

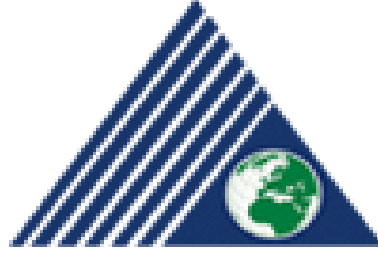
**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖZEL OKULLARDA ÇALIŞAN YABANCI DİL ÖĞRETMENLERİNİ MOTİVE
EDEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ (İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)**

H. Hüseyin TÜRKOĞLU

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

İSTANBUL - 2007



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖZEL OKULLARDA ÇALIŞAN YABANCI DİL ÖĞRETMENLERİNİ MOTİVE
EDEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ (İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)**

H. Hüseyin TÜRKOĞLU

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

DANIŞMAN

Doç. Dr. Halil EKŞİ

İSTANBUL - 2007


**ÖZEL OKULLARDA ÇALIŞAN YABANCI DİL ÖĞRETMENLERİNİ
MOTİVE EDEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ (İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)**

Hacı Hüseyin TÜRKOĞLU

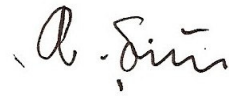
ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Halil EKŞİ



Üye : Yrd.Doç.Dr. Ahmet ŞİRİN



Üye: : Dr. Mustafa OTRAR



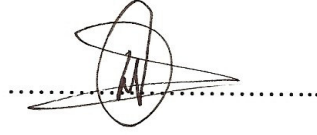
Yüksek Lisans Tez Kurulu Tarafından Onay Tarihi: 24/05/2007

24/05/2007

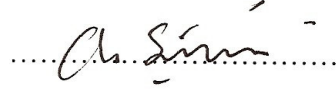
TUTANAK

H. Hüseyin TÜRKÖĞLU, 24/05/2007 tarihinde ' ÖZEL OKULLARDA ÇALIŞAN YABANCI DİL ÖĞRETMENLERİNİ MOTİVE EDEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ (İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)' başlıklı tezini savunmuş ve başarılı olduğu oy birliği ile kabul edilmiştir.

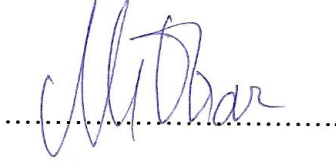
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Halil EKŞİ



Üye : Yrd.Doç.Dr. Ahmet ŞİRİN



Üye: : Dr. Mustafa OTRAR



İÇİNDEKİLER

Sayfa

İÇİNDEKİLER	i
SİMGELER LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÇİZELGELER LİSTESİ	vi
ÖNSÖZ	xxiii
ABSTRACT	xxiv
ÖZET	xxv

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	5
1.3. Arastırmanın Amacı.....	5
1.3.1.Arastırmanın Alt amaçları.....	5
1.4.Arastırmanın Önemi.....	6
1.5. Arastırmanın Sayıltıları.....	7
1.6. Arastırmanın Sınırlılıkları.....	7
1.7.Tanımlar.....	8

BÖLÜM II

İLGİLİ LİTERATÜR	9
2.1. Özel Öğretim.....	9
2.1.1. Özel Okulların Tanımı.....	9
2.1.2. Özel Okulların Amaçları.....	10
2.1.3. 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu.....	13
2.2. Yabancı Dil Eğitimi.....	13
2.3.Güdüleme (Motivasyon).....	15
2.3.1 Güdülemenin Tanımı ve Önemi.....	15
2.3.2.Güdüleme (Motivasyon) Kuramları.....	16
2.3.2.1. İçerik Kuramları.....	16
2.3.2.1.2. Maslow'un Gereksinimler Kuramı.....	17
2.3.2.1.2.1 Gereksinimler Zinciri.....	17

2.3.2.1.3. Herzberg'in İki Faktör Kuramı.....	19
2.3.2.1.4. Clayton Alderfer'in Erg Kuramı.....	20
2.3.2.2. Süreç Kuramları.....	21
2.3. 2.2.1. Vroom'un Beklentiler Kuramı.....	22
2.3.2.2.2. Lawler ve Porter'in Ümit Kuramı.....	22
2.4. Güdülemde Kullanılan Özendirme Araçları.....	23
2.4.1 Sosyo-ekonomik Araçlar	23
2.4.1.1 Gelir.....	23
2.4.1.2. Güvenlik.....	23
2.4.1.3. Örgütsel ve Yönetimsel Araçlar	24
2.4.1.4. Eğitim.....	24
2.4.1.5. Yükselme Olanakları.....	24
2.4.1.6. Şikayet Mekanizmasının Etkin Kılınması	25
2.4.1.7. Kararlara Katılma Olanaklarını Sağlama.....	25
2.4.1.8. İletişim.....	25
2.4.1.9. Eşitlik	26
2.4.10. Eğlenceli İş Ortamı.....	26
2.4.11. İş Göreni İşe Alıştırma Programı.....	26
2.4.12. İş Tatminin Sağlanması.....	27
2.4.12. İş Görenin Moralinin Yükseltilmesi.....	27
2.4.13. Yönetici Davranışları.....	28
2.4.2. Psiko-Sosyal Araçlar.....	31
2.4.2.1. Statü.....	31
2.4.2.2. Kişisel Yetke ve Güç Kazandırma.....	32
2.4.2.3. İş görene Danışmanlık Hizmeti.....	32
2.4.2.4. Rekabet.....	33
2.4.2.5. Özel Yaşama Saygılı Olma.....	33
2.4.2.6. Sosyal Katılım.....	33
2.5. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	34
BÖLÜM III	
YÖNTEM.....	47

3.1. Araştırma Modeli.....	47
3.2. Evren ve Örneklem.....	47
3.3. Verilerin Toplanması.....	47
3.4. Veri Toplama Araçları.....	48
3.5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	48

