

T.C.
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Ve Denetimi

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN OKUL ORTAMINI İYİLEŞTİRMELERİNDE ÖDÜLÜN ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Ahmet COŞKUN

İstanbul, 2008



T.C.

Yeditepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Ve Denetimi

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN OKUL ORTAMINI İYİLEŞTİRMELERİNDE ÖDÜLÜN ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Ahmet COŞKUN

Danışman: Prof. Dr. Semra ÜNAL

İstanbul, 2008

İkinci sınıf Okulu Öğretmenlerinin Okul Ortamında
Yapılan Eğitimde Etkisi

Ahmet Coşkun

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Sevil Ünal

S. Ünal

Üye

Dr. Mustafa Fazlıoğlu

M. Fazlıoğlu

Üye

Yrd. Doç. Ahmet Şirin

A. Şirin

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 06.10.2008

ÖNSÖZ

Eğitim, bireyin yaşadığı toplumda yeteneğini, tutumlarını ve olumlu değerdeki diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçler toplamı şeklinde tanımlanabilir. Eğitim sistemimiz içinde temel olması nedeni ile ilköğretim kurumları işlevleri bakımından çok önemli bir yere sahiptir.

İlköğretim kurumlarının amaç ve görevleri, Milli Eğitimin genel amaçları ve ilkelerine uygun olarak; bütün öğrencilere temel düzeyde bilgiler vermek, toplumun temel değerlerini aktarmak, aynı zamanda ortaöğretim kurumları öncesi, eğitim için gerekli alt yapıyı hazırlamaktır. İlköğretimdeki öğrencilerin yeteneklerini tespit ederek onları uygun meslek dallarına yönlendirmek de önemli görevleri arasındadır.

Yukarda açıklamaya çalıştığımız, Milli Eğitimin amaç ve ilkelerini gerçekleştirmeleri bakımından önemli görevleri olan okulların üzerlerine düşeni yeterli düzeyde yapabilmeleri, kendilerini şekillendiren ana unsurlardan olan öğretmenlerin davranışları ile doğrudan ilişkilidir. Bundan dolaydır ki yöneticiler öğretmenlerin iyi davranışlarını takdir etmeleri anlamına gelen ödöl olgusuna gerektiği şekilde önem vermelidirler.

Bu çalışmada ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödölün etkisi incelenmiştir. Ayrıca bu konu ile ilişkili önerilerde bulunulmuştur.

Araştırma verilerini toplarken bana yardımcı olan değerli öğretmen arkadaşlarıma, tez hazırlığında bana her türlü desteği veren eşim Selma Coşkun'a ve kızlarıma teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmalarımın başından sonuna kadar bana her türlü desteği veren saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Semra ÜNAL'a teşekkür ederim.

Ocak, 2008

Ahmet COşKUN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER	ii
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
KISALTMALAR.....	x
TABLO LİSTESİ	xi
BÖLÜM I.....	1
I.1.PROBLEM DURUMU	1
I.2.PROBLEM CÜMLESİ.....	3
I.3. ALT PROBLEMLER.....	3
I.5.SAYILTILAR	3
I.6.ARAŞTIRMANIN AMACI.....	4
I.7.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	4
I.8.SINIRLAMALAR	4
I.9.TANIMLAMALAR.....	5
BÖLÜM II	6
İLGİLİ KAYNAKLAR.....	6
II.1.OKUL ORTAMI	6
II.1.1. OKULUN EĞİTİMDEKİ YERİ ve ORTAM ÖZELLİKLERİ	6
II.1.2. ÖRGÜT OLARAK OKUL	6
II.1.2.1.Okulun Örgüt Özellikleri	7
II.1.3. OKULUN GÖREVLERİ	9
II.1.4. OKULUN ÖĞELERİ.....	9
II.1.4.1.Okulun İnsan Gücü Öğeleri	10
II.1.4.1.1.Öğretmenler	10
II.1.4.1.2.Yöneticiler.....	12
II.1.4.1.3.Öğrenciler	14
II.1.4.1.4.Uzmanlar ve Diğer Personel	15
II.1.4.1.5.Aile ve Çevre	16
II.1.4.2. Okulun İnsangücü Dışındaki öğeleri.....	16
II.1.4.2.1. Fiziksel Ortam Öğeleri.....	17

II.1.4.2.1.1.Okulun Fiziksel Koşul Öğeleri.....	17
II.1.4.2.1.1.1.Okulun Yeri ve Bina Özellikleri	17
II.1.4.2.1.1.2.Aydınlatma.....	18
II.1.4.2.1.1.3.Isıtma, Havalandırma, Nem	18
II.1.4.2.1.1.4.Gürültü	19
II.1.4.2.1.1.5.Temizlik	19
II.1.4.2.1.1.6.Donanım.....	19
II.1.4.2.1.2.Eğitimin Yapıldığı Yerlere İlişkin Öğeler.....	20
II.1.4.2.1.2.1.Sınıflar.....	20
II.1.4.2.1.2.2.Atölyeler.....	20
II.1.4.2.1.2.3.Laboratuvarlar	20
II.1.4.2.1.2.4.Okul Kitaplığı	21
II.1.4.2.1.2.5.Eğitsel Kol Odası	21
II.1.4.2.1.2.6.Rehberlik Odası.....	22
II.1.4.2.1.2.7.Çok Amaçlı Salon	22
II.1.4.2.1.2.8.Bahçe.....	22
II.1.4.2.1.2.9.Yönetici Odaları	22
II.1.4.2.1.2.10.Öğretmen Odası	23
II.1.4.2.1.2.11.Diğer Yerleşim Alanları	23
II.2. SINIF ORTAMI	24
II.2. 1.SINIF NEDİR?.....	24
II.2. 2.SINIFIN ÖZELLİKLERİ.....	25
II.2. 2. 1.Fiziksel Ortam.....	25
II.2. 2. 2.Fiziksel Ortamın Değişkenleri	25
II.2. 2. 2. 1.Sınıfın Büyüklüğü ve öğrenci Sayısı.....	25
II.2. 2. 2. 2.Işık, Isı ve Nem	26
II.2. 2. 2. 3.Renk ve Görünüm	26
II.2. 2. 2. 4.Gürültü	27
II.2. 2. 2. 5.Sınıf Düzeni	27
II.2. 2. 2. 6.Donanımlar.....	27
II.2. 2. 2. 7.Temizlik	28
II.3. BAŞARILI OLMANIN YOLLARI.....	28
II.4.ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİ	29
II.4.1.MOTİVASYON.....	29
II.4.1.1.GÜDÜLER VE GEREKSİNİMLER	30
II.4.1.2.Motivasyonda Özendirici Araçlar	31
II.4.1.2.1.Ekonomik Araçlar	32
II.4.1.2.2. Psiko-Sosyal Araçlar.....	33
II.4.1.2.3.Örgütsel ve Yönetimsel Araçlar	35

II.5. EĞİTİM YÖNETİCİLERİNE ÖNERİLER	36
II.5.1.MOTİVE ETME YÖNTEMLERİ NELERDİR?	36
II.5.1.1.Gözdağı Verme	37
II.5.1.2.Yarışma Başlatma	37
II.5.1.3.Çalışanlar Sorumluluk Verme.....	37
II.5.1.4.Ödül veya Ceza Verme	38
II.5.1.5.Çalışanları Yönetime Katma	38
II.5.2.MOTİVASYON YÖNTEMİ STRATEJİLERİ NELERDİR?	38
II.5.3.Etkili Bir Ödüllendirme Sisteminin Temel Nitelikleri Nelerdir?	39
II.6.KURAM VE UYGULAMADA EĞİTİM YÖNETİMİ	41
II.6.1.Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi.....	41
II.6.1.1.Yönetim Kuramlarında Güdüleme Yaklaşımları.....	42
II.6.1.2.İnsanın Doğasına İlişkin Sayıtlılar ve Yönetim Kuramları	43
II.6.1.3.Güdüleme Kuramları.....	43
II.6.1.3.1.Doyum Kuramları	44
II.6.1.3.2.Süreç Kuramları	44
II.6.1.3.3.İş Doyumu.....	45
II.7.ÇAĞDAŞ EĞİTİM	46
II.7.1.ÖĞRETMEN ÖDÜLLERİNİN İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİ GÜDÜLEME DERECESİ.....	46
II.8. ÖĞRETMENE ÖDÜL VE CEZA DÜZENİ	47
BÖLÜM III	48
YÖNTEM (METODOLOJİ)	48
III.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	48
III.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	48
III.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE ÇÖZÜMLENMESİ	48
BÖLÜM IV	50
IV.1.BULGULAR	50
IV.1.1. Bağımsız Değişkenlere ilişkin Frekans Dağılımları	50
IV.1.2. Öğretmen Deneklerin Bağımlı Sorulara Verdikleri Cevaplara ilişkin Bulgular	52
IV.1.3.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	63
IV.1.4. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular.....	66
IV.1.5.Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular	68
IV.1.6.Öğretmenlerin Çalıştığı Kurum Değişkenine İlişkin Bulgular	68
BÖLÜM V	70

V.1. SONUÇLAR	70
V.2.TARTIŞMALAR.....	72
V.2.1. Bağımsız Değişkenlerin Frekans Dağılımlarına İlişkin Tartışmalar	72
V.2.2. Öğretmen Deneklerin Bağımlı Sorulara Verdikleri Cevaplara ilişkin Tartışmalar	73
V.2.3.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tartışmalar.....	76
V.2.4.Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Tartışmalar	77
V.2.5.Öğretmenlerin Çalıştığı kurum Değişkenine İlişkin Tartışmalar	78
V.3. ÖNERİLER.....	79
KAYNAKLAR.....	81
EKLER.....	84
ÖZGEÇMİŞ.....	87

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN OKUL ORTAMINI İYİLEŞTİRMELERİNDE ÖDÜLÜN ETKİSİ

İnsanlar doğdukları günden itibaren bir eğitim sürecine girmekte, eğitim hayatın bir parçası haline gelmektedir. İnsanlarda önce yaşamsal eylemleri yerine getirme, biyolojik ve fiziksel ihtiyaçlarını karşılamayı öğrenme ile ailede başlayan eğitim süreci, bir aileye, bir topluma ait olma, arkadaşlık gibi ilişki kurma ihtiyaçlarını karşılamak, içinde bulunulan toplumun değerlerini, normlarını öğrenerek toplumun bir üyesi olma şeklinde sosyalleşme okul çağında devam etmektedir. Çalışma yaşamında meslek bilgi ve becerisini artırma, yeni teknolojiler ile uyum içinde çalışmak amacıyla yeni nitelikler kazanma şeklinde somutlaşarak sürüp gitmektedir. Formel eğitim süreci okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yüksek öğretim aşamalarından oluşmaktadır. Her aşamanın işlevleri ayrı olmakla beraber, bir sonraki aşamaya hazırlık işlevi de görmektedir. Dolayısı ile her eğitim kurumu öğrenciyi ne kadar iyi eğitirse bir sonraki eğitim kurumunun etkinliği o derece artmaktadır. İlköğretim temel eğitim kurumu olduğundan üzerine düşen işlevi iyi yapması daha da önem arz etmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarının omurgasını oluşturan öğretmenlerin, okulun amaçları doğrultusunda, okul ortamını iyileştirmelerine yardımcı olacak şekilde ödüllerle güdülenmeleri önemlidir.

Bu araştırmada ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etkisi incelenmiştir. Araştırmada tarama yöntemi uygulanmıştır.

Beş bölümden oluşan araştırmanın birinci bölümünde; problem durumu, alt problemler, sayıtlılar, sınırlamalar ve tanımlar yer almıştır. Araştırmanın ikinci bölümünde; okul tanıtılmaya çalışılmış, okulun temel unsurları açıklanmış, öğretmenlik mesleği tanıtılmaya çalışılmış, başarılı olmanın yolları açıklanmış, örgütsel psikoloji incelenmiş, eğitim yöneticilerine yönelik görevler aktarılmış, ilköğretim okullarındaki ödül sistemi incelenmiş ve son olarak öğretmen ödül ve

ceza düzeni ile ilgili literatüre yer verilmiştir. Yöntem kısmını oluşturan üçüncü bölümde; araştırma modeli, evren, örneklem, verilerin toplanması, işlenmesi, çözümü ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler verilmiştir. Dördüncü bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular, bağımsız değişkenlere göre istatistiksel yöntemler kullanılarak tablolar halinde verilmiş ve gerekli yorumlamalar yapılmıştır. Araştırmanın beşinci bölümünde ise; sonuçlar ve elde edilen veriler doğrultusunda geliştirilen öneriler yer almıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan bazıları şöyledir;

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin, ödül almak, okul ortamında saygınlığını artırır, ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur ifadesine ilişkin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğuna rastlanmıştır.

Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir, ifadesine ilişkin çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır, ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti arttıracaktır, ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Ocak, 2008

Ahmet COŞKUN

ABSTRACT

THE EFFECTS OF REWARDS IN ORDER TO BETTERMENT THE SCHOOL ATMOSPHERE FOR PRIMARY SCHOOL TEACHERS'

From the day a person was born education is continuously in processional it is a piece of life. At first this process begins to fulfill vital actions and to learn storing the biological and physical needs at family and the carries on feeling to belonging a society, need for carrying a friendship, the values for the society that a person belong to, learning to be a member of a society and it carries to a school age. And it goes on by achieving new occupational skills and goes on trying to be in tune with technological development.

The formal education process consists of preschool education, primary education, secondary education and university phases. Each phase has different aims and is a preparing process for next level. Therefore the efficiency of any education instution at a stage depends on the preceding educational instution success in training process. Since primary school is the main source of education process, it is also the most important period. Therefore teachers who are backbone of education association, in accordance with the aim of school, in order to betterment the benefits of school environment, teachers should be reworted.

In that survey, the effects of rewords on primary school teachers has been looked over measured by using the scanning method.

The first section of the survey, which consist of five parts totally includes "the situation of the problem", "the aim of the survey", "the importance of the survey", "assumptions", "limits" and "the definitions".

The second part "the introducing the school, the main sources of school has been explained." "The definition of being school teaching has done, the ways of how to become successful has also explained." "Organizational psychology has viewed, the administrative function has been explained." "Penalty and award system in primary schools has looked over and at last teachers award and penalty has investigated."

The third part,” which constitute the method part includes the method of the survey”, “ universe”, “samples validity” and “ reliability”.

In the fourth part results appears with the statistical methods as statements. Statistical methods has given as a table and necessary explanations has done. In accordance with the survey results.

In the fifth part consist of the results and suggestions regarding those results.

Survey reveal some of the following results:

Primary school teachers being rewarded encourage and raise their respectability at school. There is an important deviation for the interest and skills between genders.

As a result of a work which is worth to being awarded, it is much more meaningful if it has been rewarded at the end.

Being rewarded makes people feel test how important their point of views and ideas are.

Being rewarded is also encouraged for new studies for the interest and skills between genders.

Notification of reward raises the rivalry for the interest and skills between genders.

January, 2008

Ahmet COŞKUN

KISALTMALAR

- Ort** : Ortalama
P : Anlamlılık Düzeyi
SD : Serbestlik Derecesi
SH : Standart Hata
SS : Standart Sapma
S : Soru

TABLO LİSTESİ

TABLO 1: ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERİN “ CİNSİYET ” DEĞİŞKENİNE GÖRE DAĞILIMI	50
TABLO 2: ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERİN “ MEDENİ DURUMLARI ” DEĞİŞKENİNE GÖRE DAĞILIMI.....	51
TABLO 3: ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERİN “MESLEKTEKİ KIDEM YILI” DEĞİŞKENİNE GÖRE DAĞILIMI.....	51
TABLO 4: ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERİN “ÇALIŞTIĞI KURUM” DEĞİŞKENİNE GÖRE DAĞILIMI.....	51
TABLO 5: “ÖDÜL ALMAK, DAHA FAZLA SORUMLULUK ALMAYA NEDEN OLMAKTADIR.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	52
TABLO 6: “ÖDÜL ALMAK, OKUL ORTAMINDA SAYGINLIĞIMI ARTIRIR.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	53
TABLO 7: “ÖDÜL ALMAK, DÜŞÜNCE VE FİKİRLERİMİN NE KADAR ÖNEMLİ OLDUĞUNU HİSSETTİRİR.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	53
TABLO 8: “ÖDÜL ALMAK, OKULDA DAHA ETKİLİ ÇALIŞMAMA NEDEN OLUR.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.....	54
TABLO 9: “ÖDÜL ALMAK, SÜREKLİ OKUYAN, ARAŞTIRAN BİR KİŞİ OLMAMI GEREKTİRİR.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	54
TABLO 10: “ÖDÜL ALDIĞIMDA, SÜREKLİ KENDİMİ SORGULAYAN BİR KİŞİ OLURUM.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	55
TABLO 11: “ÇALIŞMALARIMIN TAKDİR EDİLMESİ BENİ MUTLU EDER.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	55
TABLO 12: “ÖDÜL ALDIĞIMDA, İŞİMİ DAHA İYİ YAPABİLMEK İÇİN ÇABA HARCARIM.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	56
TABLO 13: “ALINAN HER ÖDÜLÜ DEĞERLİ BULMAM.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.....	56
TABLO 14: “ÖDÜL ALMAK, OKULA BAĞLILIĞIMI ARTIRMAZ.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.....	57
TABLO 15: “ÖDÜL ALINMAYA DEĞER BİR ÇALIŞMA YAPILDIĞINDA, ÖDÜL VERİLİRSE O ZAMAN VERİLEN ÖDÜL DAHA ANLAMLI OLUR.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.....	57
TABLO 16: “ÖDÜL ALMAK, KENDİ BAŞARI DUYGUMU TATMİN ETMEMİ SAĞLAR.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.....	58
TABLO 17: “OKULUN ADINI DUYURACAK SOSYAL ETKİNLİKLERE DAHA FAZLA ZAMAN AYIRIRIM.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	58
TABLO 18: “YÖNETİCİLERİN YAPILAN ÇALIŞMALARI DİKKATLE DEĞERLENDİREREK ÖDÜL VERDİKLERİNİ DÜŞÜNÜYORUM.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	59
TABLO 19: “YÖNETİCİLERİN KENDİLERİNE YAKIN KİŞİLERE ÖDÜL VERME EĞİLİMİNDE OLDUKLARINI GÖZLEMLİYORUM.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	59

TABLO 20: “ÇALIŞMALARIM ÖDÜLENDİRİLDİĞİNDE, ÜRETİCİLİĞİMİ ORTAYA KOYMA İSTEĞİM ARTMAKTADIR.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR	60
TABLO 21: “ÖDÜL ALDIĞIMDA, OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÖĞRETMENLERİN BENDEN BEKLEDİKLERİNİN ARTTIĞINI GÖRÜYORUM.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.....	60
TABLO 22: “ÖDÜL ALDIĞIMDA, OKULDA YAPILACAK ETKİNLİKLERDE İLK AKLA GELEN KİŞİ OLUYORUM.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	61
TABLO 23: “HER ÇALIŞMANIN İÇİNDE BULUNMAM NEDENİYLE YORGUNLUK HİSSEDİYORUM.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	61
TABLO 24: “OKUL YÖNETİCİLERİ GELİŞTİRECEĞİM PROJELERLE OKULUN BAŞARILARINI YÜKSELTME BEKLENTİSİ İÇİNDEDİRLER.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	62
TABLO 25: “ÖDÜL YENİ ÇALIŞMALAR İÇİN GÜDÜLEYİCİ OLMAKTADIR.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.....	62
TABLO 26: “ÖDÜLLER KONUSUNDA ÖĞRETMENLERİN BİLGİLENDİRİLMESİ REKABETİ ARTTIRACAKTIR.” SORUSUNA VERİLEN CEVAPLARA İLİŞKİN BULGULAR.	63
TABLO 27: “ÖDÜL ALMAK, OKUL ORTAMINDA SAYGINLIĞIMI ARTIRIR.” İFADESİNİN CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI	63
TABLO 28: “ÖDÜL ALMAK, KENDİ BAŞARI DUYGUMU TATMİN ETMEMİ SAĞLAR.” İFADESİNİN CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI	64
TABLO 29: “OKUL YÖNETİCİLERİ GELİŞTİRECEĞİM PROJELERLE OKULUN BAŞARILARINI YÜKSELTME BEKLENTİSİ İÇİNDEDİRLER.” İFADESİNİN CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI	64
TABLO 30: “ÖDÜL YENİ ÇALIŞMALAR İÇİN GÜDÜLEYİCİ OLMAKTADIR.” İFADESİNİN CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI	65
TABLO 31: “ÖDÜLLER KONUSUNDA ÖĞRETMENLERİN BİLGİLENDİRİLMESİ REKABETİ ARTTIRACAKTIR.”İFADESİNİN CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI	65
TABLO 32: “ÖDÜL ALMAK, DÜŞÜNCE VE FİKİRLERİMİN NE KADAR ÖNEMLİ OLDUĞUNU HİSSETTİRİR.”İFADESİNİN MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI	66
TABLO 33: “ÖDÜL ALMAK, OKUL ORTAMINDA SAYGINLIĞIMI ARTIRIR.” İFADESİNİN MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI	66
TABLO 34: “ÇALIŞMALARIMIN TAKDİR EDİLMESİ BENİ MUTLU EDER.” İFADESİNİN MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI	67

TABLO 35: “ÖDÜL ALDIĞIMDA, İŞİMİ DAHA İYİ YAPABİLMEK İÇİN ÇABA HARCARIM.” İFADESİNİN MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI.....	67
TABLO 36: “ÖDÜL ALINMAYA DEĞER BİR ÇALIŞMA YAPILDIĞINDA, ÖDÜL VERİLİRSE O ZAMAN VERİLEN ÖDÜL DAHA ANLAMLI OLUR.” İFADESİNİN MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI	68
TABLO 37: “ÖDÜL ALMAK, DÜŞÜNCE VE FİKİRLERİMİN NE KADAR ÖNEMLİ OLDUĞUNU HİSSETTİRİR. ” İFADESİNİN ÇALIŞTIĞINIZ KURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI.....	68
TABLO 38: “ÖDÜL ALDIĞIMDA, SÜREKLİ KENDİMİ SORGULAYAN BİR KİŞİ OLURUM.” İFADESİNİN ÇALIŞTIĞINIZ KURUM DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILAŞIP FARKLILAŞMADIĞINI TEST ETMEK İÇİN YAPILAN İLİŞKİSİZ GRUP T- TESTİ SONUÇLARI.....	69

BÖLÜM I

I.1.PROBLEM DURUMU

Örgütsel psikoloji alanında yapılan tüm araştırmaların özünde başarılı yönetimin arayışı vardır. Bu yaklaşım içersinde, çalışanların yaptıkları işe inançla bağlanma yolları ve özendirme olanakları araştırılır. Yönetici için en önemli sorun, ayrı ayrı gereksinim ve kişiliklere sahip çalışanların örgüt amaçlarına doğru nasıl yönlendirileceğidir. Bu nedenle bir yandan örgütlerin yapılan tüm eylemlerin daha ilginç ve doyurucu olması araştırılırken, örgüt çalışanlarının gereksinimleri yakından gözetlenerek ve bu gereksinimlerde oluşan değişiklikler sürekli izlenerek onların doyurulması yönünde çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Örgüt ortamlarında çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda, onları örgüt amaçlarına yaklaştırıcı, inandırıcı ve özendirici nitelikteki yapılan tüm eylemlere motivasyon(güdü) denilir. Yöneticinin örgüt amaçlarına ulaşma başarısı ile motivasyon bilgisi arasında çok yakın bir ilişki vardır. Çalışanın hangi koşullarda, nasıl bir ortamda, ne zaman, ne ölçüde ve hangi özendirme araçlarıyla güdülenebileceği konusunda yeterli donanıma sahip yöneticilerin örgütsel bütünleşmeyi ve çalışma verimini artırma şansları çok yüksektir. (Sabuncuoğlu,1995,s.85)

Yöneticiler araştırmamızda okullardan bahsedileceğine göre, eğitim yöneticileri, kurum çalışanları için uygun motivasyon yöntemlerini uygulamadan önce, çalışanların kişilik özelliklerini tanımalıdır. Çalışanların kişilik özelliklerine uygun olmayan motivasyon stratejilerinin etkili olması mümkün görünmemektedir. Kullanılacak motivasyon yöntemleri her durumda olumlu sonuç vermemektedir. Yöneticilerin liderlik özelliklerini taşıması ile birlikte kurum çalışanlarının sergilediği davranışlarda motivasyon sürecinde etkili olmaktadır. Motivasyon yöntemleri arasında;1-Gözdağı verme,2-Yarışma başlatma,3-Çalışanlara sorumluluk verme,5-Çalışanları yönetime katma,6-Çalışma ekiplerini özerkleştirme,7-Ödül veya ceza verme olarak gruplandırabiliriz. (Deniz,2004,s.130)

Bir eğitim yöneticisinin, okul içindeki öğelerden herhangi birinde gördüğü eylem değişmesini sağlayacak iki yaklaşım olabilir:

1-Ceza yahut ödüle dayanan özendirme,

2-Moralin yükseltilmesi yoluyla, örgüt havasının değiştirilmesidir. (Bursalıoğlu,1994,s.142)

Ülkenin en geniş kadrosuna sahip olan MEB örgütü de öteden beri ödül sistemini geliştirme yönünde kalıcı bir çözümle sonuçlanamayan arayışlarını sürdürmektedir. 1924 yılında Dewey, 1925 yılında Künhe,1927 yılında Omar Buyse ve E.Walter Kemerrer Kurulu'nun Türkiye'nin Eğitim Sistemi konusunda yaptıkları çalışmaların sonucunda öğretmenlerin görev ve sorumluluklarına gereğince yerine getirebilmeleri için gereksinimler ile örtüşen uygulamalara yer verilmediğini, bu konuda yeni düzenlemeler gerektiğini belirtmişlerdir. Cumhuriyetin kuruluşundan bu zaman kadar birçoğu günümüzde uygulanmadan kaldırılmış olan farklı ödül türlerine yer verildiği görülmektedir. Yapılan bir çalışmada bu ödüller şöyle sıralanmıştır. 1.Üstün başarılı sayılmak, 2. Başöğretmen adayı ünvanı verilmek, 3. Yeni bir tesise adı verilmek, 4. Ülkü eri sayılmak, 5. Köye hizmet edenler anıtına adı yazılmak, 7. Millet mekteplerinde üstün başarı gösterenlere ikramiye verilmesi, 8. Takdimname, 9. Teşekkür name, 10. Yılın öğretmeni ödülü, 11. Aylık ödülü, 12. Öğretmenler günü kutlaması,13. Hizmet şeref belgesi . (Esergül,1998,s.135)

Sözü edilen ödüllerden MEB örgütünün yasal ve yönetsel metinlerde bugün yer verdiği ödüller manevi ve maddi olmak üzere iki grupta toplanabilir. Bunlar:

A.Manevi ödüller:1.Teşekkür belgesi,2.Takdir belgesi,3.Hizmet şeref belgesi;

B.Maddi ödüller:1.Terfi(kademe ilerlemesi, derece yükselmesi),2.Aylık ödülüdür.

