ ÇALIŞANA DUYARLI OLMA PUANLARININ FARKLILAŞTIĞI GRUPLARI BETİMLEYEN M.WHİTNEY U ANALİZİ SONUÇLARI .....	52
ÇİZELGE 4.39. ÖGÖ YÖNETENE GÜVENME PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	52
ÇİZELGE 4.40. ÖGÖ YÖNETENE GÜVENME PUANLARININ FARKLILAŞTIĞI GRUPLARI BETİMLEYEN M.WHİTNEY U ANALİZİ SONUÇLARI .....	53
ÇİZELGE 4.41. ÖGÖ YENİLİĞE AÇIK OLMA PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	53
ÇİZELGE 4.42. ÖGÖ YENİLİĞE AÇIK OLMA PUANLARININ FARKLILAŞTIĞI GRUPLARI BETİMLEYEN M.WHİTNEY U ANALİZİ SONUÇLARI .....	54
ÇİZELGE 4.43. ÖGÖ İLETİŞİM SÜREÇLERİ PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	54
ÇİZELGE 4.44. ÖGÖ İLETİŞİM SÜREÇLERİ FARKLILAŞTIĞI GRUPLARI BETİMLEYEN M.WHİTNEY U ANALİZİ SONUÇLARI .....	55
ÇİZELGE 4.45. MMÖ TOPLAM PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	55
ÇİZELGE 4.46. MMÖ MESLEĞİ SEVMEK PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	56
ÇİZELGE 4.47. MMÖ GÖREV AŞKI PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	56
ÇİZELGE 4.48. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK YETERSİZLİĞİ PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	57

ÇİZELGE 4.49. MMÖ MESLEĞİN KISITLILIĞI PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	57
ÇİZELGE 4.50. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK KAZANCI PUANLARININ KIDEME GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	58
ÇİZELGE 4.51. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK KAZANCI FARKLILAŞTIĞI GRUPLARI BETİMLEYEN M.WHİTNEY U ANALİZİ SONUÇLARI .....	58
ÇİZELGE 4.52. ÖGÖ PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	59
ÇİZELGE 4.53. ÖGÖ ÇALIŞANA DUYARLI OLMA PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	59
ÇİZELGE 4.54. ÖGÖ YÖNETENE GÜVENME PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	60
ÇİZELGE 4.55. ÖGÖ YENİLİĞE AÇIK OLMA PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	60
ÇİZELGE 4.56. ÖGÖ İLETİŞİM SÜREÇLERİ PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	61
ÇİZELGE 4.57. MMÖ TOPLAM PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	61
ÇİZELGE 4.58. MMÖ MESLEĞİ SEVMEK PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	62
ÇİZELGE 4.59. MMÖ GÖREV AŞKI PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	62
ÇİZELGE 4.60. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK YETERSİZLİĞİ PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	63
ÇİZELGE 4.61. MMÖ MESLEĞİN KISITLILIĞI PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	63
ÇİZELGE 4.62. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK KAZANCI PUANLARININ OKUL TÜRÜNE GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	64
ÇİZELGE 4.63. ÖGÖ TOPLAM PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	64
ÇİZELGE 4.64. ÖGÖ ÇALIŞANA DUYARLI OLMA PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	65

ÇİZELGE 4.65. ÖGÖ YÖNETENE GÜVENME PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	65
ÇİZELGE 4.66. ÖGÖ YENİLİĞE AÇIK OLMA PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	66
ÇİZELGE 4.67. ÖGÖ İLETİŞİM SÜREÇLERİ PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	66
ÇİZELGE 4.68. MMÖ TOPLAM PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	67
ÇİZELGE 4.69. MMÖ MESLEĞİ SEVMEK PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	67
ÇİZELGE 4.70. MMÖ GÖREV AŞKI PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	68
ÇİZELGE 4.71. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK YETERSİZLİĞİ PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	68
ÇİZELGE 4.72. MMÖ MESLEĞİN KISITLILIĞI PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	69
ÇİZELGE 4.73. MMÖ MESLEĞİN EKONOMİK KAZANCI PUANLARININ BRANŞA GÖRE ANALİZ SONUÇLARI .....	69
ÇİZELGE 4.74. ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANLARI İLE MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER .....	70
ÇİZELGE 4.75. MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANLARI İLE ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER .....	70
ÇİZELGE 4.76. ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANLARI İLE MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER .....	71
ÇİZELGE 4.77. ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ ÇALIŞANA DUYARLI OLMA ALT BOYUT PUANLARI İLE MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER .....	71



ÇİZELGE 4.78. ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ YÖNETENE GÜVENME ALT BOYUT PUANLARI İLE MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER .....	72
ÇİZELGE 4.79.ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ YENİLİĞE AÇIK OLMA ALT BOYUT PUANLARI İLE MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER .....	73
ÇİZELGE 4.80.ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ İLETİŞİM SÜREÇLERİ ALT BOYUT PUANLARI İLE MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ ALT BOYUT PUANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER .....	74



## ŞEKİL LİSTESİ

ŞEKİL 2.1. İŞ MEMNUNİYETİ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETKİNLİKLE İLİŞKİSİ VE ÖRGÜTSEL GÜVENE OLAN ETKİSİ .....	12
ŞEKİL 2.2. TEMEL MOTİVASYON SÜREÇLERİ .....	15
ŞEKİL 2.3. MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ PİRAMİDİ .....	22
ŞEKİL 2.4. PORTER-LAWLER'İN ÇOK DEĞİŞKENLİ GÜDÜLENME KURAMI .....	29



## SİMGELER LİSTESİ

$f$	Frekans
$\% geç$	Geçerli puanların yüzdesi
$\% yığ$	Geçerli puanların kümülatif (yığınlaştırılmış) yüzdesi
$\bar{x}$	Aritmetik ortalama değeri
$ss$	Standart sapma değeri
$Sh_{\bar{x}}$	Aritmetik ortalamanın standart hata değeri
$sd$	Serbestlik derecesi
$N$	Dağılıma ait veri sayısı
$p$	Anlamlılık katsayısı
$KT$	Kareler Toplamı
$KO$	Kareler Ortalaması
$\chi^2$	Chi-Square (Ki kare değeri)
$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar ortalaması
$F$	Birden fazla örneklem kümesinin karşılaştırılmasında, iki farklı kümenin varyansları oranı
$t$	t-testi sonucu elde edilen değer

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

### 1.1. Problem Durumu

Motivasyon genel anlamıyla, kişilerin hedeflerine doğru yönelmesinde yardımcı içsel kuvvettir. Motivasyonu, bireylerin bir hedefe ulaşmak için davranışlarını içten gelen bir istekle yönetebilmesi şeklinde tanımlamak da mümkündür. Buraya kadar motivasyonu bir işi yapma aşamasında ortaya çıkan bir güdü olarak tanımlasak da, aslında motivasyon için istek bir başlangıç noktasıdır ve işe başlama sürecinin devamında da değerlendirebiliriz, yani motivasyon işe başlamada bir itici güç olduğu gibi çalışmanın devamında da temel bir itici faktördür. Farklı bir deyişle bir ya da birden çok kişiden oluşan Grupları belirli bir yöne doğru sürekli olarak harekete geçirmek için kullanılan çabadır. Bu hedef üretim ya da hizmet şeklinde de yer alabilir. İnsanları harekete geçiren, yönlerini bulmakta yardım eden umutlara ve inançlara gereksinimleri vardır.

Örgütsel güven kavramı ise bünyesinde doğruluk, dürüstlük, tutarlılık, tahmin edilebilirlik gibi kavramları barındırır. Örgütsel güvenin temel unsurları Yönetene Güvenme ve çalışanlara güvendir. Küçük ölçekli kurumlarda Yönetene Güvenme örgütsel güvenin daha büyük bir kısmını oluşturur. Çalışanların örgütsel güvenini sağlamak için kararlara katılım fırsatı, menfaatlerinin kendilerinin bulunmadığı süreçlerde de korunacağı inancı, terfi ve sosyal güvenlik hakları gibi konularda güvenlerinin kazanılması gereklidir.

Literatür taraması örgütsel güven ve motivasyonun temel unsurlarının oldukça benzer olduğunu ortaya sermektedir. Bu açıdan yüksek örgütsel güvenin çalışanların motivasyonuna olumlu etki edeceği öngörülmektedir. Buradan hareketle eğitim kurumlarındaki örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon düzeylerinin tespit edilmesi ve karşılaştırılması yoluyla eğitim kurumlarında bu süreçleri harekete geçiren ya da sekteye uğratan unsurların belirlenmesinin eğitim kurumlarının iyileştirilmesi yönünde değerli çıktılar ortaya koyacağı öngörülmüştür.

### 1.2. Problem Cümlesi

Bursa İli Nilüfer İlçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ile motivasyon seviyeleri arasındaki ilişki nasıldır?

### 1.3. Alt Problemler

- Bursa ilinin Nilüfer İlçesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi Cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?
- Bursa ilinin Nilüfer İlçesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi yaşa bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?
- Bursa ilinin Nilüfer İlçesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi kıdeme bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?
- Bursa ilinin Nilüfer İlçesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi Okul Türüne bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?
- Bursa ilinin Nilüfer İlçesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi branşa bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?
- Bursa ilinin Nilüfer İlçesinde çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyi Cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?
- Bursa ilinin Nilüfer İlçesinde çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyi yaşa bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?
- Bursa ilinin Nilüfer İlçesinde çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyi kıdeme bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?
- Bursa ilinin Nilüfer İlçesinde çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyi Okul Türüne bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?
- Bursa ilinin Nilüfer İlçesinde çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyi branşa bağlı olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?

### 1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Bursa ili Nilüfer ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri cinsiyete, yaşa, kıdeme, Okul Türüne ve branşa bağlı olarak istatistiki açıdan anlamlı seviyede fark bulunup bulunmadığının ve öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ile motivasyon seviyelerinin anlamlı bir ilişkisinin var olup olmadığının tespit edilmesi hedeflenmiştir.

## 1.5. Önem

Eğitimde verim alınabilmesi için öğretmenin motivasyonunun canlı tutulması önemli bir faktördür. Bu açıdan öğretmen motivasyonu üzerinde etkili olan unsurların tespiti ve geliştirilmesi eğitimin kalitesine doğrudan etki edecektir. Araştırmanın çıkış noktası öğretmen motivasyonu üzerinde çalışılan kurum ortamının ve çalışma sürecinin etkisi ölçmektir. Kurumsal öğelerden öğretmen motivasyonuna en fazla etki eden unsurların tespiti kurumsal iyileştirmelerde dikkate alınacak önemli bir bilgi kaynağı olacaktır. Buradan hareketle öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve varsa yapılabilecek iyileştirmelerin tespit edilmesi araştırmaya değer görülmüştür.

## 1.6. Sayıtlar

Araştırmanın veri toplama aracını dolduran öğretmenlerin soruları samimiyetle yanıtladıkları kabul edilmektedir.

## 1.7. Sınırlılıklar

- Araştırma Bursa İlindeki MEB'e bağlı anaokullarında, ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde çalışan öğretmenlerle,
- Araştırmada toplanan veriler 2015-2016 eğitim-öğretim yılında toplanan verilerle,
- Araştırma sonucunda edinilen bulgular Örgütsel Güven Ölçeği ve Mesleki Motivasyon ölçeklerinin içerikleriyle,
- Öğretmenlere hakkındaki demografik veriler, araştırmacının hazırladığı Öğretmen Kişisel Veri Formundan toplanan bilgilerle,
- Araştırma berilerinin yorumlanması kullanılan istatistikî modellerle sınırlıdır.

## 1.8. Tanımlar

**Örgütsel Güven:** İşgörenlerin kurumdaki karar mercilerine etki etme fırsatı olmadığında dahi kurum yöneticilerinin işgörenlerin yararına ya da hiç olmazsa zararına olmayacak biçimde davranacaklarına olan inanç durumudur (Çetinel, 2008).

**Motivasyon :** Bireyi belli bir hedefe erişmek üzere harekete geçmeye sevk eden güç (Eren, 2001).

## BÖLÜM II

### İLGİLİ ALAN YAZIN

#### 2.1. Güven Kavramı

Güven bir çok unsuru içinde barındıran bir kavramdır. Sosyal bilimler uzmanlarınca kişiler arası iletişimin sağlanması ve devam ettirilmesinde güven en temel faktör olarak ele alınmaktadır (Uzbilek, 2006). Morgan ve Hunt (1994) güveni kişilerin birbirlerine güvenme isteği olarak ifade etmektedirler. Güven, hayal kırıklığı yaşatacak bir olasılık varken kişinin olumlu sonuç alacağına ve hayal kırıklığı yaşamayacağına olan yüksek inancıdır. (McAllister, 1995).

Kurumsal/örgütsel güven ise işgörenlerin kurumdaki yöneticileri yönlendirme fırsatı olmasa dahi, kurumun işgörenlerin faydasına çalışacağına ya da mümkün olduğunca işgörenlerin zarar görmeyeceği biçimde yönetim davranışı sergileneceğine olan güvendir. Örgütsel güven duygusunun sağlandığı kurumlarda iş görenler kendi menfaatlerini savunma çabasına ihtiyaç duymazlar. Kurumlarının kendi haklarını gözetene ve savunacağına inanırlar (Çetinel, 2008).

Mayer, Davis ile Schoorman (1995) itimadı bir kişi, grup ya da kurumun kendilerinin direkt kontrol ve takip edemeyecekleri, kendilerinin menfaatlerini ilgilendiren hususlarda diğer tarafın onların beklentilerini karşılayacak biçimde hareket edeceğine olan inançla hareketiz kalmayı seçmesi olarak ifade etmektedirler. Bu tanımda dikkat çeken husus bir tarafın kendi menfaatleri ile ilgili durumlarda diğer tarafa tabi olduğu hususudur. Diğer bir ifadeyle itimat eden karşısındakinin onun için mühim sonuçlar ortaya çıkaracak ve menfaatlerine tesir edecek kararlarına tabidir, karşısındakinin itimat edenin menfaatlerini de koruyarak davranacağına inanmaktadır.

Worchel (1979) güven kavramını üç gruba ayırarak sistemsel şekilde değerlendirmiştir:

- Kişilik teorisyenleri, güvene bireyin kişilik gelişiminin köklerinden başlayarak oluşan kişinin psiko-sosyal gelişiminden direkt etkilenen bir kavram olarak yaklaşmaktadırlar.

- Sosyoloji ve ekonomi uzmanları ise güveni kurumsal bir kavram olarak tanımlar, örgüt içi ve örgütler arası olacak şekilde bireyin örgüte duyduğu güven olarak ele alırlar.
- Sosyal psikoloji teorisyenleri ise güveni tanımlarken bireyler arası ilişkileri odak noktasına alarak, güveni sağlayan ve yok eden durumları bireylerin yarattıklarını ifade etmişlerdir.

## 2.2. Örgütsel Güven

İtimat bireyler e toplum için geçmişten bugünüme önem arz eden bir konudur. Konuyla ilgilenen uzmanlar topluluklardaki güven arttıkça el birliği yöneliminin de yükseldiğini ifade etmektedirler. Bu durum el birliği sonucu yine güven yükseldiği olumlu bir döngü oluşturmaktadır (Sargut, 2001).

Güven bilişsel açıdan değerlendirildiğinde, kişileri, örgütleri, Grupları güvenilebilir, güvenilemez, bilinmezlik içinde olacak şekilde ayrıştırmak olarak yorumlanabilir. Güvene bilişsel açıdan yaklaşan uzmanlar kişilerin kimlere güvenebileceklerini seçtiklerini belirtmektedirler. Bireyler bu seçim sürecinde güvenme tercihini olumlu nedenlere dayandırırılar (Lewis ve Wigert, 1985).

Bireyler ve kurumlar amaçlarına erişmek için farklı yollardan birbirleri ile yardımlaşırlar. Kurum yöneticileri işgörenlere yardımcı olduklarında örgütsel güven oluşur. İş tatmini ile güven arasındaki ilişki incelendiğinde işgörenlerin kararlara katılımının yüksek olduğu örgütlerde güven düzeyinin de olumlu etkilendiği ortaya çıkmıştır. Örgütsel güvenin yüksek olduğu kurumlarda işgörenler karar alma süreçlerinde etkili olma amacıyla otoriteyi kabullenmektedirler (Driscoll, 1978).

Güven kurumlarda kişiler bazında ve kişilerarası iletişimle ortaklaşa öğrenme ile meydana gelebilmektedir. Bu durum ortamdaki tüm ilgililerin birbiri ile etkileşmesinden kaynaklanmaktadır. Karşılıklı tarafların birbirlerinin beklentilerini karşılayıp karşılamadıklarının tespit edilmesi ihtiyacı ile yapılan davranışların sonucu güveni oluşturur (Lazarcic, 2003).

Kurumsal güven kişisel güvenden farklı olarak çok daha fazla bileşeni içinde barındırır. Bunlar;



- Çok katmanlı olacak şekilde kişiler, Gruplar, kurum içi ve kurumlar arası birleşmeler gibi ilişkilerden kaynaklanabilen,
- Kültür boyutunun da sürece katıldığı, kurumların norm ve değerleri ile ilişkili olan,
- İletişime dayalı, gerçek bilgiye ulaşma, kararlarda etkili olma ve şeffaflık sergileme gibi davranışlarla ulaşılan,
- Devamlılık gerektiren,
- Bireysel güven bazında, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları kapsayan bir kavram olarak betimlenmektedir (Shockley-Zalabak, 2000).

Kurumlarda güven büyük ölçüde kişiler arası ilişkiler etrafında, iletişim tecrübelerine dayalı olarak gelişen kararların sonucu oluşmaktadır. Buna rağmen kurumsal güven kurumda yalnızca bireyler arası ilişkilerden kaynaklanmaz. Bireyler duydukları güveni birbirleri ile paylaşarak güven duygusunun yayılarak artmasını sağlayabilirler. Bu durum bireysel güven ile kurumsal güven arasında birbirini etkileyen bir unsurdur. Bu şekliyle bireysel güven kurumsal güveni yükselten bir kaldıraç görevi görür. Bireyler birilerine kefil olarak, diğerleri ile güven ilişkisinin kurulmasını sağlarken kurum içindeki güvenin de yükselmesine hizmet etmiş olurlar (Dönertaş, 2008).

### **2.3. Örgütsel Güven Düzeyleri**

#### **2.3.1. Yönetene Güvenme**

Kurumsal ortamda idareciler ile çalışanlar arası çift yönlü iletişim mevcuttur. Bu iletişim sürecinde bireyler ve Gruplar arasında söylenen sözler, yapılan açıklamalar beklentiler doğurur. Beklentilerin karşılanma düzeyi yöneticiye olan güveni belirler (Deluga, 1994).

Kurumsal güven ile Yönetene Güvenme zaman zaman birbirine karıştırılabilmektedir. Çalışanlar yöneticilere güven duyduklarında bu güveni kurumun tamamına karşı da hissedebilirler. Burada yönetici kurumun temsilcisi gibi algılanmaktadır. Literatürde bu durum güvenin yöneticilerce başlatılan bir süreç olduğu şeklinde ele alınmaktadır.

Yöneticinin çalışanların itimadını edinebilmesi için, hareketlerinde tutarlılık sergilemesi ve bütüncül bir yaklaşım içinde olması gereklidir. Tutarlı olma; idarecinin daha önceki davranışlarını dikkate alarak yapacağı davranışların kestirilebilir olmasını ifade eder. Bütüncül yaklaşım ise idarecilerin söyledikleri ile yaptıklarının uyumlu olmasıdır. Bir

başka açıdan otoritenin yerinde kullanımı, anlaşılır bir iletişim şekli, çalışanlara ilgili ve özenli yaklaşım yöneticilerin güvenilirliğini yükselten etmenlerdir (Whitener vd., 1998).

Kurumsal güven kendi kendine gelişemez. Ancak idarecilerin sistemli çabaları ile çalışanların güveni kazanılır ve güven kurumsal boyuta yaygınlaştırılabilir (Sayın, 2009).

Birey arasındaki itimat karşılıklı ilişkilere bağlıdır. Çalışanlar arası olumlu ilişkiler kurumların başarısında etkilidir. Olumlu ilişkilerle oluşan güven kurumsal amaçları gerçekleştirmede önem arz eder. Araştırmacılar güvenden başka bireyler arasındaki ilişkilerde etkili olan bir faktör bulunmadığını belirtmektedirler (Paine, 2007).

Kurumsal uygulamalarla ilgili işgörenlerin de fikrinin alınması, uygulamaların adaleti ve güvenilir olarak algılanmasını sağlamakla birlikte idarecilerin performans değerlendirmesinde ve iş görenlerin iş doyumunu hissetmelerinde önemli olmaktadır. Karar alma süreçlerinin asıl işlediğini bilmek işgörenlerin uygulamalarda tarafsızlık ilkesine uyulduğuna inanmalarını ve kurumsal güvenin oluşmasını sağlamaktadır (Dinç, 2007).

Kurumsal güven üst kademe idarecilerin davranışları ile başlamaktadır. Tutulmayan sözler güveni zedeler. Verdiği sözü tutmayan, tutarsız ve ahlaki olmayan davranışlara sahip, işgörenleri ve onların gereksinimlerini önemsemeyen yöneticiler doğal olarak kurumsal güveni oluşturamazlar (Güneşer, 2002).

Kısaca kurumda kişiler arası itimada ve itimatsızlığa sebep olan yönelimler, idarecilerin kişilik yapılarında gizlidir. Bu nedenle başka başka kurumsal yapılarda kurumsal güven düzeylerinde farklılıklar göze çarpar. Zamanla kurumsal yapılarda gerçekleşen değişiklikler yönetsel işleyişleri de değiştirmiş, yönetim süreçleri çalışan odaklı bir yapıya bürünmüştür. Günümüzde yaygın olan network biçimi kurumlarda işbirliği düzeyi, bilginin paylaşılması ve iletişim yükselmiş yatay yerleşim gerekliliği belirlemiştir (Uzbilek, 2006).