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM.....	50
4.1. Grubun Genel Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzdeler.....	50
4.2. Motivasyon Faktörleri Anketi (Bölüm II)'e İlişkin Bulgular ve Yorum.....	57
4.2.1. Motivasyon Faktörleri Anketi (Bölüm III)'e İlişkin Bulgular ve Yorum.....	66
4.2.2. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Cinsiyet).....	71
4.2.3. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Yaş).....	79
4.2.4. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Medeni Durum).....	88
4.2.5. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Kıdem).....	96
4.2.6. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Yöneticilik Deneyiminin Olup Olmaması).....	105
4.2.7. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Ailede Başka Öğretmen Bulunup Bulunmaması).....	113
4.2.8. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Kıdem).....	122
4.3. Motivasyon Öncelikleri Anketi Bulguları ve Yorumlar.....	131

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTISMA ve ÖNERİLER.....	134
5.1.Sonuç ve Tartışma.....	134
5.1.1. Alt Amaçlara İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	136
5.2. Öneriler.....	139
EKLER.....	141
KAYNAKLAR.....	148

SİMGELER LİSTESİ

n: Frekans

Sd: Serbestlik Derecesi

ss: Standart Sapma

x : Aritmetik Ortalama

%: Yüzde

p: Anlamlılık Derecesi (significance)

KISALTMALAR LİSTESİ

AB:	Avrupa Birliği
TED:	Türk Eğitim Derneği
TKY:	Toplam Kalite Yönetimi
SPSS:	Statistical For Social Sciences
TMQ:	Teacher Motivation Questionnaire
LEA:	Local Education Authority
ESM :	Experience Sampling Method
KPSS:	Kamu Personeli Seçme Sınavı

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 4.1. Cinsiyet Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	49
Çizelge 4.2. Yaş Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	50
Çizelge 4.3. Medeni Hal Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	50
Çizelge 4.4. Çocuk Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	50
Çizelge 4.5. Mesleki Kıdem Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	51
Çizelge 4.6. Mesleki Kıdem Değişkeni İçin (Gruplandırılmış) f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	51
Çizelge 4.7. En Son Mezun Olunan Okul Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	52
Çizelge 4.8. En Son Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	52
Çizelge 4.9. İdari Görev Alıp Almama Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	53
Çizelge 4.10. Şu Ana Kadar Çalışılan Okul Sayısı Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	53
Çizelge 4.11. Ailede Başka Öğretmen Olup Olmaması Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	54
Çizelge 4.12. Okuldaki Çalışma Şekli Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	54
Çizelge 4.13. Çalışılan Okulun Türü Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	54
Çizelge 4.14. En Çok Hangi Kademedeki Çalışmaktan Hoşlanıldığı Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	55
Çizelge 4.15. Gelir Düzeyi Değişkeni İçin f , % , % _{gec} ve % _{yig} Değerleri.....	55

Çizelge 4.16. Görev Yapılan Okulun İmkânları Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	55
Çizelge 4.17. Mesleki yayınları Takip Etme Sıklığı Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	56
Çizelge 4.18. Maaş ve Maddi İmkânlar Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	56
4.19. Motivasyon Faktörleri Anketi (Bölüm III)'e İlişkin Bulgular ve Yorum Haftalık Ders Yüğü Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	57
4.20. Motivasyon Faktörleri Anketi (Bölüm III)'e İlişkin Bulgular ve Yorum Boş Gün Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	57
Çizelge 4.21. Yaz Tatilinin Uzun Olması Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	58
Çizelge 4.22. İş Ortamının Uygar Olması Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	58
Çizelge 4.23. İş Ortamının Huzuru Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	59
Çizelge 4.24. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	59
Çizelge 4.25. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	59
Çizelge 4.26. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	60
Çizelge 4.27. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	60
Çizelge 4.28. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	61
Çizelge 4.29. Öğrencilerin İlgili Ve İstekli Olması Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	61

Çizelge 4.30. Öğrencilerin Başarısı Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	62
Çizelge 4.31. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	62
Çizelge 4.32. Çocukları Eğitme Ve Onlarla Bir Arada Olma Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	63
Çizelge 4.33. İnisiyatif Kullanabilme Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	63
Çizelge 4.34. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	63
Çizelge 4.35. Bölüm 2'yi oluşturan maddelerin betimsel değerleri (Sıralı).....	64
Çizelge 4.36. “Çocukken ne olmak isterdiniz?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	65
Çizelge 4.37. “Öğrencinin Sosyal Hayati Sizi Ne Kadar İlgilendirir?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	65
Çizelge 4.38. “Hangi Yas Grubuna Öğretmenlik Yapmak İstersiniz?” Sorusuna Verilen Hangi Yas Grubuna Öğretmenlik Yapmak İstersiniz?” Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	66
Çizelge 4.39. “Sizce iyi bir öğretmenin en temel özellikleri nedir?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	66
Çizelge 4.40. “Mesleğinizin En Çok Hangi Yönünü Seviyorsunuz?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	67
Çizelge 4.41. “Hiç Mesleğinizi Bırakmayı Düşündünüz mü?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	67
Çizelge 4.42. “Evetse Hangi Mesleği Tercih Ederdiniz?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	68
Çizelge 4.43. “İş Dışındaki Sosyal Hayatınızdan Ne Ölçüde Memnunsunuz” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	68
Çizelge 4.44. “Üniversite Sırasında Alınan Eğitim Yeterli mi?” Sorusuna Verilen Cevaplar	

İçin f , $%$, $%_{gec}$ ve $%_{yig}$ Değerleri.....	69
Çizelge 4.45. Maaş ve Maddi İmkanlar ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	70
Çizelge 4.46. Haftalık Ders Yüğü ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	70
Çizelge 4.47. Bos Gün ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	71
Çizelge 4.48. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	71
Çizelge 4.49. İş Ortamının Uygur Olması ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	72
Çizelge 4.50. İş Ortamının Huzuru ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	72
Çizelge 4.51. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	73
Çizelge 4.52. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	73
Çizelge 4.53. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	74
Çizelge 4.54. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	74
Çizelge 4.55. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	75