Öğretmenlerin üstlendikleri sorumluluk, görevlendirildikleri coğrafyanın ekonomik, sosyal ve kültürel farklılıkları dolayısı ile mevcut ödül sisteminin güdüleme yeterliliğinin bilimsel çalışma ve çözümler konu olması gerektiği çeşitli çalışmalarda vurgulanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin toplumsal statü ve işlevleri ile bağdaşır yaşam koşullarına kavuşturulmadıkları 1995, 1996,1997 bütçe raporlarında örgütün yönetsel hiyerarşisinin en yetkili ağızları tarafından kabul edilmiştir. Maddi durumu iyi olmayan çalışanlar için fazladan alacakları her kuruluş onlar için bir ödüllendirme olmaktadır(Aksan,1997,s.41).Bundan başka öğretmen sorunları çeşitli meslek kuruluşları ve medya tarafından her fırsatta dile getirilerek çözüm arayışlarının gerekliliği vurgulanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı ve Hükümetler bu saptama ve kabullerden hareketle öğretmenleri güdülemede daha etkili olacağı düşünülen ve durumlarında iyileştirmeler yapmayı amaçlayan personel

kanun taslakları hazırlamış ancak bunlar da yasalaştırılmamışlardır. Bu ve benzeri süre gelen fakat sonuç vermeyen çabaların etkili ve işlevsel bir güdüleme sistemi ile sonuçlandırılması için konunun bilimsel temelde ele alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır. (Başaran,1999,s.364)

Bu araştırmada, eğitim örgütlerinin bel kemiğini oluşturan öğretmenlerin motivasyonlarının yeterli düzeyde tutulabilmesi için kullanılan yöntemlerinden olan ödülün etkili biçimde kullanılabilme düzeyi araştırılmaya çalışılacaktır.

I.2.PROBLEM CÜMLESİ

İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etkisi nedir?

I.3. ALT PROBLEMLER

- 1- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etkisi cinsiyete göre farklılıklar göstermekte midir?
- 2- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etkisi kıdeme göre farklılıklar göstermekte midir?
- 3- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etkisi çalışılan kurumun, ilköğretim I. veya ilköğretim II. Kademe olmasına göre farklılıklar göstermekte midir?
- 4- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etkisi, ödül alanın kıdemine göre farklılıklar göstermekte midir?
- 5- İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etkisi ne düzeydedir

I.5.SAYILTILAR

- 1- Araştırmaya katılan denekler kendilerine verilen formlara istekle cevap vermişlerdir.
- 2- Veri toplama aracı ilgili uzmanların görüşleri alındıktan sonra düzenlenmiştir.

- 3- Bilgi toplama formu, değerlendirme uzmanlarından destek alınarak hazırlanmıştır.
- 4- Araştırma konusunda literatür taraması araştırmanın geçerliği bakımından yeterlidir.

I.6.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma ile ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine başvurularak, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etkisinin; cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve çalıştığı kurum değişkenine göre inceleyerek, okul ortamının iyileştirilmesi için önerilerde bulunmak amaçlanmaktadır.

I.7.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İnsanlık medenileştikçe eğitimde ilerleme kaydetmektedir. Medeniyette ilerleme eğitimle doğru orantılı bir şekilde ilişkilidir. Bir ülke ne kadar medeni ise o kadar eğitilidir. Dünyada bütün ülkelerin eğitim sistemlerinin temeli ilköğretim okullarında atılmaktadır. Okulların temel direğini ise öğretmenler oluşturmaktadır.

İlköğretim okullarının amaçları doğrultusunda görevlerini yerine getirebilmeleri için, öğretmenlerin bu amaç doğrultusunda güdülenmeleri gerekmektedir. Bu güdülenme işleminde faydalanılan en önemli araç ödüllerdir.

Eğitim yöneticileri okulun amacı doğrultusunda ödülleri iyi kullanabildiğinde, okul ortamının iyileşeceği beklenmektedir.

Bu çalışmada ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etkisi incelenecektir. Araştırma sonucu elde edilen bulgulardan sonra yapılan önerilerin ilköğretim okullarının amaçlarını gerçekleştirmesine önemli katkıda bulunabileceği öngörülmektedir.

I.8.SINIRLAMALAR

Araştırma sonucunda elde edilebilecek bulgulara ilişkin genellemeler aşağıdaki sınırlılıklar dâhilinde geçerlidir.

- 1- Bu araştırma kullanılan veri toplama aracı ile sınırlandırılmıştır.
- 2- Bu araştırma 2007 – 2008 yılında İstanbul'un Beykoz, Ümraniye ve Üsküdar ilçesinde görev yapan ilköğretim öğretmenlerini kapsar.
- 3- Bu araştırma araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
- 4- Araştırma ulaşılabilen literatürle sınırlıdır.

I.9.TANIMLAMALAR

Ödül: Bireye istenilen davranışları yaptırmak için sunulan özendiriciler.
(<http://www.ogretmenlik.com/sozluk.htm>)

İyi bir çalışma, üstün bir başarı gösteren öğrenci, öğretmen ve yöneticilere verilen armağan.

(<http://tdkterim.gov.tr/terim.php?kelime=%F6d%FCI&hng=md>)

Motivasyon: Motivasyon kavramının dilimizde tam bir karşılığını bulmak oldukça zordur. Bu kavram İngilizce ve Fransızca “Motive” kelimesinden türetilmiştir. Türkçe karşılığı olarak güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirlenebilir. Kısaca motivasyon, bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir. Şu halde motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yöneltici, üç temel özelliğe sahip bir güçtür. Motivasyon, bir veya birden fazla insanı, belirli bir gaye veya amaca doğru devamlı bir şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır.(Eren,2001,s.492) Özendirme yolunda yönetici açısından iki tür davranış ve sınırlama söz konusudur. Birincisi doğrudan doğruya yöneticinin kendi kişisel yönetim anlayışı içinde çeşitli olanakları yaratması ile belirlenir.

(<http://www.odevturk.com/odev.asp?id=2590>)

Ceza: Suç sayılan bir davranışın yinelenmesini önlemek, bir suçun işlenmesine engel olmak amacı ile bir öğrenci ya da birtakım öğrenciler için alınan tinsel ya da özdeksel önlem.

Suç işleyen bir kimsenin yaşantısına, özgürlüğüne, mallarına, onuruna karşı devletin koyduğu sınırlama.(<http://tdkterim.gov.tr/terim.php?kelime=ceza&hng=md>)

BÖLÜM II

İLGİLİ KAYNAKLAR

II.1.OKUL ORTAMI

Okul ortamı ile ilgili verilen bilgilerin çoğunluğu, Prof. Dr. Semra Ünal ve Prof. Dr. Sefer Ada'nın yazmış oldukları, "öğretmenlik mesleğine giriş" isimli kitaptan yararlanılarak hazırlanmıştır.

II.1.1. OKULUN EĞİTİMDEKİ YERİ ve ORTAM ÖZELLİKLERİ

Günümüzdeki hızlı toplumsal değişme ve gelişmeler, teknolojik gelişmeler, vatandaşlık görevinin gerektirdiği bilgi, beceri ve değerleri, herkese aynı şekilde verilmesi ancak herkesin ortak bir eğitim sürecinden geçirilmesi ile mümkün olmaktadır. Her toplumun kendi değerlerine ve yapısına uygun insanı kendilerine özgü bir eğitim sistemi içinde yetiştirir. Bu nedenle de toplumlar kendi eğitim süreçlerinin amaçlarını ve içeriğini belirlemiş ve onu kontrol altına almışlardır. Bu durum, eğitimin okul olarak kurumlaşmasına neden olmuştur(Ünal, Ada, 2004,s.73).

Okullar eğitim hizmetlerinin, bireylerin ve toplumların ihtiyaçları doğrultusunda planlı ve programlı olarak üretildiği yer olmalıdır.

Eğitim sistemi içinde okulların temel işlevi, öğrencilerine istenilen davranışları kazandırma ve belli öğrenme yaşantılarının öğrencilerle yaşanmasını sağlamak için çevreyi gerekli bir biçimde düzenlemektir.

Öğretmenlerde mesleklerini bu eğitim kurumlarında, görev ve sorumluluklarını yerine getirerek yaparlar.

II.1.2. ÖRGÜT OLARAK OKUL

Okul, "Önceden belirlenmiş eğitim amaçlarına ulaşabilmek için mesleğinde ve alanında uzmanlaşmış kadrolar aracılığıyla eğitmek istediği öğrencilere, programlı ve sistematik olarak bilgi beceri aktarımının gerçekleştiği kamu gözetimi altında işleyen bir sistem" olarak tanımlanmıştır.

Okulda eğitim, planlıdır. Okulun açısından kapanışına kadar yönetici; öğretmen ve öğrencilerin yapacakları çalışmalar günlere ve saatlere göre düzenlenmiştir. Okulda herkesin hangi saatte nerede olacağı ve ne yapacağı, hangi etkinlikleri gerçekleştireceği bellidir.

Okulda eğitim, programlıdır. Eğitim, "Belli ve amaçlara göre önceden hazırlanmış programlara göre yürütülür ve öğretmenler bu programların uygulayıcısı olarak, öğrencilerde istenilen davranış değişikliğini gerçekleştirmeye çalışır".

Okulda eğitim süreci; öğretmen tarafından hazırlanır, çeşitli etkinliklerle uygulanır, öğrencilerdeki değişme ve gelişmeler sürekli izlenir ve belli aşamalarda değerlendirilir.

Okulda formal süreçler (amaçlı ve planlı olarak gerçekleştirilen) baskındır. Okulda öğrencilere buldukları sınıf düzeyine ve okul türüne göre önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda planlı ve programlı bir eğitim verilir. Ancak bunun yanında, öğrenciler kendi aralarında oynarken, çalışırken, derste öğretmen ve arkadaşlarını dinlerken örnek alma yoluyla informal süreçleri (amaçlı ve planlı olmayan, yaşam içinde kendiliğinden oluşan) de işleterek, yeni davranışlar elde ederler. O halde okullar sadece formal değil aynı zamanda informal bir yapıya ve eğitime de sahiptirler(Ünal, Ada, 2004,s.74).

Okulda biçimsellik o kadar yerleşmiştir ki, öğrenci, öğretmen ve yöneticinin okul içinde ayrı yerleri, odaları vardır.

Okul sürekli olarak müşteri bulan bir kurumdur. Çünkü okul eğitimi, toplumun tüm bireyleri için, en önde gelen ihtiyaçlarından biri ve temel hakkıdır.

Görülüyor ki okul sistemi; insanların belli yaş döneminde gösterdikleri ortak davranış özelliklerine göre düzenlenmiş eğitim programları ve öğretim yöntemleri, ise insan gelişiminin özelliklerine uygun olarak biçimlendirilmiş, diğer örgütlerden farklılıklar gösteren bir yapıda oluşturulmuştur.

II.1.2.1.Okulun Örgüt Özellikleri

Okullar eğitim hizmetini planlı ve programlı olarak gerçekleştiren örgütlerdir. Bu bakımdan okulun özelliklerini de bu amaçla oluşturulmuş olan bir ortama göre değerlendirmek gerekmektedir. Bunlar:

Okulun en önemli ve açık özelliği üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdaki gelen ve topluma giden insan oluşudur. Okul hammaddeyi (öğrenci) toplumdaki alır. Onu işleyerek (öğretmenler) bireysel ve toplumsal ihtiyaçlara göre eğiterek toplumda görevlerini yerine getirmek üzere yine topluma verir.

Okulda çeşitli değerler bulunur ve çatışır. Okulun görevi bu değerleri uzlaştırmak ve dengeleştirmektir. Okul bireylerin topluma uyumlu hale gelmesini sağlamak için kurulmuş bir örgüt olduğu için, toplumun ihtiyaç ve beklentilerini bireye açıklamak ve daha kolay uyumunu sağlamak zorundadır.

Okulun ürününü değerlendirmek güçtür. Okulun öğrencilerdeki değişiklikleri gözlemesi değerlendirmesi, öğretmenlerin bu değişikliklere katkısının ne derecede olduğunu ölçmek zordur. Okulun üretim hataları da hemen fark edilemez ve bu nedenle de hatalı üretim çoğu zaman topluma girmiş olduğu görülür.

Okul özel bir çevredir. Eğitim genellikle dolaylı bir girişim olduğundan, okul denilen özel bir çevre oluşturulmuştur. Bu çevrede özellikle öğrencide oluşması istenen davranış değişikliklerinin gerçekleşmesini sağlayacak programlar geliştirilerek kontrollü bir çevre oluşturulmuştur.

Okul çevreden etkilenen ve çevreyi etkileyen, ona yön veren bir örgüttür. Okul topluma, çevreye insan kaynağı yetiştiren bir örgüttür. Böyle olunca, doğal olarak etkilenme karşılıklı olmaktadır.

Okul, kültür değişmesini sağlayan örgütlerin başında gelir. Okul öğrencilere kültür değerlerini öğreten ve toplumun kültürel yapısında değişmeler oluşturan bir örgüttür.

Okulun kendine özgü bir kültürü ve kişiliği vardır. Her okulu, diğerlerinden farklı yapan kendine özgü bir kişilik ve kültürü vardır. Bu özellik, okuldaki öğrenciler ve görevlilerce oluşturulur. Okulların kendilerine özgü törenleri, toplantıları, özel haftaları, yıllık özel şenlikleri, şarkıları, simgeleri, şakaları bu kültürün birer parçasını oluşturur. Bu kültürel bağlar, mezun olduktan sonra da öğrencilerin okulla iletişimlerini sürdürmesini, okul maddi ve manevi desteklerini sürdürmelerini sağlar(Ünal, Ada, 2004,s.76).

Okul, bürokratik bir örgüttür. Bürokratlaşma merkezileşmeyi ve iş kurallarının standartlaşmasını sağlar. Okullarda yönetmeliklere göre, işlerin

yürütülmesinde, müdür, müdür yardımcıları, öğretmenler, öğrenciler olarak yapılandırılmış bir hiyerarşik düzenin var olduğu kurumlardır.

II.1.3. OKULUN GÖREVLERİ

Okulun görevleri aslında eğitimin görevleridir. Okulun görevleri, birçok yazarlar tarafından değişik biçimlerde açıklanmıştır. Burada yapılan açıklamalar içinde en işlevsel olanı üzerinde durulmuştur. Bunlar eğitimin sosyal, politik ve ekonomik görevler olarak gruplandırılabilir.

Okulun sosyal görevi, öğrenciyi sosyalleştirmek, yani çocuğa toplumun kültürünü aşılmasıdır. Okul bu görevini yaparken, kültürü hem korur, hem de değiştirir. Böylece hem kültürün kuşaktan kuşağa geçmesini sağlar, hem de kültürün yenileşmesini sağlar(Ünal, Ada, 2004,s.76).

Okulun politik görevi; okulun yetiştirdiği bireylerin toplumun devlet sistemine bağlılık göstermesini, demokratik tutum ve davranışları benimseyen iyi vatandaşlar yetiştirmesini sağlamaktır.

Okulun ekonomik görevi ise: ülke kalkınmasında çok önemli rol oynayan ekonominin beyin gücü ve insan gücü ihtiyacını karşılamaktır. Okulun bu görevi yerine getirebilmesi, önce eğitimin bir yatırımı olarak görülmesine, sonra da bu yatırımın ülke kalkınmasında en çok yararlanılacak biçimde kullanılmasına bağlıdır.

Ülkemizdeki eğitim sistemimizde, okullarımızın sosyal görevini yerine getirdiği söylenebilir. Politik görev sadece devlete ülkeyi daha çok bağlılığı sağlamak olarak görülmekte ve gerçekleştirilmeye çalışılmakta, ekonomik görev ise en çok ihmal edilen görevdir. Bunun için öncelikle eğitimin en önemli yatırım olduğu bilincinin yerleşmesi gerekmektedir,

II.1.4. OKULUN ÖĞELERİ

Çağdaş eğitim; herhangi bir ortamda gelişigüzel etkileşimleri değil, tam tersine belli ortamlarda planlı, düzenli programlı etkileşimleri gerektirir. Bu ise okulda eğitim hedeflerine uygun olarak düzenlenmiş eğitim ortamlarından gerçekleşir.

Eğitim ortamı öğretme-Öğrenme etkinliklerinin meydana geldiği eğitsel iletişim ve etkileşimin gerçekleştiği çevredir. Öğretme-öğrenme süreçlerinde eğitim ortamlarından uygun biçimde yararlanıldığında öğrenme kolaylaşmakta, algılar

güçlenmekte, öğrenme aktif hale gelmekte, ilgi artmakta ve öğrenme zenginleşmektedir. Okul eğitim etkinliklerinin gerçekleştiği yer olduğu için okulun eğitim ortamını oluşturan öğelerin eğitimin niteliğine olan etkileri dikkate alındığında, öğretmenlik mesleğini seçenlerin okulun öğelerini ve özelliklerini öğrenmeleri zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır(Ünal, Ada, 2004,s.77).

Bu öğeler birbirinin tamamlayıcısı olup, birinde oluşan bir aksaklık diğerlerini de etkilemektedir. Okulun öğeleri insangücü öğeleri ve insangücü dışındaki öğeleri olarak iki grupta toplanabilir. Okuldaki eğitim ortamında insangücü öğeleri, diğer öğelere anlam kazandıran, örgütü harekete geçiren, öğrenme-öğretme süreçlerinin yürütülmesini sağlayan ve ürünün oluşmasında büyük etkisi olan öğelerdir.

Okuldaki eğitim ortamının ikinci ögesi olan insangücü dışı öğeler ise öğrenme-öğretme sürecinin gerçekleşmesinde eğitime yardımcı ve destek olan öğelerdir. Bunların bir okulda sadece nitelik olarak değil nicelik olarak da yeterli olması gerekir.

II.1.4.1.Okulun İnsan Gücü Öğeleri

Okul ortamının bu boyutunu öğretmenler, yöneticiler, öğrenciler, uzmanlar ve diğer personel, veliler ve çevre oluşturmaktadır.

II.1.4.1.1.Öğretmenler

Okulun en stratejik öğelerinden biri öğretmenlerdir. Çünkü eğitim ve öğretim etkinliklerine ilişkin kararları eyleme dönüştürerek uygulayacak ve bunların etki ve sonuçlarını en yakından izleyip değerlendirebilecek kişiler öğretmenlerdir. Öğretmenler, eğitim programlarının en önemli uygulayıcılarıdır.

Bugün öğretmen, eğitim sisteminde üstlendiği sayısız işlev ve rollerle eğitimin niteliğinin en önde gelen belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir. Eğitim ve öğretimde hedefler ne kadar iyi belirlenirse belirlensin, program içerikleri ne kadar fonksiyonel seçilip organize edilmiş olursa olsun o hedef ve davranışlara sahip iyi öğretmenler elinde yürütülmedikçe beklenen sonucun alınması mümkün değildir(Ünal, Ada, 2004,s.79).

Öğretmen, öğrenci için her yönüyle bir örnek (model) niteliği taşır. Bu durumda da eğitimin niteliğini etkileyen en önemli öğedir.

Öğretmenlerin, yöneticilerce belirlenmiş çok çeşitli ve önemli görevleri vardır. Bu görevler aşağıda gösterilmektedir:

Öğretmenler, her öğretim yılı başında okutacakları, dersin programına göre amaçlarını, yapılacak etkinlikleri aylara ve haftalara göre dağılımını gösteren yıllık planı hazırlarlar. Bu planın bir örneğini okul müdürüne vererek ve onaylatarak uygulamaya başlar.

Derslerini etkili bir şekilde işlemek için derse hazırlıklı girmek ve okulda bulunan ders araçlarından, okul ve sınıf kitaplığında bulunan kitaplardan yararlanmaları için gerekli önlemleri alır,

Meslekleri ile ilgili yayınları okur, yeni öğretim metot ve tekniklerini izler; okula gönderilen Tebliğler Dergisi'ni, emir ve genelgeleri okur ve ilgili yerleri imzalar.

Aynı dersi okutan öğretmenlerle zümre toplantıları yaparak, dersin daha nitelikli verilebilmesi için ortak kararlar alır ve uygular.

Aynı sınıf okutan öğretmenler sık sık toplanarak işbirliği içinde nitelikli öğretimi gerçekleştirir, kararlar alır ve uygular.