### **2.3.2.Örgüte Olan Güven**

Kurumsal güven, işgörenlerin kurumun güvenirliliği ile ilgili algıdır. Bu durum iş görenler örgütün onların menfaatini koruyacağı veya hiç değilse onlara zarar verecek kararlardan kaçınacağına inanıyorlarsa kurumsal güven sağlanmıştır denilebilir (Günaydın, 2001).

Kuruma ve yönetenlere itimat karşılıklı olarak birbiri ile ilgili hususlar olsa da birbirinden değişik temellere ve çıktılara sahiptir. Yapılan araştırmalarda örgütsel güvenin çalışanların hissettiği kurumsal destek ve kurumsal adalet gibi kurumun tamamına tesir eden faktörlerle hayata geçirilebileceğini, yönetenlere güven duygusunun gelişmesi için ise yönetenlerin yetenekleri, itibarları ve yardım severlikleri gibi faktörler etkilidir. Araştırmalar işgörenin kuruma ve yöneticilere itimadının çıktılarının da farklılıklar barındırdığını ortaya koymaktadır. Kurumsal güven kuruma bağlılık düzeyini yükseltirken, yöneticilere güven işgörenlerin memnun olma düzeyine ve yenilikçiliğe tesir etmektedir (Tan ve Tan, 2000).

Güven düzeyinin düşük olduğu kurumların beş ortak özelliği şöyle sıralanabilir (Rooney, 1997):

- Ödüllendirme ve değerlendirme süreçlerinin yanlış planlanması,
- Düşük yeterlilik ya da düşük yeterlilik algısı,
- Kişisel çıkarların kurumsal çıkarlardan önde tutulması ve birimler arası işbirliğinin ehemmiyetinin fark edilmemesi,
- Doğruluğu kesin olmayan bilgilerin yayılması,
- Hırsızlığa meyil, yalancılık, çalma davranışları,

Asunakutlu (2002), kurumsal güveni oluşumu için işgörenlerin ve yönetenlerin ödev ve yükümlülüklerini, yani güveni oluşturmaya etki eden faktörleri şöyle listelemektedir:

- İş yerinde belirlenecek prosedürlerin etkili ve uygulanabilir olması,
- Kurumda iletişimin güçlü olması,
- Yöneticiler tarafından etkili yetkilendirme süreçlerinin ve işgörenlerin kararlara katılımını destekleyen düzenin kurulması,
- Çalışanların gelişim düzeylerini yükseltecek hizmet içi eğitimlerin sağlanması ve ahlaki değerlerin önemsenmesi,

Kurum çalışanlarının tamamı kurumsal güven ortamında bulunduğu performansları ve iş tatminleri de yükselmekte ve çıktılar kurumun tüm paydaşlarına pozitif olarak dönmektedir (Asunakutlu, 2002).

### 2.3.2. Çalışma Arkadaşlarına Güven

İş arkadaşlarına güven kurumsal güvenin alt boyutlarından ve literatürde bireyler arası güven olarak ele alınmıştır. Çalışanların karşılıklı davranışlarına, söylemleri ile davranışlarının tutarlılığına ve iyi niyetli olduklarına olan inancı temel alır. Çalışanların iş arkadaşları ile güven ilişkisi kurabilmesi için birbirlerinin iyi niyetinin ve mesleki yeterliliklerinin yüksek olduğu görüşünde buluşmaları gereklidir (Cook ve Wall, 1980).

Günümüzün iş dünyası yönünden ele alındığında, iki taraflı bağımlı ilişkiler ve ekip çalışması bulunmayan, kişilerin sorumluluklarını bir başlarına yerine getirdikleri kurumlarda başarılı sonuçlar alma imkânı bulunmaz. Ekip çalışmaları kurumların yeni durumlara adapte olmaya çalışırken yapılandırma faaliyetlerinde özel önem verdikleri hususlardan biridir. Ekipteki kişiler arasında itimat sağlanmadan ekibin başarılı olması zorlaşmaktadır. Bu durum ekip çalışması olarak ele alındığında yönetenlerin kurumlarında görev dağılımını etkili biçimde yapabilmeleri için güvene gereksinimleri bulunur. Yöneticiler paylaşımcılığı önde tutan liderlik davranışı sergilediklerinde, kurumlarında ekip çalışmalarını özendirir, destekler. Kurum içi güven düzeyini yükseltmek üzere yöneticiler, işgörenlerin yönetimle ve birbirleri ile etkili bir iletişim kuramları için gereken ortamı sağlamalıdır. Böylece başarıyı elde etmek kolaylaşacaktır. Kurumdaki her birey işini gerçekleştirebilmek için birbirlerine bağımlıdır, işgörenler diğer işgörenlerle, üst mevkidekiler alt mevkidekilerle birbirlerine bağımlı olma ilişkisinde dirler. Görüleceği üzere, güven taraflar arası ilişkilerde temel unsur olmakla birlikte, çalışma hayatındaki iş ilişkileri açısından da temel bir unsurdur (Günaydın, 2001).

Kurumda işgörenlerin kişisel yaşamlarındaki gibi, etkileşme ve iletişim halinde buldukları, beraber harekete geçtikleri, özel paylaşımlarda buldukları, beraber çeşitli sosyal etkinliklere katıldıkları veya bir işi gerçekleştirmek için birleştikleri çeşitli Gruplar vardır. İşgörenler, fiziki yakınlık, sosyalleşme gereksinimleri, benzer ilgi alanları, özsaygı, güvenlik vb. gereksinimleri nedeniyle gruplaşırlar. Gruba üye işgörenler "biz" duygusuyla harekete geçen bir yapıyı oluştururlar. Gruba üyeliğin ve grup ilişkisinin sürmesinin ön şartı güvendir. Karşılıklı güven sağlayamayan işgörenlerden oluşan Gruplarda ortaklaşa hedeflere yönelik etkinlikler görülmez. Grup iletişimde diğer işgörenlerde itimatsızlık yaratan işgören dışlanır. Bu durum o işgöreni kurumdan soğutur. Bu durumdaki işgörenin verimliliğe ve güdülenmeye negatif etki eder (Topaloğlu, 2010).

İşgörenlerin kendilerine güvenmelerinin yanı sıra karşılıklı olarak da yüksek güven hissetmeleri iş ortamına pozitif yansıyan bir kurumsal havanın gelişimini sağlar. Örgütsel bakımdan pozitif olarak yansıyan bu hava karar alma süreçlerini ve uygulamaları basitleştirdiği gibi işgören verimini de yükseltici bir tesir yaratmaktadır. Güven ortamında etkinlik sergileyen ve bu sebeple duygusal olarak belli miktarda tatmin sağlayan işgörenlerin performansının yükselmesi doğaldır (Asunakutlu, 2002).

## 2.4. Örgütsel Güven Modelleri

### 2.4.1. Mishra Güven Modeli

Güvenle ilgili araştırmalar, itimadın karmaşık yapıda, iletişime dayalı, hareketli ve çok boyutlu olduğunu vurgulamaktadır (Zorlu, 2006). Mishra (1996)'nın kurumsal güven şeması kapsamlı biçimdedir ve farklı araştırmalarda destek bulmuştur. Mishra (1996)'nın güven şeması 4 alt boyutu kapsamaktadır.

- Yeterlilik (competence),
- Şeffaflık (openness),
- İlgililik (concern),
- İtimat edilebilirlik (reliability).

Yeterlilik, kurumsal güven bazında ele alındığında, kurumun piyasadaki varlığını devam ettirebilme yeteneğinin yanı sıra, etkili liderlik algısını da yaygınlaştırır (Shockley-Zalabak, 2000).

**Tablo 2.1. Mishra Güven Modeli Boyutları**

Boyut	Anlamı
Yeterlilik	Birey veya kurumun kendisinden beklenmekte olan standardı hayata geçirebilme kabiliyetine dönük inanç.
Açıklık	Karşılıklı etkileşimin şeffaf ve doğru olarak duyumsandığı biçim.
İlgi	Diğerlerinin konforunu merkeze alan alakadarlık
İnanılabilirlik	İfadeler ve davranışların tutarlı olmasını bekleme durumu

**Kaynak:** Kalemci, T. (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi Uygulamalı Bir Çalışma Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi üniversitesi, Ankara.

#### 2.4.2. Broomley ve Cummings Güven Modeli

Bromley ve Cummings (1996) güveni kişisel güven ile kurumsal güven olarak sınıflandırmışlardır. Kişisel güven hem bireyin kurduğu ilişkilerden hem hareketlerinden beklenileni tanımlarken, kurumsal güven çalışanların kurumsal ilişkiler ve davranışlarla ilgili beklentilere karşılık gelmektedir.

**Tablo 2.2. Bromley ve Cummings Güven Matrisi**

GÜVEN PARÇALARI				
GÜVEN BOYUTLARI		Duygusal	Bilişsel	Niyetsel
	İyi Niyeti Koruma			
	Dürüst Şekilde Davranma			
	Çıkar İlişkisi Gözetmeme			

**Kaynak:** Bromley, P. ve Cummings, L.L. (1996), Örgütsel Güven Envanteri, Roderick, K. ve Çev.: T.Tyler, Örgütlerde Güven: Teorinin Sınırları ve Araştırma, Thousand Oaks, California.

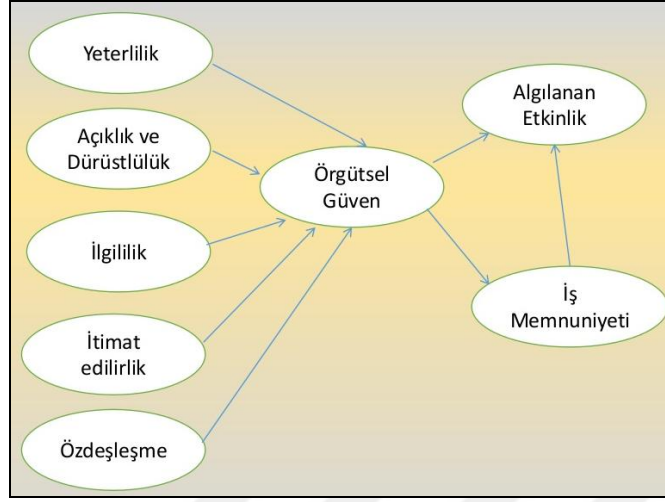
Bromley ve Cummings (1996)'a göre "güvenilir olma" yukarıdaki üç olguyu kabul ederek bu olgulara dayalı olarak sergilenen hareketleri ifade eder. Bu kurama göre, ilk olgu ile bireyin güvenilir biçimde hareket etmesi ya da bağlılığa dönük yaklaşımı, bu olguyu da kapsayan ikinci olguya, güvenilen bireyin sergilediği davranışların emelleriyle tutarlılık içinde bulunması ve üçüncü olgu ile de güvenilen kişinin menfaatçi yaklaşmadığı betimlenmektedir (Akt. Kalemci, 2006).

#### 2.4.3. Shokley Zalabak Ellis ve Winograd Güven Modeli

Mishra (1996) tarafından ortaya konulan güvenle ilgili modeldeki dört boyuta ilaveten Shockley-Zalabak vd. (2000) örgütsel/kişisel iletişimle - iş tatmini konularını sentezleyerek güvende beşinci bir boyut olarak özdeşleşme boyutunu tanımlamışlardır. uzmanlar Mishra'nın modeline ilave ettikleri bu boyut ile işgörenlerin kurumsal hedefler, kurumsal değer-norm ve inançlarla uyumlu olup olmadıklarının önemine dikkat çekmişlerdir (Akt. Kalemci, 2006).

Bahsedilen modelin kapsadığı hususların, iş tatmini ve örgütsel aktivite ile olan ilişkisi ve kurumsal güvene tesiri biçimsel olarak Şekil 1.1.'de gösterilmiştir.

## Şekil 2.1. İş Memnuniyeti ve Algılanan Örgütsel Etkinlikle İlişkisi ve Örgütsel Güvene Olan Etkisi



**Kaynak:** Shockley-Zalabak, P. Ellis K. ve G.Winograd (2000), Örgütsel Güven: Ne demektir? Neden önemlidir, Organization Development Journal, vol:18:4.

### 2.5. Öğretmenler ve Örgütsel Güven

Eğitimciler, toplumlarda eğitim süreçlerinin uygulama alanı olan okulların eğitimle ilgili hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde kilit rol oynamaktadırlar. Eğitimcilerin bu merkezi konumdaki rolü okullarda kurumsal güvenin oluşması ve devam ettirilmesi aşamasında özellikle dikkate değer bir husustur. Bu durum eğitimcilerin eğitim içindeki değerleri oluşturan sistemin yalnızca uygulayıcısı değil, aktarıcısı ve temsilcisi olmasından kaynaklanmaktadır. Eğitimci kadronun destek ve katkısı olmaksızın hayata geçirilmesi planlanan yönetsel ve eğitimsel kararların hiçbiri, eğitim kurumunun devam ettirilebilir ve kabul edilebilir bir güven düzeyinde uzun zaman bulunmasını garanti edemez (Aslan, 2008).

### 2.6. Eğitim Örgütlerinde Güven

Okul yöneticileri, etkili eğitim kurumlarının temelinde kurumsal güvenin sağlanmış olmasının bulunduğuna inanmaktadırlar (Battle, 2007).

Eğitim kurumları kişilerde beklenen davranışları geliştirmek için yoğun şekilde kişiler arası iletişimin kurulduğu ortamlardır. Okullarda kurumsal güveni sağlamak, kısa vadede eğitimciler, öğrenciler ve veliler ile kurulan iletişim niteliğini, uzun vadede toplum tüm

yaşam alanlarının kalitesini etkileyen sonuçlar verebilir. Yönetenlerin yeterliliklerine güven duymayan, yöneticileriyle gururlanamayan ve onları kabullenemeyen eğitimcilerle yöneticiler arasında ancak tek taraflı bir iletişim bulunur (Celep, 2000).

Hizmet üretilen örgütler olarak okullardaki hizmetin kaliteli olması kurumda pozitif bir havanın oluşması ile mümkündür. Eğitim yöneticileri, kaynakların temini ve gerektiği şekilde paylaşılması, eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi, okulun farklı birimleri arasında koordineli çalışma eğilimi, etkin iletişim ve uyumlu çalışma ortamının sağlanması vb. fonksiyonları hayata geçirmelidir (Şişman, 2000).

Yılmaz (2005) yaptığı araştırmada, eğitimcilerin algılarına göre eğitim kurumlarının kurumsal güven seviyelerini, işgörenlerin güven duyup-duymadıklarını, değer gördüklerini hissedip hissetmediklerini, örgüt yöneticilerine olan güven seviyelerini, İletişim Süreçlerinin kalitesini, örgüt gelişiminin tutarlı şekilde ilerleyip ilerlemediğini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre yöneticilere güven, Yeniliğe Açık Olma, İletişim Süreçleri ve Çalışana Duyarlı Olma faktörlerinin Cinsiyet değişkenine göre dikkate değer ölçüde fark sergilediğini belirlemiştir. Aynı çalışmada eğitimcilerin kıdemine göre bu faktörler açısından dikkate değer bir algı farkı bulunmadığı da tespit edilmiştir.

Battle (2007), itimat ve lider davranışlarını incelediği doktora tezi ile eğitim kurumlarındaki kurumsal güven düzeyinin düşük olduğunu; ancak eğitimcilerin okul yöneticilerine iş arkadaşlarına güven seviyelerinin duydukları kurumsal güven seviyesinin de altında olduğunu belirlemiştir. Araştırmanın nitel kısımları için okul yöneticileri ile yapılan görüşme sonuçlarına göre ise olumlu-açık iletişim ve kurumdaki bireylere değer veren davranışların güven düzeyleri üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur.

"Okullarda Öğretmenlerin Profesyonelliklerinin Güçlendirilmesi - Güvenin ve Liderlik Yönlendirmesinin Rolü" adındaki araştırmasında Tschannen-Moran (2009), okul yöneticilerinin mesleki rehberliğinin okuldaki güven düzeyine ve eğitimcilerin uzmanlaşmasına olumlu etki ettiğini belirlemiştir. Okul yöneticilerin davranışlarının kurumsal güven üzerinde ve öğrencilerin ve velilerin yüksek güven sergilemesinin öğretmen davranışları üzerinde olumlu etki ettiği aynı araştırma kapsamında ortaya konulmuştur.



Bazı araştırmalarda okul yöneticilerinin güvenilirliğini "destekleyen müdür davranışları" ve "duygusal ayırma" boyutlarıyla ele almıştır. İncelemenin ıktılarına göre yönetici davranışlarının Yönetene Gvenmeyi doğrudan etkileyen başlıca faktör olduğu, öğretmenlere güvenin alt faktörlerinin meslektaş davranışları, içtenlikli davranışlar, çözülme davranışları olduğu, kurumsal etkileşimin ise ilkokullardaki kurumsal güven düzeyi üzerinde etkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Okul müdürlerinin öğretmenleri destekleyen davranışlar sergilemesinin öğretmenlerde okul yöneticilerine, öğrencilerine, velilere ve iş arkadaşlarına güven duymaları yönünde olumlu etki ettiği de araştırmanın sonuçlarından biridir (Yılmaz, 2004).

## **2.7.Motivasyon Kavramı**

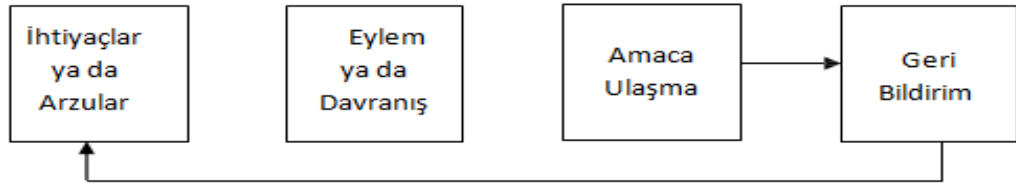
Motivasyonu dilimizdeki tam anlamıyla ifade etmek bir hayli zor. Teorik açıdan motivasyon kavram olarak hareket haline geçmek, özendirme manasında kullanılan Latince'de ki 'movere' kelimesinden geldiği düşünülmektedir. Motivasyon kavramı dilimizeyse İngilizcede ki ve Fransızcada ki 'motive' kelimesinden türetilerek gelmiştir. Özetle; motivasyon bireyi belirlenen amaca ulaşmasında güdülemesi ve itici güç manasına gelir (Eren, 2001)

Motivasyona kurumsal kavram olarak bakarsak motivasyonun kurum içinde bulunanları; nitelenmiş beklenti ve belirlenmiş görevleri bitirebilmeleri açısından bu yolda etkilenmelerini sağlamaktır. Motivasyonu biraz daha genel bir ifade ile birden fazla yada tek bir çalışanı, belirli hedeflerin yerine getirilmesinde itici güç olarak gösterilen çabanın tümüdür (Durmaz, 2004).

Bireylerin devamlı şekilde doyuma ulaştırmaya çalıştıkları çeşitli gereksinimleri vardır, kişi gereksinimlerinin meydana gelmesi üzerine motivasyon periyodik olarak başlamaktadır. Fiziksel veya ruhsal gereksinimlerin kişiyi belli bir davranıma itmesi ile sonraki kademedede uyarı-drtlme meydana gelir. Drtlme hissine varan birey uyarıyı karşılamak için bir sonraki kademedede harekete geçer ve hedefe yani doyum anına varan kişi motivasyon periyodunu tamamlar (Sürekli ve Tevrüz, 1996).

şekil 2.2.'de motivasyon sürecinde birbirleriyle etkileşim halinde olan faktörler gösterilmektedir (iek, 2002).

## Şekil 2.2. Temel Motivasyon Süreçleri



**Kaynak:** Çiçek, A. (2002), İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sınıf Öğretmenlerini Güdülemede Kullandıkları Yöntemlere İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri, Doktora Tezi, Sosyal bilimler enstitüsü, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Motivasyon başlangıç noktası hedefe odaklıdır. Bilinçli bir yönetici lider yapılan işleri hedefler üzerinde aktif hale getirebilmesi açısından iş görenleri motive etmeyi bilmeli ve iş görenler ile başarılı bir iletişim kurabilmelidir. Çalışanların değerlerini dikkatle ele alarak, her bireyi kendi potansiyeline uygun şekilde yönlendirip, çalışmalarından tatminkar Gruplar meydana getirebilmelidir. Unutmamak gerekir ki eğitim kurumu yöneticileri bireylerin amaçlarını hayata geçirmeye gayret gösterdikçe, kişilerde örgütlerin amaçlarını hayata geçirmek maksadıyla daha verimli çalışacaktır (Güney, 2001).

### 2.8. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

#### 2.8.1. Ekonomik Araçlar

Kişilerin motivasyonunu artıran vasıtalar genellikle ekonomik yöndendir. Kişilerin çalışma hayatında aktif rol almasının başlıca sebebi ekonomik açıdan doğan gereksinimleridir. Kazanç seviyesi düşük bir ülkede parayla teşvik etkin bir rol alırken, ileri seviyedeki bir ülkede iş görenlere ilgi ve sevgiyle çalışabilecekleri bir ortam meydana getirmek önem kazanır. Çalışanların ekonomik gereksinimlerini karşılamak motivasyonlarını arttıracığı için ekonomik vasıtaların kullanım şekli dikkate alınması gereken bir husustur (İncir, 1990). Söz konusu ekonomik vasıtalarla öne çıkanlar, artı gelir, komisyon usulü gelir elde etme ve benzeri maddi mükafatlandırmalardır.

##### 2.8.1.1. Ücret Artışı

Diğer taraftan maaş, ekonomik özendirme olması ile birlikte kişinin kendine karşı duyduğu saygının artması, genel seviyesi, sağladığı-kazandığı otorite ve ruhsal gereksinimlerini doyuma oluşturmasında katkıda bulunur (Ergül, 2005).