Çizelge 4.56. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	75
Çizelge 4.57. Öğrencilerin Başarısı ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	76
Çizelge 4.58. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	76
Çizelge 4.59. Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	77
Çizelge 4.60. İnisiyatif Kullanabilme ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	77
Çizelge 4.61. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	78
Çizelge 4.62. Maaş ve Maddi İmkanlar ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	78
Çizelge 4.63. Haftalık Ders Yükü ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	79
Çizelge 4.64. Boş Gün ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	79
Çizelge 4.65. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	80
Çizelge 4.66. İş Ortamının Uygar Olması ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	80
Çizelge 4.67. İş Ortamının Huzuru ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	81

Çizelge 4.68. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	81
Çizelge 4.69. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	82
Çizelge 4.70. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	82
Çizelge 4.71. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	83
Çizelge 4.72. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	83
Çizelge 4.73. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	84
Çizelge 4.74. Öğrencilerin Başarısı ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	84
Çizelge 4.75. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	85
Çizelge 4.76. Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	85
Çizelge 4.77. İnisiyatif Kullanabilme ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	86
Çizelge 4.78. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	86
Çizelge 4.79. Maaş ve Maddi İmkânlar ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	87

Çizelge 4.80. Haftalık Ders Yüğü ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	87
Çizelge 4.81. Bos Gün ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	88
Çizelge 4.82. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	88
Çizelge 4.83. İş Ortamının Uygur Olması ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	89
Çizelge 4.84. İş Ortamının Huzuru ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	89
Çizelge 4.85. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	90
Çizelge 4.86. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	90
Çizelge 4.87. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	91
Çizelge 4.88. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	91
Çizelge 4.89. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	92
Çizelge 4.90. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	92
Çizelge 4.91. Öğrencilerin Başarısı ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	93

Çizelge 4.92. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	93
Çizelge 4.93. Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	94
Çizelge 4.94. İnisiyatif Kullanabilme ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	94
Çizelge 4.95. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	95
Çizelge 4.96. Maaş ve Maddi İmkanlar ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	95
Çizelge 4.97. Haftalık Ders Yüğü ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	96
Çizelge 4.98. Boş Gün ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	96
Çizelge 4.99. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	97
Çizelge 4.100. İş Ortamının Uygar Olması ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	97
Çizelge 4.101. İş Ortamının Huzuru ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	98
Çizelge 4.102. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	98
Çizelge 4.103. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-	

Square) Analizi Sonuçları.....	99
Çizelge 4.104. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	99
Çizelge 4.105. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	100
Çizelge 4.106. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	100
Çizelge 4.107. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	101
Çizelge 4.108. Öğrencilerin Başarısı ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	101
Çizelge 4.109. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	102
Çizelge 4.110. Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	102
Çizelge 4.111. İnisiyatif Kullanabilme ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	103
Çizelge 4.112. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	103
Çizelge 4.113. Maaş ve Maddi İmkânlar ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	104
Çizelge 4.114. Haftalık Ders Yüğü ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	104
Çizelge 4.115. Bos Gün ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-	

Square) Analizi Sonuçları.....	105
Çizelge 4.116. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	105
Çizelge 4.117. İş Ortamının Uygur Olması ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	106
Çizelge 4.118. İş Ortamının Huzuru ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	106
Çizelge 4.119. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	107
Çizelge 4.120. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	107
Çizelge 4.121. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	108
Çizelge 4.122. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	108
Çizelge 4.123. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	109
Çizelge 4.124. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	109
Çizelge 4.125. Öğrencilerin Başarısı ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	110
Çizelge 4.126. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	110

- Çizelge 4.127.** Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....111
- Çizelge 4.128.** İnisiyatif Kullanabilme ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....111
- Çizelge 4.129.** İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....112
- Çizelge 4.130.** Maaş ve Maddi İmkânlar ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....112
- Çizelge 4.131.** Haftalık Ders Yüğü ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....113
- Çizelge 4.132.** Bos Gün ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....113
- Çizelge 4.133.** Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....114
- Çizelge 4.134.** İş Ortamının Uygur Olması ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....114
- Çizelge 4.135.** İş Ortamının Huzuru ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....115
- Çizelge 4.136.** Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....115
- Çizelge 4.137.** Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....116
- Çizelge 4.138.** Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....116

- Çizelge 4.139.** Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....117
- Çizelge 4.140.** Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....117
- Çizelge 4.141.** Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....118
- Çizelge 4.142.** Öğrencilerin Başarısı ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....118
- Çizelge 4.143.** Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....119
- Çizelge 4.144.** Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....119
- Çizelge 4.145.** İnisiyatif Kullanabilme ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....120
- Çizelge 4.146.** İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....120
- Çizelge 4.147.** Maaş ve Maddi İmkânlar ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....121
- Çizelge 4.148.** Haftalık Ders Yüğü ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....121
- Çizelge 4.149.** Bos Gün ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....122
- Çizelge 4.150.** Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık

Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	122
Çizelge 4.151. İş Ortamının Uygar Olması ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	123
Çizelge 4.152. İş Ortamının Huzuru ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	123
Çizelge 4.153. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	124
Çizelge 4.154. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	124
Çizelge 4.155. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	125
Çizelge 4.156. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	125
Çizelge 4.157. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	126
Çizelge 4.158. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	126
Çizelge 4.159. Öğrencilerin Başarısı ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	127
Çizelge 4.160. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	127
Çizelge 4.161. Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	128
Çizelge 4.162. İnisiyatif Kullanabilme ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup	

Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları....	128
Çizelge 4.163. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları.....	129
Çizelge 4.164. A Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	130
Çizelge 4.165. B Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	130
Çizelge 4.166. C Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	131
Çizelge 4.167. D Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	131
Çizelge 4.168. E Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	132
Çizelge 4.169. F Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri.....	132

ÖNSÖZ

Araştırmanın her aşamasında rehberliğinin bendeN esirgemeyen, bilgi ve tecrübeleriyle beni yönlendiren değerli tez danışmanım Doç. Dr. Halil EKSİ hocama, manevi desteklerini hiçbir zaman benden esirgemeyen çok sevgili anne ve babama, bu mesleği yönlendirmeleriyle seçmeme vesile olan kıymetli abim M. Emin TÜRKOĞLU'na, bana İngilizce'yi öğreten ve sevdiren çok değerli öğretmenim Şakir İMAMOĞLU'na, bugünlere gelmemde emeği olan tüm öğretmenlerime, yıllardır beraber çalıştığım acısıyla, tatlısıyla bir çok anılar paylaştığım zümre arkadaşlarım Emiliya CELİLOVA hanımefendiye ve Ramazan YILDIRIMEL kardeşime, canımdan çok sevdiğim kardeşlerim Ayşe DÖLEK ve İbrahim TÜRKOĞLU'na ve bu çalışmanın ortaya çıkmasında ilgilerini esirgemeyen, fikirlerini benimle paylaşan meslektaşlarıma içtenlikle teşekkür ediyorum.

ABSTRACT

The purpose of this research is to put forward the relationship between demographic variables and motivation factors of primary school teachers and secondary school teachers who work in the private primary schools. The research was applied on the 204 classroom English teachers who work in both Anatolia and Europe part of İstanbul. In the study, Personal Information Form, Motivation Questionnaire rectified by Tziavia (2003) and Motivation Priorities Questionnaire were used.

Frequencies and ranges of demographic variables of the sample teachers determined. After that, \bar{x} , ss , $Sh_{\bar{x}}$ values were determined for the total scores. Chi-square analysis was applied to test the relationship between motivation factors and sex, age, marital status, year of teaching, managerial experience, if other teachers have in the family, and school type.

In this study the relation between the motivation factors and sex, age, marital status, year of teaching, managerial experience, if other teachers have in the family, and the school type of the sample teachers were put forward. Results of the study have been compared with previous studies and discussed in teacher's job motivation

Keywords: Teacher's Job Motivation, History of Private Schools in Turkey, English Teachers, Foreign Language Teaching.

ÖZET

Bu araştırmada özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan İngilizce öğretmenlerin demografik özellikleri ile öğretmenleri motive eden faktörler arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Çalışma İstanbul ili Avrupa ve Anadolu yakasında bulunan Özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan 204 İngilizce öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bağımsız değişkenler hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, Tziavia (2003) tarafından geliştirilen *Motivasyon Faktörleri Anketi* ve *Motivasyon Öncelikleri Anketi* kullanılmıştır.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için \bar{x} , ss, $Sh_{\bar{x}}$ değerleri saptanmıştır. Ardından ki-kare (chi-square) analizlerine geçilmiştir. Bu bağlamda, motivasyon faktörlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, daha yöneticilik deneyiminin bulunup bulunmaması, ailede başka bir öğretmenin bulunup bulunmaması ve okul türü değişkenlerine bağımlı olup olmadığını belirlemek amacıyla ki-kare (chi-square) analizleri gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler bilgisayarda “SPSS for Windows ver:13.0” programında çözümlenmiş, manidarlıklar .05 düzeyinde sınanmıştır.

Araştırma ile Özel Okullarda Çalışan İngilizce Öğretmenlerinin motivasyon faktörlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, daha yöneticilik deneyiminin bulunup bulunmaması, ailede başka bir öğretmenin bulunup bulunmaması ve okul türü değişkenlerine bağımlı olup olmadığını ortaya konmuştur. Araştırma sonuçları öğretmen motivasyonu ile ilgili daha önceki araştırmalarla karşılaştırılmış ve tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen Motivasyonu, Özel Okulların Tarihçesi, İngilizce Öğretmenleri, Yabancı Dil Öğretimi

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, alt amaçları, önemi, sayıtlıları, sınırlılıkları ve araştırmada adı geçen terimlerin tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problemin Durumu

Türkiye’de son yıllarda eğitimle ilgili yapılan tartışmaların büyük bir bölümünün özel okullar odaklı olduğu görülmektedir. Buna karşın özel okullarda öğrenim gören öğrenci sayısı hala %2’ ler civarındadır. Bu da son on yıl içerisinde özel okullara giden öğrenci sayısında önemli bir artış olmadığını göstermektedir. Ne var ki gelişmiş ülkelerde özel okullaşmanın oranı Türkiye ile karşılaştırılmayacak oranda yüksektir. Mesela Belçika’da özel okul öğrencilerinin toplam öğrenciler içindeki oranı ilköğretim kademesinde %55, ortaöğretimde ise %65’dir. Hollanda’da ilköğretimde %68, ortaöğretimde %72’dir. Genel bir ifade ile AB özel okul öğrencilerinin toplam öğrenciler içindeki oranı ilköğretimde %26, ortaöğretimde %27’dir (Erdoğan, 2003).

AB’ye girme sürecinde her alanda büyük aşamalar kaydeden Türkiye eğitim alanında da değişimlere ayak uydurmak ve eğitimle ilgili normlarını en kısa sürede AB’ye uyumlu hale getirmek zorundadır. Ancak devlet bu süreçte özel sektörün desteğini almak zorundadır. Devlet okullarının yanı sıra özel okullarında yaygınlaşma zorunluluğu görülmektedir. Bu da eğitimde doğala bir rekabeti doğuracak ve eğitim alanında verilen hizmetlerin oranı ve kalitesi yükselecektir. Bu şekilde devlet kendi üzerine düşen yükün bir kısmını özel okullara bırakmış olacaktır.özel okulların en büyük özelliklerinden birisi de kendi imkanlarını yaratarak kalite bir eğitim verme çabası içinde olmalarıdır. Ülkemizde özel okullar eğitim adına nitelikli eğitim sağlamakta, dünyada eğitimle ilgili geliştirilen yeni programları takip edip uygulamakta ve en son teknolojileri eğitim alanında kullanmakta son derece başarı olmuş kurumlardır.