Dersler başlamadan en az 15 dakika önce okulda bulunur; sınıfı öğretime hazırlar ve öğrencilerle ilgilenir.

Her derste yapılan çalışmalarını ve verilen ödevleri sınıf defterine yazarak imzalar.

Öğretmenler kurulu toplantılarına katılır ve kurul kararınca kendilerine verilen görevleri yapar.

Öğretmenler kurulunca yönetimi kendilerine verilen eğitsel kolların çalışmalarını yönetmelik esaslarına göre düzenler ve yürütür.

Derse girince yoklamayı yapar ve derste bulunmayanların numaralarını ve sayılarını yoklama kâğıdına yazarak imzalar.

Öğretim yılı sonunda sınıf ya da dersi ile ilgili defter ve dosyaları okul müdürüne teslim eder,

Öğrencilerin çalışmalarını değerlendirir, değerlendirme sonuçlarını öğretmen not defterine, karneye mürekkepli kalemle yazar.

Yapılan sınavlarda öğrencilere takdir edilen notları öğrencilere bildirir.

Sınav yönetmeliği ile kendilerine verilen görevleri yapar.

Öğrencileri bireysel ve grup çalışmalarına yöneltmek için her türlü imkânlardan yararlanarak gerekli tedbirleri alır,

Öğrencilerin eğitim-öğretimlerine esas olmak üzere çevre incelemeleri yapar ve bununla ilgili plan ve raporların bir örneğini okul müdürüne verir.

Her öğretmen, okul müdürü tarafından düzenlenen nöbet çizelgesine göre normal öğretim yapan okullarda gün boyunca, çift öğretim yapan okullarda yarım gün olmak üzere haftada bir gün nöbet tutar.

Okulun onur kurulu, disiplin kurulu ve eğitim öğretim kurullarında kendilerine verilen görevleri yapar.

Yönetmelik esaslarına göre verilebilecek diğer görevleri yapar.

Eğitim çevresini düzenlemekle de yükümlüdür.

Öğretmenin görevlerinden de anlaşıldığı gibi öğretmenlik sadece sınıfta ders vermekle sınırlı olmayan pek çok görevin üstlenilmesini gerektiren bir meslektir.

II.1.4.1.2.Yöneticiler

Okul yönetiminin görevi, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okulu, amaçlarına uygun olarak yaşatmak ise örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli bir şekilde kullanmakla gerçekleşir. Okul yönetiminin önemini, okul yöneticisinin yetki ve sorumluluğu da belirler. Gerçekte müdür, atama ile geldiğinden formal yetkilerinden güç alan bir üsttür. Ancak okuldaki diğer öğeler tarafından benimsenirse, liderlik statüsü kazanabilir(Ünal, Ada, 2004,s.81).

Bursalıoğlu'na (1994) göre müdürlük statüsünün verdiği formal yetkinin, sosyal ve teknik yetkilerle desteklenmesi gerekir. Sosyal yetki, müdürün etrafındaki gruptan, yani okulun iç ve dış öğelerinden gelecektir. Teknik yetkiyi ise müdürün yönetim bilgisi ve becerileri sağlayacaktır. Bu yetkiler sayesinde müdür, gerçek bir lider rolüne girebilecek ve etrafındaki öğeleri, okulun amaçlarına ulaşmasını sağlayacak yönde eyleme geçirebilecektir. Ayrıca okul müdürünün, bizim eğitim düzenimizin öngördüğü sorumlulukları karşılayabilmesi için, iyi bir bürokrat olması da zorunludur.

Her yönetici gibi, okul müdürü de etrafında güvenebileceği ve işbirliği yapabileceği yardımcıların bulunmasını ister. Okul yöneticilerinin görevleri, yönetmeliklerce belirlenmiştir. Her kademe okul yöneticisinin görevleri, ayrı ayrı

belirlenmiş olsa da temelde benzerlik göstermektedir. Okul müdürlerinin görevleri aşağıda sıralanmaktadır.

Yönetim ve Planlama İle İlgili Görevler:

Okulun eğitim ve öğretim çalışmalarını, Türk Milli Eğitimi'nin ve okulun amaçlarını gerçekleştirecek şekilde ve gerektiğinde ilgililerle işbirliği yaparak planlar ve uygulanmasını sağlar.

Öğrencilerin başarılarını artırmak ve sağlıklı bir kişiliğe sahip olmalarını sağlamak için, eğitim öğretim ve rehberlikle ilgili her türlü tedbiri alır.

Okulu eğitim ve öğretime uygun, öğrencilerin çalışacakları, boş zamanlarını iyi kullanabilecekleri bir yapıya kavuşturacak her türlü tedbiri alır. İş bölümü yapar ve ahenkli bir işbirliğini gerçekleştirir.

Birden çok yardımcısı olması halinde, müdür yardımcıları arasında işbölümü yapar.

Öğretmen, müdür yardımcısı ve stajyer öğretmenlerin nöbet çizelgesinin hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlar.

Öğretmenler arasında sınıf ve ders dağılımını yapar.

Derslerin açık kalmamasını sağlar. Bu konuda gereken önlemleri zamanında alır.

Derslerin verimini artıracak maddi imkânları hazırlar, öğrencilerin çalışma saatlerinde, okulda bulunan eşya ve ders araçlarından, atölye, laboratuvar ve işliklerden faydalanmalarını, gerektiğinde okul dışından ders araçları temin ederek öğretmenlerin derslerinde bu araçları kullanmalarını sağlar(Ünal, Ada, 2004,s.82).

Okulun, üst yönetimle olan işlerini yazışmaları düzenli bir şekilde yürütür.

Karneleri imzalar, diplomaları, diploma defteri, sınıf geçme defterlerini ve diğer belgeleri düzenleyerek onaylar.

Okulda görevli diğer personelin çalışmalarını planlar, işbölümü yapar, yazılı emre bağlar, takip eder ve denetler.

Bakanlıkça gönderilen tüzük, yönetmelik, Tebliğler Dergisi ve diğer yayınların öğretmenlere ulaştırılmasını, okunmasını sağlar.

Değerlendirme İle İlgili Görevler:

Okul personelinin, iş başında ve hizmet içinde eğitimi için gerekli tedbirler alır ve bu konuda ilgililere yardımcı olur.

Öğretmen, öğrenci ve diğer personelin çalışmalarında yol gösterir.

Öğretmenlerin derslerini, çalışmalarını zaman zaman derslerine girerek takip eder.

Eğitim-öğretim etkinliklerinin, planlı ve programlı bir şekilde yürütülmesi için öğretmenlerin yıllık, ünite, günlük planlarını inceler, onaylar ve uygulanmasını takip eder.

Görevini gerektiği gibi yapmayanlar hakkında kanuni yetkisini kullanır, kanunu yetkisi dışındaki durumlarda ilgili makamlara bildirir.

Öğrencilerin, öğretmenleriyle birlikte çevrede yapacakları her türlü gezi gözlem ve incelemeleri planlar ve programa bağlar.

Ders içi ve ders dışı çalışmalarda gördüğü eksiklikler ve alınması gereken tedbirler hakkında öğretmenlerle ayrı ayrı görüşür.

Okul müdürleri, yönetmeliklerin kendisine verdiği diğer görevleri de yapar.

Okul müdürü ve müdür yardımcıları bu görevleri uyum ve işbirliği içinde yürütürler.

II.1.4.1.3.Öğrenciler

Öğrenciler okul ortamı içinde en büyük grubu oluşturan temel ögesidir. Öğrenciler, eğitim örgütlerinin var olma nedenidir. Öğrenciler doğal olarak daha okula gelmeden, ailesi ve çevresinden bazı davranış kalıplarını öğrenirler. Bu davranış ve alışkanlıklardan bazıları o kadar güçlüdür ki bunların okul tarafından değiştirilmesi oldukça zor olmaktadır. Bu nedenle okulda verilecek eğitimin etkili olabilmesi için öğrencilerin özelliklerinin, yeteneklerinin bilinmesi gerekmektedir. Böylece okul bunlardan iyi olanları pekiştirmek, kötü olanları gidermek yoluna giderek, planlanan öğretme-öğrenme durum ve etkinlikleri içinde, planlanmış olan hedef davranışları gerçekleştirme yoluna gider(Ünal, Ada, 2004,s.84).

Öğretmen, öğrenciyi ne kadar iyi tanırsa, onun problemlerini çözmesine o derece yardımcı olur ve okula uyumunu kolaylaştırır. Ancak bunun yanında öğrencilerinde okula, ailelerine ve topluma karşı ulan sorumlulukları vardır. Örneğin; ders çalışma, okulda öğretmen ve arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde bulunma, saygılı olma, okul disiplin kurallarına uyma, sorun oluşturmama, okula devam etme bu sorumlulukların başında yer almaktadır. Okul öğrencilerin bireysel ve toplumsal

ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde bilgi, beceri, tutum kazandırırken, öğrencilerinde okula karşı sorumluluklarını yerine getirmesi beklenir.

II.1.4.1.4.Uzmanlar ve Diğer Personel

Günümüzde toplumsal yapının karmaşıklaşması, hızlı değişim ve gelişim süreçlerinin yaşanması, okullarda bazı hizmetlerin özel uzmanlık bilgi ve becerileriyle donatılmış uzman kişilerce yürütülmesini zorunlu hale getirmiştir.

Öğrencilerin uyumsuzluk, kurallara uymama, teknolojileri kullanamama, yeteneklerini ortaya koyamama, olumsuz davranışlarının farkına varamama vb. pek çok kendisinden kaynaklanan sorunları yanında, okuldan, öğretmenlerden kaynaklanan çeşitli olumsuz davranışları da bulunmaktadır. Ayrıca okulun ve öğretmenlerin çeşitli kaynaklardan gelen gelişme ihtiyaçları da artık okullarda uzmanlık birimlerinin kurulmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Okullarda, psikolojik danışma ve rehberlik, eğitim teknolojisi, program geliştirme, ölçme ve değerlendirme, özel eğitim vb. alan uzmanlarına büyük ihtiyaç duyulmaktadır. Bu hizmet alanlarından rehberlik uzmanları, okulların rehberlik servislerinde hizmet vermek üzere görevlendirilmektedir. Ancak bu hizmet alanının da, okullarda İstenilen düzeyde yaygınlaştırılmadığı ve işlevsel bir biçimde yürütülemediği gözlenmektedir(Ünal, Ada, 2004,s.85).

Okulda yönetici, öğretmenlerin ve uzmanların dışında kalon, okulda çalışan memurlar ve hizmetliler de okulda diğer personel grubuna girer. Bu gurubun dolaylı olarak eğitim görevleri vardır. Bunlar okulun büro işlerinde temizlik, bakım onarım gibi işlerinde çalışırlar. Görüldüğü gibi bu personelin okulun işletme ve bakımı konusunda ne kadar önemli rolleri olduğu unutulmamalıdır.

Bu personel özellikle teknik okullar ve yatılı okullar için daha çok önem taşır. Bu nedenle personelin okul içinde ve dışındaki öğeler üzerinde yapabileceği olumlu ya da olumsuz etkilen dikkate alınarak, özenle seçilmesi ve çalıştırılması ve denetlenmesi gerekir.

Eğitimci olmayan personelin seçimi kadar yetiştirilmesine de önem vermek gerekir.

II.1.4.1.5.Aile ve Çevre

Aile okulun dışında bir kurum olarak, okulun çevre ile ilişkileri yönünden önemlidir. Örneğin okullarda "okul-aile birliği" resmen kurulmuş olan bir birimdir.

Milli Eğitim Bakanlığının bu birimi kurma amacı şunlardır:

Okulun amacı ve öğretim çalışmaları hakkında aileleri aydınlatır.

Sağlık ve temizlik alışkanlığını kazandırmada ortak önlemler alır.

Öğrencilerin başarılarını artırmada ana-babalarla işbirliği yapar.

Ailede, okulda, çevrede iyi alışkanlıklar kazanmasını sağlar.

Öğrencinin ihtiyaç duyduğu hizmetlerle ilgili önlemler alır.

Okulun amaçlarına ulaşmasında, velilerin çocuklarıyla ilgilenmeleri, okulla öğretmenle sık sık yapacağı görüşmeler ve katkılar önemli rol oynarlar.

Öğretmen ve yöneticiler, velileriyle olan iletişimlerinde çok dikkatli davranmalıdır. Yapacakları yanlış bir davranış okul-çevre iletişiminin bozulmasına neden olabilir(Ünal, Ada, 2004,s.86).

Bilindiği gibi okul, çevresinde sosyal bir kurum olarak önemli rol oynar. Bulunduğu çevrenin kültürlenmesine yardımcı olurken, çevrede okulun gelişmesi için gerekli maddi ve manevi desteği vererek kalitenin yükselmesine yardımcı olur. Bu nedenle "okul-aile-çevre işbirliği" hiç aksatılmadan sürdürülmelidir.

II.1.4.2. Okulun İnsangücü Dışındaki öğeleri

Bu öğeleri okulun fiziksel ortam öğeleri ve eğitim programı olarak iki ana bölüme ayırarak inceleyebiliriz. Okulun fiziksel ortam öğeleri de kendi içinde ikiye ayrılır.

Bunun birinci boyutunu, okulun fiziksel koşul öğeleri oluşturur. Bunlar: okulun yeni ve bina özellikleri, aydınlatma, ısıtma, havalandırma, nem gürültü, temizlik, ve donanım değişkenlerinden oluşur(Ünal, Ada, 2004,s.86).

İkinci boyutunu ise: eğitimin yapıldığı yerlere ilişkin Öğeler oluşturur. Bunlar; sınıf, atölye, laboratuvar, okul kitaplığı, eğitsel kol odası, çok amaçlı salon, bahçe, yönetici ve öğretmen odası ile diğer yerleşim alanlarından oluşur.

II.1.4.2.1. Fiziksel Ortam Öğeleri

II.1.4.2.1.1.Okulun Fiziksel Koşul Öğeleri

Eğitim-öğretim etkinlikleri genel olarak okul denilen binada ve onun çevresinde yer alan sınıflar atölyeler, laboratuvarlar, kütüphane, spor tesisleri vb. birimlerde gerçekleşir.

Öğretim etkinliklerinin gerçekleştiği binaların yeri, büyüklüğü, bina özellikleri okul amaçları ve öğrenci seviyesine göre tasarlanmalıdır. Okulun aydınlatılması, havalandırılması, ısıtılması, nem, gürültüden korunması ve temizlenmesi ile ilgili koşulların iyi olması büyük ölçüde fiziki koşulların nitelikli olarak oluşturulmasına bağlıdır. Fiziki koşulların sağlanması, hem eğitim açısından, hem de okuldan yararlananların sağlığı açısından zorunludur.

II.1.4.2.1.1.1.Okulun Yeri ve Bina Özellikleri

Okul, bulunduğu çevrenin eğitimde değişme ve gelişme sorumluluğunu almıştır. Bu nedenle okul binalarının yapımına karar verirken, o çevrenin mevcut nüfus sayısı, çağ nüfuslarına göre özellikleri, o çevredeki alt yapı durumları, planlanan değişmeler dikkate alınması gerekli konuların başında gelmektedir.

Okul, bina ve tesisleri, donanımı, ders araç ve gereçleri ile bir bütün oluşturur. Bu fiziki öğelere ilişkin yetersizlik yönetici-öğretmen-öğrenci ilişkilerinde gerginliklere yol açabilir.

İyi bir öğretim ortamının yaratılmasında okul binalarının genel durumu şüphesiz önemli rol oynar. Kayhan ve Eroğlu (1997) okul binalarının yapımı için fazla meyilli olmayan, su basması deprem gibi felaketlerden korunabilecek alanların tercih edilmesinin hem binanın hem de binadan yararlananların güvenliği için gerekli bir koşul olduğunu, okulun çevresinde bulunan bazı doğal ve organize ortamların, okulun eğitsel etkinliklerini engelleyeceğini ve öğrencilerde istenmeyen bazı davranışların gelişmesine de neden olacağını belirtmişlerdir.

Bu nedenle okul binaları, öğrencilere kazandırılması hedeflenen yeterlikleri kazandıracak yapı ve düzende olmalıdır(Ünal, Ada, 2004,s.87).

Okullar yönetmeliklerce belirlenen yerlerde ve standartlarda kurulması gerekir. Bunlar aşağıda özetlenmiştir.

II.1.4.2.1.1.2.Aydınlatma

Okulun aydınlatmasının yeterli ya da yetersiz oluşu ve aydınlatma şekli yapılan araştırmalarda başarı üzerinde fazla etkili bulunmamış daha çok ruh sağlığı üzerinde etkili bulunmuştur. İyi bir aydınlatma erken yorulmayı önler ve insanı güdüleyerek iş verimini artırır. Okul projeleri mümkün olduğu kadar, okulların doğal yoldan aydınlatılmasını sağlayacak şekilde düşünülmeli, okulun yönü, pencere sayıları ve büyüklükleri gün ışığından büyük oranda yararlanmayı sağlayacak şekilde planlanmalıdır. Okullarda gün ışığı dışında, elektrikle aydınlatma yapılmaktadır. Öğrencilerin göz sağlığını korumak, onlara rahat bir çalışma ortamı hazırlamak bakımından okulda özellikle eğitimi ve öğretime ayrılan yerlerde, aydınlatma işine büyük önem verilmesi gerekir. Bu durumda göz sağlığına zarar vermeyecek şekilde, ışığın çalışanın sol tarafından gelmesi dikkate alınarak yapılması yararlı görülmektedir.

Aslında okuma yazma, nakış, teknik resmi veya çok küçük araç ve gereçlerle çalışma etkinlikleri dışında ışığın geliş yönü çok önemli değildir. Önemli olan çalışma yerinden ışık yeterli ve dengeli ölçüde her tarafa dağıtmış olmasıdır.

II.1.4.2.1.1.3.Isıtma, Havalandırma, Nem

Isıtma ve havalandırma durumu da öğretim çalışmalarının önemli ölçüde etkiler.

Okul binaları, özellikle illerde merkezi ısıtma sistemleri ile ısıtılmaktadır. Ancak kırsal kesimde okulların büyük bir kısmı geleneksel ısıtma araçlarıyla ısıtılmaktadır.

Düşünel yönü ağır basan etkinlikler için en uygun sıcaklık, ortalama 20°C dir. Bedensel çalışmalara ağırlık verilen durumlarda bu sıcaklık derecesi, daha az olabilir. Sıcaklık derecesi 22°C den yukarı ve 19,5°C den aşağı olduğu zamanlarda öğrenciler arasında solunum yoluyla ilgili hastalıklar görülmektedir.

Terleme, soluk verme gibi nedenlerde kirlenen hava insan sağlığını bozar, çalışma gücünü düşürür. Havadaki nem oranı da çalışmaları ve davranışları etkiler. Okullarımızda pencere ve kapıların açık tutulması yoluyla kirli havanın dışarı çıkışı, temiz havanın ise içeri girmesi sağlanmaktadır.

Okullarda teknoloji ürünü özel havalandırıcılar yoluyla ortamın havasının temizlenmesini sağlamak hemen, hemen hiç görülmeyen bir havalandırma sistemidir.

Eğitim ve öğretim yapılan yerlerde öğrencilerin rahatça çalışmaları için nem derecesinin de yüzde 50'nin üzerine çıkmaması gerekir(Ünal, Ada, 2004,s.90).

Oysa sıcaklık, nem oranı, havalandırma çalışmaları ayarlanabilir üstün niteliklere sahip araçlarda yapıldığında, ısı ve nem dengesi düzenlenerek verimin artması sağlanabilir.

II.1.4.2.1.1.4.Gürültü

Günümüzde gürültü. Önemli bir çevre kirliliği olarak görülmektedir. Gürültü rahatsız edici işitmeyi engelleyici dikkati dağıtan, ruh sağlığını bozucu bir etkidir. Okul dışından gelen gürültünün Önlenmesi zordur. Bu nedenle okulların olabildiğince gürültü kaynaklarından uzak yerlerde yapılması gerekir. Gürültünün olumsuz etkenlerini daha aza indirmek için ses yalıtım maddeleri, çift cam uygulamaları kullanılabilir.

II.1.4.2.1.1.5.Temizlik

Temizlik bir okulun en önde gelen koşullarından biridir.

Okul personeli ve öğrenciler günün önemli bir bölümünü okulda geçirmektedirler. Bu nedenle sağlık sorunlarının, çeşitli bulaşıcı hastalıkların ortaya çıkması ve yaygınlaşması için okul elverişli bir ortamdır.

Okulun genel temizliği ilgili personel tarafından yapılır. Ancak okulun temiz tutulması konusunda öğrencilere de sorumluluk verilmeli, yaşadıkları çevreyi temiz tutmaları konusunda bilinçlendirilmelidir.

II.1.4.2.1.1.6.Donanım

Bir eğitim ortamının işlevselliği büyük ölçüde yeterli ve gerekli eşyalarla donatılmasını gerektirir.

Bir eğitim ortamında bulunan masa, sıra, dolap, sandalye gibi tüm eşyalar donanım içinde yer almaktadır. Bu eşyalar kullanım amaçları dikkate alınarak seçilmelidir. Aksi halde bunlar işlerin aksamasına neden olmaktadır.

Okulda bazı yerlerin donatımı ve bakımı iyi öğrenme ortamı oluşturma açısından ayrı bir özellik taşır.

II.1.4.2.1.2.Eğitimin Yapıldığı Yerlere İlişkin Öğeler

Okulda bulunan eğitim yerlerinin özellikleri bir özet yapılarak tanıtılacaktır.

II.1.4.2.1.2.1.Sınıflar

Derslikler eğitimin en önemli öğretim birimidir. Bu nedenle Türk Eğitim sisteminde okut dendiğinde sınıf akla gelir. Sınıf içinde öğrencilerin oturacağı ve çalışacağı sıralar, öğretmenin masası, sandalyesi, tahta, dolap ve Atatürk portresinin asılı olduğu, belli sayıdaki öğrencinin öğrenme-öğretme etkinliklerinin gerçekleştiği okulun bir birimidir.

Derslerin amaçları, derslerdeki etkinlikler ve sınıfın düzeyi, dersliklerin büyük ya da küçüklüğünde dikkate alınması gereken etkenlerdir. Genellikle öğretime yeni başlamış öğrenciler için küçük sınıflar ve az mevcutlu sınıflar öğretimin daha etkili olmasını sağlamaktadır(Ünal, Ada, 2004,s.91).

Sınıf büyüklüklerinin optimal ölçüsü konusunda ortak bir görüş sağlanamamıştır.

Sınıf düzeyleri ve etkinliklerine göre sınıf büyüklükleri, değişmektedir.

II.1.4.2.1.2.2.Atölyeler

Atölyeler, mesleki ve teknik eğitim vermekte olan öğretim kurumlarında, programları doğrultusunda gerekli teçhizat, takım, tezgah, makine ve malzemelerle donatılmış öğrencinin uygulayarak beceri kazanması için kullanıma hazır mekanlardır.

Atölyeler büyüklükleri, yapısal özellikleri, şekilleri, mesleki ve teknik eğitimin özelliklerine ve bu atölyelerden yararlanılarak öğrenci sayısına göre farklılıklar gösterir.

II.1.4.2.1.2.3.Laboratuvarlar

Laboratuvarlar da öğrencilerin bizzat kendilerinin öğretim etkinliklerini deneyerek, yaparak öğrendikleri ortamlardır.

Özellikle fizik, kimya, biyoloji gibi fen bölümlerinde ve yabancı dil alanlarında en çok kullanılan eğitim ortamlarıdır(Ünal, Ada, 2004,s.92).

Öğrencilerin çok sayıda duyu organının öğrenme işine katılması ve kendilerinin etkinlikleri bizzat gerçekleştirmeleri nedeniyle öğrenme kolay ve kalıcı olur.