Fakat maaşın yükselme göstermesi kişinin motivasyonunda rol alan bir vasıta olmasına rağmen hak ettiği vakitte hak ettiği kadar sunulmalıdır, tersi bir durumda yersiz yapılmış bir maaş yükseltmesi iş görenlerde sürekli beklenen durum halini alır ve motivasyonda ki oynadığı rol etkisini kaybedebilir (Keser, 2004).

**Tablo 2.3. Ücretin Çalışanları Motive Etme Nedenleri**

Ücretin Çalışanları Motive Etme Nedenleri	Motivasyon Oranı
Çalışan kendi yetenek, beceri ve bilgisinin vb. özelliklerinin anlaşıldığını ve tanındığını düşünür.	% 39
Çalışan başarısının takdir ve kabul edildiğini düşünür.	% 11
Çalışan aldığı ücretin miktar olarak yeterli olduğunu düşünür.	% 11
Çalışan kendisine gelişme ve yükselme olanağı tanınacağını düşünür.	% 11
Çalışan yaptığı işe ilişkin özellik ve niteliklerin, diğer işlere oranla daha yüksek algılandığını, değerlendirildiğini ve işinin önemli olduğunu düşünür.	% 11
Çalışan kendisine güvenildiğini düşünür.	% 6
Çalışan kendisinin diğer iş arkadaşları ile aynı düzeyde veya daha öncelikli olarak kabul edildiğini ve değerlendirildiğini düşünür.	% 6
Diğer faktörler	% 6

**Kaynak :** Kaynak, T. vd. (1998), İnsan kaynakları Yönetimi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yayın no:276, İşletme İktisadi Enstitüsü, Yayın no: 406.

### 2.8.1.2.Primli Ücret

Komisyon geliri vererek iş gören daha önce belirlenmiş amaçlara ulaşmaya özendirilir (Kaynak vd., 1998). Motive üzerine yapılan çalışmalar sonucu, motivasyonda ki aktif etkenlerin temeli olarak maaş gösterilmektedir. İş görenlerin yaptığı çalışmalar sonrasında elde ettikleri gelir tatminkarlığı motivasyon seviyelerinde büyük derecede etkilidir. Fakat, gelirin motivasyonda ki rolü sadece iş gören tarafından kafi olması yada olmaması ile ilgili değildir.

Motivasyonla ilgili gelir dağılımının çalışanlar üzerindeki etkisi, alınan miktar değerinden önemlidir. Birey iş gördüğü kurumdaki ücretlerin dağılımda haksızlık olduğunu sezdiği

takdirde motivasyonu olumsuz yönde etkilenecektir. Kazanılan gelirin motivasyon üzerindeki etkisinin iki sebebi olur. Birinci sebep, kazanılan gelir sayesinde bireyin gereksinimlerini karşılaya bilmesidir. Bu durumda bireyin kazandığı gelir, gereksinimlerini karşılaması için yeterli değil ise motivasyonu da önemli ölçüde olumsuz etkilenir. İkinci sebep, kazanılan gelirin başarılı olmak, popülerite artışı ve bazılarına göre genel seviyesindeki olumlu çizgi ile güven duygusunun sembolüdür (Erdoğan, 1996)

### **2.8.1.3.Ekonomik Ödül**

Ekonomik motivasyon vasıtalarından mükafatlandırma, kişilere yada topluluklara göre yapılabilir. Örgüt bilimiyle uğraşan kimi uzmanlar; kişiler arasında rekabet ortamı doğuracağından mükafatlandırmanın kişilere doğrudan sunulmasını savunmuşken, kimi örgüt bilimiyle uğraşan uzmanlar; her bireyin ayrı ayrı mükafatlandırması kişilerin huzurunu bozduğunu ve bu sebeple toplu halde mükafatların belirlenmesinin daha iyi olacağını savunmuşlardır. Fakat genelde ön görülen; mükafatlandırmanın durumlara bağlı olmasıdır; kimi durumlarda kişisel mükafatlandırma daha yoğun etki bırakırken, kimi koşullarda toplu olarak mükafatlandırma daha yoğun etki bırakır (İncir, 1990).

### **2.9.Psiko-sosyal araçlar**

Konu üzerinde yapılmış çalışmalar ele alındığında, bilhassa psiko-sosyal bakımdan motivasyon unsuru kuruma karşı hissedilen bağlılık durumunu artırır ve psiko-sosyal gereksinimlerin anlaşılabilmesinin karışık ve zor olmasını ortaya koyar (Batmaz, 2002).

İş görenlerin motivasyon ihtiyacını karşılayan özellikler takdir görme, değerli olma, statü yükselişi, üst kademelere geçiş, başarılar ve ilerleme, profesyonel yönlerini geliştirebilme ve eğitimsel olanaklar, öğrenim ve gelişim, alınan kararlarda etkin rol üstlenme, hedeflerin ulaşılabilir olması, iletişim olarak sayılabilir.

#### **2.9.1.Takdir Edilme, Değer Verme**

Takdir görme duygusal tarafı yoğun olan ve çalışanların büyük çoğunluğu için değerli bir teşvik unsurudur. İşyerinde makam mevki fark etmeksizin diğerlerinden değer görmek, mesleğinde kabul görmek, işgöreni güdülemekte, mesleğine daha çok bağlanmasını sağlamaktadır. Takdir görmemek ve yapılan işin, harcanan emeğin görülmemesi ise

işgöreni işinden soğutur. Harcadığı emeğin farkında olduğunu gören işgören, aksini yaşayan işgörelere göre daha çok güdülenecektir (Keser, 2004).

Değer görme ile ilgili araştırmalar bireylerin buldukları toplumsal alanda övgü görmeye gereksinim hissettikleri ve bireyleri zaman zaman maddi ödüllerle mükâfatlandırmak yerine başarılı şekilde tamamladıkları görevlerden sonra diğerlerinin yanında kutlamak ve takdir etmenin daha olumlu sonuçlar verdiğini vurgulamaktadır (Arzova, 2001).

### **2.9.2.Yükselme, Terfi İmkânı**

İşgörel mesleklerinde deneyim elde ettikçe sahip oldukları otorite sınırlarını ve yükümlülüklerini eksik algılamakta ve daha fazla otorite ve sorumluluk alanına ve terfi imkânlarına sahip olmak istemektedirler (Eren, 1994).

### **2.9.3.Gelişme ve Başarı**

Kendisine kurum tarafından yeni yetenekler, bilgi ve beceriler, kişisel gelişim fırsatları sunulan işgörel değer gördükleri algısını yaşayarak itibar görme, itimat, aitlik, sevilme ve ilgi çekme gereksinimlerini yeterince tatmin etmiş olacaktadırlar. böyle bir durumda işgörel kazandıkları yeni bilgi beceri ve yetenekleri kurum çıkarları için sergilemekten memnuniyet duyacaklardır (Kaynak, 1995).

### **2.9.4.Mesleki Alanda Kendini Geliştirme İmkânı ve Eğitim**

Devinimsel durumdaki kurumlar, günün değişmekte olan koşullarına uyabilmek için devamlı taze bilgiler edinerek çalışanlarını da gelişime açık hale getirirler (Ergül, 2005).

### **2.9.5.Eğitim ve Yükselme**

Öğrenme bir ihtiyaçtır, öğrenme ile amaçlanan ise işin tekniği ile ilgili alanlardaki ilerlemeleri izleme, kültürel gelişme, yeni metotları tanıma, hizmet içi teknolojik ve bilimsel eğitim alma, bireysel becerileri geliştirmektir. Hali hazırda hızla gelişen teknolojiye ayak uydurmak üzere kurumlar en son teknolojilere yönelmektedir. Kurumda işgören bireysel gelişim imkânına erişemezse günün gerektirdiği teknolojik yeterliliklerden mahrum kalabilmekte ve kalifiye olmayan çalışan durumuna düşebilmektedir. Kurumlar hazırlayacakları hizmet içi eğitim programları ile işgörelerin gelişen döneme ayak uydurabilmesini ve nitelikli kalabilmesini sağlamış olurlar. Yükselme imkânı bulunması

işgören için bir güdülenme aracı olmaktadır. Yükselme kavramı başarılı olduğu hissini de yaşatan bir ödüldür. Bu kavramla edinilen yeni deneyim ve birikimin kullanılabilmesi daha fazla yetkinlik gerektiren daha üst bir pozisyona geçebilmek ifade edilmektedir. Mevkinin yükselmesi çalışanın özgüvenini de yükselten bir faktördür (İncir, 1990).

#### **2.9.6.Kararlara Katılma**

Karar alma süreçlerine katılım, işgörenlerin üretme gücüne ve iş doyumuna etki eden, önem verilmesi gerekli, başlıca güdüleme faktörlerindedir. İşgörenin, komisyonlarda, takım çalışmalarında, yönetimsel karar alma süreçlerinde bulunması, işgöreni görevine daha sadık hale getirerek, özgüven ve bilinme gereksinimini doyuma ulaştıracığı için yüksek düzeyde güdülenmeyi sağlar (Kaynak, 1995).

#### **2.9.7.Amaçların Ulaşılabilir Olması**

Hedeflerin işgörenler için erişilebilir olması önemlidir. Aksi halde işgörenlerin erişilmez hedeflerle karşılaştıkları için motive olma düzeyi düşecektir (Ergül, 2005).

#### **2.9.8.İletişim**

Kurumsal İletişim Süreçleri, kurumu meydana getiren çeşitli birimler arası ve kurumun diğer kurumlarla arasındaki iletişimi tanımlar. Kurumsal iletişim kurumun çalışmasının sürekliliği ve hedeflerin hayata geçirilmesi için gerekli bilgi ve fikir alışverişini gerçekleştirilmesini sağlayan sosyalleşmeye dayalı etkendir (Güney, 2001).

Araştırmaların çoğu, etkili bir kurumsal İletişim Süreçleri bulunan kurumlarda işe gelme, iş değişikliği oranlarında ve şikayetlenmelerde düşüş görüldüğünü, diğer taraftan işe güdülenmede ve üreticilikte yükselme tespit edildiğini ve dolayısıyla kurumsal verimliliğin yükseldiğini ortaya koymuştur (Özarallı, 1996).

#### **2.9.6.Toplumsal Yarar Sağlayan İş**

İşgörenlerin çoğu, topluma faydalı olmaktan ve üretken durumda olmaktan haz alır. Böyle hisseden bir işgören daha çalışkan davranacaktır. Bu yüzden kurumlar işgörenleri toplum için çalıştıkları yönünde iknaya yönelmelidirler. İşgörenleri güdüleme yöntemlerinden biri de hedef kitleden gelen yazılı ve sözlü memnuniyet mesajlarının işgörelere

ulaştırılmasıdır. Böylece işgörenler topluma hizmet duygusu ile daha alışkan davranacaklardır (Eren, 1979).

## **2.10.Motivasyon ile ilgili teoriler**

### **2.10.1.Kapsam Kuramları**

Kapsam teorileri, bireylerin isteklerini, isteğin şiddetini etkileyen unsurları, isteğin harekete geçirme gücünü ve bu istekleri tetikleyen hedeflerin ortak özelliklerini tespit etmek üzerine yapılandırılmış teorilerdir. Başka bir deyişle; bu kuramlar, ihtiyaçların sebebine ve kişileri harekete geçiren, güdüleyen faktörün ne olduğuna eğilirler (Mullins, 2002).

#### **2.10.1.1. Klasik Güdüleme Kuramı**

Frederick Winslow Taylor, 1800'l yıllardan beri çalışmalarını motive etme üzerine yoğunlaştırmış, onun bu çalışmaları sonucu günümüzde 'motivasyon kuramı' olarak bilinen İlmî yönetsel yaklaşım ortaya çıkmıştır. İlmî yönetsel yaklaşımda birey, iktisadi bir unsur olarak ele alınır. Bu yaklaşımda, birey tarafından her durum iktisadi koşullara göre yorumlanır. Bu teoriye göre birey, şenge, kaytaran, paracı bir yapıdadır ancak işinden atılma endişesi ile harekete geçer. Kişiyi çalışmaya sevk eden başlıca iki motivasyon aracı maaş artışı ve içten çıkarılma korkusudur. Dolayısıyla bu kuram açısından çalışana sunulacak en iyi motive seçenekleri açıklanabilir miktarda maaş artışı ve içten ıkarılmama garantisidir denilebilir (Sabuncuoğlu ve Tz, 2005 ).

Böylece hedeflenen verime erişmek ve daha fazlasını yapmak üzere motive olan çalışan, kişisel maddi hedefine ulaşarak işinden doyum sağlarken, kurum da çalışanı daha fazla çalışmaya teşvikte başarılı olduğu için verimini yükseltme başarisına erişmiş olacaktır. Hedeflenen verime erişemeyen kişi, yalnızca daha düşük maaş kazanmakla kalmayıp, bu başarisızlığı sürerse işini kaybedebilecektir. İşini kaybetmekten kaçınma motivasyonu yani içten çıkarılma endişesi, maddi istek ve ihtiyaçlarla bir araya geldiğinde motivasyonun en yüksek seviyeye yükseleceği bu geleneksel kuramı savunanlarca kabul görmektedir (Sabuncuoğlu ve Tz, 2005 ).

### 2.10.1.2. Maslow'un İhtiyaçlar Kuramı

Klinik psikoloji üzerine araştırmalar yapan Abraham Maslow 1940'ların ortalarında İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisini tanımlamış ve 1950'lerin sonlarına doğru bu teorisini daha da kapsamlı hale getirmiştir. Sonraki yıllarda motivasyonun iş hayatındaki öneminin fark edilmesi ile bu teori kurumsal davranışları betimlemek üzere kurumların psikoloji uzmanları ve idarecilerince kapsamlı şekilde ele alınmış ve faydalanılmaya başlanmıştır (Semerci, 2005)

Güdülenme kurum yönünden ele alındığında, işgörenlerin beklentilerinin tespitinde zorluklar yaşandığı görülür. Bu durum yönetenlerin çalışanların beklentilerini tahmin edemeyip çalışanların beklentilerini sürekli maddi şartlarla ilişkilendirmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu kuram, çalışan gereksinimlerini sistemli şekilde betimlemekte ve yönetenlere yol göstermektedir (Çiçek, 2002).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi 5 basamaklıdır (Can, 2005):

- *Fizyolojik ihtiyaçlar*: Bireyin hayatta kalmasını temel alan yeme, içme, barınma gibi yaşamsal ihtiyaçlarıdır.
- *Güvenlik ihtiyaçları*: Kişinin sağlığını yitirdiğinde dahi yaşamını sürdürebilmesi için gerekli sosyal destek imkanlarını sağlamaya dönük ihtiyaçlardır.
- *Ait olma ve sevgi ihtiyacı*: Bireylerin sosyalleşme ve sevilme gereksinimlerini ifade eder.
- *Takdir ve saygı ihtiyacı*: Başarılı hissetme, itibar görme ihtiyacını ifade eder.
- *Kendini gerçekteşirme ihtiyacı*: Mesleğinde fark yaratma, insanlığın gelişimine hizmet edecek keşifler yapma idealine erişme vb. ihtiyaçları ifade eder.



### Şekil 2.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi



**Kaynak:** (Argon'dan aktaran T. Eren, 2004), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, sf. 118.

İşgörenin piramidin alt basamaklarındaki ihtiyaçlarının tam olarak gelişmiş toplumlarda bu alt basamaklarda ihtiyaçlar motivasyon aracı olma vasfını yitirmiştir. Gelişmiş ülkelerde bireylerin motive eden konular daha çok kendini gerçekleştirmeye dönük tercihleridir. Bu nedenle bu toplumlarda yönetenler çalışanlara daha kapsamlı fırsatlar sunmak durumundadırlar. Asli ihtiyaçları toplumsal ve egoist özellikte olan çalışanları güdülemede, yöneltme, kontrol etme gibi işlevlerin etkisinin yetersiz kaldığı kanaatine varılmıştır (Yalom, 2000). Bireyin temel ihtiyaçların ötesinde, çalışanların Tablo 2.4.'te görüleceği gibi kurumun bir ögesi olarak da farklı gereksinimleri vardır (Baykal, 1978).

**Tablo 2.4. İhtiyaçların Kapsamı ve Örgüt Tarafından Karşılanması**

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Gereksinimlerin İçeriği	Kurumlarca karşılanan ihtiyaç örnekleri
<b>Fیزیolojik</b>	Hava, su, yiyecek, uyku, cinsellik	Ücret, yan ödemeler, iyi çalışma koşulları
<b>Güvenlik</b>	Tehlikelerden korunma, güvenlik içinde olma	Sağlık ve sigorta programları, iş güvencesi
<b>Sosyal</b>	Sevme, aidiyet, benimseme	Arkadaşça ilişkiler, piknik, parti, maç vb.
<b>Saygı</b>	Başarı, tanınma ve statü	Yapılan işin beğenilmesi, takdir edilmek, terfi
<b>Kendini gerçekleştirme</b>	Yaratıcılığı ve yeteneği kullanabilme	Kişisel gelişme, yaratıcılık fırsatı

**Kaynak :** Weightman, J. (2004), İnsan Yönetimi, 2. Baskı, Chartered Institute of Personnel and Development, London.

### 2.10.1.3. Herzberg'in ikili Etmen Kuramı

Güleme Kuramlarında Maslow'dan sonra gelen isim Frederick Herzberg'dir. 1959'da "İş Motivasyonu" isimli araştırması konuyla ilgilenenlerin büyük ilgisini çekmiştir. Herzberg, 200 mühendis ile muhasebecilerin cevapladığı anket çıktılarını baz alarak İki Etmenli Motivasyon Teorisi'ni tanımlamıştır. İşgörenlerin işleri ile ilgili beklentilerini tespit etmeye çalışmış, meslekleri ile ilgili olarak kendilerini "olağanüstü iyi" ve "olağanüstü kötü" hissedişlerine sebep olan konuları detaylıca açılmalarını talep etmiş ve aldığı cevapları sınıflandırarak tabloya dönüştürmüştür (Semerci, 2005).

Herzberg'in bu araştırmaları sonucunda; bireyin mesleği ile olan bağının temel bir bağ olduğu, kişinin mesleğine karşı tutumunun başarılı olmasını veya başarısız olmasını doğrudan etkileyeceği ortaya çıkmıştır. Kişilerin işlerini yaparken mutlu oldukları durumlarla kötü hissettikleri zamanların birbirinden oldukça farklı olduğu belirlenmiştir. Bunların bir kısmı iş tatmini ile ilişkiliyken, bir kısmı iş tatminsizliği ile ilişkili çıkmıştır (Şahin, 1999).

Bu teorinin hipotezleri açısından, çalışma ortamında çalışanın kötü hissetmesine sebep olan ve işi bırakmasına ve doyumsuzluğuna yol açan hijyenik etkenlerle, çalışma ortamında çalışanı mutlu eden, işine bağlanmasını sağlayan, iş tatminini yaratan etkenlerin ayrıştırılarak ele alınması gerekir. İş ortamında bazı etkenlerin bulunması iş tatminini yükseltir aynı etkenlerin yokluğu olumsuzluk yaratmamaktadır. öte yandan bazı ihtiyaç duyulan etkenlerin yokluğu çalışanı karamsarlığa itmekte, doğrudan iş tatminsizliğine sebep olmaktadır (Eren, 2001)

Herzberg'in teorisine göre, bir kısım etmenlerin yokluğu işgörenlerde doyumsuzluk yaratıp güleme etkisini yok ederken, aynı faktörlerin varlıkları ise işgörenleri güdülememekle beraber, işgörenin güdüleneceği yeterli şartları sağlamış olur. Herzberg kurum politikaları, çalışma şartları, maaş, özel yaşamdaki tatmin seviyesi, kurumdaki astlarla üstler arası iletişim gibi doğrudan görevle ilgisi bulunmayan konuları "hijyen faktörler" olarak ifade eder (Kaplan, 2007).

Bu teori okul müdürleri yönünden ele alındığında; okul müdürlerinin işin iş tatmini sağlaması yönünde emek harcamaları gerekliliği belirmektedir. Bu durum okul müdürlerinin kendilerini geliştirmeleri gerekliliğini ortaya koyar (Bingöl, 1998).

#### **2.10.1.4.McClelland’ın Başarıya Güdülenme Kuramı**

McClelland, bireylerin gereksinimlerini üç başlıkta sınıflandırmıştır. Buna göre insanın temel ihtiyaçları başarma, bağlanma, güç olma ihtiyacıdır. Bu gereksinimlerin özellikle sosyal ve manevi gereksinimler olmasının yanı sıra toplum açısından da önemli olduğu belirtilmektedir. Yani hem kişi, hem de toplum için önemlidirler. McClelland'e göre kişilerin mesleki açıdan iyi performans sergileme ihtiyaçları ve kusursuza erişme arzularının sebebi ilerinde saklı olan başarı gereksinimidir (Eren, 2001)

McClelland ve arkadaşları, bireylerin değişik gereksinimlere sahip olduğunu ve bu gereksinimlerinin karşılandığı düzeyde motivasyonlarının da artacağını ileri sürmüşlerdir (Kaplan, 2007).

Başarma gereksinimi, belli koşullara göre başarma ve üstünlük sağlama yönünde emek sarf etme olarak tanımlanabilir. Başarma gereksinimi bireyin manevi gücüne dayalıdır.

McClelland alışanları, bilimsel çalışmalarda bulunan kişiler ve zanaat sahibi insanlar ile ilgili yaptıkları araştırmalar sonucunda, bu kişilerin başarma motivasyonunun genelin veya orta düzeyin üstünde olduğunu ortaya koymuştur. Bu durumda, başarı odaklı motive olan iş adamları, yalnızca kazanç odaklı çalışmazlar. Yüksek başarı arzusu gözetirler. Bu sebeple, kazançlı çıkmakla başarmak eř değerdedir. Kazanç yapılan işin kalitesini gösteren sıradan bir ölçüdür, yalnız başına bir hedef olarak ele alınmaz. McClelland, en donanımlı araştırmasını başarma gereksinimi konusunda tamamlamış ve bu gereksinimi duyan kişilerde şöyle faktörlerin varlığını ortaya çıkarmışlardır (Aydın, 1986).