Özel okulların başarılı oldukları bir diğer önemli alanda yabancı dil öğretimidir. Türkiye’de İngilizce kullanımı sınıf ortamı ile sınırlıdır. Bu durumda sınıf ortamını mümkün olduğu kadar İngilizce’nin kullanıldığı (authentic) ortama yakın bir şekilde donatmak İngilizce eğitimi açısından önemlidir. Bu ortama sağlama konusunda özel okulların büyük bir kısmı yeterli çabayı göstermektedirler. Devlet okullarında İngilizce eğitimi 4. sınıftan itibaren haftada 3 saat olarak verilirken özel okulların hemen hemen hepsinde İngilizce eğitimi anasınıfından itibaren başlanmaktadır. Haftalık İngilizce ders saatleri farklılık arz etmektedir. Anasınıfında bile 12 ve üzeri ders saati İngilizce eğitimi veren özel okullar mevcuttur.

Özel okullar devlet okulları ile karşılaştırıldığında fiziki imkanlar olarak daha iyi durumdadırlar. Ne varki okulda verimin sağlanmasında fiziki şartlar tek başına belirleyici unsurlardır diyemeyiz. Personelin okulda bulunan fiziki şartları ve imkanları en iyi biçimde kullanabilmesi için gerekli düzenleme ve planlamanın yapılması, personeli okulun kendisine sunduğu fiziki imkanları maksimum verimde kullanmaya teşvik etmek gerekmektedir.

Okulda verimin sağlanabilmesi için personelin moralli olması da önemlidir. Morali yükseltmek için yöneticiler çalışanlar için iyi bir örnek olmaları gerekmektedir, bilinçli bir şekilde çalışanlarda hizmet duygusunu uyandırmaları gelmektedir (Tutum, 1979). Okul içinde öğretmenin moral ve motivasyonunun, yaptığı iş ve iş arkadaşlarıyla olan iletişim düzeyi, kişiliğine değer verilmesi, statüsü ve okul müdürünün ona karşı takındığı tavır ile yakından ilgili olduğu belirtilmektedir (Bingöl, 1984). Bununla birlikte bireyi sürekli mutlu kılan bir doyum noktası da yoktur. Motivasyonunun esas gereksinimlerin karşılanmasıdır (Hanks, 1999). Gereksinimler kişiden kişiyi değişkenlik gösterebilir, bir bireyi motive eden bir durum başka bir bireyde motive edici bir unsur olmayabilir. Burada okul müdürleri çalışanlarını iyi tanımak ve onları motive eden unsurları iyi tespit etmek zorundadırlar.

“Okul yöneticileri okulun geleceğine yönelik bir vizyona sahip olmalı ve sürekli olarak bu vizyona ulaşmaya yönelik çaba harcamaları gerekir. Okul müdürlerinin rehberliğinde okul personeli tarafından ortaklaşa geliştirilmiş yazılı bir vizyon ifadesi olması gerekir. Böylece

okulun nereye gittiği hakkında okul çapında bir uzlaşma sağlanmış olur ve okul müdürleri hedefe ulaşmaya yardım etmeye çalışır.” (Aytaç, 2000).

Uzun yıllar boyunca bir çok araştırmacı motivasyon konusuyla ilgili çalışmış ve çeşitli araştırmalar yapmışlardır. Bu araştırmacıların büyük çoğunluğu motivasyonu insan davranışlarının ardındaki itici gü çölarak görür. Motivasyon insan davranışlarını harekete geçiren,ve yönlendiren içsel bir süreçtir.

İş motivasyonu içsel olduğu kadar dışsal kaynaklı bir dizi gücün bireyin o işle ilgili davranışlarını etkilemesi ,belirlemesi olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle iş motivasyonu bireyin bir organizasyondaki adanmışlık düzeyini belirleyen psikolojik güçlerdir.

Bireyin o organizasyonda sergileyeceği davranış tipini belirleyen, ne miktarda disiplinli çalışacağına karar vermesini sağlayan iki tip iş motivasyonu vardır:

- a. İçsel kaynaklı iş motivasyonu: organizasyonun menfaati ön planda tutulan, hareket noktasını içsel bazı ihtiyaçlardan alan davranışlar.
- b. Dış kaynaklı iş motivasyonu: sadece ceza almaktan kaçınma amacıyla veya ödül alma amaçlı sergilenmiş davranışlar (Hankett, 1979).

Bireyin bir davranışı sergileme sebeplerini ile motivasyon arasında sıkı bir ilişki olduğundan dolayı bu noktadan itibaren bazı bireylerin öğretmenlik, özellikle yabancı dil öğretmenliğini seçmede etkili olan bazı motivlerle ilgili yapılmış bazı çalışmalara değinmek gerekir.

Bazı bireylerin meslek olarak öğretmenliği seçmelerin sebepleri üç ana katogoride sınıflandırılır:

- a. Diğerkamlık sebepler: bireyin iyi öğrenciler yetiştirerek topluma faydalı olma isteğinden dolayı öğretmenliği meslek olarak seçmek istemesi .
- b. Gerçekçil sebepler: bireyin öğretmenlik mesleğiyle ilgili şeylere ilgi duymasından dolayı öğretmenliği meslek olarak seçmek istemesi.

c. Dışsal sebepler: bireyin öğretmenliği tatil süresi, maaş, toplumsal statü gibi bazı fiziksel getirilerden dolayı seçmek istemesi (Kyriakou, 1999).