II.1.4.2.1.2.4.Okul Kitaplığı

Çağdaş bir okulda, bütün öğrenci ve öğretmenlerin kolayca yararlanacakları bir okul kitaplığının bulunması şarttır. Okul kitaplığı, okulda uygulanan eğitim programını desteklenmesi yanında öğretmen ve öğrencileri araştırmaya okumaya kendilerini geliştirmeye olanak sağlamalıdır. Okul kitaplıklarında ders ve yardımcı kitaplar yanında roman, hikâye gibi kitaplara da yer verilmelidir.

Okul kitaplıkları, teknolojik gelişmelerin paralelinde; video, tepegöz gibi imkanlara da sahip olmalıdır,

II.1.4.2.1.2.5.Eğitsel Kol Odası

Okullarda ders dışı etkinliklerden bir kısmının gerçekleşebilmesi için ortak bilgileri olan öğrencilerce kurulup, bir öğretmenin rehberlik ve gözetimi altında öğrenciler tarafından yürütülen etkinliklerdir.

Eğitsel kollar iki grupta toplanır. Birincisi, okul yönetmelikleri gereği yer alan etkinlikler, ikincisi ise; öğrenci istek ve ihtiyaçları doğrultusunda yapılacak etkinliklerdir. Okullar öğretim yılı başında kendi imkânlarına göre hangi kolların açılacağını belirler ve öğrencilere duyurur. Buna göre öğrenciler, istedikleri eğitsel kol etkinliklerine katılır(Ünal, Ada, 2004,s.93).

Bu etkinliklerin amacı, öğrencilerin yeteneklerini ortaya çıkarmak ve geliştirmek, işbirliği ruhunu kazandırmak ve boş zamanlarını etkili bir şekilde değerlendirmek olarak belirtilebilir.

Okul binaları planlanırken ve yapılırken eğitsel kol odaları için gerekli mekânların ayrılması gerekirken, ülkemizde bu konuda bir girişimin yaygın olarak olmadığı görülmektedir. Oysa amacına uygun olarak ayrılmış ve düzenlenmiş ortamlarda eğitsel kol çalışmalarını sürdürmek elbette ki bu etkinliği hedeflenen düzeye getirmekte yardımcı olacaktır.

II.1.4.2.1.2.6.Rehberlik Odası

Öğrencilerin eğitsel ve kişisel sorumlularının çözümlenmesine yardımcı olmak üzere oluşturulmuş, rehberlik uzmanlarının bulunduğu ve rehberlik hizmetlerinin verildiği, okulda bulunan ayrı bir mekân ya da bürodur. Rehberlik bürosu öğrencinin güvenle geleceği, rahatlatıcı bir mekân olmalıdır.

II.1.4.2.1.2.7.Çok Amaçlı Salon

Okullarda, toplantıların, özel gün kutlamalarının, spor, müzik etkinliklerinin gerçekleştiği eğitim ortamıdır. Bu salonlar gerektiğinde tüm okul öğrencilerini alabilecek büyüklükte olmalıdır. Kullanım amacına uygun olarak bir sahnesi, sinema perdesi, spor etkinlikleri için gereken araçlar, ses düzeni havalandırma sistemi olacak şekilde yapılandırılmalıdır.

Bu salonların kullanımı iyi planlandığı takdirde çevre halkın ve diğer okulların ihtiyaçlarına da hizmet verebilir.

II.1.4.2.1.2.8.Bahçe

Okullar genellikle öğrencilerin rahat hareket edebilecekleri, koşup oynayacakları bir bahçe içinde kurulmaktadır.

Okul bahçesi okulun ve öğrencinin güvenliğini sağlaması, okulun ihtiyaçlarını karşılayacak büyüklükte olması ve bahçenin korunması, bakımı için okulda bulunan tüm personelin ve öğrencilerin sorumluluk almaları sağlanmalıdır.

II.1.4.2.1.2.9.Yönetici Odaları

Okul müdürünün odası, okul binası içinde işlerin hızlı bir şekilde yürütülmesini sağlaması amacıyla müdür yardımcıları ve diğer yardımcı personelin odalarına yakın olmalıdır. Müdür yardımcılarının sayısı da okulun büyüklüğüne göre değişmektedir. Bazen bir odada bir müdür yardımcısı otururken, bazende aynı oda birden fazla müdür yardımcısı tarafından paylaşılmaktadır. Bu odalar bir idari büroda bulunması gereken donanıma sahip olmalıdır(Ünal, Ada, 2004,s.94).

II.1.4.2.1.2.10.Öğretmen Odası

Öğretmenlerin ders aralarında dinlenecekleri, boş zamanlarında oturacaklar; eğitim öğretim etkinlikleri hakkında bilgi alışverişi yapabilecekleri eşyalarını, sınav evraklarını koyabilecekleri ortamlardır.

Öğretmenler odası; öğrencilere, sınıflara, öğretim etkinlikleri yapılacak diğer birimlere ve yönetim birimlerine yakın bir yerde olmalıdır. Öğretmenler odası mümkün olduğu kadar büyük olmalıdır. Genellikle okuldaki toplantılar bu odalarda yapılmaktadır. Bu nedenle tüm öğretmenlerin bir araya geldiği durumlarda bu mekânların ihtiyaca cevap verecek büyüklükte olması ve donatılması gerekir.

Öğretmenler odası aynı zamanda bilgilerin, duyuruların iletildiği, tebliğler dergisi, yönetmelik vb. dokümanların bulunduğu bir ortamdır.

II.1.4.2.1.2.11.Diğer Yerleşim Alanları

Okulların amaçlarına göre daha farklı yerleşim alanları da bulunmaktadır. Bunların büyüklükleri, okulun kapasitesine göre değişiklik göstermektedir.

Arşiv, idari büro, depolar, yemekhane, kantin, öğrenci yatakhaneleri, hizmetli odası, doktor odası gibi birimler okullarda bulunabilecek yerleşim alanlarıdır.

II.1.4.2.2. Eğitim Programı

Eğitim ve öğretim işi programlı yapılması gereken bir iştir. Çünkü eğitim hedeflerine ulaşılabilme, bu alanda yapılan çalışmaların belli programlara göre yapılmasına bağlıdır(Ünal, Ada, 2004,s.95).

Variş (1978)'a göre eğitim programı, bir eğitim kurumunun çocuklar, gençler ve yetişkinler için sağladığı, milli eğitimin ve kurumun amaçlarının gerçekleşmesine dönük tüm faaliyetleri kapsar.

Eğitim programı, herhangi bir eğitim kuruluşunun amaçlarını, bu amaçlara ulaşmak için saptanmış öğretim ve ders programlarını, ders dışı ve ders dışı etkinlikleri, içeriğini etkinlikle kazandırılmasını sağlayacak süreç; yöntem ve teknikleri, amaçlara ne dereceye kadar ulaşıldığını kontrol etme işlevine sahip değerlendirme etkinliklerini içerdiğim söyleyebiliriz.

II.2. SINIF ORTAMI

II.2. 1.SINIF NEDİR?

Sınıf, öğretmenler ve öğrencilerin, belli eğitsel amaçlara ulaşabilmek için, kendilerinde var olan ve çeşitli iletişim araçları ile sağladıkları bilgi ve yaşantıları, uygun bir düzenlenişle paylaştıkları ortamdır.

Bir öğretim yılı boyunca, ortalama olarak 180 gün eğitim ve öğretim etkinlikleri öğretmenin önderliğinde sınıflarda gerçekleştirilir. Bu nedenle sınıf, okulun en önemli öğretim birimidir.

Bir sınıfın ortamı bazı psikolojik ve sosyal boyutlar ortaya koyar. Örneğin; sınıftaki otorite, esneklik, ödül ceza vb. Bu konuda yapılmış olan araştırma bulgularına göre; "geleneksel sınıf" ve " gelişmiş sınıf" olarak, iki sınıf modeli ortaya çıkarmıştır.

Geleneksel sınıf; "Öğretmen merkezli, kuralların hâkim olduğu, belirlenmiş değerlendirme ölçütlerine göre, öğrencilerin başarılarının değerlendirildiği bir ortamdır".

Gelişmiş sınıf modelinde ise; "Esnek, demokratik yapı, daha çok öğrenci katılımına dayanan, etkinlikleri öğrenci özelliklerine göre düzenlenen özellikleri" içermektedir.

Ancak ilen teknolojik değişmeler nedeniyle sınıf kavramından anlaşılmalarda değişme gösterecektir. Delphi'nin (1988) çalışma grubu tarafından hazırlanan raporda 2000 yılının sınıf şöyle açıklanmaktadır. 2000 yılının sınıfı, birçok bilgisayar istasyonu ve videolar ile öğretmenin birçok bireysel ve küçük grup faaliyetlerini aynı anda yönettiği, bugünkü sınıfa göre daha üstün bir sınıf olarak tanımlanmıştır. Ancak geleceğin .Sınıfında da öğretmenin sınıfın kontrolünü sağlayan ve yeni teknolojilerle öğretim etkinliklerinin zenginleştiren bir kişi utarak görevini sürdürecektir(Ünal, Ada, 2004,s.101).

II.2. 2.SINIFIN ÖZELLİKLERİ

II.2. 2. 1.Fiziksel Ortam

Öğretmen-öğrenme etkinliklerinin gerçekleştirildiği okullardaki sınıfların: yeri, büyüklüğü, öğrenci sayısı, eşyaların, sınıfın düzeni, ısı, ışık, temizlik ve kullanılan renkler, fiziksel ortamın değişkenlerini oluşturur. Fiziksel ortam sınıf içi etkinliklerin amacına göre gerçekleşmesinde ve etkileşimlerinin oluşmasında büyük etkiye sahiptir, bu nedenle fiziksel ortam etkili bir öğrenme-öğretme sürecinin gerçekleşmesinde önemli rol oynar.

II.2. 2. 2.Fiziksel Ortamın Değişkenleri

II.2. 2. 2. 1.Sınıfın Büyüklüğü ve öğrenci Sayısı

Sınıfın büyüklüğü ve buralarda öğrenim görecekt öğrencilerin sayısı, öğretimin kalitesini etkiler. Derslerin çeşidi, derslerin ve konuların amaçlarına göre gerçekleştirilecek etkinlikler ve sınıfın seviyesi, sınıfların büyük ya da küçüklüğünde dikkate alınması gereken etkenlerdir.

Öğretime yeni başlamış olan öğrenciler için küçük sınıflar ve sınıf mevcutlarının az olması öğretimin daha etkili olmasını sağlamaktadır. Sınıf büyüklüklerinin optimal ölçüsü konusunda, ortak bir görüş sağlanmamıştır. Sınıf içi aktivitelere göre, sınıf büyüklükleri değişmektedir. Örneğin İlköğretimde matematik ve Türkçe derslerinde küçük sınıfların, öğrencilerin başarılı olmasında daha etkili olduğu belirlenmiştir.

Sınıftaki öğrenci sayısı konusunda yapılan araştırmalar, farklı öğrenci mevcutları önermektedirler. Bu durum; öğrencilerin sınıf seviyesi, dersin özellikleri, öğrencilerin eğitim düzeyine göre değişmektedir. Öğretmenler ideal büyüklükteki bir sınıfta, en az 20–22, en fazla 25–30 öğrencinin bulunabileceğini belirtmişlerdir.

Sınıftaki öğrenci sayısının artmasına paralel olarak, sınıfta istenmeyen davranışlar ortaya çıkarak, disiplin problemleri yaşanmaya başlanacak ve sınıfın kontrolü zorlaşacaktır. Sınıftaki öğrenci sayısının artması, öğretim etkinliklerinin yerine getirilmesini ve değişik öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanılmasını zorlaştıracaktır. Bu durum; kalabalık gruplarda geleneksel anlatım yönteminin kullanılmasını zorunlu hale getirecek, diğer yöntemlere yer verilmemesine neden

olmaktadır. Sınıftaki öğrenci sayısı arttıkça, işbirliği içinde öğrenme etkinlikleri, örneğin; "takım çalışmaları, örnek olaylar, vak'a incelemesi. Öğrenme merkezleri oluşturma, yöntem ve tekniklerinin kullanılması zorlaşır ve öğrencilerin buluşsal güçlerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi güçleşir. Bireysel öğretim ve küçük gruplarla çalışma şansı azalır"(Ünal, Ada, 2004,s.103).

Ayrıca sınıfın büyüklüğü ve yerinin, yapılacak etkinliklere göre birlikte düşünülmesi gerekir. Ancak öğretmenler, sınıflarının ne büyüklüğünü ne de yerini, şeklini eşyaları sürekli olarak değiştirip düzenleyemezler. Uyun olmayan şartlara rağmen, birçok öğretmen, öğrenme çevrelerini çeşitli kaynaklarla zenginleştirip, en üst düzeyde öğrenmeyi sağlayacak şekilde sınıflarını düzenlemektedirler.

II.2. 2. 2. 2. Işık, Isı ve Nem

Işıklandırmanın yeterli ya da yetersiz oluşu ve aydınlatma şekli başarı üzerinde fazla etkili bulunmamış, daha çok ruh sağlığı üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Gereğinden fazla aydınlatma ya da yetersiz aydınlatma gözü yorar, ilgiyi dağıtır. İyi bir ışıklandırma erken yorulmayı önler, öğrencileri güdüleyerek başarıyı artırabilir. İnsanlar genellikle gün ışığına yakın bir ışıklandırmayı tercih ederler. Bu nedenle pencerelerin alanı, gün ışığından yeterince yararlanmayı sağlayacak büyüklükte olmalıdır.

İnsan, içinde bulunduğu ortamın sıcaklığından önemli ölçüde etkilenir. Bu nedenle sınıfın fazla soğuk ya da sıcak olması, öğrencilerin derse olan ilgilerini olumsuz yönde etkiler, ideal sınıf ısısının 19C–21,5C olduğu kabul edilmektedir. Havadaki nem oranı da sınıflardaki çalışmaları ve davranışları etkiler.

Sınıf sıcaklığı ve nem oranının ayarlanması okulların yapılarında oluşturacak havalandırma ve ısıtma sistemleri ile normal ölçülerine getirilerek başarının artması sağlanabilir.

II.2. 2. 2. 3. Renk ve Görünüm

Sınıftaki eşyaların yerleştirilmesi ve buralarda kullanılacak renkler de öğrencileri etkilemektedir. Genellikle küçük sınıflarda pembe ve tonlarının büyük sınıflarda ise mavi ve tonlarının eşya ve duvarlarda kullanılması önerilmektedir.

Sınıf ölçülerinin uyumu, tavanın basık olmaması, sıra ve masaların boyalı ve düzenli olması eşyaların (dolap, çiçek, örtü v.b) sınıfın görünümüne güzellik katması öğrencilerin okula ve derse motivasyonunu artırır(Ünal, Ada, 2004,s.104).

II.2. 2. 2. 4.Gürültü

Gürültü, rahatsız edici, işitmeyi engelleyici, dikkat dağıtıcı, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozucu bir değişkendir. Gürültü sınıfta öğretmen-öğrenci iletişimini bozar ve öğrenme engellenir. Bu nedenle sınıfta gürültü nedenleri belirlenmeye çalışılmalı ve sınıfta öğrencilerle birlikte uyulması gereken kurallar belirlenerek uygulanmalıdır.

II.2. 2. 2. 5.Sınıf Düzeni

Sınıf öğrencilerin istenilen davranışları kazanmasını sağlayacak şekilde düzenlenmiş olmalıdır. Sınıfın düzeni, dersin özelliklerine, etkinliklere ve kullanılacak yöntemlere göre değişir. Bu konuda öğretmen ve öğrencilerin en etkili olabilecekleri şekilde nasıl düzenlenebileceğine ilişkin sınıf düzenleme modelleri oluşturulmuştur.

II.2. 2. 2. 6.Donanımlar

Öğretim donanımları da, iletişim amacıyla kullanılan tüm araç-gereçlerin oluşturduğu alt sistemlerden biridir. Öğretme-öğrenme amacıyla kullanılan iletişim donanımlarına; kitap, defter, tahta, tepegöz, televizyon, video ve bilgisayar örnek gösterilebilir.

Donanımın neler olacağına belirleyicileri de eğitim programlarında yer almaktadır.

Etkili öğrenmede önemli rol oynayan bu araç-gereçlerin nitelikleri kadar nicelik olarak da yeterli olmalıdırlar. İyi Öğrenme İçin etkinlikler, mümkün olduğunca görsel hale getirilmelidir.

Bu nedenle öğretmen, ders planındaki araç-gereçleri kendisi görüp incelemeli ve öğretim için hazır hale getirmelidir. Gözlem ve deneylen önce kendi yapmalı, sonuçların beklentilere uyumu hakkında dersten önce bilgi sahibi olmalıdır. Böylece hem zamandan kazanç sağlanacak, hemde unutmaya az olacaktır.

II.2. 2. 2. 7.Temizlik

Okulun işlevlerinden biride öğrencilere temizlik alışkanlıkları kazandırmaktır. Öğrenciler, buldukları yerleri temiz tutmayı ve sağlık kurallarına uymayı öğrenirler.

Öğrencilere temizliğin önemi, sık sık açıklandığında bu alışkanlıkları edinmeleri sağlanabilir. Böylece sınıf ortamının da temiz tutulması yönünde bilinçli bir davranış kazandırılmış olacaktır(Ünal, Ada, 2004,s.105).

II.3. BAŞARILI OLMANIN YOLLARI

Çalışanlarınızın sizde görmek istedikleri yönetici kimliğinizin altındaki birey olan esas kimliğinizdir. Yönetici olmanız duygularınız olmamasını gerektirmiyor. Bunu herkes kabul ettiğine göre çağdaş yönetici/lider anlayışının bir gereği olarak, eski geleneksel yöneticilerin sürekli takındıkları ciddi ve asık suratlı ifadeden kurtulabilmeniz oldukça önemlidir. Ofiste büyük bir başarı varsa, ya da bir çalışanınız bireysel olarak önemli bir başarıya imza atmışsa, bu sevinci siz de paylaşmalısınız. Duygularınızı göstermekten çekinmeyin. Takdir edilmeyi hak eden çalışanları, başarılarından dolayı herkesin önünde kutlamanın bir faydası da, herkesin bu başarıdan haberdar olmasıdır. Ayrıca bu başarı nedeniyle verilecek bir ödül veya sözlü övgü, genellikle yöneticilerin tahmin edemedikleri derecede başarının sahibi ve tüm ofis için heves uyandırıcı bir unsur olacaktır. Çalışanların teşvik olmasını sağlayacak ve diğer çalışanlarınız da benzer başarılarla imza atıp, takdir edilmeyi isteyeceklerdir.

Motivasyon genel anlamıyla bir işi verimli bir şekilde yapma isteği olarak ifade edilmektedir. Her birey gerçekte motivasyon sahibidir. Önemli olan sahip olunan motivasyonun ofis ortamında da yüksek tutabilmesidir. Çalışan motivasyonunu yüksek tutmak, onları verimli çalışmaya teşvik etmek ve başarılarını ödüllendirmek de firmaların görevidir. Kimi zaman çalışanların motivasyonlarını yükseltmede yöneticilerinin yapabilecekleri çok şey olmasa da, bu konuda çalışanlara destek olunmalı ve işlerin etkin yapılmasını sağlayacak bir ortam yaratılmalıdır. Motivasyon, insan kaynakları fonksiyonlarının en önemli olanlarından ancak uygulamada en fazla ihmal edilenlerindedir. Bunun nedeni ise motivasyonun

öneminin çoğu firma ve yönetici tarafından yeterince fark edilmemesidir. (<http://web1.kariyer.net/KariyerRehberi/index.kariyer?arn=&sid=&x01=92&x02=2>)

II.4.ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİ

II.4.1.Motivasyon

Yabancı literatürde motivasyon olarak geçen bu kavram dilimizde teşvik etme ya da güdülenme olarak geçer.

Örgütsel psikoloji alanında yapılan tüm araştırmaların özünde başarılı yönetimin arayışı vardır. Bu yaklaşım içersinde, çalışanların yaptıkları işe inançla bağlanma yolları ve özendirme olanakları araştırılır. Yönetici için en önemli sorun, ayrı ayrı gereksinim ve kişiliklere sahip çalışanların örgüt amaçlarına doğru nasıl yönlendirileceğidir. Bu nedenle bir yandan örgütlerin yapılan tüm eylemlerin daha ilginç ve ve doyurucu olması araştırılırken, örgüt çalışanlarının gereksinimleri yakından gözetlenerek ve bu gereksinimlerde oluşan değişiklikler sürekli izlenerek onların doyurulması yönünde çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Örgüt ortamlarında çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda, onları örgüt amaçlarına yaklaştırıcı, inandırıcı ve özendirici nitelikteki yapılan tüm eylemlere motivasyon(güdü) denilir. Yöneticinin örgüt amaçlarına ulaşma başarısı ile motivasyon bilgisi arasında çok yakın bir ilişki vardır. Çalışanın hangi koşullarda, nasıl bir ortamda, ne zaman, ne ölçüde ve hangi özendirme araçlarıyla güdülenebileceği konusunda konusunda yeterli donanımına sahip yöneticilerin örgütsel bütünleşmeyi ve çalışma verimini artırma şansları çok yüksektir(Sabuncuoğlu,1995,s.85).

Motivasyonda en önemli konu, çalışanın davranışlarını ve bunların nedenlerini bilmektir. Motivasyon en kısa deyişle, iş konusunda bireyin davranışlarını tanımlar. Her davranışın arkasında bir istek, önünde ise amaç vardır. Amaçlara varmak için birey isteklerinin doyurulması gerekir. Hiç kuşku yok ki, amaçları bireyin kendisi oluşturmaz. Bazen çevre koşulları belirli amaçlar oluşturur ya da bireysel amaçların oluşmasını etkiler. Birey kendi dünyasına uygun ve kendine özgü nitelikte çizdiği amaçlarına ulaştığı ölçüde mutludur, tersi durumda ise mutsuz,

huzursuz ve sürekli gerilim içindedir. Doyumsuzluktan kaynaklanan Boşluk duygusu çalışma verimine etki eder. Bazen de kişi duygusal ise saldırganlığa iter. Çoğu kez nedeni bilinmeyen çatışma ve sürtüşme kaynağına inildiğinde bireysel doyumsuzluk görülür. Motivasyon tekniklerinin devreye sokulmasında varılmak istenilen en önemli amaç, çalışanlarda daha çok çalışma istek ve arzusu oluşturacak faktörleri bularak, onların gereksinmelerini elverdiğince doyumak ve işlerini istekle yapmalarını sağlamaktır.

Çalışanların davranışlarına yön veren güdülerin nelerden kaynaklandığını bilmek pek kolay bir iş değildir. Bu nedenle Çalışanların davranışlarını etkileyen temel faktörleri araştırarak esnek bir motivasyon politikası uygulanmalıdır(Sabuncuoğlu,1995,s.86).

Yöneticiler açısından örgütler ve çalışanlar arasında denge sağlamanın en geçerli yolu, örgütlerin amaçlarını olduğu kadar çalışanların amaçlarını da yakından tanımaktır. Bu amaçla çalışanları işe yönlüten güdülerin ve bunların kaynaklandığı gereksinme türlerini incelemekte ve daha sonra belirli bulgulara varmakta yarar vardır.

II.4.1.1Güdüler ve Gereksinmeler

Motivasyon kavramını özünü güdü oluşturur. Güdü bireyi bir harekette bulunma ya da bir hareket yolunu diğerine tercih etmeye itecek şekilde etkileyen sürücü kuvvet ve faktöre denir.