- Sorunları çözümlenmek ya da bir vazifeyi tamamlama hedefiyle tüm mesuliyeti bireysel olarak üzerlerine alma konusunda kuvvetli bir istek içindedirler.
- Kendi üzerlerine orta seviye güçlükte amaçlar belirler ve önceden hesabı yapılmış riskleri kabullenme eğilimindedirler.
- retkenlileri ile ilgili belirgin geri dönüş alabilme konusunda kuvvetli istek içindedirler

Kurum yönetimi tarafından idareciler; ilk önce başarma gereksinimi içindeki iş görenleri belirledikten sonra, kendilerini çok zor olmayan işlerde grevlendirmelidirler. Ters durumda daha zoru ile karşılaşan iş görenin başarma inancı azalır ve işiyle ilgili sahip

olduğu motivasyonu düşer. Düşük zorluktaki görev karşısındaki iş gören içinde benzeri bir durum söz konusudur. Bunun sebebi başarılı olma oranı verilen işe göre fazla oğlundan motivasyonunda düşüş yaşanır.

#### **2.10.1.5.Alderfer'in ERG Kuramı**

Alderfer ihtiyaçları var olma, ilişki kurma ve gelişme olmak üzere üç ayrı grup olarak incelemiştir. Gruplar belirginden, belirgin olamayana şeklinde sıralanır. Alderfer'e göre varılma gereksinimi, Maslow'a göre fiziksel ve güven üzerine dayalı gereksinimlerine karşılıklı denk gelir. Alderfer'e göre ilişki kurma gereksinimi ise Maslow teorisinde ortaya çıkan sevgi ve ait olma gereksinimlerine eşit denklindedir. Son karşılaştırmada Alderfer gelişim gereksinimi, Maslow tarafından ortaya konan değer ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri ile aynı denklindedir (Eren, 2001).

ERG teorisinin sınıflandırmalar aşağıdaki gibidir;

- varılma gereksinimi: Bunun gibi gereksinimler insan doğasında var olan gereksinimler şeklinde ifade edilebilir.
- Sosyal gereksinimler: Bunun gibi gereksinimler bireylerin çalışma alanlarında ve bütün ortamlarda kişilerin iletişim kurmalarını da içine alır. Kişilerin iletişime geçmesi, düşünsel ve duygusal durumlarını paylaşma gereksinimi, toplumsal çevre edinebilme ve Gruplara katılabilme gereksinimidir.
- Gelişme gereksinimi: bu tür gereksinim, iş görenlerin bireysel yeteneklerini, potansiyellerindeki gücü artırma gitme gereksinimidir. Gelişerek bireyin öz güven sağlaması, kendini getirdiği seviye ve bir alanda uzmanlaşmada bunun gibi gereksinimler içindedir (Barutçugil, 2004).

ERG modelindeki, Maslow tarafından ortaya konan gereksinimler sıralamasına göre farklılık gösteren durum, bir üst derecedeki gereksinimin doyuma ulaşmaması durumuyla bireyin düş kırıklığına uğrayıp, bir alt derecedeki gereksinimin tatmin edilmesine tekrar yönelme olasılığıdır. Bu sebeple ERG modellemesi, bireylerin gereksinimlerini doyuma ulaştırma durumunu değerlendirerek gereksinimler sıralamasının alt derecesine de üst derecesine de iki taraflı ilerleyebileceklerinin kabulünü gerektirir (Tevrüz, 2002).

### 2.10.1.6. McGregor'un X ve Y Kuramı

Motivasyon hakkındaki klasik bakış açıları “kuram X” diye isimlendirilmiştir. Bu durumda X Kuramı çalışanlarla ilgili çokta pozitif varsayılmayan bakış açılarını ortaya koymaktadır. Diğer bir bakış açısı ise “Y Kuramıdır. Y kuramı, kişinin doğuştan ve motivasyonuna uyumlu olan ihtimallere dayandırılır. İnsan temeline bakan davranış bilimcilerine göre, çalışanların sorumluluk almamak, yavaş davranışta bulunmak ve farklılıklara karşı koyma gibi yaklaşımlarını insanın doğasıyla bağdaştırmak doğru değildir. Yöneticiler bunlar ve benzeri davranışlar konusunda eksikliği kendilerinde aramalıdır.

X Kuramına göre:

- İnsan doğasında çalışma sevilen bir durum değildir ve yakaladıkları her şansa çalışmadan kaçarlar.
- Bu sebeple bireylerin çalışması istendiğinde, korkutmak, yönlendirmek ve ihtiyaç duyulduğunda tehdit yöntemine baş vurmak gereklidir.
- Sıradan bir insan çalışma ve derecesinin yükseltilmesi peşinde koşmaz, sorumluluktan kaçır, güvenli yer arayışına girer ve kendisi için yüksek maddi kazanç getiren işlere yönelir.
- İnsanlar çoğunlukla kreatif ve yenilikçi değildir ve farklılıklar karşısında direnirler.
- Bireyler kendi çıkarlarını düşünürler ve bu yüzden kurumun hedefleri onların gözünde önemsizdir.

Y Kuramında ise;

- İnsanların her hangi bir şey üzerinde çalışması fizyolojik ve zihinsel gayret göstermeleri dinlenmek veya eğlenmeyi istemeleri gibi normaldir.
- Birey bir işte çalışmayı öncesinde belirginleşen hedeflerini elde etmek adına kendisini yönetebilecektir ( X kuramında yönetilme ve denetim altında olma kendi kontrolü dışında gelişen bir faktördür)
- Bireyin hedeflerine doğru ilerlemesi, mükafatlarla başarı gereksinimini doyuma ulaştırmaktadır.
- Sıradan kişi, bilgi edinmeye çalışır ve şartlar oluşursa sorumluluk ona verilmeden kendi üstlenmeye çalışır.

- İnsanların kreatif, yenilikçi olma yönleri sadece toplum içindeki belirli kişilere verilen bir özellik değildir ve genele yayılan bir durumdur (Çiçek, 2002).

## **2.11.2. Süreç Kuramı**

### **2.11.2.1. Victor Vroom'un Beklenti Kuramı**

V.H.Vroom'un yaptığı çalışmalarda ortaya koyduğu beklenti teorisi, hareketlerin temeli ile kişilerin kendi hedefleri üzerinedir. Bu durumda teori, kişilerin ihtiyaçlarının doyumunu, yaptıkları hareketlerin altında yatan sebep biçiminde ele almakta ve hareketlerine sebep olan faktörleri çevreden gelen uyarılarla, kişisel ihtiyaçları arasında kurulan ilişkide bulmaya çalışmaktadır. Bu şema çeşitli faktörlerin birbirleri ile ilişkileri ve bu durumların kişinin hareketlerine yansımaları olan etkilerin araştırılması bakımından belli bir periyot teorisi biçiminde de betimlenebilir (Altuğ, 1997).

Beklenti yönteminin literatüre sağladığı katkı, bireylerin hedefleriyle davranışa sebep olan istekleri arasında yatan bağlantıyı ortaya çıkarmasıdır.

- Çalışan insanların başarılı olabilmeleri için ihtiyaçları olan eğitimi sunmak.
- İstenilen hedefe doğru başarılı olabilmeleri için kurumsal sorunları çözüme kavuşturmak,
- Çalışan bireylerin hedeflerine başarılı şekilde ulaşabileceği ile ilgili güven vermek,
- Çalışan bireylerin ihtiyacını giderebilecek kurumsal mükafatları ortaya koymak
- Mükafatlar ve iş arasında kurulan ilişkiyi açık bir biçimde ortaya koymak
- İş ve kazanılan mükafatların birbiriyle olan bağlantısını, çalışan bireylerin algısını yükseltecek mükafatlandırma yöntemini, adil ve eşit şekilde yönetebilmek (Can, 2005).

Vroom yaptığı çalışmalarda bireyin bir işe verdiği emeğin iki etkene bağlı olduğunu ileri sürer. Bu etkenler Valens ve beklentidir. Valens, çalışan bireyin ödülü kazanma isteğini gösterir. Doğal olarak mükafatların her biri, her bir birey tarafından farklı anlam kazanacaktır. Bireylerin mükafatlara sahip olma isteğinin düzeyi, bir açıdan mükafatların onların gereksinimlerini doyuma ulaştırmadaki önemini ortaya koyar (Yurdakul, 2007).

Vroom tarafından geliştirilen beklenti kuramı, çeşitli unsurları açısından Porter ile Lawler'in kuramlarından farklıdır. Kuramın başlangıç kısmı, Vroom tarafından ortaya

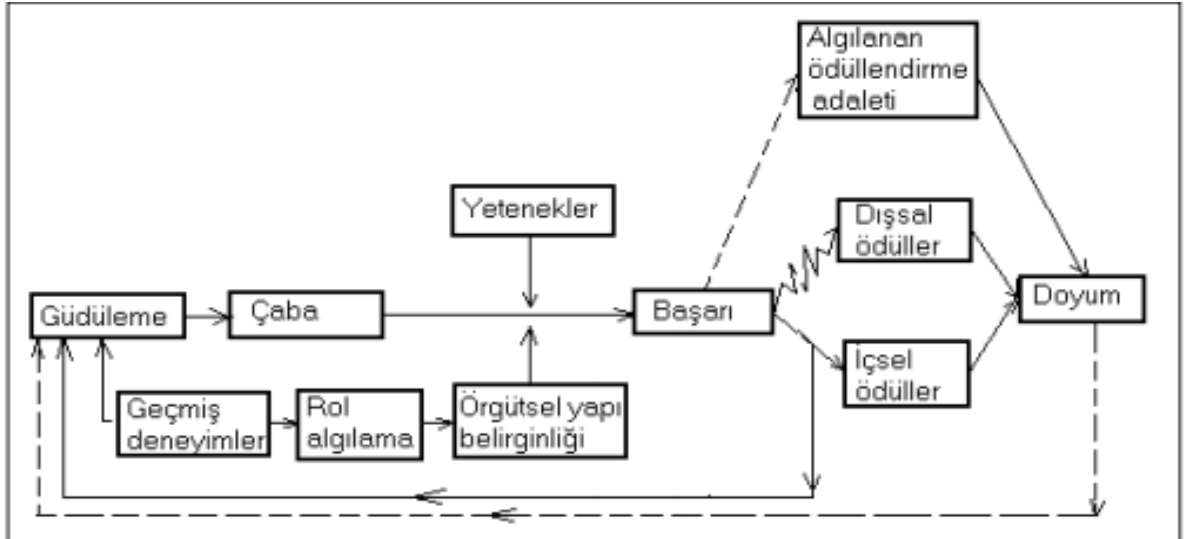
konan kuramda olduğu gibi Valens ve beklenti yönünden güdülenme seviyesinin yükselebileceği şekilde ele alınır. Fakat Lawler ve Porter'ın kuramına göre bireyin fazla çaba göstermesi verimliliğin arttırdığını göstermez (Koçel, 2003).

#### **2.11.2.2. Porter Lawler'ın Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı**

Çalışma şekilleri ve verimlilik arasında oluşan ilişkiyi gösterebilmek için Porter ve Lawler, Vroom tarafından ortaya konan kuramı daha ileriye taşıyarak, yapılan bir çalışmadan doyuma ulaşma ve memnun kalma durumunun verimliliği yükselteceği yönündeki genel inanın tersine, umut ve beklenti üzerine kurulu bir yöntem belirlemişlerdir. İleriye dönük düşünölen bu yöntem, farkındalık sonucu meydana gelecek verimliliği ümit ederek bekleme durumunu ifade eder (Onaran, 1981)

Porter – Lawler yöntemi iç kaynaklı ve dış kaynaklı mükafat kavramını öne sürerek, mükafatların kişilerce yorumlanmasına, mükafatın başka kişilere oranla doğru tahsis edilip edilmediğine karşı kişinin algılayışına göre değerlendirilmelidir. Adams tarafından denklik üzerine kurulan kuram ise, kişi gösterdiği verimlilik doğrultusunda mükâfatlandırılmalıdır. Bu durumda; benzer çıkış seviyesinde, birbiriyle aynı performansı ortaya koyan iki çalışan aynı maaşı kazanırken, düşöş performansa düşük ve yüksek performansa yüksek maaş ödenir. Mükafatların aynı değerde algı oluşturması, bireyin kendi performansını hangi duruma göre değerlendirdiğidir. Bu durumda, kazanılan mükafatlar kişinin beklentisine doğru ölçüde eşit yada fazlası ise doyum sağlar, algısına doğru ölçüde mükafat alamaz ise, verimlilik sonucu doyum sağlayamaz. Doyum sağlamanın verimlilikten sonra oluşması edimsel koşullanma ilkesine uyumludur. Kişi, iyi dereceli verimlilikte hareket ederse, bir mükafat elde eder (yüksek maaş) çalışmasından doyum sağlar (karşılaştırır) ve o verimli çalışmayı tekrar ortaya koyar. Tam tersi bir olayda verimlilik azalır (Üçüncü, 2016)

**Şekil 2.4. Porter-Lawler'in Çok Değişkenli Güdülenme Kuramı**



**Kaynak:** Üçüncü, K. (2016), *İş Tatmini ve Motivasyonu*, KTÜ Fen Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

### 2.11.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams AN-BD2de bulunan General Electric şirketinde motivasyon üzerine yaptığı deney ve çalışmalarla adil mükafatlandırmanın çalışan kişilerde devamlı motivasyon ve özendirme açısından oldukça değerli olduğunu ortaya koymuştur. Adams yaptığı çalışmalarda kişilerin kendi aldıkları mükafatlar ile diğerlerinin aldığı mükafatları devamlı mukayese ettiklerini ve kendileri için adil olduğu düşünülen mükafatların aynı performansı ortaya koyan kişilerle aynı seviyede olup olmadığını anlamaya çalıştıklarını göstermiştir. Çalışanlar arasında yapılan mukayeselerde kişilerin kendileri tarafından kuruma sunulan girdiler yada kıymetli çalışmaları, zeka, bilgi birikimi, kabiliyetleriyle birlikte meydana getirdikleri başarıyı gösterirler. Bu durumda, kurumdan aldıkları mükafatlar maaş ve statü yükselişi, komisyonlar, ek gelirler ile benzer yan haklar, kaynak ve yönetsel yetkiyle birlikte iş güvenliği, çalışma şartlarında pozitif değişimler ile bunlara benzer konular yapılmaktadır. Kişiler mükafatlandırmada herkese uygun düşeni bulmak için iki farklı durumun birbiri arasında ortaya çıkan oranı mukayese etmektedirler. Bu durumda adil olmayan mükafatlandırma olmuş ise mükafatlandırma düzenin ortandan kalktığı ve denge durumlarında bozulma tespit edilmektedir (Eren, 2001).



Adams yaptığı çalışmalarda motivasyonun başlangıç noktasının bireylerin kendileri için adil olunmasını istemeleridir. Buna göre Adams kuramında dört olgu vardır (Can, 2005)

- Birey: Denkliği veya denksizliği idrak eden kişi,
- Öteki birey: Mükafat ve değer katma manasında mukayese edilen birey,
- Mükafatlar (Çıktılar): Bireyin verdiği emeğe karşı kazandığı gelir,
- Değer katma (Girdiler): Bireyin çalışmasıyla birleştirdiği tahsil, kabiliyet, akıl, tecrübe, çalışma ve benzeri unsurlar.

Ortaya konan teoride; kişinin çalışmasına katkı sağlayan tahsil durumu, tecrübesi, iş kabiliyeti,emeği, zeka ve benzeri kavramsal girdileri; maaş, ek gelir, daha güzel iş ortamları, iş güvenliği, terfi etme olasılıkları ile bunlara benzer kavramlar kurumun çalışanlarına sağladığı mükafatları bir araya getirmektedir (İncir, 1990).

#### **2.11.2.4. Locke'un Amaç Kuramı**

Amaç kuramını 1668 senesinde Edwin Locke yaptığı çalışma ile geliştirmiştir. Amaç kuramında, davranımların taban sebebi kişilerin bilinç dâhilinde edindikleri maksat ve niyettir. Amaçlar bireylerin düşünsel yol rehberliğini yaparlar. İnsanlar arzu ve duygularını gidermek üzere amaçlarına yoğunlaşırlar. Locke kendi görüşünde öne sürdüğü şekilde, bireyler yaptıkları işlerde veya başladıkları her şeyde, amaca varıncaya kadar çalışır. Bu durumda amaç teorisinde niyet çok değerlidir. Bunun dışında davranımı motive eden durum bilinç dahilindeki amaçlardır. (Can, 2005). Kurama açısından amaçlar birkaç taban özellikten oluşmaktadır. Bu özellikler (Onaran, 1981);

- Amaçlar ve belirginlikleri: Edinilen bazı deneyimler gösteriyor ki, amaçların netlik derecesi yapılan işin başarılı olma seviyesini arttırmaktadır. Özetle belirginlik, amacın rasyonel ölçülebilir derecesini gösterir. Bu durum amaçların elde edilmesini inceleme ve ölçme üzerinde derecelendirilebilir olduğunu gösterir
- Amaçların Zorluğu: Denemelerde, kendilerine göre zor amaçlar seçen deneklerde işlerini daha başarılı yaptıkları tespit edilmiştir. Amaçlar zorlaştıkça yapılan işin başarıma oranında artış gözlenmiştir.
- Amaçların Kabul etme: Amaçlar yapılacak işin başarıma durumunu etkilediğine göre amaçlarında çalışanlar açısından kabulü gereklidir. Burada geçen “kabul” olgusu, sadece boynunu bükme, razı olma manasında değildir, söz konusu

amaçların pozitif şekilde karşılanması, amaçların benimsenmesinde anlamak gereklidir.

- Amaçların Saptanmasına Katılım: Kuram açısından, çalışanlar amaçlar için belirginleştirme aşamasında katılımında bulunurlarsa başarılı olma oranları artacaktır.
- Amaçlar ile İlgili Geri Bildirim (bilgi verilmesi); Kuram açısından geri bildirimde, amaçlara giden yolda verilen emek işi başarıma olasılığını artırır. Şu sebeplerle ki;
  - İşin başarılmaya ilişkin bilgi sahibi olan çalışan aldığı bilgiler doğrultusunda kendi içinde amaçlar seçmeye yönelir,
  - Daha önce amaçlarına ulaşabilen çalışan amaçlarında yükselmeye yönelir,
  - Amaçlara ulaşabilmek adına yeterli emek vermediği söylenen bir çalışan fazlasıyla emek vermeye yönelecektir
  - Çalışan birine kullandığı iş yöntemini geliştirebilmesi sebebi ile bilgi aktarılabilir.

## **2.12. Eğitim Kurumlarında Motivasyon**

Güdülenme, davranıma yol gösterir ve enerji ile güce dönüşür. Sözü edilen güçlerin oluşumu ise ihtiyaçlardan var olur. Tüm ihtiyaçlar güdülenme vasıtası olarak bilinir. Unutulmaması gereken bireyi elde edilmiş gereksinimlerinin aksine elde edilmemiş gereksinimleri güdümler. Buradan anlaşılıyor ki öğrencilere verdiğimiz olanakları sıklıkla konu haline getirerek değil gereksinim duydukları şeyler üzerinden onları güdümlenmek gerekmektedir (Güney, 2011).

Tahsil kurumlarında güdülemenin yoğunlaştırılması için yönetici grubuna büyük sorumluluk düşer. Tahsil kurumunun yöneticisi tarafından okulun nasıl yönetildiği çok önemlidir. Organik yapıdaki tahsil kurumlarının yönetimi demokratik olmalıdır. Fakat, tahsil kurumlarının demokratik biçimde yönetilmesi öğretim görevlilerinin motivasyonu konusunda yeterli olmayabilir. Tahsil kurumlarında motivasyon faktörü iki taraflı olma mecburiyetindedir. Okul yönetimi eğitim görevlilerini motive ederken, yöneticinin de eğitim görevlileri ve müdür muavinlerince motive edilme gereksinimi doğar (Bursalıoğlu, 2013)

Güdülenme çift taraflı periyottur. Bu demek oluyor ki yalnızca yönetici tarafından üstlerin güdümlenmesi kafi değildir. Benzer şekilde üstlerinde yöneticiyi güdümlenmesi gereklidir (Güney, 2011).

Güzel şekilde güdümlenmenin önüne geçen bir engelde negatif etkileşimdir. Sözü geçen konu çok gösterişli bilinen yönetici odaları dahil, çok sıradan hanelere de bile vardır. Kişiler güdümlenme yapanların gönlünü hoş tutamamaktadırlar. Nedeni ise gereksinimlerini tahmin edememektelerdir. Komünikasyonun düzelmesiyle güdümlenmede daha iyi noktaya gelecektir. Çalışanlar, onlardan bekleneni tümüyle anlayabilseler, beklentiyi kabul edilebilir bir şey ise doğrudan yapabilirlerdi (Kocabaş ve Karaköse, 2005).

Kurumların özsel maksatlarını hayata geçirebilmeleri; birey unsurlarının gereksinimleri ile niyetlerini anlayarak onlara uyumlu iş çıkarma ortamını sunmalarına dayalıdır. Şu sebeptir ki eğitim kurumlarında verimli çalışma makine yerine moral seviyesi ve enerjisi yüksek, heyecanı dolu bireylerle gerçekleşir. Yorulmuş, dargın, isteği olmayan bireyler katkı sağlayamaz. Katkı sağlamak coşku ve moral işidir. Biyolojik organın fiziksel sağlığı ne kadar kıymetliyse kurumlarda da moralli olmak benzer durumdur (Alıç, 1996).

Eğitim kurumu yöneticileri; eğitim görevlilerini yakından tanımış olan ve eğitim görevlilerinin beklentilerini anlayabilen kişilerdir. Eğitimci önderliğini üstlenen eğitim kurumu yöneticileri değişimleri ve yenilikleri gözlemleyip, eğitim görevlilerini ileriye taşımayı görev edinen kişilerdir. Kendileri için sağlanan imkanların farkında lığında bulunan eğitim görevlileri, eğitim kurumu yönetimindekileri asli önderleri gibi görerek güdümlenmelerinde, çalışma doyumu ile kuruma bağlılık hususlarında pozitif yönde etkileşime girerler (Serin, 2011).