Bunlara ek olarak bazı öğretmen adayların öğretmenlik mesleğini seçmelerinde etkili olan sebepler şunlardır:

- Öğretmenliği eğlenceli bir meslek olarak görmeleri
- Çocuklarla çalışıyor olmak
- Çocuklara yardım etme isteği
- Uzun tatiller
- Sosyal hayatlarına zaman ayırma imkanının fazla olması (Kyriakou, 1999).

Öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen sebepler üzerinde yapılan bazı çalışmalarda topluma faydalı olabilme, pozitif sosyal ilişkiler kurabilme bir başka bir deyişle sistem içinde olabilme veya kalabilme gibi içsel faktörlerin öğretmenlerin motivasyon düzeyini arttırdıkları görülmektedir (Spuk, 1974).

Eğitim kurumlarındaki müdür veya idari birim, öğretmenlerin motivasyon düzeyini arttırmak için şu şartları sağlamalıdır:

1. Öğretim ve öğrenimin bir okulun en temel faaliyeti olduğunun bilincinde olmak.
2. Okulun eğitim amaçları ve eğitim ihtiyaçları hakkında kesin ve net bir dilde açıklama yapmak.
3. Okulun kaynaklarını etkili ve adil bir şekilde paylaşmak.
4. Öğretmenleri karar alma sürecine katmak.
5. Okuldaki öğretmenlere saygı ve güven hissi telkin ederek onların özgür kararlar alma becerilerini geliştirmede yardımcı olmak.
6. Öğretmenlerin karşıt fikirlerini ileri sürebileceği özgür bir ortam oluşturmak.
7. Öğretmenlerin yaptıkları çalışmaları ve verdikleri emekleri takdir etmek.
8. Kabul edilebilir beklentileri karşılamak.
9. profesyonel geri-bildirim almak.
10. Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine olanaklar sağlamak.
11. İş ortamında her türlü güvenlik tedbirlerini almak
12. Güven telkin etmek.

13. Eğitim ve öğretime katkı yapacak her türlü desteği sağlamak , hizmet-içi eğitim olanakları oluşturmak (Fox, 1986).

Yabancı dil öğretmenleri üzerine yapılan bir çok araştırmada yabancı dil öğretmenlerinin motivasyon düzeyinin öğrencilerin performansını etkilediği görülmüştür. Öğrencilerin seviyesi ve derse yaklaşımlarının yabancı dil öğretmenlerinin adanmışlık düzeylerini belirlemede en az kullandıkları ders materyellerinin uyumluluğu, çalışma arkadaşları olan iletişim düzeyleri ve okul müdürlerinin tutumları kadar etkili olduğu görülmüştür (Freeman, 1994).

Yabancı dil öğretmenlerinin motivasyon düzeyini etkileyen diğer bir faktörde ekonomik nedenlerden dolayı birden fazla kurumla çalışıyor olmaları sonucu bir organizasyona ait olma hissini yitirmiş olmalarıdır.

1.2. Problem Cümlesi

Özel okullarda çalışan yabancı dil öğretmenlerini motive eden faktörler nelerdir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı; İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan Özel ilköğretim Okullarında çalışan yabancı dil öğretmenlerini(İngilizce) motive ve demotive eden faktörleri tanımlamaktır.

1.3.1 Araştırmanın Alt Amaçları

Amacı gerçekleştirmek için çalışmada şu sorulara yanıt aranmıştır;

1. Özel okullarda çalışan yabancı dil öğretmenlerin motivasyon faktörleri “cinsiyet” değişkenine bağımlı mıdır?

2. Özel okullarda çalışan yabancı dil öğretmenlerin motivasyon faktörleri “yaş” değişkenine bağımlı mıdır?
3. Özel okullarda çalışan yabancı dil öğretmenlerin motivasyon faktörleri “medeni durum” değişkenine bağımlı mıdır ?
4. Özel okullarda çalışan yabancı dil öğretmenlerin motivasyon faktörleri “mesleki durum” değişkenine bağımlı mıdır ?
5. Özel okullarda çalışan yabancı dil öğretmenlerin motivasyon faktörleri “daha yöneticilik deneyiminin bulunup bulunmaması” değişkenine bağımlı mıdır ?
6. Özel okullarda çalışan yabancı dil öğretmenlerin motivasyon faktörleri “ailede başka bir öğretmenin bulunup bulunmaması” değişkenine bağımlı mıdır ?
7. Özel okullarda çalışan yabancı dil öğretmenlerin motivasyon faktörleri “okul türü” değişkenine bağımlı mıdır ?

1.4. Araştırmanın Önemi

Günümüzde ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda, İngilizce tüm ülkeler arası siyasi, ekonomik ve kültürel ilişkilerde kullanılan “dünya dili” haline gelmiştir. Bu nedenle ülkemizde de yabancı dil öğretimi daha çok İngilizce öğretimi üzerinde yoğunlaşmıştır.

Günümüzde iletişim hem görsel ve yazılı basın hem de bilgisayar yardımıyla gerçekleştirilmektedir. Bu küresel iletişimin ortak dili İngilizce’dir. İletişim kanallarının hızla artması ülkemizde de işadamları, parlamenterler, yöneticiler gibi her kesimde çalışan kişilerin yabancı dil öğrenmeyi özellikle İngilizce öğrenmeyi talep etmesine neden olmaktadır. Bu büyük talebi gerektiği şekilde karşılayabilme sorumluluğunun büyük ölçüde özel okullar üstlenmiştir. Özel okullar İngilizce öğretiminde iyi eğitim almış öğretmenlere ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak bu öğretmenler aracılığıyla istenilen sonuçlara ulaşılabildiği pek söylenemez.

Öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyonu üzerine yapılmış bazı araştırmalar yapılmış olmasına rağmen özel okullarda çalışan yabancı dil öğretmenlerini güdüleyen faktörlerle ilgili bir araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırma, özel okullarda çalışan yabancı dil öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörler hakkında bilgi edinmek, olumlu ve olumsuz yönde etki eden faktörleri ortaya çıkarmak, motivasyonla ilgili bundan sonra yapılacak olan araştırmalara katkı sağlayacağından önemlidir.

1.5. Araştırmanın Sayıltıları

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket ve ölçeklere samimi ve doğru cevap verdiği varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan ölçme araçları geçerli ve güvenilirlerdir.
3. Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler amaca uygun olarak seçilmiştir.
4. Bu konudaki uzman ve literatür taraması araştırmanın geçerliliği bakımından yeterlidir.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. 2005-2006 Eğitim Öğretim yılı,
2. İstanbul İli Avrupa ve Anadolu Yakası'nda bulunan (özel) ilköğretim ve ortaöğretim okulları,
3. İlköğretim I. ve II. Kademe, ortaöğretim öğretmenleri,
4. “ Motivasyon Faktörleri Anketi”, “ Motivasyon Faktörleri Öncelikler Sıralaması Ölçeği” ile toplanan verilerle,
5. Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.7.Tanımlar

Motivasyon: Motivasyon (güdü) insanı belli bir amaç için harekete geçiren güç demektir, İnsan yaşamına yön veren ve özellik katan çeşitli güdüler vardır. İnsanların bu güdülerinin oluşmasını sağlayan çeşitli gereksinimleri vardır. İlginç olanı ise bu gereksinimlerin kişiden kişiye değişimidir. Güdülenme, bireylerde belirli şeylere karşı duyulan gereksinme

ile başlar. Bir gereksinme ortaya çıktığında bireyde onu karşılama isteği belirir. Birey böylelikle itici bir güçle uyarılmaya başlamıştır. Sonra çeşitli biçim ve yönde davranışlara geçer. Bireyin amacı kendisine gereksinmelere karşı duyduğu isteğin doyumunu sağlamaktır. Birey doyuma yada amaca ulaşmadığı sürece kendisinde bir boşluğun varlığını duyar. Gereksinme karşılandığında amaca ulaşmanın mutluluğunu yaşamaya başlar (Çoğan,2000).

Öğretmen : Resmi veya özel eğitim kurumlarında okuyan öğrencilerin eğitim ve öğrenme yaşantılarının oluşmasına, rehberlik eden, gelişimlerine katkıda bulunan ve yönlendiren kimse.

Özel Okullar: Özel okullar Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzelkişiler tarafından açılan okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim kurumlarıdır (625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu).

BÖLÜM 2

2. İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. ÖZEL ÖĞRETİM

2.1.1 Özel Okulların Tanımı

Özel okullar Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri veya özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzelkişiler tarafından açılan okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim kurumlarıdır (625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu). Özel okullarda yapılan tüm eğitim-öğretim ve sosyal faaliyetler Milli Eğitim Bakanlığının denetimi ve gözetimi altındadır.

Genel olarak giderleri devlet bütçesinden karşılanamayan eğitim-öğretim kurumları özel okul olarak adlandırılır. Osmanlı devleti döneminde kurulmuş olan ilk örgün eğitim-öğretim kurumları olan sıbyan mektepleri ve medreseler büyük ölçüde bir vakfın çatısı altında kuruldukları için aslında bir ölçüde özel öğretim kurumları demek mümkündür. Bugünkü anlamda özel okul kavramına uygun olan okullar batılılaşma hareketlerinin bir sonucu olarak Tanzimat Fermanı'yla (1839) kurulmaya ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Türk Eğitim tarihinde, bugünkü anlamda çerçevesi çizilen özel öğretimin resmi belgelerde yer alması 1856 Islahat fermanına dayanmaktadır. Bu gelişmeden sonra Osmanlı Devletinin egemenliği altındaki her topluma ve cemaate ait özel okullar açılmaya ve yaygınlaşmaya başlamıştır. Özellikle azınlıklar kapitasyonlarla verilen hakları kullanarak çok sayıda özel okul açmışlardır. II. Abdulhamit döneminde Zühtü Paşa tarafından düzenlenen iki arşiv belgesinde o dönemde Osmanlı Devleti toprakları içinde açılmış 392 Protestan ve Amerikan okulu olduğunu göstermektedir (Akyüz , 1970).

Türk özel okullarının açılışına azınlık okullarının açılışı öncülük etmiştir. Osmanlı Devletinin son yıllarında ve Cumhuriyetin ilk dönemlerinde azınlık okullarının yaptığı faaliyetlere kuşkuyla bakılmaktaydı. Bu okulların misyonerlik faaliyetleri yaptıkları,

aslında insani amaçlarla açılmış gibi görünmelerine karşın siyasi, dini, kültürel ve ekonomik amaçlar taşımışlar ve bu yüzden fırsat buldukça, ülkenin politikasına aykırı hareket etme çabası içine girmişlerdir . 3 Mart 1924'te çıkarılan Tevhidi Tedrisat Kanunu (Öğretim Birliği Yasası) ile tüm eğitim-öğretim işleri Milli Eğitim Bakanlığının bünyesinde toplanmış, azınlık okullarına ise dini, siyasi, kültürel propaganda yasağı getirilmiştir. Bu okulların yaptıkları tüm faaliyetler devletin denetimi tabi tutulmuştur. 1926'dan sonra bir çıkarılan bir genelgeyle azınlık okullarının faaliyet alanları daraltılmış ve devletin siyasi politikasına karşı olan eğitim-öğretim yasaklanmıştır.