Güdüler, insan davranışlarında çok etkili bir role sahiptir. Çünkü davranışlarımız bunlar tarafından yönetilirler. İnsan davranışını etkileyen güdüler bazen açık bazen de kökleri derinlerde, insanın fizyolojik yapısında ve bu yapının değişen koşulları olabilir. Neden ister fizyolojik, ister psikolojik olsun, güdülerin varlığı bireyleri çeşitli yönde davranışlara iter. Bu davranışlar belirli amaçlar yönünde gelişir ve doyum noktasına varıldığında, bir başka deyişle güdünün gereği yapıldığında ortadan kalkar. Ancak yeni doğacak gereksinmeler doyurulmuş güdülerini yeniden uyarabilir. Bu durum güdülerin dinamik yapıya sahip olduğunu gösterir.

Güdülerle gereksinmeler arasında sıkı ilişki vardır. Birey evren üzerinde yaşantısını sürdürebilmek için bazı fizyolojik ve doğal gereksinmeler peşinde koşarken, öte yandan güven duygusu içinde çalışmak, başkalarının beğenisini

kazanmak, kişisel ümit ve özlemlerine ulaşmak gibi toplumsal ve psikolojik içerikli gereksinme bireyde bir iç itilme yani güdü oluşturur. Bu güdüler, bireyleri çeşitli biçimde davranışa sürüklerler(Sabuncuoğlu,1995,s.87).

Gereksinmeler, insan doğasının yapısal öğeleridir. Çalışanların gereksinmelerini iki ana bölümde incelenebilir:

- Çalışanın insan olarak gereksinmeleri,
- Çalışanın örgüt üyesi olarak gereksinmeleri.

Fiziksel gereksinimler, insanın hayatını sürdürebilmesi için zorunlu gereksinimleridir. Ruhsal gereksinimler bireyin düşünsel ve duygusal yapısından kaynaklanan gereksinimlerdir. Çalışanın toplum üyesi olarak ve toplumsal çevrenin koşullarından etkilenerek hissettiği gereksinmeler, toplumsal içerikli gereksinimlerdir.

Örgüt üyesi olarak insanın gereksinmeleri ise üç bölümde incelenebilir: Bireyin geçimini sağlamak için bir örgütte çalışması onun örgütsel gereksinmesini belirtir; yönetim basamaklarında yer alan insanın ast ve üst olarak görevlerini yerine getirme isteği onun yönetsel gereksinmesini ortaya koyar; bireyin doğrudan doğruya kendi işini başarmada duyduğu istek ve özlemler onun işlevsel gereksinimlerini açıklar.

Tüm gereksinimlerin varlığı tartışılmaz. Ancak bu gereksinimlerin ağırlığı tartışılabilir. Bireyin kişilik yapısı, sosyal çevre içindeki yeri, eğitim düzeyi, kültür düzeyi gereksinmelerin yönünü ve biçimini etkiler.

II.4.1.2.Motivasyonda Özendirici Araçlar

Motivasyonda temel amaç, çalışanların istekli, verimli ve etkili çalışmasını sağlamaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için yöneticiler ve bilim adamları birçok uygulama örnekleri ve önerileri sunmuşlardır. Ancak bugüne kadar sunulan ya da uygulanan örnek ve önerilerin tam bir başarıya ulaştığı söylenemez. Motivasyonda kullanılan özendirici araçlar her yerde ve her zaman aynı etkiyi göstermezler. Herşeyden önce bir kişi için özendirici nitelik taşıyan bir araç, bir diğeri için aynı etkiyi göstermeyebilir. Örneğin, bir çalışmanı işte etkili kılmak için ekonomik araçlar yeterli olurken bir başkası için ücretin etkisi diğer özendirici araçlardan sonra gelebilir. Bir bakıma özendirici araçların etkinliği toplumsal yapıya da bağlı olabilir.

Geleneklerine bağlı kapalı ve mistik bir toplumda, bireyleri çalışmaya iten g, ekonomik araçlardan çok kutsal inançlar ve psikolojik unsurlar olabilir. Örneğin, çok çalışıp çok kazanmak yerine bir lokma bir hırka, inancını taşıyan toplumlarda motivasyona bakış açısı da değişik olacaktır(Sabuncuoğlu,1995,s.108).

Motivasyonda yararlanılan özendirici araçların etkinliği aynı zamanda yöneticilerin anlayış ve davranışlarına da bağlı olduğu söylenebilir. Örneğin, bir örgütte uzun yıllar başarılı bir yönetim sergilemiş olan bir yöneticinin bir başka işletmeye geçtiğinde aynı başarıyı her zaman göstereceğini beklemek yanlış olur. Örgütü yönetenlerin başarısı yönettikleri örgütte çalışanların ekonomik ve sosyo-psikolojik yapılarını yakından tanımalarına ve çalışanların çoğunluğu tarafından benimsenen bir politikanın izlenmesine bağlıdır. Bu konuda Herzberg'in yapmış olduğu araştırmada da izlediğimiz gibi çalışanları doyumsuzluğa yönelten en önemli etken izlenen örgüt yönetimi ve politikasıdır. Gerçekten işletmenin merkezci, çalışanlara kapalı ve geleneksel bir yönetim anlayışını benimsemesi ile merkezci olmayan, yetki ve sorumlulukların alt basamaklara dağıtıldığı, çalışanlara açık ve ağdaş bir yönetimin tercih edilmesi arasında fark vardır. Merkezci ve geleneksel yönetim anlayışı içinde motivasyon politikası büyük ölçüde ekonomik araçların kullanılmasına ve sıkı denetime dayanır. Oysa merkezci olmayan modern yönetim anlayışı ile yönetilen örgütlerde ekonomik araçlar kadar sosyo-psikolojik ve yönetsel araçlara eşit ölçüde yer verilir. Uzun dönemde bu ikinci yönetim politikasının motivasyon konusunda daha başarılı olduğu söylenebilir.

Kısaca motivasyon konusunda evrensel nitelik taşıyan bazı özendirici araçların varlığı kabul edilse bile, her kişiye, her topluma ve her örgüte uygun bir motivasyon modeli geliştirmek olası değildir. Bununla birlikte geçerliliği genelde kabul edilen ve bir çok araştırma ile saptanan, fakat önem sırası değişen özendirici motivasyon araçları ekonomik araçlar, psiko-sosyal araçlar, örgütsel ve çalışma koşullarına bağlı yönetsel, araçlar diye incelenebilir(Sabuncuoğlu,1995,s.108).

II.4.1.2.1.Ekonomik Araçlar

Örgütlerin çalışanlarını çalışmaya iten en güçlü motivasyon aracı, çalışanın yaşamını ve varsa ailesinin yaşantısını sürekli kılacak yeterli bir ücret elde etmektir.

Özellikle geri kalmış ülkelerde insanların iş bulması çok zor olduğundan ücret en önemli motivasyon aracı olmaktadır.

II.4.1.2.2. Psiko-Sosyal Araçlar

Çalışanları mutlu edecek çalışma ortamını oluşturmak yöneticilerin amacı olsa bile, çalışanların tümünü mutlu kılacak benzer bir ortam oluşturmak ne yazık ki her zaman olası değildir. Birisi için geçerli olan bir çalışma ortamı diğeri için geçerliliğini yitirmiş olabilir. Çünkü o ortamda beklediği gereksinimler daha önce doyurulmuştur ve onun için başka gereksinimlerin bulunduğu başka bir ortam oluşturulmadıkça çalışma mutluluğuna erişmez. Çalışanların kişilik ve davranış yapılarına, eğitim ve sosyal durumlarına, özlem ve beklentilerine göre değişkenlik gösteren çalışma ortamını sürekli ilginç ve çekici yapan motivasyon bileşiminden söz etmek olası değildir. Bununla birlikte yöneticilerin durum ve koşullara göre yararlanabileceği psiko-sosyal içerikli araçlardan tek tek söz edilebilir. Bu araçların ne zaman, hangi ölçüde, ne kadar süre ve nasıl bir bileşim içinde kullanılması gerektiği konusunda ortaya atılmış bir teori henüz yoktur. Bilinen ve beklenen odur ki, her yönetici kendi düşünce ve yönetim anlayışına, işletmenin koşullarına ve çalışanların psiko-sosyal yapılarına göre, üstelik sürekli değişen kompozisyonda bu araçlardan yeri geldiğinde ve yeterince yararlanmasıdır. Bu kaynaklardan kısaca söz edilecek olursa ;

Çalışanların büyük çoğunluğu benlik duygusunu doyumak ya da kişisel gelişme gücünü arttırmak amacı ile bağımsız çalışma inisiyatif kullanma gereksinmesine önem verirler. Bir kişi, kendisini özgürlük içinde geliştirdiği takdirde, grubun bir üyesi, bir şeyler yapma gücünde ve grup içinde değeri olan bir eleman olarak hisseder.

Tüm çalışanlar işe girdikleri ilk günden başlayarak çeşitli sosyal gruplara girerler. Başlangıçta yapay görüntülü ilişkilerin daha sonra sağlıklı güvenli ilişkiler biçimine dönüştüğü izlenir. İşlerin bir ya da birden çok gruba farklı amaçlarla da olsa katılması bir gereksinimdir.

Yönetici, bir yandan çalışanları sosyal varlık olarak alıp, onlara çeşitli gruplara katılma olanakları sağlarken ya da çeşitli gruplara katılmalarını hoşgörü ile

karşılarken, diğer yandan onların kişiliklerine, yaptıkları işlere, önerdikleri görüş ve düşüncelere değer vermelidir.

Bir çok kişi işe girdikten hemen sonra, hatta bazen girmeden önceden kısa zamanda yükselme ve gelişme olanaklarını araştırır. Çalışanlar örgüt içi ve dışı eğitim olanaklarından yararlanarak ve kişisel deneyim birikimlerine de dayanarak daha yüksek yerlere tırmanma yarışına girerler. Yeteneklerinin gelişmesinden ve gelişen yeteneklerinden örgütün yararlanmasını görmekten mutlu olurlar. Çünkü ortaya konulan başarı, hem kendilerine hem işletmeye, hem de topluma yararlı katkılar sağlar. Bir işyerinin başarısı, elemanlarının teker teker başarılarına bağlıdır. Bireye yeteneklerini geliştirme, yükselme ve başarı sağlama olanakları tanındıkça, işletmeye daha çok bağlanır ve işletme tarafından tek yönlü kullanıldığı duygusuna kapılmaz. Bu arada kendisine olan güven duygusu içinde gösterdiği başarı oranında yükselir(Sabuncuoğlu,1995,s.119).

Çalışan çalıştığı çevrenin fiziksel koşullarına olduğu kadar sosyo-psikolojik koşullarına da uymak zorundadır. İlk girdiği işte çalışma arkadaşları, varsa üstleri veya astları ile en kısa zamanda tanışmalı, onları tanımaya çalışırken, kendisini de tanıtmalıdır. İçine kapanık, kendi dünyasında yaşamak isteyen bireyler uzun vadede işletmeye olduğu kadar kendilerine de yararlı olmazlar. Çalışan, yeni katıldığı çevrenin gereklerine, geleneklerine, kurallarına en kısa zamanda alışmalı ve üzerindeki yabancılık duygusunu atmalıdır. Şurası bir gerçektir ki, her grup yeni gelen kişiye karşı her zaman istekli davranmaz, belirli süre ona yabancı gözü ile bakar ve bazen de baskı uygular.

Çalışan, üst basamaklarda yer alan kişilerle öneri sunma arzılığı ile ilişki kurmaktan hoşnut kalacak ve çevresinde saygınlık oluşturacaktır. özellikle sunulan öneri iyi karşılanır ve önemle incelenirse bundan mutlaka psikolojik bir doyum sağlayacaktır.

Çalışan çalışma ortamında Maslow'un ileri sürdüğü ekonomik güvence arayışının ötesinde psikolojik güvencelerinde arayışı içindedir. Çalışana bu güvence verilmesi motivasyon olacaktır.

Çalışanlar boş zamanlarını değerlendirmek amacı ile örgütler çeşitli nitelik ve içerikli sosyal uğraşlara yer verebilirler. Bu uğraşlara örnek olarak; sportif faaliyetler, geziler, kütüphane, özel günler ve eğlenceler verilebilir. Çalışanların

katıldığı sosyal uğraşların işletme tarafından desteklenmesi grup ruhunun gelişmesini özendirir.

II.4.1.2.3.Örgütsel ve Yönetmel Araçlar

Motivasyonda özendirici araçlar olarak örgütsel ve yönetmel içerikli bazı araçlardan yararlanmak olasıdır.

Örgüt yönetiminin en önemli görevi, örgütün amaçları ile çalışanların amaçları arasında bir denge sağlamaktır..Bir örgütte ortak amaç birliği oluşturulursa, örgütte bir birlik oluşturulur.Amaç birliği kendiliğinden oluşmaz, bir emeğin ürünüdür.Yöneticiler astlarına işlerinde dürüst ve verimli çalışmanın, örgüt çıkarlarına olduğu kadar kendi çıkarlarına da dönük olduğuna inandırabilirse, çalışan örgüt amaçlarına hizmet ettiği bilincine varabilir.

Örgüt yöneticisi her konuda tek başına karar verme ve tüm çalışanları denetleme yeteneğine sahip olamaz. Bu durumda yetkilerinin bir bölümünü bir alt basamak yöneticilerine, onlar da gerektiğinde daha alt basamaktaki yöneticilere devreder(Sabuncuoğlu,1995,s.124). Yetkisini kullanan çalışana güven duyulur, onların en iyi biçimde yetiştirilmesine olanak tanınır. Çalışan için en iyi eğitim yolu sorumluluk yüklenmektir. Zaman içinde sorumluluk yüklenen kişiye aynı ölçüde yetki verildiği kabul edilirse, birey karar çevresinin genişlemesi ve bağımsızlaşması oranında kişiliğine kavuşur ve moral düzeyi yükselir. Üstelik kararların alınması hızlanacak, esneklik ve uygunluk sağlanacak ve hepsinden önemlisi kararların etkinliği artacaktır. Böyle bir örgüt ortamı oluşturulduğunda çalışmalardan beklenen verimli ve istekli çalışma çok daha kolaylıkla elde edilecektir.

Çalışmalara eğitim ve yükselme imkânı sağlama bir örgütteki verimi arttırır. Eğitim her şeyden önce bir gereksinmedir. GÜdülen amaç ise mesleki ve teknolojik gelişmeleri yakından izleme, bilgi kapasitesini genişletme, aynı ya da farklı branşlarda uygulanan yöntemleri öğrenme, mesleki gelişmelerin gerekli kıldığı teknik ve bilimsel konularda ve bütün bu gelişmelerin sonucu olarak kişisel yetenekleri arttırmadır. Eğitim yolu çoğu kez yükselmenin aracı ya da basamağıdır. Bu şekilde çalışanlar güdülenmiş olurlar.

Bugün en çok üzerinde konuşulan motivasyon tekniğı örgütte alınan kararlara katılma yönetimidir. Bu yolla çalışanlar, kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol

oynayabilmektedir. Katılmanın temelinde yatan düşünce, kişilerin kararlara katıldıklarında verilen kararı benimseyecekleri ve destekleyecekleri gerçeği yatmaktadır. Karara katılan sorunun temelinde yatan gerçekleri daha iyi ve ayrıntılı olarak bileceklerinden kararın niteliği artmış olacaktır. Bu yöntem uygulanırken yapmacık hareketlerden kaçınmak gerekir. Çalışanların görüşlerine değer verilmesi verimlilik ve etkinlik açısından örgüte, daha sonra çalışanlarla sağlıklı ilişkiler kurulması yöneticiye çok şeyler kazandırır(Sabuncuoğlu,1995,s.126).

Örgüt içersinde kurulan iletişim sistemi, hazırlanan program ve alınan kararların uygulanması konusunda çalışanlara bilgi amacını güderken aynı zamanda onların psikolojik yapılarını örgüt amaçlarına uyarlamak ya da değiştirmek, tercihlerini ve davranışlarını yönlendirmek, çizilen amaçların gerçekleştirileceğine inanmak ve nihayet onları belirlenen hedeflere sürekli olarak motivasyon gibi çok yönlü yararlar getirmektedir.

Evinden sonra en geniş zamanını örgütte geçiren çalışanlar, çalışma ortamlarının, iç açıcı, çalışma zevki verici nitelikte olmasını ister. Işıklandırma, ısınma, havalandırma, gürültü ve titreşim çalışanın iş görme istek ve temposunu önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle, çalışanın işine en kısa zamanda motive olması isteniyorsa, çalışma yerinin ve onu etkileyen koşulların çok iyi seçilmesi ve düzenlenmesi gerekir. Bu yönde girişilecek her çaba örgütten çok insanı amaçladığından çalışmanı hoşnut kılacaktır. Kaldı ki, çalışma koşullarının hangi yönde ve biçimde iyileştirilmesi gerektiği çalışan doğrultusunda gerçekleştirilirse, bu koşulların etkinliği daha da yükselecektir.

Sonuç olarak buraya kadar bahsettiğimiz motivasyon yöntemlerinden veya daha farklı yöntemlerinden hangisinin çalışılan örgüte uygun olduğunun tespit edilmesi gerekir.

II.5. EĞİTİM YÖNETİCİLERİNE ÖNERİLER

II.5.1.Motive Etme Yöntemleri Nelerdir?

Eğitim yöneticileri kurum çalışanları için uygun motivasyon yöntemlerini uygulamadan önce kişilik özelliklerini tanımaları gerekmektedir. Çalışanların kişilik

özelliklerine uygun olmayan motivasyon stratejilerinin etkili olması mümkün görünmemektedir. Kullanılacak motivasyon stratejileri her durumda olumlu sonuç vermeyebilmektedir(Deniz,2004,s.130).

Motivasyon yöntemleri arasında aşağıda verilenler sayılabilmektedir:

II.5.1.1.Gözdağı Verme

Gözdağı yönteminin öğretmenler veya öğrenciler üzerinde uygulanması doğru değildir. Çünkü kaygı ortamı öğretmenlerde motivasyonun bozulmasına, öğrencilerde öğretimin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır.

Gözdağı yönteminin olumsuz etkileri yalnız gözdağı verilen çalışanları değil, diğer çalışanları da olumsuz etkilemektedir. Kurum ortamının cezalandırıcı havaya sokulması, güvenin azalmasını ve beraberinde çalışanlarda verimliliğin düşmesini doğuracaktır. Gözdağı yöntemi, çalışanların yöneticilere düşman olmasına neden olmaktadır.

II.5.1.2.Yarışma Başlatma

Yarışma ve rekabet ortamı eğitim kurumlarında kendiliğinden oluşabilmektedir. Yöneticiler öğretmenlerde ve eğitim kurumundaki gelişmenin sağlanabilmesi için olumlu ve anlamlı yarışmaların başlatılmasında rol oynamalıdır. Yarışmalar öğretmenlerin kurumlarıyla bütünleşmelerini sağlar. Gruplar arası veya kurumlar arası yarışmalar takım üyeleri arasında dayanışmaya ve ilişkilerin gelişmesine imkan tanıyacaktır.

II.5.1.3.Çalışanlar Sorumluluk Verme

Kurum çalışanlarına yapılan işin niteliğine göre yetki ve sorumluluklar belirli sınırlar içersinde verilmelidir.

Kurum içerisinde özerklik kazanan alt yöneticiler ve öğretmenler, işlerini planlamada, organize etmede, diğer çalışanlarla iletişim ve iş birliği sağlamada yetkili duruma gelmektedir.

Sorumluluk alan öğretmenlerin kuruma bağlılığı ve performansı yükselecektir.

II.5.1.4.Ödül veya Ceza Verme

Eğitim ortamında çalışanlara hedefleri için ödüller konulması bireysel ve kurumsal gelişmeye yardımcı olacaktır.

Ödüller hedefler ulaşılmasına ve olumsuz davranışların kaybolmasına imkan sağlayacaktır. Ödül sistemi açık ve hedefler ulaşılabilir olmalıdır. Ayrıca hedeflere ulaşma sonucunda verilecek ödüller çalışanların beklentilerine uygun olmalıdır. Çalışmanın karşılığının verilmediği düşüncesinin oluşması, çalışanlarda motivasyonu kırıp, verimsizliğe neden olabilmektedir(Deniz,2004,s.133).

Ödülün çalışanları motive etmesi için, ödül sahibinin yakınları ve diğer çalışanlar önünde verilmelidir. Ancak diğer çalışanların bu durumdan rahatsız olabileceği de unutulmamalıdır.

Öğretmenlerin ve diğer personelin kurumun hedeflerine ters düşen ve kasıtlı davranışlarına ceza vermelidir. Davranışta bir kasıt olup olmadığı ancak yapılan uyarıların dikkate alınmaması sonucunda varılabilecek bir yargıdır. Yine de yöneticiler, en son ceza verme yolunu tercih etmelidir. Eğitim yöneticileri, kendi otoritesini sağlamak amacı ile ceza verme yoluna gitmemelidir. Ceza verme (özellikle haksız ise), yöneticiye olan güveni sarsacaktır.

Ödül, olumlu davranışın tekrarını sağlayabilmeli, ceza ise olumsuz davranışın tekrarlanmasını önleyebilmelidir.

II.5.1.5.Çalışanları Yönetime Katma

Çalışanların yönetime katılması, kurum kararlarının alınmasında ve problemlerin çözülmesinde, çalışanların zihinsel, bedensel ve duygusal olarak katılımının sağlanmasıdır. Eğitim yöneticisinin çalışanları yönetime katılımını sağlama, kurumun amaçlarını gerçekleştirmede üretkenlik ve girişimciliklerini kullanmalarına imkân hazırlayacaktır.

II.5.2.Motivasyon Yöntemi Stratejileri Nelerdir?

İnsanların her davranışı bir ihtiyacı gidermeye yöneliktir ve ihtiyaçlar davranışları belirleyen en önemli etkenlerdendir. İhtiyaçların insanları davranışlara yöneltmesi, karşılanma düzeyine bağlıdır. Karşılanan ihtiyaçların insanları motive etme gücü azalmaktadır.

Eğitim yöneticileri, öğretmenlerin hangi ihtiyaını karşılamaya çalıştığını anlamalıdır. İhtiyacını karşılayacağı ortamı oluşturarak öğretmenin kurumun amaçları doğrultusunda davranış göstermesini sağlamalıdır. İnsanların ihtiyaıları; fiziksel ihtiyaılar (yeterli ücret, iyi çalışma ortamı),sosyal güvenlik ihtiyaı (iş güvenliği, emeklilik garantisi), saygı duyulma, takdir edilme, statü sahibi olma ve kendini gerçekleştirme olmak üzere önem sırasına göre dizilmiştir. Eğitim yöneticileri, çalışanların ihtiyaılar dizisini motive aracı olarak kullanabilmelidir(Deniz,2004,s.139).

Başarılı olma isteği, çalışanların büyük hedefler belirlemesini ve bu hedefler doğrultusunda çok çalışıp mutlu olmasını sağlamaktadır.

Başarılı olma isteğinin yüksek olduğu fertlerden oluşan bir eğitim kurumunda büyük ilerlemeler olacaktır. Başarılı olma isteği yüksek olan öğretmenler genellikle creti ikinci planda tutmaktadır. Mücadele ruhu ve hizmet etme düşüncesi başarılı olmak isteyen öğretmenlerin özelliklerindedir.

Kurum alışanlarının işlerindeki başarıları, ihtiyaılarının karşılanması ile birlikte ödüllendirilmiş davranışları sonucunda oluşmaktadır. Eğer bir ğretmen belirli bir gayret ve performansın ödüllendirileceğine inanyor ve bu ödülün daha sonraki başarıları için gerekli görüyorsa motive edilmesi kolaydır.

ğretmenleri motive etmek isteyen bir yönetici aşağıdaki noktalara dikkat etmek zorundadır:

Öğretmenler için hangi ödülün önemli olduğu belirlenmelidir.

Kurum hedeflerine ulaşmak için hangi davranışların istendiği ve performans ile ödül arasındaki ilişki belirtilmelidir.