Bu kurumlarda sınıflardan sorumlu eğitim görevlilerinin güdümlerini etkileyen ruhsal gerilimde öteki bir husustur. İstatistikler ruhsal gerilim altında çalışılan işler klasmanında gösteriyor ki eğitim görevlisi olmak ikinci sırada yer alan bir meslektir. Kişisel, örgütsel ve çevrelerin etkisi tarafından ruhsal gerilim meydana gelebilir. Mesela, eğitim görevlilerinin buldukları eğitim kurumundaki fiziksel etkenler, bölgesel sosyo-ekonomik sebepler, sınıflarda ki yoğunluk ve düzensiz ses karışıklığı, ruhsal gerilimi ortaya çıkaran sebepler şeklinde gösterilebilir. Örgütsel ruhsal gerilim, örgütlerin beklentilerinin karşılanmamasının getirdiği bir sonuçtur. Eğitim görevlilerinin üstlendikleri fazla yük,

çalışma arkadaşlarıyla arasında ortaya çıkan iletişim kopuklukları, kaynakların kısıtlanması, iş görenlerin statü seviyesi, öğrenim gören ve öğretim görevlisi arasında oluşan çatışmalar, örgütlerdeki ruhsal gerilimin birer örneği olabilir (Korkmaz, 2004)

Eğitim görevlilerinin belirlenmiş görevleri başarı ile bitirebilmesi maksadıyla, eğitim-öğretime hizmet vermeye müsait duruma gelmeleri, fiziksel, ruhsal, çevresel ihtiyaçlarının giderilmesi lazımdır. Örgüt yönetiminin bu gibi gereksinimlerini onlara verebilmesi iş görenlerin güdümlenmesini etkileyecektir. İş görenlerin kuruma kazandırdıkları fayda yada iş görenlerin katkısı, yaptıkları işlerde hissettikleri güdümlerle aynı orantıdadır. Bu sebeple kurumların hedeflerine ulaşma ve istedikleri sonuçlara kavuşabilmesi maksadı ile yönetici Grupları bunların farkında olarak hareket etmelidirler. İş görenlerine, güdümlerini yüksek seviyede tutabilecek çalışma alanları sunabilmeleri ve güdümleri ortaya çıkaran özelliklere dikkat etmeleri beklenmektedir (Ergen, 2009).

Eğitim görevlilerinin güdüm seviyesini yükseltmek maksadı ile eğitim kurumu yönetiminden, örgütü yönetmeleri ile birlikte aktif önderlik vasıflarını ortaya koymaları istenmektedir. Bundan dolayı yönetim grubunun kurum vizyonları ile ilgili ustalık derecesinde tecrübeye vakıf olabilmeleri, kendilerini de her daim ileriye taşıyarak geliştirmeleri, yüksek kültür ve eğitim seviyesine sahip, hedefleri büyük ve bilişimsel yeniliklerin peşinden giden birer eğitimsel önder seviyesine ulaşmaları sağlanabilmelidir (Kurt, 2013).

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın model, evren, örneklem, veri toplama araçları ve yöntemleri ile verilerin analiz edilmesi hakkındaki detaylar belirtilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırma Bursa ili Nilüfer ilçesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon düzeylerini belirlemek üzere betimsel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama yöntemi, ortadaki bir durumu bulunduğu şekli ile tasvir etmeyi hedefleyen bir yöntemdir (Karasar, 2009). Bu yöntem durumların farklı özelliklerini tasvir etmeye, anlamlandırmaya dayanır. Böylece durumlar daha iyi anlaşılabilir, gruplanabilir ve varsa aralarındaki ilişkiler tespit edilebilir (Kaptan, 1998).

#### 3.2. Evren/Örneklem

Araştırma evreni Bursa ili Nilüfer ilçesi anaokulu, ilkokul, ortaokul, liselerinde çalışan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Haziran 2016 itibarıyla Bursa ili Nilüfer ilçesinde 5756 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemini veri toplama aracını internet üzerinden dolduran 156 öğretmen oluşturmaktadır.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Kullanılan veri toplama aracı 3 bölümden oluşmaktadır.

##### 3.3.1. Öğretmen Kişisel Veri Formu

Araştırmacının öğretmenler hakkında betimsel bilgi toplaması için geliştirilmiş bir formdur. Öğretmenlerin Cinsiyeti, yaşı, kıdemi, çalıştıkları Okul Türü ve branşlarını tespit etmek üzere 5 soru içermektedir.

##### 3.3.2. Örgütsel Güven Ölçeği

Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyelerini tespit etmek için kullanılan ölçek 1994 yılında Daboval, Comish, Swindle ve Gaster tarafından geliştirilmiş, Kamer (2001) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek öğretmenlerin ifadelerine katılma derecelerini betimleyen 6

seçenekli likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .96 olarak tespit edilmiştir. Ölçek 40 soru ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ile örgütteki Çalışana Duyarlı Olma, Yönetene Güvenme, Yeniliğe Açık Olma ve Olumlu İletişim Süreçleri düzeyleri tespit edilmektedir.

### **3.3.3. Mesleki Motivasyon Ölçeği**

Öğretmenlerin motivasyon düzeyini belirlemek üzere Ural (2007) tarafından geliştirilen Mesleki Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 23 soru ve Mesleği Sevme, Görev Aşkı, Mesleğin Ekonomik Yetersizliği, Mesleğin Kısıtlılığı ve Mesleğin Ekonomik Kazançları olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. "Hiçbir zaman", "Bazen", "Sık sık" ve "Her zaman" cevaplarından oluşan 4'lü Likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha değeri .91 olarak tespit edilmiştir.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Ölçek internet üzerinde tanımlanmış, sayfanın linki eposta yoluyla öğretmenlere gönderilerek araştırmaya katılmaları istenmiştir. Ölçeklerdeki sorular 156 öğretmen tarafından yanıtlanmış, veri analizi aşamasına geçilmiştir.

### **3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

İstatistiki veri analizleri SPSS 15.0 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. Örnekleme yer alan çeşitli özelliklerine göre araştırmaya katılan öğretmen yüzdelarını betimleyen frekans değerleri, ortalamalar ve standart sapmalar tablolaştırılarak bulgular bölümünde sunulmuştur.

Örgütsel Güven Ölçeği ve Mesleki Motivasyon Ölçeğinden alınan toplam Puanların ve alt boyut puanlarında öğretmenlerin cinsiyetine bağlı olarak değişiklik oluşup oluşmadığını belirlemek için Bağımsız gruplar T Testi, yaşlarına, kıdemlerine, çalıştıkları okul türlerine ve branşlarına göre değişiklik oluşup oluşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H Analizi ve M. Whitney-U analizi uygulanmıştır. Ölçeklerden alınan puanlar arasında ilişki bulunup bulunmadığını tespit etmek için Pearson Momentler Çarpımı analizi uygulanmıştır. Sonuçların analizinde anlamlılık düzeyi 0,05'e göre tespit edilmiştir.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma hedefleri yönünde toplanmış veriler istatistiki analizlere tabi tutularak elde edilmiş bulgular ve yorumlarına yer verilmiştir. Bulguların başında örneklemin genel durumu ortaya koyan betimleyici frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir.

#### 4.1. Bulgular

##### 4.1.1. Örneklemin Çeşitli Kriterlere Göre Betimlenmesi

Bu bölümde örnekleme yer alan öğretmenler cinsiyet, yaş, hizmet yılı, okul türü ve branşları gibi kriterler açısından dağılımları frekans ve yüzde tabloları ile sunulmuştur.

**Çizelge 4.1. Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımları**

	F	%	%geç	%yığ
Kadın	103	66,0	66,0	66,0
Erkek	53	34,0	34,0	100,0
Toplam	156	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği gibi, örneklem grubundakilerin 103'ü (%66,0) kadın ve 53'ü (%34,0) erkek öğretmendir.

**Çizelge 4.2. Örneklemin Yaşa Göre Dağılımları**

	f	%	%geç	%yığ
20-30	36	23,1	23,1	23,1
31-40	76	48,7	48,7	71,8
41-50	35	22,4	22,4	94,2
51 yaş ve üstü	9	5,8	5,8	100,0
Toplam	156	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği gibi, örneklem grubundaki öğretmenlerin 36'sının (%23,1) yaşı 20-30, 76'nın (%48,7) yaşı 31-40, 35'inin (%22,4) yaşı 41-50, 9'unun (%5,8) yaşı 51 ve üzeridir.

**Çizelge 4.3. Örneklemin Kıdeme Göre Dağılımları**

<b>Kıdem</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
1-5 sene	37	23,7	23,7	23,7
6-10 sene	34	21,8	21,8	45,5
11-15 sene	32	20,5	20,5	66,0
16-20 sene	25	16,0	16,0	82,1
21+ sene	28	17,9	17,9	100,0
Toplam	156	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği gibi, örneklem grubundaki öğretmenlerin 37'sinin (%23,7) kıdemi 1 - 5 sene, 34'ünün (%21,8) kıdemi 6 - 10 sene, 32'sinin (%20,5) kıdemi 11 - 15 sene, 25'inin (%16,0) kıdemi 16 - 20 yıl ve 28'inin (%17,9) kıdemi 21 yıl ve üzeridir.

**Çizelge 4.4. Örneklemin Okul Türüne Dair Dağılımları**

<b>Okul Türü</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
Anaokulu	6	3,8	3,8	3,8
İlkokul	34	21,8	21,8	25,6
Ortaokul	42	26,9	26,9	52,6
Lise	74	47,4	47,4	100,0
Toplam	156	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği gibi, örneklem grubundaki öğretmenlerin 6'sı (%3,8) Anaokulu, 34'ü (%21,8) İlkokul, 42'si (%26,9) Ortaokul ve 74'ü (%47,4) Lise öğretmenidir.

**Çizelge 4.5. Örneklemin Branşa Göre Dağılımları**

<b>Branş</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>%geç</b>	<b>%yığ</b>
Sınıf	34	21,8	21,8	21,8
RMBESvb	29	18,6	18,6	40,4
Fen Bilimleri	17	10,9	10,9	51,3
Sosyal Bilimler	36	23,1	23,1	74,4
Meslek Dersleri	40	25,6	25,6	100,0
Toplam	156	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği gibi, örneklem grubundaki öğretmenlerin 34'ü (%21,8) sınıf öğretmeni, 29'u (%18,6) Resim, Müzik, Beden Eğitimi, El Sanatları vb. öğretmeni, 17'si (%10,9) Fen Bilimleri öğretmeni, 36'sı (%23,1) Sosyal Bilimler öğretmeni ve 40'ı (%25,6) Meslek dersleri öğretmenidir.



#### 4.1.2. Ölçeklerden Alınan Puanların Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Bu bölümde ölçeklerden alınan puanların ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur.

**Çizelge 4.6. Örgütsel Güven Ölçeği'nin Aritmetik Ortalaması, Standart Sapması ve Standart Hata Değeri**

	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>	<i>Sh<sub>x</sub></i>
<b>Örgütsel Güven</b>	156	3,86	1,09	,088

Çizelgede görüleceği gibi, örnekleme oluşturan öğretmen grubunun Örgütsel Güven için  $x=3,86$ ;  $ss=1,09$ ;  $Sh_x=,088$ 'dir.

**Çizelge 4.7. Örgütsel Güven Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Ortalaması, Standart Sapması ve Standart Hata Değeri**

	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>	<i>Sh<sub>x</sub></i>
<b>Çalışana Duyarlı Olma</b>	156	3,60	1,06	,085
<b>Yönetene Güvenme</b>	156	4,02	1,28	,102
<b>Yeniliğe Açık Olma</b>	156	3,83	1,20	,096
<b>İletişim Süreçleri</b>	156	4,00	1,16	,093

Çizelgede görüleceği gibi, örnekleme oluşturan öğretmen grubunun Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma alt boyutunda  $x=3,60$ ;  $ss=1,06$ ;  $Sh_x=,085$ ; Yönetene Güvenme alt boyutunda  $x=4,02$ ;  $ss=1,28$ ;  $Sh_x=,102$  olarak; Yeniliğe Açık Olma alt boyutunda  $x=3,83$ ;  $ss=1,20$ ;  $Sh_x=,096$  ve İletişim Süreçleri alt boyutunda  $x=4,00$ ;  $ss=1,16$ ;  $Sh_x=,093$ 'tür.

**Çizelge 4.8. Mesleki Motivasyon Ölçeği'nin Ortalaması, Standart Sapması ve Standart Hata Değeri**

	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>	<i>Sh<sub>x</sub></i>
<b>Mesleki Motivasyon</b>	156	3,06	,50	,040

Çizelgede görüleceği gibi, örnekleme oluşturan öğretmen grubunun Mesleki Motivasyon için  $x=3,06$ ;  $ss=,50$ ;  $Sh_x=,040$ 'tır.

**Çizelge 4.9. Mesleki Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyut Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Standart Hata Değerleri**

	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>	<i>Sh<sub>x</sub></i>
<b>Mesleği Sevme</b>	156	3,22	,62	,050
<b>Görev Aşkı</b>	156	3,50	,54	,043
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	156	1,95	,65	,052
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	156	2,58	,73	,059
<b>Mesleğin Ekonomik Kazançları</b>	156	2,94	,78	,063

Çizelgede görüleceği gibi, örnekleme oluşturan öğretmen grubunun Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevme alt boyutu için  $x=3,22$ ;  $ss=,62$ ;  $Sh_x=,050$ ; Görev Aşkı alt boyutu için  $x=3,50$ ;  $ss=,54$ ;  $Sh_x=,043$ , Mesleğin Ekonomik Yetersizliği alt boyutu için  $x=1,95$ ;  $ss=,65$ ;  $Sh_x=,052$ ; Mesleğin Kısıtlılığı alt boyutu için  $x=2,58$ ;  $ss=,73$ ;  $Sh_x=,059$  ve Mesleğin Ekonomik Kazançları alt boyutu için  $x=2,94$ ;  $ss=,78$ ;  $Sh_x=,063$ 'tür.

#### **4.1.3. Çeşitli Kriterlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği ve Mesleki Motivasyon Ölçeği Puanlarına Dair Tablolar**

Bu bölümde öğretmenlerin Örgütsel Güven Ölçeği ile Mesleki Motivasyon Ölçeği toplam puanları ve alt boyut puanlarının çeşitli kriterlere göre değişkenlik gösterip göstermediği, değişkenlik varsa hangi özellikler nedeniyle oluştuğu betimlenmiştir.

Bu açıdan Örgütsel Güven Ölçeği ile Mesleki Motivasyon Ölçeği'nden alınan puanların; öğretmenlerin cinsiyeti açısından değişkenlik gösterip göstermediğini tespit etmek için Bağımsız Gruplar T analizi; yaşı, kıdemi, okul türü ve branşı açısından değişkenlik gösterip göstermediğini tespit etmek için K.Wallis H analizi ve M.Whitney U analizi, öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ile mesleki motivasyon seviyeleri arasında ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Analizi uygulanmıştır.

**Çizelge 4.10. Örgütsel Güven Ölçeği Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						t	Sd	p
<b>Örgütsel Güven</b>	Kadın	103	3,83	1,02	0,101	-,53	89,83	,598
	Erkek	53	3,93	1,23	0,169			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği puanlarında cinsiyet kriterine göre değişkenlik olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda aritmetik ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (  $t = -,53$ ).

**Çizelge 4.11. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	Ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						T	Sd	p
<b>Çalışana Duyarlı Olma</b>	Kadın	103	3,55	0,97	0,095	-,74	86,40	,462
	Erkek	53	3,69	1,22	0,167			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma puanlarında cinsiyet kriterine göre değişkenlik olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda aritmetik ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (  $t = -,74$ ).

**Çizelge 4.12. Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						T	Sd	p
<b>Yönetene Güvenme</b>	Kadın	103	3,98	1,19	0,117	-,54	154	,592
	Erkek	53	4,09	1,44	0,197			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme puanlarında cinsiyet kriterine göre değişkenlik olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda aritmetik ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (  $t = -,54$ ).

**Çizelge 4.13. Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						T	Sd	p
<b>Yeniliğe Açık Olma</b>	Kadın	103	3,80	1,18	0,117	-,42	154	,673
	Erkek	53	3,88	1,24	0,170			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma puanlarında cinsiyet kriterine göre değişkenlik olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda aritmetik ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (  $t = -,42$ ).

**Çizelge 4.14. Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						t	Sd	p
<b>İletişim Süreçleri</b>	Kadın	103	3,98	1,13	0,111	-,36	154	,723
	Erkek	53	4,05	1,23	0,169			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Puanlarında cinsiyet kriterine göre değişkenlik olup olmadığını belirlemek üzere Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda aritmetik ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (  $t = -,36$ ).

**Çizelge 4.15. Mesleki Motivasyon Ölçeği Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						t	Sd	p
<b>Mesleki Motivasyon</b>	Kadın	103	3,13	0,43	0,043	2,15	82,67	,034
	Erkek	53	2,93	0,58	0,080			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Puanlarında cinsiyet kriterine göre değişkenlik olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda aritmetik ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur (  $t = 2,15$ ). Kadın öğretmenler için ortalamalar daha yüksek betimlenmiştir.

**Çizelge 4.16. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevme Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						t	Sd	p
<b>Mesleği Sevme</b>	Kadın	103	3,28	0,55	0,054	1,62	82,42	,110
	Erkek	53	3,10	0,74	0,101			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevme alt boyutu Puanlarında cinsiyet Değişkenine Göre Değişip Değişmediğini Tespit Etmek İçin Yapılan Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda aritmetik ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (  $t= 1,62$ ).

**Çizelge 4.17. Mesleki Motivasyon Ölçeği Görev Aşkı Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						t	Sd	p
<b>Görev Aşkı</b>	Kadın	103	3,57	0,45	0,045	2,01	78,09	,048
	Erkek	53	3,36	0,66	0,090			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Görev Aşkı puanlarında cinsiyet kriterine göre değişkenlik olup olmadığını belirlemek üzere Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda anlamlı düzeyde fark tespit edilmiştir (  $t=2,01$ ). Kadın öğretmenlerin ortalamaları daha yüksek betimlenmiştir.

**Çizelge 4.18. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Yetersizliği Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						t	Sd	P
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	Kadın	103	1,90	0,63	0,062	1,42	154	,158
	Erkek	53	2,06	0,70	0,096			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Yetersizliği alt boyutu puanlarında kriterine göre değişkenlik olup olmadığını belirlemek üzere Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda aritmetik ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (  $t= 1,42$ ).

**Çizelge 4.19. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						t	Sd	p
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	Kadın	103	2,50	0,69	0,068	2,09	154	,038
	Erkek	53	2,75	0,79	0,109			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı alt boyutu puanlarında kriterine göre değişkenlik olup olmadığını belirlemek üzere Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda aritmetik ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir (t=2,09). Erkek öğretmenlerin Ortalamaları daha yüksek betimlenmiştir.

**Çizelge 4.20. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazançları Verilerinin Cinsiyet Kriteri Açısından Sonuçları**

		N	x	ss	Sh <sub>x</sub>	T Analizi		
						t	Sd	p
<b>Mesleğin Ekonomik Kazançları</b>	Kadın	103	3,00	0,74	0,073	1,36	154	,175
	Erkek	53	2,82	0,85	0,117			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazançları alt boyutu Puanlarında cinsiyet kriterine göre değişkenlik olup olmadığını belirlemek üzere Bağımsız Gruplar T Analizi sonunda aritmetik ortalamalar arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir (t=1,36).

**Çizelge 4.21. Örgütsel Güven Ölçeği Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	Yaş	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	Sd	p
<b>Örgütsel Güven</b>	20 - 30	36	82,58			
	31 - 40	76	86,00			
	41 - 50	35	62,99	8,17	3	,043
	51+	9	59,17			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanlarının yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (x<sup>2</sup>=8,17).

**Çizelge 4.22. Örgütsel Güven Ölçeği Verilerinin Farklılaştığı Grupları Betimleyen M. Whitney U Analizi Sonuçları**

Yaş	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51+
20 - 30	$\bar{x}_{sıra}=82,58$	$p > ,05$	<b><math>p &lt; ,05</math></b>	$p > ,05$
31 - 40		$\bar{x}_{sıra}=86,00$	<b><math>p &lt; ,05</math></b>	$p > ,05$
41 - 50			$\bar{x}_{sıra}=62,99$	$p > ,05$
51+				$\bar{x}_{sıra}=59,17$

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının yaşa göre hangi grupları arasında fark bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 41-50 yaşındaki öğretmenlerle 20-30 ve 31-40 yaşındaki öğretmenler arasında yaşı 20-30 ve 31-40 olan öğretmenler yönünde  $p < .05$  seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p > .05$ ).

**Çizelge 4.23. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	$N$	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	$Sd$	$p$
	20 - 30	36	87,97		
	31 - 40	76	80,47		
<b>Çalışana Duyarlı Olma</b>	41 - 50	35	70,07	5,04	3 ,169
	51+	9	56,72		
	Toplam	156			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Puanlarının Yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=5,04$ ).

**Çizelge 4.24. Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	20 - 30	36	80,74		
	31 - 40	76	88,60		
<b>Yönetene Güvenme</b>	41 - 50	35	58,66	11,93	3 ,008
	51+	9	61,44		
	Toplam	156			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Puanlarının Yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $\chi^2=11,93$ ).