Çalışanlara hedefe ulaşmak için yeterli eğitim ve güven verilmelidir

Öğretmenlerin ihtiyaılarını karşılayacak ödül sistemi geliştirilmeli ve sistem adaletle işletilmelidir.

II.5.3.Etkili Bir dllendirme Sisteminin Temel Nitelikleri Nelerdir?

—dllendirme ltleri açık ve anlaşılırdır.

—dllendirme uygulamaları, ğretim amaçlarının gerçekleşmesini desteklemektedir.

—dllendirmede belirleyici ölçüt, öğretmenin sınıf içi ğretim performansıdır.

- Ödüllendirme uygulamaları, öğretmenin mesleki yönden geliştirme çabasını desteklemektedir.
- Ödüllendirme uygulamaları, öğretmenler arasındaki iş birliği ve yardımlaşmanın gelişmesini sağlamaktadır.
- Sınıf mevcudu ve öğretmenin sınıfı hangi düzeyde aldığı gibi özel durumlar dikkate alınmaktadır.
- Performans davranışları takdir edilmekte, ödül kişiye değil gösterilen performansa verilmektedir.
- Yöneticiler ile olan iyi ilişkiler ödüllendirmede belirleyici değildir.
- Ödüllendirme uygulamaları, öğretmenin sınıf içi öğretim sürecine yoğunlaşmasını desteklemektedir.
- Ödüllendirilen öğretmenler daha ileri düzeyde performans hedefleri için motive olmaktadır.
- Öğretmenlerin eğitim kurumunun problemleri ile daha yakından ilgilenmelerini sağlamaktadır.
- Öğretmenlerin öğrencilerle kurum dışında da eğitici etkinliklerde bulunmasını desteklemektedir.
- Öğretmenlerin üretken görüşler geliştirmesini ve uygulama alanı bulmasını desteklemektedir.
- Öğretmen, kurumsal hedeflere katkıda bulunma oranında ödüllendirilmektedir.
- Ödüllendirme uygulamaları, öğretmenlerin eğitimde yüksek standartlara ulaşmasını desteklemektedir.
- Ödüllendirilmek, meslektaşların, öğrenci velilerinin ve öğrencilerin saygısını kazanmada etkilidir.
- Ödüllendirilecek öğretmeni belirlemede çok yönlü değerlendirme yapılmaktadır.
- Ödüllendirme uygulamaları, öğretmenlerin yeteneklerini geliştirmelerini desteklemektedir.
- Ödüllendirilecek öğretmeni belirlemede bütün öğretmenlere adil davranılmaktadır.
- Ödüllendirilen öğretmenler, daha yüksek bir öğretim performansı sergilemektedir.
- Öğretmenin sergilediği performans ile alınan ödülün değeri doğru orantılıdır.
- Ödüllendirme uygulamaları, öğretmenlerin öğrencilerle sosyo-kültürel etkinliklerini desteklemektedir. (Deniz,2004,s.255)

II.6.KURAM ve UYGULAMADA EĞİTİM YÖNETİMİ

II.6 .1.Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi

Bilim ve teknoloji yüzyılı olarak tanımlanan 20. yüzyılın ikinci yarısında hızla artan bilgi birikimi toplumsal işlevlerine bağlı olarak örgütlerde de üretimin niteliği ve niceliği yanında yapısal değişimlere yol açmaktadır. Bu gelişme ve değişme sürecinde örgütlerde insan gücü hem değişimin bir öncüsü olmuş hem de örgütlerin amaç ve beklentileri yönünde niteliksel bir farklılaşma ile karşı karşıya kalmıştır. Bu süreçte yönetsel açıdan insan gücünü değişim yönünde güdülemek amacı ile insan davranışının çözümlenme derecesine bağlı olarak, yönetsel açıdan ödül sistemlerini de geliştirme zorunluluğu ortaya çıkmıştır(Sabancı,1999,s.364).

Ülkenin en geniş kadrosuna sahip olan MEB örgütü de öteden beri ödül sistemini geliştirme yönünde kalıcı bir çözümle sonuçlanamayan arayışlarını sürdürmektedir.1924 yılında Dewey,1925 yılında Künhe,1927 yılında Omar Buyse ve E.Walter Kemerrer Kurulu'nun Türkiye'nin Eğitim Sistemi konusunda yaptıkları çalışmaların sonucunda öğretmenlerin görev ve sorumluluklarına gereğince yerine getirebilmeleri için gereksinimler ile örtüşen uygulamalara yer verilmediğini, bu konuda yeni düzenlemeler gerektiğini belirtmişlerdir. Cumhuriyetin kuruluşundan bu zaman kadar birçoğu günümüzde uygulanmadan kaldırılmış olan farklı ödül türlerine yer verildiği görülmektedir. Yapılan bir çalışmada bu ödüller şöyle sıralanmıştır. 1. Üstün başarılı sayılmak, 2. Başöğretmen adayı ünvanı verilmek, 3. Yeni bir tesise adı verilmek, 4. Ülkü eri sayılmak, 5. Köye hizmet edenler anıtına adı yazılmak, 7. Millet mekteplerinde üstün başarı gösterenlere ikramiye verilmesi, 8. Takdirname, 9. Teşekkür name,10. Yılın öğretmeni ödülü,11. Aylık ödülü,12.Öğretmenler günü kutlaması,13.Hizmet şeref belgesi(Esergül,1998,s.135).

Sözü edilen ödüllere MEB örgütünün yasal ve yönetsel metinlerde bugün yer verdiği ödüller manevi ve maddi olmak üzere iki grupta toplanabilir. Bunlar:

A.Manevi ödüller:1.Teşekkür belgesi,2.Takdir belgesi,3.Hizmet şeref belgesi;

B.Maddi ödüller:1.Terfi(kademe ilerlemesi, derece yükselmesi),2.Aylık ödülüdür.

Öğretmenler üstlendikleri sorumluluk, görevlendirildikleri coğrafyanın ekonomik, sosyal ve kültürel farklılıkları dolayısıyla mevcut ödül sisteminin güdüleme yeterliğinin bilimsel çalışma ve çözümlere konu olması gerektiği çeşitli çalışmalarda vurgulanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin toplumsal statü ve işlevleriyle bağdaşır yaşam koşullarına kavuşturulamadıkları 1995, 1996, 1997 Bütçe raporlarında örgütün yönetsel hiyerarşisinin en yetkili ağızları tarafından kabul edilmiştir. Bundan başka öğretmen sorunları çeşitli meslek kuruluşları ve medya tarafından her fırsatta dile getirilerek çözüm arayışlarının gerekliliği vurgulanmaktadır. Sonuç olarak, işlevsel bir güdüleme sisteminin oluşturulabilmesi için, konunun bilimsel temelde ele alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır(Sabancı,1999,s.365).

II.6.1.1.Yönetim Kuramlarında Güdüleme Yaklaşımları

Bilimsel yönetim, yönetim kuramı ve bürokrasi modelinden oluşan klasik yönetim kuramlarında verimlilik artışı hedeflenmiş; insan, mekanik bir üretim elemanı olarak değerlendirilmiştir. Bilimsel yönetim anlayışında ücret ve performans arasında doğrusal bir ilişkinin bulunduğu kabul edilmiş ve bunun sonucunda parça başı ücret uygulaması getirilmiştir. Böylece para güdüleyici faktör olarak yerini almıştır. Bilimsel yönetim yönetsel açıdan insanın bilimsel bir yaklaşımla ele alınması gerektiği konusunda başlangıç olmakla birlikte, insanı çevresinden soyutlamış bir varlık olarak ele almakla eleştirilmiştir(Sabancı,1999,s.365).

Yönetim kuramı ile yönetsel davranış işlevlerine ayrılarak verimlilik anlayışı planlanmış ancak birey örgüt amaçlarına feda edilmiştir. Bürokrasi modeli ise çalışanlarda kayıtsızlığa yol açacak sonuçlar doğurmuş ve informal ilişkileri dikkate almamakla eleştirilmiştir.

Hawthorne araştırmaları sosyal ilişkiler, grup davranışı ve toplumsal norm kavramlarını örgüt yaşamı içinde tartışmaya açmış ve doğal liderliği de yönetim boyutuna katmıştır. Böylece ekonomik olmayan özendiricilerin gerekliliğini öne çıkaran insan ilişkileri yaklaşımı iş yaşamına egemen olmaya başlamıştır.

Sistem kuramı bireyi örgüt içerisinde güdü, gereksinim ve arzulara sahip bir alt sistem olarak değerlendirmiştir. Sistem yaklaşımında ödül ve performansın değerlendirilmesi formal alt sistem içinde ele alınmıştır. Kuram, sistem ödülleri,

liyakat temelinde kişisel ödüller, sosyal kabul görme ve rolün başarısıyla elde edilen tatmin olmak üzere dört alt tipte ödül öngörmüştür.

II.6.1.2.İnsanın Doğasına İlişkin Sayıtlılar ve Yönetim Kuramları

Yönetim kuramlarında yer verilen güdüleme yaklaşımlarının insanın doğasına ilişkin geliştirilen sayıtlılarla eş zamanlı farklılıkları söylenebilir.

Ussal ekonomik insan sayıtlılarına göre insanın doğası gereği tembel ve çıkarıcı olduğu, bu nedenle örgüt tarafından kontrol edilmesi, güdülenmesi ve yönetilmesi gerektiği kabul edilmiştir. Bu sayıtlılar insanın ekonomik özendiricilerle güdülendiği sonucunu ortaya koymuş ve klasik yönetim kuramlarında da temele alınmıştır. Büyük ölçüde Hawthorne araştırmalarının sonuçlarına bağlanan sosyal insan modeli, insanın fiziksel koşullar ve maddi özendiricilerden çok arkadaş ilişkileri ve sosyal gereksinmelere sahip bir varlık olarak değerlendirilmiştir(Sabancı,1999,s.365).

Bu anlayış örgütsüz insan yapısı doğurmakla eleştirilen insan ilişkileri yaklaşımının da güdülemeye ilişkin düşünce sistemini oluşturmuştur. Özgerçekleştirime yönelik insan modeli, insan gereksinimlerinin hiyerarşik bir yapıda bir yapıda örgütlendiğini varsaymıştır. Güdülemede gereksinim hiyerarşisinin gözetildiği bu anlayışa göre insan işinde yetkinleşecek güçte ve özgüvendedir. İzleyen süreçte insanın daha karmaşık bir yapıda olduğu anlaşılmış, hiyerarşik biçimde örgütlendiği öne sürülen birden fazla gereksinim davranışı aynı anda güdüleyebildiği sonucuna varılmıştır. Karmaşık insan modelini oluşturan bu görüşlere göre insan güdüleri bireysel farklılıklar içerdiği gibi kültür, zaman ve koşul değişkenlerinden de etkilenmektedir. İnsanın doğasına ilişkin giderek farklılaşan ve gelişen bu bulgular güdüleme yaklaşımlarında da farklı yöntem ve stratejilerin çıkmasını zorunlu kılmaktadır.

II.6.1.3.Güdüleme Kuramları

Güdüleme istek, arzu, özlem ve gereksinimler bağlı olarak ödül elde etmek için çaba gösteremeye istekli olmak veya bir gereksinimi doyurma girişimi olarak tanımlanmıştır. Güdüleme kuramları alanyazında doyum ve süreç kuramları olmak üzere iki ana başlıkta toplanmıştır. Çalışmanın temelini oluşturan belli başlı kuramlar ana hatları ile sunulmuştur.

II.6.1.3.1.Doyum Kuramları

Açığa çıkan gereksinimler kuramına göre gereksinimler, aslında öğrenilmiş gereksinimlerdir. Açığa çıkması çevresel koşulların oluşmasıyla mümkün görülmektedir. Gereksinim hiyerarşisi kuramı olarak adlandırılan bir diğer kuram gereksinimleri hiyerarşik bir yapı ile ele almış, açığa çıkan gereksinimlerin bu sıra düzen içinde görelî olarak doyurulması ile güdüleyicilik niteliklerinin azaldığını varsaymıştır. Kurama göre davranışı güdüleyen doyurulmamış gereksinimlerdir. Erg kuramı Maslow'un fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme olarak beş basamakta ifade ettiği gereksinim hiyerarşisini üçe indirgeyerek insanların birden fazla gereksinimle aynı anda güdülenebildikleri ve hiyerarşinin zorunlu bir sıra izlemediğini öne sürmüştür. Başarı güdüsü kuramı yine gereksinimlerden hareket etmiş ancak farklı olarak insanların başarı elde etme, ilişki kurma ve güç sahibi olma gereksiniminde olduklarını kabul etmiştir(Sabancı,1999,s.367).

II.6.1.3.2.Süreç Kuramları

Bu kuramlar arasında öne çıkan kuramlardan birincisi adalet kuramıdır. Buna göre insanlar kendilerine yönelik davranış ve uygulamalarda adalet beklentisi içersindedir. Adalet duygusunun ölçütleri ise öğrenim durumu, kişisel özellikler, yetenekler ve çaba v.b. girdi değerleri ile buna karşılık örgütten sağlanan ücret, iş güvencesi, mesleki gelişme olanakları, statü sembolleri, ücret dışı yararlar v.b. çıktılardır. Örgüt içi ve örgüt dışı karşılaştırmalarda ortaya çıkan algı, adalet veya adaletsizlik duygusunu oluşturur. Adaletsizlik durumunda kişinin kendi girdilerinde ya da kendini karşılaştırdığı nesnede algı değişikliğine yönelebileceği gibi bunun da ötesinde işten ayrılabilceği belirtilmiştir. Ancak işten ayrılmasa bile adaletsizlik algısının kişiyi eylemsizliğe yönelttiği söylenebilir. İkincisi, beklenti kuramıdır. Bu kurama göre; 1. Bireyler bilinçli karar verirler, 2. bireylerin beklentileri ile seçtikleri çıktılar ilişkilidir, 3. Güdülemede belirleyici olan bir başarının ödülle sonuçlanacağına ilişkin beklentisidir.

Bütünde değerlendirildiğinde amaç yönelimli davranışın başlatıcısı doyum kuramlarında istek ve gereksinimler, süreç kuramlarında ise ödül beklentileridir. Bu anlamda doyum kuramları gereksinim hiyerarşisi temelinde oluşturulan ve hiyerarşinin basamaklarındaki gereksinimlerin görelî olarak doyurulması ile bir üst

düzeydeki gereksinimin ortaya çıkabileceği varsayılan bir düşünce sistemi ortaya koymuştur. Buna karşılık süreç kuramları insanların çeşitli seçenekler içerisinde, kendileri açısından en etkili buldukları seçenekle ilgili bağımsız çözüm arayışları içinde bulunan özgür canlılar olduğunu kabul etmektedir. Bu durumda kuramlar bütünleştirildiğinde insanların sahip olduğu gereksinim çeşitliliği içinde örgütlerin belirlemiş olduğu ve bunlarla örtüşen ödüller arasında kendilerine en uygun seçenekle ilgili davranış gösterdikleri söylenebilir. Bu nedenle ödül sisteminin örgütün beklediği davranışları ortaya çıkarabilecek, giderek daha karmaşık olduğu anlaşılan insanın beklentileriyle ilişkili tür ve çeşitlilikte ödüllere ve ödüllendirme sürecine sahip olması beklenir.

II.6.1.3.3. İş Doyumu

İş doyumunu örgütten bireysel beklentileri işi sevme derecesi gibi bireyle ilgili faktörleri içeren işlevsel bir tanıma sahiptir. İş doyumunu belirleyen önemli faktörler ödüllerin gereksinimlerle örtüşen nicel ve nitel yeterlikleri ile çalışanların ödül beklentileri olarak ele alınmıştır(Sabancı,1999,s.368).

Kuramsal çalışmalar örgüt yaşamında ödül sistemi ile iş doyumunu arasındaki doğrusal ilişkiyi ortaya koymaktadır. Örneğin ödül kuramında insanların sağladıkları iş doyumunun elde ettikleri ödüllerin bir sonucu olduğu ileri sürülmektedir. Kuramda iş doyum düzeyinin ödüllerin miktarı, zamanlaması ve bireyin değerleriyle örtüşme derecesi ile belirlendiği vurgulanmaktadır. Gereksinimleri karşılama kuramında ise, bireyin açığa çıkan gereksinimleriyle elde ettiği ödül ve çeşitli yararlar arasında karşılaştırma yaptığında ortaya çıkan duygunun iş doyumunu veya doyumsuzluğu olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde fark kuramında iş doyumunu mevcut işle ideal olarak algılanan iş arasında karşılaştırma yapıldığında çıktı beklentilerinin karşılanma derecesi şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanların ücret, yönetim gibi herhangi bir faktörle ilgili beklenti içinde olduklarını ileri süren faktör analizine göre, doyum kuramı; her bir faktörle ilgili ayrı ayrı doyum düzeylerinin inceleme konusu olduğunu belirtmektedir. Her bir faktörle ilgili farklı doyum düzeyleri ortaya çıksa bile genel doyum bunların toplamından oluşur. Doyum ya da doyumsuzluk beklentilerin karşılanmasındaki adalet duygusuna bağlıdır. Herzberg'in iki faktör kuramında doyum sağlayan faktörler güdüleyiciler, doyumsuzluk oluşturan faktörler

hijyen faktörlerdir. Herzberg çalışmasında görevin başarılanması, görev başarısından dolayı tanınma, görevin yapısı, sorumluluk gerektiren görevler üstlenme ve mesleki gelişme gibi işin kendisi ile ilgili faktörleri güdüleyiciler; ücret gibi işin çevresi ile ilgili faktörleri hijyen faktörleri şeklinde sınıflandırmıştır. Herzberg'e göre iş doyumunu güdüleyici faktörlerin karşılanma derecesine bağlıdır. Karşılanmaması halinde doyumsuzluk ortaya çıkmaz. Hijyen faktörlerinin ise kabul düzeyi üstünde karşılanması iş doyumunu sağlanacağı anlamına gelmez, yalnızca doyumsuzluk duyulmaz(Sabancı,1999,s.369).

İş doyumunu kuramları bütünde değerlendirildiğinde gereksinimlerle örtüşen ödül beklentilerinin iş doyumunu belirlediği görülmektedir.

II.7.ÇAĞDAŞ EĞİTİM

II.7.1.Öğretmen Ödüllerinin İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenleri Güdüleme Derecesi

İlköğretim okulu öğretmenlerine verilen teşekkür belgesi, takdimname ve aylıkla ödüllendirmenin okul çalışmalarında güdüleme derecesi incelenmiştir. Araştırmada kullanılan veriler araştırmacı tarafından geliştirilen “Öğretmen Ödüleri Araştırma Anketi” aracılığı ile 95 ilköğretim müfettişinden elde edilmiştir. Araştırma bulguları tartışılıp ulaşılan sonuçlara göre aşağıda belirtilen öneriler geliştirilmiştir:

İlköğretim okulu öğretmenlerine verilen ödüllere ilişkin yönetmelik yeniden gözden geçirilmelidir.

Öğretmenler verilecek ödüller için; geçerli, güvenilir, objektif ölçütler geliştirilmelidir. Ölçütler konusunda öğretmenler yeterince bilgilendirilmelidir.

Öğretmenin okul ortamında saygınlığını artıracak ve onları güdüleyecek, Milli Eğitim genel Amaçları, İlköğretim Kurumları Amaçları ve ders amaçlarının en üst düzeyde gerçekleşmesine daha fazla katkıda bulunacak yeni “ödül araçları” bulunmalıdır.

Ödüllendirmenin örgütteki personelin başarı düzeyini yükseltebilecek bir motivasyon aracı olduğu gerçeği eğitim yöneticileri tarafından göz ardı edilmemelidir (Bayram, 2001, s.21-26).

II.8. ÖĞRETMENE ÖDÜL ve CEZA DÜZENİ

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, tüm memurlar gibi öğretmenler için de geçerli ödül ve cezayı gerektiren maddeler vardır. Öğretmenle ilgili bir şikâyet olduğunda gerekli araştırmalardan sonra işlem yapılmaktadır. Suçun özelliğine göre öğretmene uyarı, kınama, maaş kesimi ve meslekten uzaklaştırma gibi cezalar verilebilmektedir. Devlet Memurları Kanunu'nda gerekli ödül-ceza unsurları varken ayrıca sicil ve teftiş raporlarının da kullanılması gereksiz görülmektedir.

Öğretmenin birinci sicil amiri okul müdürü, ikinci sicil amiri müfettiş, üçüncü sicil amiri millî eğitim müdürü, kaymakam veya validir. Özellikle üçüncü sicil amirinin öğretmeni tanımadan not vermesi dikkat çekicidir. Sonraki sicil amiri genelde önceki sicil amirinin görüşlerine katılmaktadır. 100 üzerinden 60–90 arasında not alanlara aynı işlem yapılmaktadır (başarılı işlemi). Ancak son 6 yılın ortalaması 90 ve üzerinde not alanlara 1 kademe ilerlemesi işlemi yapılmaktadır. Öğretmenler, başarılı olanın farklılığını göstermek ve motivasyon için ödülün gerekliliğine inanmaktadır. Öğretmenler sözle de olsa okulda, millî eğitimde başarılı olanların ödüllendirilmesi beklentisi içerisindeyler. Bu konuda yetersizlik olduğu paylaşılmaktadır. Öğretmenlerin, özel günlerinde yöneticilerin ve denetmenlerin tebrik ve kutlamalarını bekledikleri anlaşılmaktadır. Her yıl 24 Kasım öğretmenler günü kutlamaları tüm öğretmenlerin mutlu ve ödül günleri olarak algılanmaktadır. Öğretmenler, başarılı ve başarısız öğretmene ödül ve ceza açısından bir farklılık gösterilmediğine inanmaktadırlar(<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/can.htm>).

BÖLÜM III

YÖNTEM (METODOLOJİ)

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmektedir. Araştırmada kullanılan model, evren, örneklem, verilerin toplanmasıyla yapılan çalışmalar, verilerin işlenmesi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler hakkında bilgi verilmiştir.

III.1. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etki düzeyi incelenmiştir. Bu bağlamda, ödülün etkisi anket yoluyla belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın yürütülmesinde tarama modeli kullanılmıştır. Anket toplam üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde öğretmenlerin kişisel özellikleri ile ilgili bağımsız sorular bulunmaktadır. Bu bölümdeki soruların analizinde iki şıklı olanlar için ti testi uygulanmıştır. İki'den fazla seçeneğe sahip mesleki kıdem durumu ile ilgili soru için varyans analizi kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümündeki sorular için, beşli likert ölçeği (5=Kesinlikle katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum) kullanılmıştır. Veriler toplandıktan sonra SPSS paket programı kullanılarak analizleri yapılmıştır.

III.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın çalışma evreni İstanbul ilinin; Beykoz, Ümraniye ve Üsküdar ilçelerinde görev yapan ilköğretim I. ve ilköğretim II. kademelerindeki öğretmenleri kapsar. Araştırmanın örneklemini 202 öğretmen oluşturmaktadır.

III.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE ÇÖZÜMLENMESİ

Araştırma verilerinin toplanması için öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra uzman görüşleri alınarak, daha önce yapılmış araştırmaların bilgi

toplama ölçeklerinden yararlanılarak araştırmacı tarafından bir anket formu geliştirilmiştir.

Anketin anlaşılabilirliği test edilmiş ve gerekli düzenlemeler bu bilgiler ışığında yapılmıştır. Geliştirilen anket çoğaltılarak örneklem grubundaki deneklere uygulanmıştır. Anlaşılabilirliği test edilen anket İstanbul ilindeki Beykoz, Üsküdar ve Ümraniye ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır.

Deneklere uygulanan anket üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; öğretmenlerin kişisel özellikleri ve bağımsız sorular yer almaktadır. Öğretmenlerin; cinsiyeti, medeni durumu, mesleki kıdemi ve çalıştığı kurum değişkenleri birinci bölümün sorularını oluşturmaktadır.

İkinci bölümde; beşli likert ölçeği (5=Kesinlikle katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum) kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğe uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken aşağıda belirtilen aralıklar esas alınmıştır.

Verilen Ağırlık	Seçenekler	Sınır
1	Kesinlikle katılmıyorum	1.00–1.79
2	Katılmıyorum	1.80–2.59
3	Kararsızım	2.60–3.39
4	Katılıyorum	3.40–4.19
5	Kesinlikle katılıyorum	4.20–5.00

Verilerin analizinde SPSS istatistiksel paket proğramından yararlanılmıştır. İkili değişkenlerde ti testi, çoklu değişkenlerde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Anket sorularının aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans değerleri alınmıştır. Yorumlar yapılırken bu sonuçlar göz önünde bulundurulmuştur.

BÖLÜM IV

IV.1.BULGULAR

Bu bölümde, “İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Ortamını İyileştirmelerinde Ödülün Etkisi” ile ilgili olarak öğretmenlere uygulanan ölçek çalışması sonuçlarından elde edilen bulgular yer almaktadır. Tabloların daha iyi anlaşılabilmesi için veriler sonucunda elde edilen bulgular tabloların altlarında açıklanmıştır.

Bu bölüm ana başlıkları ile şu bölümlerden oluşmaktadır:

“Bağımsız değişkenlere ilişkin frekans dağılımları”, “Öğretmen Deneklerin Bağımlı Sorulara Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular”, “Cinsiyete İlişkin Bulgular”, “Medeni duruma ilişkin bulgular”, “Mesleki kıdeme ilişkin bulgular” ve “Çalıştığımız kurum türüne ilişkin bulgular”.

IV.1. 1. Bağımsız Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımları

Tablo 1: Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ Cinsiyet ” Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadın	84	41,6
Erkek	118	58,4
Toplam	202	100,0

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 84’sinin (% 41,6) kadın öğretmenlerden oluştuğu, 118’ünün (% 58,4) erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 2: Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ Medeni Durumları” Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evli	145	71,8
Bekâr	57	28,2
Toplam	202	100,0

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılanların 145’inin (% 71,8) evlilerden oluştuğu, 57’sinin (% 28,2) öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 3: Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Meslekteki Kıdem Yılı” Değişkenine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem Yılı	Frekans (N)	Yüzde (%)
0- 5 yıl	41	20,3
6- 10 yıl	68	33,7
11- 15 yıl	40	19,8
16- 20 yıl	12	5,9
21 ve üstü	41	20,3
Toplam	202	100,0

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılanlardan 41 kişinin (%20,3) 0- 5 yıl, 68 kişinin (% 33,7) 6-10 yıl, 40 kişinin (% 19,8) 11-15 yıl, 12 kişinin (% 5,9) 16-20 yıl, 41 kişinin (% 20,3) 21 ve üstü meslekteki kıdem yılına sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 4: Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Çalıştığı Kurum” Değişkenine Göre Dağılımı

Çalıştığı Kurum	Frekans (N)	Yüzde (%)
İlköğretim I. Kademe	104	51,5
İlköğretim II. Kademe	98	48,5
Toplam	202	100,0

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılanların 104'ünün (% 51,8) İlköğretim I.Kademede çalışan öğretmenlerden oluştuğu, 58'sinin (% 48,5) İlköğretim II. kademede çalışan öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür.

IV.1.2. Öğretmen Deneklerin Bağımlı Sorulara Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Tablo 5: “Ödül almak, daha fazla sorumluluk almaya neden olmaktadır.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	11	5,4
Katılmıyorum	34	16,8
Kararsızım	21	10,4
Katılıyorum	103	51
Kesinlikle katılıyorum	33	16,3
Toplam	202	100
Ortalama	3,55	-
S.Sapma	1,11	-

Tablo incelendiğinde,“ödül almak, daha fazla sorumluluk almaya neden olmaktadır.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.55$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 6: “Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	11	5,4
Katılmıyorum	38	18,8
Kararsızım	30	14,9
Katılıyorum	86	42,6
Kesinlikle katılıyorum	37	18,3
Toplam	202	100
Ortalama	3,49	-
S.Sapma	1,15	-

Tablo incelendiğinde,“Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.49$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 7: “Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	8	4
Katılmıyorum	31	15,3
Kararsızım	32	15,8
Katılıyorum	93	46
Kesinlikle katılıyorum	38	18,8
Toplam	202	100
Ortalama	3,60	-
S.Sapma	1,08	-

Tablo incelendiğinde ,“Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.60$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 8: “Ödül almak, okulda daha etkili çalışmama neden olur.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	6	3
Katılmıyorum	31	15,3
Kararsızım	16	7,9
Katılıyorum	99	49
Kesinlikle katılıyorum	50	24,8
Toplam	202	100
Ortalama	3,77	-
S.Sapma	1,07	-

Tablo incelendiğinde ,“ Ödül almak, okulda daha etkili çalışmama neden olur.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.77$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 9: “Ödül almak, sürekli okuyan, araştıran bir kişi olmamı gerektirir.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	7	3,5
Katılmıyorum	38	18,8
Kararsızım	36	17,8
Katılıyorum	81	40,1
Kesinlikle katılıyorum	40	19,8
Toplam	202	100
Ortalama	3,54	-
S.Sapma	1,11	-

Tablo incelendiğinde ,“ Ödül almak, sürekli okuyan, araştıran bir kişi olmamı gerektirir.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.54$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 10: “Ödül aldığımda, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olurum.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	15	7,4
Katılmıyorum	51	25,2
Kararsızım	40	19,8
Katılıyorum	75	37,1
Kesinlikle katılıyorum	21	10,4
Toplam	202	100
Ortalama	3,17	-
S.Sapma	1,14	-

Tablo incelendiğinde ,“ Ödül aldığımda, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olurum.”İfadesine deneklerin, kararsızım düzeyinde($x=3.17$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 11: “Çalışmalarımın takdir edilmesi beni mutlu eder.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,5
Katılmıyorum	11	5,4
Kararsızım	11	5,4
Katılıyorum	99	49
Kesinlikle katılıyorum	78	38,6
Toplam	202	100
Ortalama	4,17	-
S.Sapma	0,87	-

Tablo incelendiğinde ,“ Çalışmalarımın takdir edilmesi beni mutlu eder.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=4,17$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 12: “Ödül aldığımda, işimi daha iyi yapabilmek için çaba harcarım.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	5	2,5
Katılmıyorum	26	12,9
Kararsızım	26	12,9
Katılıyorum	97	48
Kesinlikle katılıyorum	48	23,8
Toplam	202	100
Ortalama	3,77	-
S.Sapma	1,02	-

Tablo incelendiğinde ,“ Ödül aldığımda, işimi daha iyi yapabilmek için çaba harcarım.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3,77$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 13: “Alınan her ödülü değerli bulmam.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	25	12,4
Katılmıyorum	55	27,2
Kararsızım	60	29,7
Katılıyorum	47	23,3
Kesinlikle katılıyorum	15	7,4
Toplam	202	100
Ortalama	2,86	-
S.Sapma	1,13	-

Tablo incelendiğinde ,“ Alınan her ödülü değerli bulmam.”İfadesine deneklerin, kararsızım düzeyinde($x=2,86$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 14: “Ödül almak, okula bağlılığı artırır.” Sorusuna verilen cevaplarla ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	25	12,4
Katılmıyorum	72	35,6
Kararsızım	46	22,8
Katılıyorum	52	25,7
Kesinlikle katılıyorum	7	3,5
Toplam	202	100
Ortalama	2,72	-
S.Sapma	1,08	-

Tablo incelendiğinde,“Ödül almak, okula bağlılığı artırır.”İfadesine deneklerin, kararsızım düzeyinde($x=2,72$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 15: “Ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur.” Sorusuna verilen cevaplarla ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,5
Katılmıyorum	12	5,9
Kararsızım	17	8,4
Katılıyorum	94	46,5
Kesinlikle katılıyorum	76	37,6
Toplam	202	100
Ortalama	4,12	-
S.Sapma	0,90	-

Tablo incelendiğinde, “Ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=4,12$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 16: “Ödül almak, kendi başarı duygumu tatmin etmemi sağlar.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	7	3,5
Katılmıyorum	29	14,4
Kararsızım	40	19,8
Katılıyorum	97	48
Kesinlikle katılıyorum	29	14,4
Toplam	202	100
Ortalama	3,55	-
S.Sapma	1,01	-

Tablo incelendiğinde ,“ Ödül almak, kendi başarı duygumu tatmin etmemi sağlar.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.55$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 17: “Okulun adını duyuracak sosyal etkinliklere daha fazla zaman ayırıyorum.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	8	4
Katılmıyorum	26	12,9
Kararsızım	53	26,2
Katılıyorum	96	47,5
Kesinlikle katılıyorum	19	9,4
Toplam	202	100
Ortalama	3,45	-
S.Sapma	0,96	-

Tablo incelendiğinde ,“ Okulun adını duyuracak sosyal etkinliklere daha fazla zaman ayırıyorum.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.45$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 18: “Yöneticilerin yapılan çalışmaları dikkatle değerlendirerek ödül verdiklerini düşünüyorum.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	45	22,3
Katılmıyorum	43	21,3
Kararsızım	51	25,2
Katılıyorum	50	24,8
Kesinlikle katılıyorum	13	6,4
Toplam	202	100
Ortalama	2,71	-
S.Sapma	1,24	-

Tablo incelendiğinde ,“Yöneticilerin yapılan çalışmaları dikkatle değerlendirerek ödül verdiklerini düşünüyorum.”İfadesine deneklerin, kararsızım düzeyinde($x=2,71$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 19: “Yöneticilerin kendilerine yakın kişilere ödül verme eğiliminde olduklarını gözlemliyorum.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	18	8,9
Katılmıyorum	32	15,8
Kararsızım	52	25,7
Katılıyorum	66	32,8
Kesinlikle katılıyorum	34	16,8
Toplam	202	100
Ortalama	3,32	-
S.Sapma	1,11	-

Tablo incelendiğinde ,“ Yöneticilerin kendilerine yakın kişilere ödül verme eğiliminde olduklarını gözlemliyorum.”İfadesine deneklerin, kararsızım düzeyinde($x=3.32$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 20: “Çalışmalarım ödüllendirildiğinde, üreticiliğimi ortaya koyma isteğim artmaktadır.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,5
Katılmıyorum	19	9,4
Kararsızım	30	14,9
Katılıyorum	119	58,9
Kesinlikle katılıyorum	31	15,3
Toplam	202	100
Ortalama	3,77	-
S.Sapma	0,84	-

Tablo incelendiğinde, “Çalışmalarım ödüllendirildiğinde, üreticiliğimi ortaya koyma isteğim artmaktadır.” ifadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.77$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 21: “Ödül aldığımda, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin benden beklediklerinin arttığını görüyorum.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	10	5
Katılmıyorum	30	14,9
Kararsızım	50	24,8
Katılıyorum	96	47,5
Kesinlikle katılıyorum	16	7,9
Toplam	202	100
Ortalama	3,38	-
S.Sapma	0,99	-

Tablo incelendiğinde, “Ödül aldığımda, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin benden beklediklerinin arttığını görüyorum.” ifadesine deneklerin, kararsızım düzeyinde($x=3.38$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 22: “Ödül aldığımda, okulda yapılacak etkinliklerde ilk akla gelen kişi oluyorum.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	6	3
Katılmıyorum	53	26,2
Kararsızım	53	26,2
Katılıyorum	75	37,1
Kesinlikle katılıyorum	14	6,9
Toplam	202	100
Ortalama	3,40	-
S.Sapma	3,24	-

Tablo incelendiğinde ,“ Ödül aldığımda, okulda yapılacak etkinliklerde ilk akla gelen kişi oluyorum.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.40$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 23: “Her çalışmanın içinde bulunmam nedeniyle yorgunluk hissediyorum.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	10	5
Katılmıyorum	48	23,8
Kararsızım	58	28,7
Katılıyorum	68	33,7
Kesinlikle katılıyorum	18	8,9
Toplam	202	100
Ortalama	3,17	-
S.Sapma	1,05	-

Tablo incelendiğinde,“Her çalışmanın içinde bulunmam nedeniyle yorgunluk hissediyorum.”İfadesine deneklerin, kararsızım düzeyinde($x=3.17$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 24: “Okul yöneticileri geliştireceğim projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	6	3
Katılmıyorum	30	14,9
Kararsızım	58	28,7
Katılıyorum	101	50
Kesinlikle katılıyorum	7	3,5
Toplam	202	100
Ortalama	3,36	-
S.Sapma	0,88	-

Tablo incelendiğinde,“Okul yöneticileri geliştireceğim projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler.”İfadesine deneklerin, kararsızım düzeyinde($x=3.36$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 25: “Ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	5	2,5
Katılmıyorum	17	8,4
Kararsızım	25	12,4
Katılıyorum	116	57,4
Kesinlikle katılıyorum	39	19,3
Toplam	202	100
Ortalama	3,82	-
S.Sapma	0,92	-

Tablo incelendiğinde,“Ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.82$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Tablo 26: “Ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti arttıracaktır.” Sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgular.

Seçenekler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	5	2,5
Katılmıyorum	25	12,4
Kararsızım	40	19,8
Katılıyorum	104	51,5
Kesinlikle katılıyorum	28	13,9
Toplam	202	100
Ortalama	3,61	-
S.Sapma	0,95	-

Tablo incelendiğinde ,“ Ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti arttıracaktır.”İfadesine deneklerin, katılıyorum düzeyinde($x=3.61$) görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

IV.1.3.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 27: “Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır.” İfadesinin Cinsiyet değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 04. Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır.	N	X	Ss	t	Sd	P
Bayan	84	3,86	,99	1,07	200	,016
Erkek	118	3,70	1,13			

Tablo 27: incelendiğinde; “Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır ” ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre bayan öğretmenler “Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır ” ifadesine, erkek öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 28: “Ödül almak, kendi başarı duygumu tatmin etmemi sağlar.” İfadesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 12. Ödül almak, kendi başarı duygumu tatmin etmemi sağlar.	N	X	Ss	t	Sd	P
Bayan	84	3,80	,97	3,07	200	,049
Erkek	118	3,37	1,01			

Tablo 28: incelendiğinde; “Ödül almak, kendi başarı duygumu tatmin etmemi sağlar.” ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre bayan öğretmenler “Ödül almak, kendi başarı duygumu tatmin etmemi sağlar. ” ifadesine, erkek öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 29:“Okul yöneticileri geliştireceğim projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler.” İfadesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru : 20. Okul yöneticileri geliştireceğim projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler.	N	X	Ss	t	Sd	P
Bayan	84	3,55	,76	2,73	200	,035
Erkek	118	3,22	,93			

Tablo 29: incelendiğinde; “Okul yöneticileri geliştireceğim projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler.” ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre bayan öğretmenler “Okul yöneticileri

geliştireceğim projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler.” ifadesine, erkek öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 30: “Ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır.” İfadesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 21. Ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır.	N	X	Ss	t	Sd	P
Bayan	84	4,00	,86	2,27	200	,039
Erkek	118	3,70	,94			

Tablo 30: incelendiğinde; “Ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır.”ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre bayan öğretmenler “Ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır.”ifadesine, erkek öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 31:“Ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti arttıracaktır.”İfadesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 22. Ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti arttıracaktır.	N	X	Ss	t	Sd	P
Bayan	84	3,69	,86	,89	200	,036
Erkek	118	3,56	1,01			

Tablo 31: incelendiğinde; “Ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti arttıracaktır. ”ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre bayan öğretmenler “Ödüller konusunda öğretmenlerin

bilgilendirilmesi rekabeti arttıracaktır.” ifadesine, erkek öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

IV.1.4. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 32: “Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.” ifadesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 03. Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.	N	X	Ss	t	Sd	P
Evli	145	3,68	1,01	1,80	200	,016
Bekâr	57	3,38	1,22			

Tablo 32: incelendiğinde; “Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.” ifadesine ilişkin medeni durum farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre Evli öğretmenler “Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.” ifadesine, Bekâr öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 33: “Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır.” ifadesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 04. Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır.	N	X	Ss	t	Sd	P
Evli	145	3,91	,97	3,11	200	,000
Bekâr	57	3,40	1,23			

Tablo 33: incelendiğinde; “Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır .” ifadesine ilişkin medeni durum farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre Evli öğretmenler “Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır. ” ifadesine, Bekâr öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 34: “Çalışmalarımın takdir edilmesi beni mutlu eder.” İfadesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 07. Çalışmalarımın takdir edilmesi beni mutlu eder.	N	X	Ss	t	Sd	P
Evli	145	4,33	,68	4,11	200	,000
Bekâr	57	3,78	1,14			

Tablo 34: incelendiğinde; “Çalışmalarımın takdir edilmesi beni mutlu eder.” ifadesine ilişkin medeni durum farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre Evli öğretmenler “Çalışmalarımın takdir edilmesi beni mutlu eder.” ifadesine, Bekâr öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 35: “Ödül aldığımında, işimi daha iyi yapabilmek için çaba harcarım.” İfadesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 08. Ödül aldığımında, işimi daha iyi yapabilmek için çaba harcarım.	N	X	Ss	t	Sd	P
Evli	145	3,92	,89	3,31	200	,000
Bekâr	57	3,40	1,23			

Tablo 35: incelendiğinde; “Ödül aldığımında, işimi daha iyi yapabilmek için çaba harcarım.”ifadesine ilişkin medeni durum farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre Evli öğretmenler “Ödül aldığımında, işimi daha iyi yapabilmek için

çaba harcarım.”ifadesine, bekâr öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 36: “Ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur.” İfadesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 11. Ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur.	N	X	Ss	t	Sd	P
Evli	145	4,18	,80	1,44	200	,012
Bekâr	57	3,98	1,10			

Tablo 36: incelendiğinde; “Ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur.”ifadesine ilişkin medeni durum farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre Evli öğretmenler “Ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur.” ifadesine, Bekâr öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

IV.1.5.Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular spss programında işlendiğinde yapılan varyans analizi sonucunda, Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmemiştir.

IV.1.6.Öğretmenlerin Çalıştığı Kurum Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 37: “Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir. ” İfadesinin Çalıştığınız Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 03. Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.	N	X	Ss	t	Sd	P
İlköğretim I.Kademe	104	3,59	1,20	-,10	200	,007
İlköğretim II. Kademe	98	3,61	,93			

Tablo 37: incelendiğinde; “Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.” ifadesine ilişkin Çalıştığımız Kurum farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre İlköğretim I.Kademe öğretmenler “Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.” ifadesine, İlköğretim II. Kademe öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

Tablo 38: “Ödül aldığım da, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olurum.” İfadesinin Çalıştığımız Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını test etmek için yapılan ilişkisiz grup t- Testi Sonuçları

Soru: 06. Ödül aldığım da, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olurum.	N	X	Ss	t	Sd	P
İlköğretim I.Kademe	104	3,18	1,24	,05	200	,005
İlköğretim II. Kademe	98	3,17	1,03			

Tablo 38: incelendiğinde; “Ödül aldığım da, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olurum.” ifadesine ilişkin Çalıştığımız Kurum farklılıklarına göre yapılan t- testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre İlköğretim I.Kademe öğretmenler “Ödül aldığım da, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olurum. ” ifadesine, İlköğretim II. Kademe öğretmenlere göre, daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir.

BÖLÜM V

V.1. SONUÇLAR

1. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin çoğunluğu erkek öğretmenlerdir.
2. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin çoğunluğu evli öğretmenlerdir.
3. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin çoğunluğu 6- 10 yıl kıdem aralığındadır.
4. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerden araştırmaya katılanların çoğunluğu I.kademedeki öğretmenlerdir.
5. Öğretmenlerin geneline göre, ödül almak daha fazla sorumluluk almaya neden olmaktadır.
6. Öğretmenlerin geneline göre, ödül almak okul ortamında saygınlığı artırır
7. Öğretmenlerin geneline göre, ödül almak, düşünce ve fikirlerin ne kadar önemli olduğunu hissettirir
8. Öğretmenlerin geneline göre, ödül almak okulda daha etkili çalışmaya neden olur.
9. Öğretmenlerin geneline göre, ödül almak, sürekli okuyan, araştıran bir kişi olmayı gerektirir.
10. Öğretmenlerin geneline göre, ödül alındığında, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olunur
11. Öğretmenlerin geneline göre, öğretmenlerin çalışmalarının takdir edilmesi, öğretmeni mutlu eder.
12. Öğretmenlerin geneline göre, öğretmenler ödül aldığıında, işlerini daha iyi yapabilmek için çaba harcar.
13. Öğretmenlerin genelinin alınan her ödülü değerli bulma konusunda kafası karışıktır.
14. Öğretmenlerin geneline göre, ödül almak öğretmenin okula bağlılığını artırır.
15. Öğretmenlerin geneline göre, ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur.

16. Öğretmenlerin geneline göre, ödül almak öğretmenin başarı duygusunu tatmin etmesini sağlar.
17. Öğretmenlerin geneline göre, yöneticilerin yapılan çalışmaları dikkatle değerlendirerek ödül verdikleri şüphelidir.
18. Öğretmenlerin genel düşüncesine göre, yöneticiler kendilerine yakın kişilere ödül verme eğilimindedirler.
19. Öğretmenlerin geneline göre, yapılan çalışmalar ödüllendirildiğinde, öğretmenin üreticiliğini ortaya koyma isteği artar.
20. Öğretmenlerin genel düşüncesine göre, öğretmen ödül aldığı anda, okul yöneticilerinin ve çalışma arkadaşlarının o öğretmenden beklentileri artar.
21. Öğretmenlerin geneline göre, ödül alan öğretmen okulda yapılacak etkinliklerde ilk akla gelen kişi olur.
22. Öğretmenlerin geneline göre, her çalışmanın içinde bulunmak, öğretmene yorgunluk hissettirir.
23. Öğretmenlerin geneline göre, okul yöneticileri öğretmenden geliştireceği projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler.
24. Öğretmenlerin geneline göre, ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır.
25. Öğretmenlerin geneline göre, ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti artıracaktır.
26. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, ödül almak, okul ortamında saygınlığı artırır.
27. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, ödül almak, kendi başarı duygularını tatmin eder.
28. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, okul yöneticileri geliştirilen projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler.
29. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır.
30. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti artırır.
31. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, öğretmenin ödül alması, ödül alan kişinin düşünce ve fikirlerinin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.

32. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, ödül almak, okul ortamında saygınlığı artırır.
33. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, çalışmaların takdir edilmesi öğretmeni mutlu eder.
34. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, ödül alındığında öğretmen işini daha iyi yapabilmek için çaba harcar.
35. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur.
36. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, ödül almak, düşünce ve fikirlerin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.
37. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin geneline göre, ödül alındığında, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olunur.

V.2.TARTIŞMALAR

V.2.1. Bağımsız Değişkenlerin Frekans Dağılımlarına İlişkin Tartışmalar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin dağılımları Tablo 1:de gösterilmiştir. Öğretmenlerin %41,6'sı bayan, %58,4'ü erkektir. Bu sonuç bize İlköğretim okullarında erkek öğretmenlerin sayısının bayanlara göre fazla olduğunu göstermektedir. Bu durum Türk toplumunda erkeklerin iş hayatında daha egemen olması ile ilişkilendirilebilir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine ilişkin dağılımları Tablo 2:de gösterilmiştir. Öğretmenlerin %71,8'i evli, %28,2'i bekârdır. Bu sonuç bize İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin Türk Toplumunu geleneğine uygun olarak çoğunluğunun evli olduğuna bağlanabilir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine ilişkin dağılımları Tablo 3: de gösterilmiştir. Bulgulara göre çoğunluğu %33,7'si ile 6- 10 yıllık kıdem aralığındaki öğretmenlerdir. Bu sonuç, İstanbul ilindeki öğretmen açığı kaynaklı atamaların bundan 6-10 yıl önceki zaman aralığında daha fazla yapılmasına bağlanabilir.