**Çizelge 4.25. Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Verilerinin Farklılaştığı Grupları Betimleyen M. Whitney U Analizi Sonuçları**

Yaş	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51+
20 - 30	$\bar{x}_{sıra}=80,74$	$p > ,05$	$p < ,05$	$p > ,05$
31 - 40		$\bar{x}_{sıra}=88,60$	$p < ,01$	$p > ,05$
41 - 50			$\bar{x}_{sıra}=58,66$	$p > ,05$
51+				$\bar{x}_{sıra}=61,44$

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Puanlarının Yaşa göre hangi grupları arasında fark bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 20-30 yaşındaki öğretmenlerle 41-50 yaşındaki öğretmenler arasında yaşı 20-30 olan öğretmenler lehine  $p < .05$  düzeyinde; 31-40 yaşındaki öğretmenlerle 41-50 yaşındaki öğretmenler arasında yaşı 31-40 olan öğretmenler yönünde  $p < .01$  seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplar dışında sıralamalar ortalamaları açısından anlamlı farklılıklar oluşmadığı tespit edilmiştir ( $p > ,05$ ).



**Çizelge 4.26. Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	20 - 30	36	79,33		
	31 - 40	76	84,35		
<b>Yeniliğe Açık Olma</b>	41 - 50	35	68,57	3,87	3 ,276
	51+	9	64,39		
<b>Toplam</b>	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Puanlarının Yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=3,87$ ).

**Çizelge 4.27. Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	20 - 30	36	79,60		
	31 - 40	76	87,20		
<b>İletişim Süreçleri</b>	41 - 50	35	62,99	8,34	3 ,039
	51+	9	60,94		
<b>Toplam</b>	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Puanlarının Yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $x^2=8,34$ ).

**Çizelge 4.28. Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Verilerinin Farklılaştığı Grupları Betimleyen M. Whitney U Analizi Sonuçları**

Yaş	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51+
20 - 30	$\bar{x}_{sıra}=79,60$	$p > ,05$	$p > ,05$	$p > ,05$
31 - 40		$\bar{x}_{sıra}=87,20$	<b><math>p &lt; ,01</math></b>	$p > ,05$
41 - 50			$\bar{x}_{sıra}=62,99$	$p > ,05$
51+				$\bar{x}_{sıra}=60,94$

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Puanlarının Yaşa göre hangi grupları arasında fark bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 31-40 yaşındaki öğretmenlerle 41-50 yaşındaki öğretmenler arasında yaşı 31-40 olan öğretmenler yönünde  $p < .01$  seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Bu gruplar dışında sıralamalar ortalamaları açısından anlamlı farklılıklar oluşmadığı tespit edilmiştir ( $p > ,05$ ).

**Çizelge 4.29. Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	20 - 30	36	78,75		
	31 - 40	76	76,05		
<b>Mesleki Motivasyon</b>	41 - 50	35	82,29	,58	3 ,901
	51+	9	83,50		
	Toplam	156			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Puanlarının Yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,58$ ).

**Çizelge 4.30. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
20 - 30	36	76,32				
31 - 40	76	77,45				
<b>Mesleği Sevmek</b>	41 - 50	35	82,31	,41	3	,938
	51+	9	81,28			
<b>Toplam</b>	156					

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek Puanlarının Yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,41$ ).

**Çizelge 4.31. Mesleki Motivasyon Ölçeği Görev Aşkı Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
20 - 30	36	68,04				
31 - 40	76	83,57				
<b>Görev Aşkı</b>	41 - 50	35	77,13	3,16	3	,368
	51+	9	82,83			
<b>Toplam</b>	156					

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Görev Aşkı Puanlarının Yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=3,16$ ).

**Çizelge 4.32. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Yetersizliği Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	20 - 30	36	76,94		
	31 - 40	76	80,88		
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	41 - 50	35	75,23	,45	3 ,929
	51+	9	77,33		
<b>Toplam</b>	<b>156</b>				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Yetersizliği Puanlarının Yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,45$ ).

**Çizelge 4.33. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	20 - 30	36	71,32		
	31 - 40	76	80,64		
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	41 - 50	35	75,99	3,05	3 ,383
	51+	9	98,89		
<b>Toplam</b>	<b>156</b>				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Puanlarının Yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=3,05$ ).

**Çizelge 4.34. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazancı Verilerinin Yaşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
	20 - 30	36	81,08			
	31 - 40	76	75,80			
<b>Mesleğin Ekonomik Kazancı</b>	41 - 50	35	80,67	,56	3	,907
	51+	9	82,56			
<b>Toplam</b>	156					

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazancı Puanlarının Yaşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,56$ ).

**Çizelge 4.35. Örgütsel Güven Ölçeği Verilerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
	1 - 5 sene	37	94,51			
	6 - 10 sene	34	62,47			
<b>Örgütsel Güven</b>	11 - 15 sene	32	86,78	14,98	4	,005
	16 - 20 sene	25	85,86			
	21+	28	60,77			
<b>Toplam</b>	156					

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği toplam Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $x^2=8,17$ ).

**Çizelge 4.36. Örgütsel Güven Ölçeği Verilerinin Farklılaştığı Grupları Betimleyen M.Whitney U Analizi Sonuçları**

	1 - 5 sene	6 - 10 sene	11 - 15 sene	16 - 20 sene	21+
1-5 sene	$x^2=94,51$	<b>p&lt;,01</b>	p>,05	p>,05	<b>p&lt;,05</b>
6-10 sene		$x^2=62,47$	<b>p&lt;,05</b>	p>,05	p>,05
11-15 sene			$x^2=86,78$	p>,05	p>,05
16-20 sene				$x^2=85,86$	p>,05
21+					$x^2=60,77$

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanlarının Kıdeme göre hangi grupları arasında fark bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenlerle 6 - 10 sene ve 21+ kıdemde öğretmenler arasında 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenler lehine  $p < .01$  düzeyinde; 6-10 sene kıdemi olan öğretmenlerle 11-15 sene kıdemi olan öğretmenler arasında 1 - 5 sene kıdemi bulunan öğretmenler lehine  $p < .05$  seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p > .05$ ).

**Çizelge 4.37. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Verilerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

		N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	Sd	p
<b>Çalışana Duyarlı Olma</b>	1 - 5 sene	37	95,59	10,82	4	,029
	6 - 10 sene	34	64,24			
	11 - 15 sene	32	79,44			
	16 - 20 sene	25	84,00			
	21+	28	67,25			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $x^2=10,82$ ).

**Çizelge 4.38. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Verilerinin Farklılaştığı Grupları Betimleyen M. Whitney U Analizi Sonuçları**

	1-5 sene	6-10 sene	11-15 sene	16-20 sene	21+
1-5 sene	x=95,59	<b>p&lt;.01</b>	p>,05	p>,05	<b>p&lt;,05</b>
6-10 sene		x=64,24	p>,05	p>,05	p>,05
11-15 sene			x=79,44	p>,05	p>,05
16-20 sene				x=84,00	p>,05
21+					x=67,25

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Puanlarının Kıdeme göre hangi grupları arasında fark bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 1-5 sene kıdemi olan öğretmenlerle 6 - 10 sene kıdemi bulunan öğretmenler arasında 1-5 sene kıdemi olan öğretmenler lehine  $p < .01$  düzeyinde; 1 - 5 sene kıdemi bulunan öğretmenlerle 21+ kıdemi bulunan öğretmenler arasında 1-5 sene kıdemi bulunan öğretmenler lehine  $p < .05$  seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p > .05$ ).

**Çizelge 4.39. Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Verilerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	Sd	p
1 - 5 sene	37	93,62			
6 - 10 sene	34	63,34			
<b>Yönetene Güvenme</b>			17,99	4	,001
11 - 15 sene	32	90,30			
16 - 20 sene	25	86,86			
21+	28	55,98			
Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $x^2=17,99$ ).

**Çizelge 4.40. Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Verilerinin Farklılaştığı Grupları Betimleyen M. Whitney U Analizi Sonuçları**

	1-5 sene	6-10 sene	11-15 sene	16-20 sene	21+
1-5 sene	x=93,62	<b>p&lt; ,01</b>	p> ,05	p> ,05	<b>p&lt;,01</b>
6-10 sene		x=63,34	<b>p&lt; ,05</b>	p> ,05	p>,05
11-15 sene			x=90,30	p> ,05	<b>p&lt;,01</b>
16-20 sene				x=86,86	<b>p&lt;,05</b>
21+					x=55,98

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Puanlarının Kıdeme göre hangi grupları arasında fark bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenlerle 6 - 10 sene ve 21+ kıdemi bulunan öğretmenler arasında 1-5 sene kıdemi olan öğretmenler lehine  $p < .01$  düzeyinde; 6-10 sene kıdemi olan öğretmenlerle 11-15 sene kıdemi bulunan öğretmenler arasında 11-15 sene kıdemi olan öğretmenler lehine  $p < .05$  düzeyinde; 11 - 15 sene kıdemi bulunan öğretmenlerle 21+ kıdemi bulunan öğretmenler arasında 11-15 sene kıdemi olan öğretmenler lehine  $p < .01$  seviyesinde; 16 - 20 kıdemi olan öğretmenlerle 21+ kıdemi olan öğretmenler arasında 16-20 sene kıdemi bulunan öğretmenler yönünde  $p < .05$  seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p > .05$ ).

**Çizelge 4.41. Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Verilerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	Sd	p
1 - 5 sene	37	91,73			
6 - 10 sene	34	58,85			
11 - 15 sene	32	86,39	13,60	4	,009
16 - 20 sene	25	88,30			
21+	28	67,11			
Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $x^2=13,60$ ).



**Çizelge 4.42. Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Verilerinin Farklılaştığı Grupları Betimleyen M. Whitney U Analizi Sonuçları**

	1-5 sene	6-10 sene	11-15 sene	16-20 sene	21+
1-5 sene	x=91,73	<b>p&lt;,01</b>	p>,05	p>,05	<b>p&lt;,05</b>
6-10 sene		x=58,85	<b>p&lt;,05</b>	<b>p&lt;,05</b>	p>,05
11-15 sene			x=86,39	p>,05	p>,05
16-20 sene				x=88,30	p>,05
21+					x=67,11

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Puanlarının Kıdeme göre hangi grupları arasında fark bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 1-5 sene kıdemi bulunan öğretmenlerle 6 - 10 sene kıdemi bulunan öğretmenler arasında 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenler lehine  $p < .01$  düzeyinde; 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenlerle 21+ kıdemi olan öğretmenler arasında 1-5 sene kıdemi olan öğretmenler lehine  $p < .05$  düzeyinde; 6 - 10 sene kıdemi olan öğretmenlerle 11 - 15 sene ve 16 - 20 sene kıdemi olan öğretmenler arasında 11 - 15 sene ve 16 - 20 sene kıdemi olan öğretmenler yönünde  $p < .05$  seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p > .05$ ).

**Çizelge 4.43. Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Verilerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	Sd	p
<b>İletişim Süreçleri</b>	1 - 5 sene	37	91,24		
	6 - 10 sene	34	66,25		
	11 - 15 sene	32	86,00	9,90	4
	16 - 20 sene	25	83,82		
	21+	28	63,21		
	Toplam	156			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $x^2=9,90$ ).

**Çizelge 4.44. Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Farklılaştığı Grupları Betimleyen M. Whitney U Analizi Sonuçları**

	1-5 sene	6-10 sene	11-15 sene	16-20 sene	21+
1-5 sene	x=91,24	<b>p&lt;,05</b>	p>,05	p>,05	<b>p&lt;,05</b>
6-10 sene		x=66,25	p>,05	p>,05	p>,05
11-15 sene			x=86,00	p>,05	p>,05
16-20 sene				x=83,82	p>,05
21+					x=63,21

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Puanlarının Kıdeme göre hangi grupları arasında fark bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenlerle 6 - 10 sene ve 21+ kıdemi olan öğretmenler arasında 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenler yönünde  $p < .05$  seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p > .05$ ).

**Çizelge 4.45. Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Verilerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

		N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	Sd	P
<b>Mesleki Motivasyon</b>	1 - 5 sene	37	83,54	3,29	4	,511
	6 - 10 sene	34	74,41			
	11 - 15 sene	32	68,56			
	16 - 20 sene	25	79,90			
	21+	28	86,91			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=3,29$ ).

**Çizelge 4.46. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek Verilerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
<b>Mesleği Sevmek</b>	1-5 sene	37	83,88	4,26	4	,372
	6-10 sene	34	71,81			
	11-15 sene	32	71,30			
	16-20 sene	25	75,28			
	21+	28	90,63			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=4,26$ ).

**Çizelge 4.47. Mesleki Motivasyon Ölçeği Görev Aşkı Verilerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
<b>Görev Aşkı</b>	1 - 5 sene	37	73,55	4,32	4	,365
	6 - 10 sene	34	84,12			
	11 - 15 sene	32	77,94			
	16 - 20 sene	25	67,06			
	21+	28	89,07			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Görev Aşkı Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=4,32$ ).

**Çizelge 4.48. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Yetersizliği Verilerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	1 - 5 sene	37	76,86	1,97	4 ,741
	6 - 10 sene	34	77,75		
	11 - 15 sene	32	88,05		
	16 - 20 sene	25	74,60		
	21+	28	74,14		
	Toplam	156			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Yetersizliği Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=1,97$ ).

**Çizelge 4.49. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Puanlarının Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	1 - 5 sene	37	72,92	,31	4 ,307
	6 - 10 sene	34	71,31		
	11 - 15 sene	32	89,05		
	16 - 20 sene	25	72,66		
	21+	28	87,77		
	Toplam	156			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,31$ ).

**Çizelge 4.50. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazancı Verilerinin Kıdeme Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
<b>Mesleğin Ekonomik Kazancı</b>	1 - 5 sene	37	89,47	10,43	4	,034
	6 - 10 sene	34	62,35			
	11 - 15 sene	32	70,92			
	16 - 20 sene	25	93,58			
	21+	28	78,80			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazancı Puanlarının Kıdeme göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $x^2=10,43$ ).

**Çizelge 4.51. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazancı Farklılaştığı Grupları Betimleyen M.Whitney U Analizi Sonuçları**

	1-5 sene	6-10 sene	11-15 sene	16-20 sene	21+
1-5 sene	x=89,47	<b>p&lt;,01</b>	p>,05	p>,05	p>,05
6-10 sene		x=62,35	p>,05	<b>p&lt;,05</b>	p>,05
11-15 sene			x=70,92	p>,05	p>,05
16-20 sene				x=93,58	p>,05
21+					x=78,80

Çizelgede görüleceği gibi, Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazancı Puanlarının Kıdeme göre hangi grupları arasında fark bulunduğunu tespit etmek için yapılan Mann Whitney U Analizi sonunda farkın 1-5 sene kıdemi olan öğretmenlerle 6 - 10 sene kıdemi olan öğretmenler arasında 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenler lehine  $p < .01$  düzeyinde; 6-10 sene kıdemi olan öğretmenlerle 16-20 sene kıdemi olan öğretmenler arasında 16-20 sene kıdemi olan öğretmenler yönünde  $p < .05$  seviyesinde olduğu belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $p > .05$ ).

**Çizelge 4.52. Örgütsel Güven Ölçeği Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	6	91,42			
	34	77,96			
<b>Örgütsel Güven</b>	42	80,67	,74	3	,864
	74	76,47			
<b>Toplam</b>	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği toplam Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,74$ ).

**Çizelge 4.53. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	6	96,50			
	34	77,29			
<b>Çalışana Duyarlı Olma</b>	42	80,37	1,19	3	,756
	74	76,53			
<b>Toplam</b>	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=1,19$ ).

**Çizelge 4.54. Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Anaokulu	6	96,42			
İlkokul	34	74,26			
<b>Yönetene Güvenme</b>	42	81,93	1,56	3	,668
Lise	74	77,05			
Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $x^2=1,56$ ).

**Çizelge 4.55. Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Anaokulu	6	85,00			
İlkokul	34	84,15			
<b>Yeniliğe Açık Olma</b>	42	77,64	,93	3	,819
Lise	74	75,86			
Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,93$ ).

**Çizelge 4.56. Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	6	86,50			
	34	77,53			
<b>İletişim Süreçleri</b>	42	82,29	,70	3	,873
	74	76,15			
<b>Toplam</b>	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x=,70$ ).

**Çizelge 4.57. Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	6	97,83			
	34	84,32			
<b>Mesleki Motivasyon</b>	42	72,96	2,34	3	,505
	74	77,40			
<b>Toplam</b>	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=2,34$ ).



**Çizelge 4.58. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
Anaokulu	6	101,25				
İlkokul	34	84,18				
<b>Mesleği Sevmek</b>	Ortaokul	42	72,07	2,96	3	,398
	Lise	74	77,70			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=2,96$ ).

**Çizelge 4.59. Mesleki Motivasyon Ölçeği Görev Aşkını Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
Anaokulu	6	98,75				
İlkokul	34	83,21				
<b>Görev Aşkını</b>	Ortaokul	42	74,12	2,14	3	,545
	Lise	74	77,18			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Görev Aşkını Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=2,14$ ).

**Çizelge 4.60. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Yetersizliği Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	Anaokulu	6	71,33		
	İlkokul	34	73,38		
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	Ortaokul	42	76,57	1,28	3 ,735
	Lise	74	82,53		
	Toplam	156			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Yetersizliği Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=1,28$ ).

**Çizelge 4.61. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
	Anaokulu	6	80,00		
	İlkokul	34	77,16		
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	Ortaokul	42	87,42	,48	3 ,484
	Lise	74	73,93		
	Toplam	156			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,48$ ).

**Çizelge 4.62. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazancı Verilerinin Okul Türüne Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
<b>Mesleğin Ekonomik Kazancı</b>	Anaokulu	6	86,67		
	İlkokul	34	81,97		
	Ortaokul	42	75,11	,65	3 ,885
	Lise	74	78,17		
	Toplam	156			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazancı Puanlarının Okul Türü değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,65$ ).

**Çizelge 4.63. Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
<b>Örgütsel Güven</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	78,69		
	RMBEES vb.	29	84,53		
	Fen Bilimleri	17	79,38		
	Sosyal Bilimler	36	76,46	,78	4 ,941
	Meslek Dersleri	40	75,43		
	Toplam	156			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanlarının Branş değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,78$ ).

**Çizelge 4.64. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
<b>Çalışana Duyarlı Olma</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	76,24	1,83	4	,767
	RMBEES vb.	29	86,98			
	Fen Bilimleri	17	82,76			
	Sosyal Bilimler	36	72,92			
	Meslek Dersleri	40	77,49			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Puanlarının Branş değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=1,83$ ).

**Çizelge 4.65. Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
<b>Yönetene Güvenme</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	76,21	,91	4	,923
	RMBEES vb.	29	85,55			
	Fen Bilimleri	17	77,91			
	Sosyal Bilimler	36	77,83			
	Meslek Dersleri	40	76,19			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Yönetene Güvenme Puanlarının Branş değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $x^2=,91$ ).

**Çizelge 4.66. Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

		<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
<b>Yeniliğe Açık Olma</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	84,01			
	RMBEES vb.	29	80,95			
	Fen Bilimleri	17	76,56	1,18	4	,881
	Sosyal Bilimler	36	78,13			
	Meslek Dersleri	40	73,20			
	Toplam		156			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Puanlarının Branş değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=1,18$ ).

**Çizelge 4.67. Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

		<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
<b>İletişim Süreçleri</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	79,62			
	RMBEES vb.	29	86,22			
	Fen Bilimleri	17	77,94	1,28	4	,863
	Sosyal Bilimler	36	75,46			
	Meslek Dersleri	40	74,93			
	Toplam		156			

Çizelgede görüleceği gibi Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Puanlarının Branş değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=1,28$ ).

**Çizelge 4.68. Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

		<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
<b>Mesleki Motivasyon</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	88,44			
	RMBEES vb.	29	84,17			
	Fen Bilimleri	17	76,03	3,53	4	,473
	Sosyal Bilimler	36	71,97			
	Meslek Dersleri	40	72,86			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği toplam puanlarının Branşa göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=3,53$ ).

**Çizelge4.69. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

		<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
<b>Mesleği Sevmek</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	88,10			
	RMBEES vb.	29	81,57			
	Fen Bilimleri	17	72,74	2,64	4	,620
	Sosyal Bilimler	36	73,60			
	Meslek Dersleri	40	74,97			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek Puanlarının Branş değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=2,64$ ).

**Çizelge 4.70. Mesleki Motivasyon Ölçeği Görev Aşkı Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
<b>Görev Aşkı</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	85,71	6,44	4	,169
	RMBEES vb.	29	91,16			
	Fen Bilimleri	17	63,47			
	Sosyal Bilimler	36	70,88			
	Meslek Dersleri	40	76,45			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Görev Aşkı Puanlarının Branş değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=6,44$ ).

**Çizelge 4.71. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Yetersizliği Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>	
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	72,79	4,30	4	,367
	RMBEES vb.	29	68,83			
	Fen Bilimleri	17	73,09			
	Sosyal Bilimler	36	86,93			
	Meslek Dersleri	40	85,08			
	Toplam	156				

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Yetersizliği Puanlarının Branş değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=4,30$ ).

**Çizelge 4.72. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

		<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	76,00			
	RMBEES vb.	29	82,98			
	Fen Bilimleri	17	76,65	,56	4	,968
	Sosyal Bilimler	36	76,35			
	Meslek Dersleri	40	80,10			
	Toplam		156			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Puanlarının Branş değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=,56$ ).

**Çizelge 4.73. Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazancı Verilerinin Branşa Göre Analiz Sonuçları**

		<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>Sd</i>	<i>p</i>
<b>Mesleğin Ekonomik Kazancı</b>	Sınıf Öğretmenliği	34	87,24			
	RMBEES vb.	29	79,67			
	Fen Bilimleri	17	80,74	2,94	4	,569
	Sosyal Bilimler	36	78,10			
	Meslek Dersleri	40	69,64			
	Toplam		156			

Çizelgede görüleceği gibi Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Ekonomik Kazancı Puanlarının Branş değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek için uygulanan K.Wallis H Analizi sonunda sıralamalar ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $x^2=2,94$ ).