4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştığı kurum değişkenine ilişkin dağılımları Tablo 4: de gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların %51,8'nin İlköğretim I.kademe çalışan öğretmenlerden oluştuğu görülmüştür. İlköğretim I.kademe ve II. kademedeki katılım oranının birbirine yakın olması, ilköğretimin zorunlu olmasına bağlanabilir.

V.2.2. Öğretmen Deneklerin Bağımlı Sorulara Verdikleri Cevaplara İlişkin Tartışmalar

1. “Ödül almak daha fazla sorumluluk almaya neden olmaktadır.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %51'i “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu ödül alan kişinin sorumluluk taşıdığından dolayı ödül aldığı ile irtibatlandırılabilir.
2. “Ödül almak okul ortamında saygınlığımı artırır.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,6'sı “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu ödülün kişiye saygınlık kazandırdığı olgusu ile açıklayabiliriz.
3. “Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %49'u “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu birey bir davranış sergilerken o davranışı kendi düşünce ve fikirlerinin yansıması olarak göstermesi beklendiğinden, ödül aldığı anda bireyin düşünce ve fikrinin önemli olduğunu hissetmesi ile açıklayabiliriz.
4. “Ödül almak okulda daha etkili çalışmama neden olur.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %49'u “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu ödülün güdeleyici olması ile ilişkilendirebiliriz.
5. “Ödül almak, sürekli okuyan, araştıran bir kişi olmamı gerektirir.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %40,1'i “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu ödül alan kişinin başarısının artarak devam etmesi beklentisi ile açıklayabiliriz.
6. “Ödül aldığım da, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olurum.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %37,1'i “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir.

Bu sonucu ödül alan kişinin kendisinin takip edildiğini daha fazla hissetmesi ile ilişkilendirilebilir.

7. “Çalışmalarımın takdir edilmesi beni mutlu eder.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %37,1’i “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu ödül alan kişinin yaşamında bende varım mesajını başkalarının hissetmesi olarak algılaması ile ilişkilendirebiliriz.
8. “Ödül aldığımında, işimi daha iyi yapabilmek için çaba harcarım.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %48’i “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu ödülün kişiye yüklediği sorumluluk ile ilişkilendirebiliriz.
9. “Alınan her ödülü değerli bulmam.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %29,7’i “kararsızım” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu kişinin yaşamında gördüğü adaletsiz uygulamalar ve bilinçsizce yapılan ödüllendirmeler ile açıklayabiliriz.
10. “Ödül almak okula bağlılığımı artırmaz.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %35,6’sı “katılmıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucun önceki sorulara verilen cevaplar doğrultusunda bu şekilde olması beklenir. Sonuç olarak okulda çalışan bir öğretmen ödül aldığında okula bağlılığının artması beklentisi ile ilişkilendirilebilir.
11. “Ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %46,5’i “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu ödülün bir emek sonucu alındığında kişiyi yeterli derecede motive etmesi ile ilişkilendirebiliriz.
12. “Ödül almak kendi başarı duygumu tatmin etmemi sağlar.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %48’i “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu ödülün insan hayatındaki işlevi ile ilişkilendirebiliriz.
13. “Okulun adını duyuracak sosyal etkinliklere daha fazla zaman ayırırım.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %47,5’i “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu öğretmenlerin okulda sosyal etkinliklerin önemine inandıkları gerçeği ile ilişkilendirebiliriz.
14. “Yöneticilerin yapılan çalışmalarını dikkatle değerlendirerek ödül verdiklerini düşünüyorum.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %25,2’si “kararsızım” ölçeğini seçmiştir. Toplamda sonucun katılmıyorum ölçeğinde

olduğu görülmektedir. Bu sonucu yöneticilerin dikkatle ödül vermedikleri Şeklinde yorumlayabiliriz.

15. “Yöneticilerin kendilerine yakın kişilere ödül verme eğiliminde olduğunu gözlemliyorum.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %32,7’si “katılıyorum” leğini ŐeĐmiŐtir. Bu sonucu yöneticilerin ödül verirken adaletsiz davrandıkları, olması gereken Şekilde dl vermeleri beklenirken duygusal olarak kendine yakın kiŐileri kayırdıkları ile ilişkilendirilebilir.
16. “alıŐmalarım ödüllendirildiğinde, üreticiliğimi ortaya koyma isteğim artmaktadır.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %58,9’u “katılıyorum” leğini ŐeĐmiŐtir. Bu sonucu ödül alan öğretmenin motive olmasının bir sonucu olarak açıklayabiliriz.
17. “dl aldığımda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin benden beklediklerinin arttığını görüyorum.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %47,5’i “katılıyorum” leğini ŐeĐmiŐtir. Bu sonucu ödülün onu alan kişiye ileriye dönük bundan sonra daha fazla çalıŐmalısın mesajı olarak algılaması ile ilişkilendirebiliriz.
18. “dl aldığımda okulda yapılacak etkinliklerde ilk akla gelen kişi oluyorum.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %37,1’i “katılıyorum” leğini ŐeĐmiŐtir. Bu sonucu, ödül alan kişinin, diğer kişiler tarafından bundan sonraki etkinliklerde de çalışır olarak algılamaları ile ilişkilendirebiliriz.
19. “Her çalışmanın içinde bulunmam nedeni ile yorgunluk hissediyorum.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %33,7’si “katılıyorum” leğini ŐeĐmiŐtir. Bu sonucu öğretmenlerin her etkinlik içinde bulunmasının onu birey olarak yorduğu ile ilişkilendirebiliriz.
20. “Okul yöneticileri geliştireceğim projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %50’si “katılıyorum” leğini ŐeĐmiŐtir. Bu sonucu yöneticiler ödül verirken ileriye dönük olarak düŐüncelerinin olduğu ile açıklayabiliriz.

21. “Ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %57,4’ü “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu ödülün motive edici yönü ile ilişkilendirebiliriz.
22. “Ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti artıracaktır.”Sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %51,5’i “katılıyorum” ölçeğini seçmiştir. Bu sonucu bireylerin değerini önemini hissetmedikleri bir şey için rekabet etmeyecekleri dolayısı ile onun değerinin olmayacağı önkabulu ile ilişkilendirebiliriz.

V.2.3.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tartışmalar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 27: da gösterilmiştir. Bulgulara göre bayan öğretmenler 3,86 ortalama ile erkek öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç bayan öğretmenlerin ödüle daha fazla önem verdikleri ile ilişkilendirilebilir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Ödül almak, kendi başarı duygumu tatmin etmemi sağlar” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 28: de gösterilmiştir. Bulgulara göre bayan öğretmenler 3,80 ortalama ile erkek öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç bayan öğretmenlerin ödül almalarının, kendi başarı duygularını tatmin etmede daha anlamlı olması, bayanların duygusal yönlerini ile ilişkilendirilebilir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Okul yöneticilerini geliştireceğim projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 29: de gösterilmiştir. Bulgulara göre bayan öğretmenler 3,55 ortalama ile erkek öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç bayan öğretmenlerin okulda yapılan projeleri daha önemli gördükleri, okulu daha fazla sahiplendikleri ile ilişkilendirilebilir.
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 30: da gösterilmiştir. Bulgulara göre bayan öğretmenler 4,00 ortalama ile erkek

öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç bayan öğretmenlerin duygusal özellikleri nedeni ile ödülün bayanlar için daha fazla anlamlı olması ile ilişkilendirilebilir.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti artıracaktır” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 31: da gösterilmiştir. Bulgulara göre bayan öğretmenler 3,69 ortalama ile erkek öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç bayan öğretmenlerin rekabet hislerinin erkeklere göre daha fazla olması ile ilişkilendirilebilir.

V.2.4.Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkin Tartışmalar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 32: de gösterilmiştir. Bulgulara göre evli öğretmenler 3,68 ortalama ile bekâr öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç evli öğretmenlerin hayattan beklentilerinin bekâr öğretmenlere göre daha farklı olması ile ilişkilendirilebilir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 33: de gösterilmiştir. Bulgulara göre evli öğretmenler 3,91 ortalama ile bekâr öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç evli öğretmenlerin hayatta sosyal ortamdaki saygınlığına daha fazla önem vermesi ile ilişkilendirilebilir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Çalışmalarımın takdir edilmesi beni mutlu eder” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 34:de gösterilmiştir. Bulgulara göre evli öğretmenler 4,33 ortalama ile bekâr öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç evli öğretmenlerin başarıya daha fazla önem verdikleri, başkalarının onu takdir etmesi de, kendilerini başarılı olarak algılamaları ile ilişkilendirilebilir.
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Ödül aldığımda, işimi daha iyi yapabilmek için çaba harcarım” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular

Tablo 35: de gösterilmiştir. Bulgulara göre evli öğretmenler 3,92 ortalama ile bekâr öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç evli öğretmenlerin ödül aldıklarında daha fazla güdülenmeleri ile ilişkilendirilebilir.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, o zaman ödül daha anlamlı olur” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 36: de gösterilmiştir. Bulgulara göre evli öğretmenler 4,18 ortalama ile bekâr öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç evli öğretmenlerin yaptıkları çalışmalarda kendilerini değerli gördükleri işler dolayısı ile ödüllendirilmesinin daha anlamlı olarak algılamaları ile ilişkilendirilebilir.

V.2.5.Öğretmenlerin Çalıştığı kurum Değişkenine İlişkin Tartışmalar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 37: de gösterilmiştir. Bulgulara göre ilköğretim II. kademedeki çalışan öğretmenler 3,61 ortalama ile ilköğretim I. kademedeki çalışan öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç ilköğretim II. kademedeki çalışan öğretmenlerin okuldaki saygınlıklarına daha fazla önem verdikleri ile ilişkilendirilebilir.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Ödül aldığımda, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olurum” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bulgular Tablo 38: de gösterilmiştir. Bulgulara göre ilköğretim I. kademedeki çalışan öğretmenler 3,18 ortalama ile ilköğretim II. kademedeki çalışan öğretmenlere göre daha fazla olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç ilköğretim I. kademedeki çalışan öğretmenlerin ödül aldıklarında daha fazla güdülendikleri ile ilişkilendi.

V.3. ÖNERİLER

1. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlere, okul ortamının iyileştirilmesi için daha fazla ödül verilmelidir.
2. İlköğretim okullarında öğretmenlere ödül verecek yöneticiler; ödül verilen öğretmen, evli olması durumunda bekâr olan öğretmene göre ödüle daha fazla anlam verdiğini, ödül verilen öğretmen, bayan öğretmen ise ödüle erkek öğretmene göre daha fazla değer verdiğini göz önünde bulundurmaları gereklidir.
3. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kıdem farklılığına göre ödüle anlam yüklemelerinde bir fark olmadığı bilinerek, öğretmenlere ödül verilmelidir.
4. Okulda yapılan işlere öğretmenin katılması isteniyorsa, yapılan çalışmalar ödülle değerlendirilmelidir.
5. Öğretmenin okula bağlılığı artırılmak istendiğinde öğretmene ödül verilmelidir.
6. Öğretmenlerin kendini geliştirilmeleri istendiğinde, öğretmenler ödülle güdülenmelidir.
7. Öğretmenlere ödül verilirken, verilen ödülün anlamlı olması için gerçekten ödüle layık çalışmaya ödül verilmelidir.
8. Yöneticiler ödül verirken adaletli bir şekilde ödül vermelidir.
9. İlköğretim okullarındaki yöneticiler, ödüller konusunda öğretmenler yeterli ölçüde bilgilendirmelidir, gerektiğinde toplantılarda verilen ödüller açıklanmalıdır.
10. Yöneticiler yapılan her çalışmaya aynı öğretmenleri görevlendirmemelidir.
11. Yöneticiler, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yaptıkları çalışmalar sonucunda ödül alabilecekleri beklentisi içinde olmalarını sağlayarak, öğretmenlerin mutlu olmasını sağlamalıdır.
12. Yöneticiler verdikleri ödüller ile ileriye dönük yapılmasını istedikleri çalışmalara öğretmenleri teşvik etmelidirler.
13. Yöneticiler kendilerine yakın kişilere ödül vererek, diğer öğretmenlerin ödül beklentilerinin bitmesine neden olmamalıdır.

14. Yöneticiler ödülün önemi ile ilgili bilgilendirilmeli, ödül verilirken nelere dikkat etmeleri gerektiği konusunda gerekirse bu işin uzmanlarınca seminere alınmalıdır.
15. Yöneticiler ödül verirken çalıştıkları kurumun amaçları doğrultusunda yapılan çalışmaları teşvik edecek şekilde ödül vermelidirler.
16. Yöneticiler öğretmenlere ödül verirken, öğretmenlerin kişisel olarak neye önem verdiklerini düşünerek ve sorgulayarak onları motive edecek en uygun ödül yöntemini bulmalıdırlar.
17. Yöneticiler aynı kişilere sürekli ödül vererek diğer kişilerin ödül beklentisini bitirmemelidir, farklı kişilere ödül vermeye çalışmalıdır.
18. Yönetici çalışmayan bir öğretmene ödül verdiğinde, bütün çalışan öğretmenlere psikolojik olarak ceza verdiğini bilerek, doğru kişilere ödül vermelidir.
19. Başarılı yöneticilerin en önemli özelliklerinden birisinin, ödülün önemini bilmeleri aynı zamanda onu iyi kullanabilmeleri olduğu, yöneticilerin göz ardı etmemeleri gereken, hayati öneme sahip bir düşünceleri olması gereklidir.

KAYNAKLAR

- [1] Aksan, Göktuğ. “Motivasyon El Kitabı”, İstanbul: Rota Yayıncılık, 1997
- [2] Bakioğlu, Ayşen. “Öğretmenin Kariyer gelişiminde Müdürün Görevleri”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı:28, Güz2001
- [3] Balcı, Esergül.”Türk Milli Eğitim Sisteminde Ödül Kavramı ve Yılın Öğretmeni Ödülü(Doktora Tezi)”,Ankara: Hacettepe Üniversitesi,1998
- [4] Bayram, Hikmet. “Öğretmen Ödüllerinin İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenleri Güdüleme Derecesi” , Çağdaş Eğitim, Sayı:280, Ekim2001
- [5] Bursalıoğlu, Ziya.”Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış”,Ankara: Pegem Yayıncılık,1994
- [6] Cemaloğlu, Necati. “Öğretmenin Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü”, Milli Eğitim, Sayı:153–154, Kış-Bahar2002
- [7] Deniz, Avni. “Eğitim Yöneticilerine Öneriler”, İstanbul: Zambak Yayınları, 2004
- [8] Eren, Erol. “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş.,1998
- [9] Hanks, Kurt. “İnsanları Motive Etme Sanatı”, İstanbul: Alfa Yayıncılık, 1999
- [10] Okutan, Mehmet. “Sınıf Yönetimi”, İstanbul: Pegem Yayıncılık, 2000
- [11] Remzi Y, Kıncal.”Eğitim Bilimine Giriş”, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,2006
- [12] Sabancı, Ali.”Ödül Sistemi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı:19, Yaz1999
- [13] Sabuncuoğlu, Z; Tüz, M: “Örgütsel Psikoloji”, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1995
- [14] Sünbül, Ali Murat. “Öğretmen Niteliği ve Öğretimdeki Rollerini”, Eytepe Eğitim Yönetimi, Sayı:4, Güz1996

- [15] Şahin, S ; “Okul Müdürü ve Öğretmenler ile Okulun Bazı Özellikleri Açısından Okul Kültürü Üzerine Bir Değerlendirme”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı:39, Yaz 2004
- [16] Töremen, Fatih. “Yönetimsel Motivasyon: Okul Yöneticisinin Rolü”, Eğitim ve Bilim, Sayı:116, Nisan2005
- [17] Ünal, S; Ada, S: “Öğretmenlik Mesleğine Giriş”, Marmara Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2004
- [18] Ünal, S; Ada, S: “Sınıf Yönetimi”, Marmara Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2003
- [19] Yavuz, Adem. “Kurum kültürü Geliştirilmesi Açısından Öğretmenin Mesleki Aidiyet ve Mesleki Etik Evrenine Yeniden Bir Anlam Kazandırmalıyız” , Çağdaş Eğitim, Sayı:275, Nisan2001

Tezler

- [1] Aladağ, Ayten: “Dışsal Ödüllendirme ve Dışsal Ödüllendirmenin İşgören Güdülenmesine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2000
- [2] Uğur, M.Hanifi: “Meslek Liselerinde Öğretmen Yeterlilikleri”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2006

İnternet Kaynakları

- [1] <http://www.ogretmenlik.com/sozluk.htm>,25.12.2006
- [2] <http://tdkterim.gov.tr/terim.php?kelime=%F6d%FC1&hng=md>,11.10.2006
- [3] <http://www.odevturk.com/odev.asp?id=2590>,13.11.2006
- [4] <http://tdkterim.gov.tr/terim.php?kelime=ceza&hng=md>,13.12.2006
- [5] <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/can.htm>,16.12.2006
- [6] <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/153-154/cemaloglu.htm>,16.12.2006
- [7] <http://web1.kariyer.net/KariyerRehberi/index.kariyer?arn=&sid=&xx01=92&xx02=2>,25.12.2006
- [8] <http://www.mcozden.com/INSANKAYNAKLARI/ikf7my.htm>, 20.12.2006
- [9] http://www.kobifinans.com.tr/bilgi_merkezi/020703/5894/5, 21.12.2006

EKLER

EK.1:

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Bu çalışmada ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul ortamını iyileştirmelerinde ödülün etkisi incelenmektedir. Elde edilecek veriler yüksek lisans tezi hazırlanmasında kullanılacaktır. Elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlara göre topluca değerlendirilecektir. Bu nedenle ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmanın gerçekliği ve güvenilirliği açısından lütfen bütün soruları okuyunuz ve mutlaka her soruyu cevaplandırınız. Size en doğru olan seçeneği mutlaka doğru yere işaretlemeye dikkat ediniz. Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederiz.

Danışman
Prof. Dr. Semra ÜNAL

Yüksek Lisans Öğrencisi
Ahmet COŞKUN

I.BÖLÜM

Aşağıdaki seçeneklerden size uygun olanın içine (X) işareti koyarak cevaplayınız.

- 1) Cinsiyetiniz: a) Bayan () b) Bay ()
- 2) Medeni durumunuz nedir? a) Evli () b) Bekâr ()
- 3) Mesleki kıdeminiz, a) 0–5 yıl () b) 6–10 yıl () c) 11–15 yıl ()
d) 16–20yıl () e) 21yıl ve üstü ()
- 4) Çalıştığınız kurum, a) İlköğretim I. Kademe ()
b) İlköğretim II. Kademe ()

II. BÖLÜM

Aşağıdaki her cümleyi sırayla okuyunuz. Her ifadeye 5 4 3 2 1 ölçekleri ile cevap verilecektir. **A** = Kesinlikle Katılmıyorum, **B**= Katılmıyorum, **C**= Kararsızım, **D**=Katılıyorum, **E**= Kesinlikle Katılıyorum olarak olumsuzdan olumluya doğru sıralanmıştır. Size hangisi uygun ise o alana (X) veya (+) işareti koyunuz.

	A	B	C	D	E
1) Ödül almak, daha fazla sorumluluk almaya neden olmaktadır.	1 ()	()	()	()	()
2) Ödül almak, okul ortamında saygınlığımı artırır.	2 ()	()	()	()	()
3) Ödül almak, düşünce ve fikirlerimin ne kadar önemli olduğunu hissettirir.	3 ()	()	()	()	()
4) Ödül almak, okulda daha etkili çalışmama neden olur.	4 ()	()	()	()	()
5) Ödül almak, sürekli okuyan, araştıran bir kişi olmamı gerektirir.	5 ()	()	()	()	()
6) Ödül aldığımda, sürekli kendimi sorgulayan bir kişi olurum.	6 ()	()	()	()	()
7) Çalışmalarımın takdir edilmesi beni mutlu eder.	7 ()	()	()	()	()
8) Ödül aldığımda, işimi daha iyi yapabilmek için çaba harcarım.	8 ()	()	()	()	()
9) Alınan her ödülü değerli bulmam.	9 ()	()	()	()	()
10) Ödül almak, okula bağlılığımı artırmaz.	10 ()	()	()	()	()
11) Ödül alınmaya değer bir çalışma yapıldığında, ödül verilirse o zaman verilen ödül daha anlamlı olur.	11 ()	()	()	()	()
12) Ödül almak, kendi başarı duygumu tatmin etmemi sağlar.	12 ()	()	()	()	()
13) Okulun adını duyuracak sosyal etkinliklere daha fazla zaman ayırırım.	13 ()	()	()	()	()
14) Yöneticilerin yapılan çalışmaları dikkatle değerlendirerek ödül verdiklerini düşünüyorum.	14 ()	()	()	()	()
15) Yöneticilerin kendilerine yakın kişilere ödül verme eğiliminde olduklarını gözlemliyorum.	15 ()	()	()	()	()
16) Çalışmalarım ödüllendirildiğinde, üreticiliğimi ortaya koyma isteğim artmaktadır.	16 ()	()	()	()	()
17) Ödül aldığımda, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin benden beklediklerinin arttığını görüyorum.	17 ()	()	()	()	()

Aşağıdaki her cümleyi sırayla okuyunuz. Her ifadeye 5 4 3 2 1 ölçekleri ile cevap verilecektir. **A** = Kesinlikle Katılmıyorum, **B**= Katılmıyorum, **C**= Kararsızım, **D**=Katılıyorum, **E**= Kesinlikle Katılıyorum olarak olumsuzdan olumluya doğru sıralanmıştır. Size hangisi uygun ise o alana (X) veya (+) işareti koyunuz.

	A	B	C	D	E
18) Ödül aldığımda, okulda yapılacak etkinliklerde ilk akla gelen kişi oluyorum.	18 ()	()	()	()	()
19) Her çalışmanın içinde bulunmam nedeniyle yorgunluk hissediyorum.	19 ()	()	()	()	()
20) Okul yöneticileri geliştireceğim projelerle okulun başarılarını yükseltme beklentisi içindedirler.	20 ()	()	()	()	()
21) Ödül yeni çalışmalar için güdüleyici olmaktadır.	21 ()	()	()	()	()
22) Ödüller konusunda öğretmenlerin bilgilendirilmesi rekabeti arttıracaktır.	22 ()	()	()	()	()

III. BÖLÜM

Bu konuda belirtmek istediğiniz başka düşünceleriniz varsa lütfen bu bölüme yazınız.

ÖZGEÇMİŞ

1972 yılında Karabük'te doğdu. İlkokul eğitimini Karabük'te tamamladı. Ortaokulu eğitimini Kastamonu'nun Devrekâni ilçesinde, lise eğitimini Kastamonu Endüstri Meslek Lisesi'nde tamamlayarak, 1992 yılında Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi'nde, Elektrik Bölümü'nde lisans eğitimine başladı. 1996 yılında lisans eğitimini tamamlayarak, aynı yıl Milli Eğitim Bakanlığı'nda, İstanbul ilinde Denizcilik Su Ürünleri Meslek Lisesi'nde teknik öğretmen olarak göreve başladı. 1998–1999 yılları arasında yedek subay olarak askerlik görevini tamamladı. Halen adı değiştirilmiş olan Barbaros Hayrettin Paşa Denizcilik Meslek Lisesinde öğretmenlik görevine devam etmekte olup, evli ve iki çocuk babasıdır.