#### 4.1.3. Ölçekler Arası İlişkilere Dair Bulgular

**Çizelge 4.74. Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Verileri ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Verileri Arasındaki İlişkiler**

	Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Puanları		
	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>P</i>
<b>Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyut Puanları</b>	156	,36	,000

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven ölçeği Toplam Puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği toplam puanları arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere uygulanan Pearson Korelasyon Analizi sonunda Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Puanlarının arasında ( $r=,36$ ) olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

**Çizelge 4.75. Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Verileri ile Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyut Verileri Arasındaki İlişkiler**

	Mesleki Motivasyon Ölçeği Toplam Puanları		
	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
<b>Çalışana Duyarlı Olma</b>	156	,35	,000
<b>Yönetene Güvenme</b>	156	,34	,000
<b>Yeniliğe Açık Olma</b>	156	,32	,004
<b>İletişim Süreçleri</b>	156	,35	,000

Çizelgede görüleceği gibi, Mesleki Motivasyon Ölçeği toplam Puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için uygulanan Pearson korelasyon Analizi sonunda Mesleki Motivasyon Ölçeği toplam puanları ile Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma alt boyutu puanları arasında ( $r=,35$ ), Yönetene Güvenme alt boyutu puanları arasında ( $r=,34$ ), Yeniliğe Açık Olma alt boyutu puanları arasında ( $r=,32$ ) ve İletişim Süreçleri alt boyutu puanları arasında ( $r=,35$ ), olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

**Çizelge 4.76. Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Verileri ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Verileri Arasındaki İlişkiler**

	<b>Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanları</b>		
	<i>N</i>	<i>R</i>	<i>p</i>
<b>Mesleği Sevmek</b>	156	,39	,000
<b>Görev Aşkı</b>	156	,37	,000
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	156	-,23	,004
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	156	-,01	,951
<b>Mesleğin Ekonomik Kazancı</b>	156	,35	,000

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek için uygulanan Pearson Korelasyon Analizi sonunda Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek alt boyutu puanları arasında ( $r=,39$ ), Görev Aşkı alt boyutu puanları arasında ( $r=,37$ ), Mesleğin Ekonomik Kazancı alt boyutu puanları arasında ( $r=,35$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, Mesleğin Ekonomik Yetersizliği alt boyutu puanları arasında ( $r=-,23$ ), ters yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. ÖGÖ Toplam Puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Alt Boyutu Puanları arasındaki ilişki anlamlı değildir.

**Çizelge 4.77. Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Alt Boyut Verileri ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Verileri Arasındaki İlişkiler**

	<b>Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Alt Boyutu Puanları</b>		
	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
<b>Mesleği Sevmek</b>	156	,39	,000
<b>Görev Aşkı</b>	156	,37	,000
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	156	-,20	,012
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	156	,02	,795
<b>Mesleğin Ekonomik Kazancı</b>	156	,30	,000

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek için uygulanan Pearson Korelasyon Analizi sonunda Örgütsel Güven Ölçeği Çalışana Duyarlı Olma Alt Boyutu Puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek alt boyutu puanları arasında ( $r=,39$ ), Görev Aşkı alt boyutu puanları arasında ( $r=,37$ ), Mesleğin Ekonomik Kazancı alt boyutu puanları arasında ( $r=,30$ ), pozitif yönde

anlamli bir iliŒki bulunduğu, Mesleğin Ekonomik Yetersizliği alt boyutu puanları ile arasında ( $r=-,20$ ), ters yönde anlamli bir iliŒki olduğu tespit edilmiŒtir. G alıŒana Duyarlı Olma Alt Boyutu Puanları ile Mesleki Motivasyon lęeęi Mesleğin Kısıtlılığı Alt Boyutu puanları arasındaki iliŒkiler anlamli değildir.

**Çizelge 4.78. Örgütsel Güven lęeęi Yönetene Güvenme Alt Boyut Verileri ile Mesleki Motivasyon lęeęi Alt Boyut Verileri Arasındaki İliŒkiler**

	<b>rgtsel Güven lęeęi</b>		
	<b>Yönetene Güvenme Alt Boyutu Puanları</b>		
	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
<b>Mesleği Sevmek</b>	156	,36	,000
<b>Görev AŒkı</b>	156	,35	,000
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	156	-,21	,009
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	156	-,01	,884
<b>Mesleğin Ekonomik Kazancı</b>	156	,33	,000

Çizelgede görüleceği gibi, rgtsel Güven lęeęi Yönetene Güvenme puanlarıyla Mesleki Motivasyon lęeęi puanları arasında anlamli bir iliŒki bulunup bulunmadığını belirlemek üzere uygulanan Pearson korelasyon Analizi sonunda rgtsel Güven lęeęi Yönetene Güvenme Alt Boyutu Puanları ile Mesleki Motivasyon lęeęi Mesleği Sevmek alt boyutu puanları arasında ( $r=,36$ ), Görev AŒkı alt boyutu puanları arasında ( $r=,35$ ), Mesleğin Ekonomik Kazancı alt boyutu puanları arasında ( $r=,33$ ) pozitif yönde anlamli bir iliŒki olduğu bulunduğu, Mesleğin Ekonomik Yetersizliği alt boyutu puanları ile arasında ( $r=-,21$ ) ters yönde anlamli bir iliŒki bulunduğu belirlenmiŒtir. G Yönetene Güvenme Alt Boyutu Puanları ile Mesleki Motivasyon lęeęi Mesleğin Kısıtlılığı Alt Boyutu puanları arasındaki iliŒki anlamli bulunmamıŒtır ( $p > ,05$ ).

**Çizelge 4.79. Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Alt Boyut Verileri ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Verileri Arasındaki İlişkiler**

	<b>Örgütsel Güven Ölçeği</b>		
	<b>Yeniliğe Açık Olma Alt Boyutu Puanları</b>		
	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
<b>Mesleği Sevmek</b>	156	,32	,000
<b>Görev Aşkı</b>	156	,32	,000
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	156	-,20	,012
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	156	-,12	,662
<b>Mesleğin Ekonomik Kazancı</b>	156	,30	,000

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek için uygulanan Pearson Korelasyon Analizi sonunda Örgütsel Güven Ölçeği Yeniliğe Açık Olma Alt Boyutu Puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek alt boyutu puanları arasında ( $r=,32$ ), Görev Aşkı alt boyutu puanları arasında ( $r=,32$ ), Mesleğin Ekonomik Kazancı alt boyutu puanları arasında ( $r=,30$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, Mesleğin Ekonomik Yetersizliği alt boyutu puanları ile arasında ( $r=-,20$ ) negatif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. ÖGÖ Yeniliğe Açık Olma Alt Boyutu Puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Alt Boyutu puanları arasındaki ilişki anlamlı değildir.

**Çizelge 4.80. Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Alt Boyut Verileri ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Alt Boyut Verileri Arasındaki İlişkiler**

	<b>Örgütsel Güven Ölçeği</b>		
	<b>İletişim Süreçleri Alt Boyutu Puanları</b>		
	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
<b>Mesleği Sevmek</b>	156	,37	,000
<b>Görev Aşkı</b>	156	,35	,000
<b>Mesleğin Ekonomik Yetersizliği</b>	156	-,25	,002
<b>Mesleğin Kısıtlılığı</b>	156	-,12	,895
<b>Mesleğin Ekonomik Kazancı</b>	156	,35	,000

Çizelgede görüleceği gibi, Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri puanlarıyla Mesleki Motivasyon Ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek üzere uygulanan Pearson Korelasyon Analizi sonunda Örgütsel Güven Ölçeği İletişim Süreçleri Alt Boyutu Puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleği Sevmek alt boyut puanları arasında ( $r=,37$ ), Görev Aşkı alt boyut puanları arasında ( $r=,35$ ), Mesleğin Ekonomik Kazancı alt boyutu puanları arasında ( $r=,35$ ) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, Mesleğin Ekonomik Yetersizliği alt boyut puanları ile arasında ( $r=-,25$ ) ters yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. ÖGÖ İletişim Süreçleri Alt Boyutu Puanları ile Mesleki Motivasyon Ölçeği Mesleğin Kısıtlılığı Alt Boyutu Puanları arasındaki ilişki ise anlamlı bulunmamıştır.

## BÖLÜM V

### SONUÇLAR TARTIŞMA VE ÖNERİLER

#### 5.1. Sonuçlar

- Öğretmen algılarına göre örgütsel güven düzeyi ortalaması  $\bar{x}=3,86$  ile olarak tespit edilmiştir.
- Öğretmen algılarına göre Örgütlerde Yönetene Güvenme düzeyi  $\bar{x}=4,02$  olarak tespit edilmiştir.
- Öğretmen algılarına göre Örgütlerin İletişim Süreçleri düzeyi  $\bar{x}=4,00$  olarak tespit edilmiştir.
- Öğretmen algılarına göre Örgütlerde Yeniliğe Açık Olma düzeyi  $\bar{x}=3,83$  olarak tespit edilmiştir.
- Öğretmen algılarına göre Mesleki motivasyon seviyeleri  $\bar{x}=3,06$  olarak tespit edilmiştir.
- Öğretmen algılarına göre Öğretmenlerin Mesleği Sevme düzeyi  $\bar{x}=3,22$  ortalama ile "Her zaman" olarak tespit edilmiştir.
- Öğretmen algılarına göre Öğretmenlerin Görev Aşkısı düzeyi  $\bar{x}=3,50$  ortalama ile olarak tespit edilmiştir.
- Öğretmen algılarına göre Mesleğin Ekonomik Yetersizliği düzeyi  $\bar{x}=1,95$  ortalama ile "Bazen" olarak tespit edilmiştir.
- Öğretmen algılarına göre Mesleğin Kısıtlılık düzeyi  $\bar{x}=2,58$  ortalama ile "Sık sık" olarak tespit edilmiştir.
- Öğretmen algılarına göre Mesleğin Ekonomik Kazançları düzeyi  $\bar{x}=3,60$  ortalama ile "Her zaman" olarak tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin Örgütsel güven düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Çalışana Duyarlı Olma algısı cinsiyete göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Yeniliğe Açık Olma algısı cinsiyete göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin İletişim Süreçleri algısı cinsiyete göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon düzeyi cinsiyete göre değişmektedir. Kadın öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyi erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.

- Öğretmenlerin Mesleği Sevme düzeyi cinsiyete göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Görev Aşkı düzeyi cinsiyete göre değişmektedir. Kadın öğretmenlerin Görev Aşkı düzeyi erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Yetersizliği algısı cinsiyete göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Kısıtlılığı algısı cinsiyete göre değişmektedir. Erkek öğretmenlerin Mesleğin Kısıtlılığı algısı kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Kazançları algısı cinsiyete göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Örgütsel güven düzeyi yaşa göre değişmektedir. 20-30 ve 31-40 yaşındaki öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi 41-50 yaşındaki öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede yüksektir.
- Öğretmenlerin Çalışana Duyarlı Olma algısı yaşa göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi yaşa göre değişmektedir. 20-30 ve 31-40 yaşındaki öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi 41-50 yaşındaki öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede yüksektir.
- Öğretmenlerin Yeniliğe Açık Olma algısı yaşa göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin İletişim Süreçleri algısı yaşa göre değişmektedir. 31-40 yaşındaki öğretmenlerin olumlu İletişim Süreçleri algısı 41-50 yaşındaki öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede yüksektir.
- Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleği Sevme düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Görev Aşkı düzeyi yaşa göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Yetersizliği algısı yaşa göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Kısıtlılığı algısı yaşa göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Kazançları algısı yaşa göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Örgütsel güven düzeyi kıdeme göre değişmektedir. 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi 6 - 10 sene ve 21+ kıdemi olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede yüksektir. 11 - 15 sene kıdemi olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi 6 - 10 sene kıdemi olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede yüksektir.

- Öğretmenlerin Çalışana Duyarlı Olma algısı kıdeme göre değişmektedir. 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenlerin Çalışana Duyarlı Olma algısı 6 - 10 sene ve 21+ kıdemi olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede yüksektir.
- Öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi kıdeme göre değişmektedir. 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi 1 - 5 sene, 11 - 15 sene ve 16 - 20 sene kıdemi olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede düşüktür. 6 - 10 sene kıdemi olan öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi 1 - 5 sene ve 11 - 15 sene kıdemi olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede düşüktür.
- Öğretmenlerin Yeniliğe Açık Olma algısı kıdeme göre değişmektedir. 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenlerin Yeniliğe Açık Olma algısı 6 - 10 sene ve 21+ kıdemi olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede yüksektir. 6 - 10 sene kıdemi olan öğretmenlerin Yeniliğe Açık Olma algısı 11 - 15 sene ve 16 - 20 sene kıdemi olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede düşüktür.
- Öğretmenlerin İletişim Süreçleri algısı kıdeme göre değişmektedir. 1 - 5 sene kıdemi olan öğretmenlerin olumlu İletişim Süreçleri algısı 6 - 10 sene ve 21+ kıdemi olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede yüksektir.
- Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon düzeyi kıdeme göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleği Sevme düzeyi kıdeme göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Görev Aşkı düzeyi kıdeme göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Yetersizliği algısı kıdeme göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Kısıtlılığı algısı kıdeme göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Kazançları algısı kıdeme göre değişmektedir. 6 - 10 sene kıdemi olan öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Kazancı algısı 1 - 5 sene ve 16 - 20 sene kıdemi olan öğretmenlere kıyasla anlamlı derecede düşüktür.
- Öğretmenlerin Örgütsel güven düzeyi çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Çalışana Duyarlı Olma algısı çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.



- Öğretmenlerin Yeniliğe Açık Olma algısı çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin İletişim Süreçleri algısı çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon düzeyi çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleği Sevme düzeyi çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Görev Aşkı düzeyi çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Yetersizliği algısı çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Kısıtlılığı algısı çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Kazançları algısı çalıştıkları Okul Türüne göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Örgütsel güven düzeyi branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Çalışana Duyarlı Olma algısı branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Yeniliğe Açık Olma algısı branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin İletişim Süreçleri algısı branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon düzeyi branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleği Sevme düzeyi branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Görev Aşkı düzeyi branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Yetersizliği algısı branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Kısıtlılığı algısı branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin Mesleğin Ekonomik Kazançları algısı branşlarına göre değişmemektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri yükseldikçe motivasyon seviyeleri de yükselmektedir.

- Öğretmenlerin çalışana duyarlı olma algısı yükseldikçe motivasyon seviyeleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin yönetene güvenme düzeyi yükseldikçe motivasyon seviyeleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin çalışanlara örgütün yeniliğe açıklığı algısı yükseldikçe motivasyon seviyeleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin olumlu iletişim süreçleri algısı yükseldikçe motivasyon seviyeleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri yükseldikçe mesleği sevme düzeyleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri yükseldikçe görev aşkı düzeyleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri yükseldikçe mesleğin ekonomik yetersizliği algısı düşmektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ile mesleğin kısıtlılığı algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri yükseldikçe mesleğin ekonomik kazancı algısı da yükselmektedir.
- Öğretmenlerin çalışana duyarlı olma algısı yükseldikçe mesleği sevme düzeyleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin Çalışana Duyarlı Olma algısı yükseldikçe görev aşkı düzeyleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin Çalışana Duyarlı Olma algısı yükseldikçe mesleğin ekonomik yetersizliği algısı düşmektedir.
- Öğretmenlerin Çalışana Duyarlı Olma algısı düzeyleri ile mesleğin kısıtlılığı algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin Çalışana Duyarlı Olma algısı yükseldikçe mesleğin ekonomik kazancı algısı da yükselmektedir.
- Öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi yükseldikçe mesleği sevme düzeyleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi yükseldikçe görev aşkı düzeyleri de yükselmektedir.

- Öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi yükseldikçe mesleğin ekonomik yetersizliği algısı düşmektedir.
- Öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi ile mesleğin kısıtlılığı algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin Yönetene Güvenme düzeyi yükseldikçe mesleğin ekonomik kazancı algısı da yükselmektedir.
- Öğretmenlerin örgütün yeniliğe açıklığı algısı yükseldikçe mesleği sevme düzeyleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin örgütün yeniliğe açıklığı algısı yükseldikçe görev aşkı düzeyleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin örgütün yeniliğe açıklığı algısı yükseldikçe mesleğin ekonomik yetersizliği algısı düşmektedir.
- Öğretmenlerin örgütün yeniliğe açıklığı algısı ile mesleğin kısıtlılığı algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin örgütün yeniliğe açıklığı algısı yükseldikçe mesleğin ekonomik kazancı algısı da yükselmektedir.
- Öğretmenlerin olumlu İletişim Süreçleri algısı yükseldikçe mesleği sevme düzeyleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin olumlu İletişim Süreçleri algısı yükseldikçe görev aşkı düzeyleri de yükselmektedir.
- Öğretmenlerin olumlu İletişim Süreçleri algısı yükseldikçe mesleğin ekonomik yetersizliği algısı düşmektedir.
- Öğretmenlerin olumlu İletişim Süreçleri algısı ile mesleğin kısıtlılığı algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin olumlu İletişim Süreçleri algısı yükseldikçe mesleğin ekonomik kazancı algısı da yükselmektedir.

## 5.2. Tartışma

Bu araştırmanın öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile ilgili sonuçları Berber (2016) ve Kayısı (2016)'nın öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile ilgili olarak yaptıkları araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Her üç araştırma öğretmenlerin örgütsel

güven düzeylerinin ortanın biraz üstü seviyesinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yükseltilmesi ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Bu araştırmanın sonuçları ile tutarlı olarak öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi üzerine araştırmalar yapan Çeliker (2015), Özmen (2016), Yorgancı (2016) ve Özhan (2016)'ın araştırma sonuçları da öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinde cinsiyetin etkili olmadığını ortaya koymaktadır.

Bu araştırmanın sonuçları ile benzer şekilde Yorgancı (2016) ve Yavuz (2014)'ün araştırmalarında olduğu gibi yapılan literatür taraması da kıdem durumunun örgütsel güven düzeyi üzerinde genel olarak etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kıdemli öğretmenlerin tecrübe kazanmasını sağlayarak örgütsel güven üzerinde etkili olabileceği düşünülmeyle birlikte genel sonuçlardan farklı olarak Özhan (2016) ve Çeliker (2015)'in araştırma sonuçları ise kıdem durumunun örgütsel güven düzeyi üzerinde etkili olmadığını betimlemektedir. Bu durumun örnekleme etkileyen diğer faktörlerden kaynaklanmış olacağı düşünülebilir de araştırmalarda kıdem değişkenine daha çok yer verilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Literatür taraması bazı araştırmalara göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin yaşa göre değiştiğini (Çeliker, 2015; Özmen, 2016; Yavuz, 2014; Özhan, 2016), bazı araştırmalara göre ise yaşın örgütsel güven düzeyi üzerinde etkili olmadığını (Yorgancı, 2016; Özdere, 2015) ortaya koymaktadır. Bu durum kıdem kriteri ile benzer şekilde yaş ile artan tecrübenin de öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi üzerinde etkili olması beklense de öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi üzerinde yaştan daha etkili değişkenler olabildiği ve öğretmenlerin yaşları farklı olsa da okulun öğrenci sayısı vb. özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel güven düzeyini farklı yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel güven düzeyi okul türüne göre değişmemektedir. Çeliker (2015) ve Özhan, (2016)'ın araştırmaları da bu sonucu desteklemektedir.

Bu araştırma sonuçlarına benzer şekilde Özdere (2016)'nın araştırması da branşın öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi üzerinde etkili olmadığını betimlemiştir.

Bu araştırma kapsamında bulunmamakla birlikte yapılan literatür taraması sınıf mevcutları (Yorgancı, 2016), görev (Kayısı, 2016), öğretmen sayısı, öğrenci sayısı (Özdere, 2015)

gibi değişkenlerin örgütsel güven üzerinde daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum örgütsel güvenin öğretmenlerin demografik özelliklerinden ziyade kurumun özelliklerine bağlı olarak değiştiiği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerin motivasyon düzeyi cinsiyete göre değişmektedir. Bu sonuç Özhan (2016) ve Vural (2016)"ın araştırma sonucu ile örtüşmekle birlikte, yapılan literatür taraması bu tespitle örtüşmemektedir (Kırıştı, 2013; Dur, 2014; Avcı, 2015; Arık, 2016; Hallaç, 2016). Bu durumun örneklem grubundaki kadın ya da erkekleri doğrudan etkileyen bir faktörden kaynaklandığı düşünülebilir. Vural (2016)'ın araştırma sonucu erkek öğretmenlerin motivasyonunun daha yüksek olduğu ortaya koymaktadır. Örneğin bir ilçede kadın öğretmenlerin kariyer ilerlemesi desteklenmediği için örgütsel güven düzeyleri düşük çıkabilir. Bu durumun tespiti ayrı bir araştırma konusudur.

Cinsiyet kriterine benzer şekilde yapılan literatür taraması öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde yaş kriterinin de farklı araştırmalarda farklı sonuçlar verdiğini ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın sonucuyla tutarlı şekilde Arık (2016)'ın araştırması da öğretmenlerin yaşının motivasyonları üzerinde etkili olmadığını betimlerken Avcı (2015)'nın ve Çınar (2016)'ın araştırmaları yaşın motivasyonu etkilediğini betimlemektedir. yaş kriterinin motivasyon üzerindeki etkisi ayrı bir araştırma konusu olabilir.

Araştırma sonuçları ve yapılan literatür taraması öğretmen motivasyonunda kıdemle ilgili olduğunu betimlemektedir (Özsoy, 2014; Avcı, 2015; Çınar, 2016). Kıdemle ilgili sonuçlar detaylı olarak değerlendirildiğinde mesleğin 6-10. yıllarında olan öğretmenlerin mesleğin ekonomik kazançları açısından motivasyonlarının diğer kıdemlere göre düşük olduğu betimlenmektedir. Bu durum daha düşük kıdemdeki öğretmenlerin daha genç ve bekâr, daha yüksek kıdemdeki öğretmenlerin ise birikim yapacak kadar mesleki kariyerde ilerlemiş olmalarına rağmen bu kıdem grubundaki öğretmenlerin evlenme, çocuk sahibi olma gibi dönemlerden geçtiği için ekonomik ihtiyaçların daha fazla olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin motivasyonu okul türüne göre değişmemektedir. Literatür taramasında okul türü kriterine dair kapsamlı sonuçlara rastlanamamıştır. Farklı araştırmalarda okul türünün meslek lisesi, anadolu lisesi ya da devlet okulu-özel okul gibi farklı gruplamalarla ele

alınmış olması karşılaştırma yapmayı güçleştirmektedir. bu nedenle motivasyon üzerine olan araştırmalarda okul türü kriterine daha fazla yer verilmelidir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin branşı motivasyonları üzerinde etkili değildir. Hallaç (2016)'ın araştırması da bu sonucu desteklemektedir.

Tüm çıktılar bir arada değerlendirildiğinde motivasyon konusunda da öğretmenlerin bireysel demografik özelliklerinden çok örgütün/kurumun içinde bulunduğu şartların daha etkili olduğu sonucuna varılabilir.

### **5.3. Öneriler**

#### **5.3.1. Uygulayıcılara Öneriler**

- Çalışanların motivasyonunu yükseltmek için örgütsel güven düzeylerini yükseltecek etkinliklerde bulunulması önerilir.
- 6 - 10 sene kıdemi olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerini yükseltecek etkinliklerde bulunulması önerilir.
- 50 Yaş üstü öğretmenlerin örgütsel güven ve yöneticiye düzeylerinin yükselmesi için iletişimin kanallarının açık tutulması önerilir.

#### **5.3.2. Araştırmacılara Öneriler**

- Kıdemi 6 - 10 sene olan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyinin diğerlerine göre düşük olmasının nedenlerinin tespiti ayrı bir araştırma konusu olabilir.
- Kıdemi 6 - 10 sene olan öğretmenlerin mesleğin ekonomik kazançlarını daha düşük algılamalarının nedenlerinin tespiti ayrı bir araştırma konusu olabilir.
- Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek derecede mesleğin kısıtlılığı algısı hissetmelerinin nedenleri araştırılabilir.
- Kadın öğretmenlerin mesleki motivasyonları ve görev aşklarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olmasının nedenleri araştırılabilir.
- Araştırma farklı demografik değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi ve motivasyonu üzerindeki etkisi ölçülerek geliştirilebilir.

- 20-40 Yaş arasındaki öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin, Yönetene Güvenmelerinin ve örgütte olumlu iletişim algılarının 50 Yaş üstü öğretmenlere göre daha yüksek olmasının nedenleri araştırılabilir.



## KAYNAKÇA

- Alıç, M. (1996). *Eğitim Sisteminin Amaçlarının Gerçekleştirilmesinde Eğitim Yöneticisinin İşlevleri*, Çağdaş Eğitim Dergisi, 217, 12-16.
- Altuğ, D. (1997), *Toplam Kalite Anlayışı İçinde Örgütsel Davranış*, Ankara, sf.176.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, sf.118.
- Arık, H. (2016), *Özel ve Devlet Kuruluşlarında Çalışan Öğretmenlerin Mobbing, Kaygı ve İş motivasyonu Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arzova, B.S. (2001), *Motivasyon Artırmada En Önemli Pay Yöneticilerindir*, Ekopol: Ekonomi, Politika, kültür ve Sanat Dergisi, Sayı:9, Ocak-Mart, 20-21
- Aslan, M. (2008), *Sınıf Yönetimi Ders Notları*, İnönü Üniversitesi, Sf:3-7, Malatya
- Asunakutlu, T. (2002), *Klasik ve noe-klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme*, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.:5.
- Avcı, L. (2015), *Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Düzce İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın M. (1986), *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*,S.:55, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Batmaz, Ş. (2002), *Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Başarıya Etkisi*, Standart, Y:41, Sayı:491, 45-48.
- Battle, A. (2007), *Trust and Leadership*, Unpublished Doctoral Disertation, Arizona State University, Arizona, USA.
- Baykal, B. (1978), *Motivasyon Kavramına Genel bir Bakış*, İstanbul Üniversitesi, Yayın No: 2524, İstanbul.
- Berber, S. (2016), *Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bingöl, D. (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Bromiley, P. ve Cummings, L.L. (1996), *The Organizational Trust Inventory*, Ed.: Roderick K. and Tyler, T., In Trust In Organizations: Frontiers of Theory and Research, Thousand Oaks, California, 302-330.



- Bursalioğlu, Z. (2013), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: PEGEM Akademi.
- Can, H. (2005), *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Celep, C. (2000), *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980), *New York Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment*, *Journal of Occupational Psychology*, (53), 39-52.
- Çeliker, U. (2015), *Öğretmenin Yönetime Katılım Algıları Ve Beklentileri İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Ümraniye İlçesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinel, F. (2008), *Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çınar, İ. (2016), *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Motivasyonlarının Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi: Çay İlçesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çiçek, A. (2002), *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sınıf öğretmenlerini Güdülemede Kullandıkları Yöntemlere İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deluga, R.J. (1994), *Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 315-326.
- Dinç, S. (2007), *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*, Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Driscoll, J.W. (1978), *Trust and Participation If Organizational Decision Making as Predictors of Satisfaction*, *Academy of Management Journal*, 21:44, 44-56.
- Dönertaş, F.C. (2008), *Etik İklimin Kuruma Güven Üzerindeki Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal bilimler enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dur, B. (2014), *Lise Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyi ve Motivasyon Düzeyi ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniverstesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durmaz, M. (2004), *Kişilerarası İletişim ve Motivasyon*, Ege üniversitesi Yayını, İzmir.

- Erdoğan, İ. (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, sf:223, İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (1979), *İşletme Örgütleri Açısından Yönetim Psikolojisi*, Ankara: Meter Matbaası.
- \_\_\_\_\_. (1994), *Yönetim Psikolojisi*, 2. Baskı, İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul: 30. yıl Yayınları.
- \_\_\_\_\_. (2001), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları
- Ergen, Y. (2009), *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergül, H.F. (2005), *Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri*, Güz 2005, C.4, S. 14, 67-79, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, ISSN: 1304-0278, <http://www.e-sosder.com>, Erişim Tarihi : 22.08.2016.
- Günaydın, S.C. (2001), *İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma*,Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Güneşer, A.B. (2002), *Organizasyonda Güvenin Çalışanın İş Tatminindeki Rolü ve Önemi Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S. (2001), *Yönetim ve Organizasyon*, 1. Basım, Ankara: Nobel Yayınları.
- \_\_\_\_\_. (2011), *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Nobel Yayıncılık
- Hallaç, B. (2016), *Özel Orta Öğretim Kurumlarında Disiplin ve Ödül Yönetmeliğinin Öğretmen ve Öğrenci Motivasyonuna Etkisi: Bakırköy Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İncir, G. (1990), *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Ankara: MPM Yayınları.
- Kalemci, T.G. (2006), *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*,Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kamer, M. (2001), *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Kaplan, M. (2007), *Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Atılım Üniversitesi Ankara.
- Kaptan, S. (1998), *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*, Ankara: bilim Kitap Kırtasiye Ltd. Şti.
- Karasar, N. (2009), *Bilimsel Araştırma Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayısı Akbulut, K. (2016), *Çalışanların Örgütsel Güven Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Örneği)*, Yüksek lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaynak, T. (1995), *Organizasyonlarda Davranış ve Yönlendirilmesi*, 2. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Kaynak, T., Z. Adal, İ. Atasoy, C. Uyargil, Ö. Sadullah, A.C. Acer (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yayın No: 276, İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Keser, A. (2004), *Çalışma Birey İlişkisi ve Çalışmanın bireyin Yaşamında Yeri İşgücü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2, <http://www.isgucdergi.org/>, Erişim Tarihi: 22.08.2016.
- Kırıltı, A. (2013), *Yönetim Sürecinde Yöneticilerin Sergilediği Davranışların Çalışanların Motivasyonuna Etkisi: Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama (Kadıköy Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2005), *Okul Müdürlerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisi*, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt 3, Sayı:1.
- Koçel, T. (2003), *İşletme Yöneticiliği*, 7. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Korkmaz, Ö. (2004), *Müzik Öğretmenlerinin Motivasyon Kaynakları ve mesleki Tükenmişlikleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara üniversitesi, İstanbul.
- Kurt, B. (2013), *İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği Davranışlarının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Lazaric, N. (2003), *Trust Building Inside The Epistemic Community: An Investigation with an Empirical Case Study*. Eds.: B. Nooteboom, F.Six, *Trust Process in Organizations: Empirical Studies of Determinants and the Process*.
- Lewis, J.D. ve A.Weigert (1985), *Trust as a Social Reality*, *Social Forces*, 63.
- Mayer, R., J.H.Davis, ve F.D: Schoorman (1995), *Integration Model of Organizational Trust*, *Academi of Management Review*, Vol 20:3.
- McAllister, D. (1995), *Affect and Cognition Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organization*, *Academy of Management Journal*, 38, 1 24-59.
- Mishra, K.E. (1996), *Building Trust, Commitment and a Positive Reputation Through Relationship Management With Employees*, Ph. D.Thesis, University of North Carolina.
- Morgan, R. ve S.Hunt, (1994), *The Commitment Trust Theory of Relationship Marketing*, *Journal of Marketting*, 58, July: 20-38.
- Mullins, L.J. (2002), *Hospitaly Mannagement and Organizational Behaviovur*, Fourth Edition, Longman.
- Onaran, O. (1981), *Çalışma Yaşamında GÜdülenme Kuramları*, sf.:164, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 470 100. Doğum Yılında Atatürk'e Armağan Dizisi:13, Ankara.
- Özarallı, N. (1996), *Etkin Örgütsel İletişim Olarak Etkin Kaynak Alışverişi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Çev.: T. Suna, 69-81 Ankara: Türk psikologlar Derneği Yayınları.
- Özdere, Z. (2015), *Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Yeterlilik Düzeyleri ile Örgütsel Güven Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Beykoz İlçesi Örneği)*, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özkan, Ş. (2016), *Ortaokullardaki Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Arkadaşlarının Motivasyonuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özmen, Ö. (2016), *Liderlik Tarzları ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: AGT Ağaç San. ve Tic. A.Ş. Firmasında Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özsoy, P. (2014), *İlkokul Öğretmenlerinin İç Motivasyon ve Görev Performanslarının İl Eğitim Denetmenlerinin Uyguladıkları Denetim Yaklaşımları Açısından*

- İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Paine, S.C. (2007), *The Relationship Among Interpersonal and Organizational Trust and Organizational Commitment*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, San Diego: San Diego Alliant International University.
- Rooney, J. (1997), *A Case Study of Organizational Trust Among Housing Professionals at a Public University*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Illionis: Northern Illionis University Educational Psychology Department.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005), *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Yayınları.
- Sargut, S. (2001), *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Sayın, U. (2009), *Güven: İşletmelerde Algılanan Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Bir Aracı Bir Uygulama*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Semerci, A.S. (2005), *İş Motivasyonu ve Konular: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'nda Bir Uygulama*, Uzman Yeterlik Tezi, Ankara.
- Serin, M.K. (2011), *İlköğretim Kurumlarında Öğretimsel Liderlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Shockley-Zalabak, P, .K. Ellis ve G. Winogard, (2000), *Organizational Trust: What It Means, Why It Matters*, Organization Development Journal, Vol.:18:4.
- Sürekli, D. ve Tevrüz, S. (1996), *Davranış Düzeltmede Güdü Teorilerinin Katkısı*, Endüstri ve örgüt psikolojisi, Ankara: Türk Psikologlar derneği Yayınları.
- Şahin, İ. (1999), *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şişman, M. (2000), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, 2. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tan, H. ve Tan, C.S. (2000), *Towards the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization*, Genetic, Social and General Psychology Monographs, 126:2.
- Tevrüz, S. (2002), *Güdülenme: Örgütte Kişisel Gelişim*, Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Topaloğlu, I.G. (2010), *İş Görenlerin Adalet ve Etik Alguları Açısından Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Atılım Üniversitesi, Ankara.

- Tschannen-Moran, M. (2009), *Fostering Teacher Professionalism: The Role of Professional Orientation and Trust Educational Administration Quarterly*, 45, 217-247.
- Ural O. (2007), *Türkiye'de Yetişkin Eğitiminin Bugünkü Durumu ve Geleceği*, Çev.: M.Altıntaş, İSMEK Öğrenen Toplumlar İçin Yetişkin eğitimi Sempozyumu Bildirileri, İstanbul: İsmek Yayınları.
- Uzbilek, A. (2006), *Örgütlerde Oluşan Sosyal İlişkilerin Örgütsel Güvenin Alt Boyutlarına Etkileri: Başkent Üniversitesi Örneği*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Üçüncü, K. (2016), *İş Tatmini ve Motivasyonu*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Vural, G. (2016), *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Çalışanların Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Rize İli Örneği*, Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Weightman, J. (2004), *Managing People*, Second Edition, Chartered Institute of Personnel and Development, London.
- Whitener E.M. vd. (1998), *Managers as Initiators of Trust an Exchange Relationship Framework for Understanding Management*, The Academy of Management Review, 23, 3, 513.
- Worchel, P. (1979), *Trust and Distrust*, Eds:G.W. Austin and S. Worchel, The Social Psychology and Intergroup Relations, Belmont, CA:Wadsworth.
- Yalom, I. (2000), *Varoluşçu Psikoterapi*, İstanbul: Zerre Kitap.
- Yavuz, H. (2014), *Çalışanların Örgütsel Adalet Boyutlarına İlişkin Alguları ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Görevli Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yılmaz, E. (2005), *Okullarda Örgütsel Güven Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14. Konya.
- Yılmaz, K. (2004), *Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları ile Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5 (8).

- Yorgancı, A.E. (2016), *Sınıf Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz Yeterlik Algıları ile Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yurdakul, R. (2007), *Büyükçekmece İlçesi Ortaöğretim Kurumları Yöneticilerinin Liderlik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Zorlu Yücel, P. (2006), *Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.



## **EKLER**

**Ek-1.** Öğretmen Kişisel Veri Formu

**Ek-2.** Örgütsel Güven Ölçeği

**Ek-3.** Mesleki Motivasyon Ölçeği





## ÖĞRETMEN KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ile motivasyon seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek, yorumlamak ve uygulayıcılara önerilerde bulunmaktır. Araştırmanın amacına ulaşması sizlerin katkılarıyla olacaktır. Ankete vereceğiniz cevaplar tamamen akademik amaçlı bilimsel çalışmalar için kullanılacaktır. Lütfen adınızı yazmayınız. Göstereceğiniz duyarlılık ve samimiyet için şimdiden teşekkür ederim. Aşağıda kişisel ve mesleki durumunuzla ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen her soru için size uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz. Lütfen boş soru bırakmayınız.

Danışman  
Prof. Dr. İrfan ERDOĞAN

Dilek GÜL GÜLERYÜZ  
Yeditepe Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

1) Cinsiyet

Kadın       Erkek

2) Yaş

20-30 Yaş       31-40 yaş       41-50 yaş       51 yaş ve üstü

3) Meslekteki hizmet yılınız

1-5 Sene     6-10 sene     11-15 sene     16-20 sene     21+

4) Çalıştığınız Okul Türü:

Anaokulu  
 İlkokul  
 Ortaokul  
 Lise

5. Branşınız

Sınıf Öğretmeni  
 Resim, Müzik, Beden Eğt., El Sanatları vb.  
 Fen Bilimleri (Fen, Fizik, Kimya, Biyoloji, Matematik vb.)  
 Sosyal Bilimler (Türkçe, Edb., Tarih, Coğ., Felsefe, Din Klt., Rehber Öğr. vb.)  
 Meslek dersleri

## ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Okulunuzdaki Güven Düzeyi ile İlgili İfadeler		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Orduka Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5	6
1	Okulumuza yeni gelen öğretmenlerin, okula kaynaşmasına yardımcı olunur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere okulun amaçları anlatılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Okulumuza yeni göreve başlayan öğretmenlere işinde daha iyi hizmet sunabilmesi için eğitim verilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Okulumuzun öğretmenleri kendilerine sahip çıktıklarını hissedebilirler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Okulun öğretmenlerden beklentisi, öğretmenleri tatmin edici düzeydedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Öğretmenin ders programları hem okul dışı etkinliklerini, hem de okul içi etkinliklerini dengeleyecek düzeydedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Okulun iş prensipleri öğretmenlerin kariyerlerinde yükselme hedeflerini destekler biçimindedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Okulun iş prensipleri gerektiğinde gözden geçirilerek güncelleştirilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Okulumuzun iş prensipleri, öğretmenlerin fikirlerine başvurularak oluşturulur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Okulumuz kendi iş prensiplerine göre hareket eder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Bu okul, öğretmenlerin bireysel gereksinimlerini karşılayabilmek için yeni iş prensiplerini eski prensipleriyle değiştirmede dengeli davranır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Bu okul, öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda ve uygulanacak işlerde adilidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13	Bu okulda öğretmenler ile ilgili karar ve eylemler adilane yerine getirilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Okul müdürü, yanına çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği birisidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini dinler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Okul müdürü, öğretmenlerin problemleriyle ilgilenir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Okul müdürü, okulla ilgili iş prensiplerini adil ve objektif bir şekilde yerine getirir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Okul müdürü, iş prensiplerini oluştururken benimde fikrimi alır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Okul müdürü iş prensiplerini oluştururken benden aldığı fikirleri kullanır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Yasalarda belirtilen disiplin kuralları haklı ve gerekli durumlarda uygulanır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Okul müdürü, açık ve dürüstür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Okul müdürü benimle olan ilişkilerinde samimidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Okul müdürü, benim işyerine katkım konusunda bana destek olur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Okul müdürü işimle ilgili sorumluluklarımda ve görevlerimde bana güvenir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Okulda performans değerlendirmeleri adil ve tarafsız bir şekilde yapılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Okul müdürü beni okulun hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Okul müdürü bana güveniyorsa ben de ona güvenebilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Bu okulda iş prensipleri ve yönetmelikleri açıklıkla bize aktarılmıştır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	Bu okulun çalışma saatleri ve ders programları çalışanlara görevlerini yerine getirebilme olanağı verir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Bu okulda iletişim kanalları her zaman açıktır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	Okul hakkındaki duygularımı belirtmekten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	çekinmem.						
32	Çekinmeden okul hakkında önerilerde bulunabilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	Bu okulda gizli saklı uygulamalar olmadan her şey açıklıkla yürütülür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	Bu okulda bilgiler zamanında iletilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	Bu okulda bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	Bu okulda öğretmenler, okul yöneticileri ile doğrudan iletişim kurabilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	Bu okulda olumlu iş ilişkilerinden dolayı çalışmak keyiflidir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	Çalışanlar işlerin kalitesiyle ilgili olarak olumlu geribildirim alırlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39	Bu okul, öğretmenlerin ihtiyaçları ve yaptıkları öneriler doğrultusunda yeniliğe, gelişime ve değişime açıktır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40	Okul müdürü, benim faydama olacak bilgileri benden saklamaz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ

		Hicbir zaman	Bazen	Sık sık	Her zaman
1	Mesleğimi seviyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
2	Mesleğimin gereklerini/görevimi eksiksiz yaptığımı düşünmek hoşuma gidiyor.	(1)	(2)	(3)	(4)
3	Mesleğimde yükselme, terfi imkanları kısıtlı.	(1)	(2)	(3)	(4)
4	Hayatımı belirli bir düzende sürdürebilmek için mesleğimi yapıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
5	Mesleğimle ilgili çalışabileceğim iş alanları/ işyerleri çok kısıtlı	(1)	(2)	(3)	(4)
6	Mesleğimin saygı değer meslekler arasında olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
7	İsteyerek bu mesleği seçmedim ama şimdi seviyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
8	Mesleğim sayesinde insanlığa hizmet ettiğimi düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
9	İstesem de istemesem de şartlar bu mesleği yapmamı gerektiriyor.	(1)	(2)	(3)	(4)
10	Bu mesleği yapanlar arasında olmak beni mutlu ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)
11	Keşke başka bir alanda eğitim alsaydım ve başka bir mesleğim olsaydı.	(1)	(2)	(3)	(4)
12	Mesleğimi yaparken başarılı olduğumu düşünmek, beni mutlu ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)
13	Mesleğimin çok değerli olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
14	Mesleğimi yaparak, her ay düzenli olarak para\maaş kazanacağımı bilmek beni rahatlatıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)
15	Böyle bir mesleğim olduğu için geleceğe güvenle bakıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
16	Emekli olduğumda, maaş güvencemin olacağını düşünmek beni rahatlatıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)
17	Mesleğimi yaparken hayal kırıklığına uğradım.	(1)	(2)	(3)	(4)
18	Benim yapabileceğim en iyi iş, mesleğimi yapmaktır.	(1)	(2)	(3)	(4)
19	Şu anda yapmakta olduğum mesleğimden vazgeçip, başka konuda bir iş yapabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)
20	Bir mesleğe sahip olmak insana altın bileziktir.	(1)	(2)	(3)	(4)
21	Mesleğimi yaparken, hayatta bana düşen görevi yaptığımı bilmek beni mutlu ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)
22	Paraya ihtiyacım olmasa bu mesleği yapmam	(1)	(2)	(3)	(4)
23	Mesleğimin çok zevkli bir iş olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)
24	Bu mesleği yaparken, çevremde saygı görmek hoşuma gidiyor.	(1)	(2)	(3)	(4)

## ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Dilek Gül Gülyüz

05.12.1978'de İskenderun'da doğdu. İlk ve Ortaokulu İskenderun'da Liseyi Kahramanmaraş Anadolu Öğretmen Lisesinde okudu. 1996'da Çukurova Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Bölümünde başladığı lisans öğrenimini 2000 yılında tamamladı. 2013 yılında Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans öğrenimine başladı. Halen Bursa Yönder Okullarında Eğitim Lideri (Okul Müdürü) olarak çalışmalarını sürdürmektedir.