Azınlık okullarına karşı yapılan bu sınırlamalar ve düzenlemelerden sonra devlet kendi politikasına karşı eğitim-öğretim faaliyeti yürütmeyecek, kendi denetim ve kontrolünde o olan özel okulların açılmasına öncülük etmek amacıyla 31 Ocak 1928 tarihinde Türk Eğitim Derneği'ni (TED) kurulmasını öncülük etmiştir. 1931 tarihinde bu dernek ilk özel okulunu açmıştır. 1965'te çıkarılan Özel Öğretim Kurumları Kanu'ndan sonra getirilen hukuki düzenlemeler özel okulların bu dönemde gelişip, çoğalmasın sağlamıştır. 23.06.1985'te çıkarılan çıkarılan yönetmelikle özel ve tüzel kişilerin özel okul açma girişimleri kolaylaştırılmış, ve kolej diye adlandırılan özel ortaöğretim kurumları hızlı bir şekilde açılmaya başlamıştır. Günümüzde gün geçtikçe özel okulların sayısı artmaktadır. Bu okullar devlet okullarına kıyasla daha kaliteli eğitim verdiklerinden özel okullara rağbet giderek artmaktadır. Bu rağbet özel okullar arasında da bir yarışa ön ayak olmaktadır. Özel okullar her geçen gün veli ve öğrencilere sundukları hizmetlere bir yenisini eklemekte, fiziki ve teknolojik imkanlarını arttırmaktadırlar.

2.1.2. Özel Okulların Amaçları

Özel öğretim kurumlarının amacı 27/05/2005 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Özel Okullar Çerçeve Yönetmeliğin'de şu şekilde belirtilmiştir:

Madde 6- Okulun amacı; öğrencileri Atatürk inkılâp ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin millî, ahlâkî, insanî, manevî ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere

dayanan demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmektir.

Bu amacı gerçekleştirmek üzere;

- a) Öğrencilerin; beden, zihin, ahlâk, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere sahip olarak yetiştirilmelerini sağlamak,
- b) Öğrencileri; hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip ve insan haklarına saygılı kişiler olarak yetiştirmek,
- c) Öğrencilerin; topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirilmelerini sağlamak,
- d) Okulun bir eğitim-öğretim kurumu olmasının yanı sıra, çevrenin bir kültür merkezi olması gerektiğinden hareketle; çevre, aileler ve diğer okullarla iyi ilişkiler kurmak,
- e) Öğrencilerin yetenek ve niteliklerini modern metotlarla geliştirebilmeleri amacıyla program ve projeler geliştirmek, eğitimin kalitesini yükseltmek,
- f) Öğrencilerin ilgi, istek, yetenek ve yaşlarına uygun beceriler kazanarak yüksek öğretim kurumlarına hazırlanmalarını sağlamak,
- g) Öğrencilerin, okuma, anlama, yazılı ve sözlü iletişimde düşüncelerini düzgün ve tutarlı bir şekilde anlatabilmek, toplum içinde rahat konuşup düşüncelerini açıklayabilmek, amacıyla Türkçe'yi çok iyi kullanmalarını sağlamak,
- h) Öğrencilerin müzik, sahne sanatları, resim ve plastik sanatlar gibi güzel sanatlardaki yeteneklerini geliştirmelerini teşvik etmek,
- i) Öğrencilerin, değişik kültürlerin yer aldığı dünyamızdaki güncel olay ve sorunların bilgi ve bilincinde olmalarını sağlayacak, barış ve adalet ülkülerinin yaygınlaşmasına yardımcı olmak,

- j) Öğrencilerin, sosyal ve kültürel hizmetleri de kapsayan eğitici çalışmalara katılmalarını sağlamak,
- k) Öğrencilerde ilgi ve istek uyandırarak onları bilimsel araştırmaya yöneltmek, teorik ve uygulamalı bilimlerde neden-sonuç ilişkilerini anlamalarına olanak hazırlamak,
- l) Öğrencileri; güncel konularda, yakın çevre, yurt ve dünya sorunları üzerinde düşünmeye yönlendirerek olaylara eleştirel bakış açısıyla çözüm üretme becerilerini geliştirmek,
- m) Öğrencilerde; yaşadığımız çevrede toprak, su, hava ve gürültü kirliliğini önlemenin duyarlılığı içinde, çevre bilincini uyandırmak ve onları bu sorunlar üzerinde düşünmeye ve çözüm üretmeye yöneltmek,
- n) Öğrencilerin Atatürk'ün "Yurtta barış, Dünya'da barış" anlayışının felsefesi içinde, öncelikle yurt içinde toplumsal barış ve huzuru sağlamanın önemini kavramalarına ve onları dünyada barış, dostluk ve kardeşliğin asgari koşullarını düşünmeye yöneltmek,
- o) Öğrencileri Ülkemizin Avrupa Birliği'ne giriş ve bütünleşmesinin önemi ile gereği üzerinde düşünmeye; kendi düzeylerinde bu konularda çözüm üretmeye yöneltmek,
- p) Öğrencileri, Ülkemizin ekonomik kalkınmasının ve gelişmesinin kriterleri üzerinde düşünmeye yöneltmek amaç kabul edilmiştir."

2.1.3. 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu

625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu 1961 Anayasanın öngördüğü şekilde 8 Haziran 1965'te çıkarılmış ve 18 Aralık 1965'te yürürlüğe girmiştir (Uygun, 2003). Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nda Türk, yabancı ve azınlık özel okulları ile ilgili düzenleyici ve bağlayıcı hükümler oldukça detaylı bir şekilde belirtilmektedir. Bu okulların uymakla

yükümlü oldukları genel amaçlar, temel ilkeler, bina ve tesislerin standartlarının tayini, kurumlarda öğretmenlik yapacakların nitelikleri, kullanılacak eğitim araç ve gereçlerinin özellikleri vb. belirlenmiştir.

2.2 Yabancı Dil Eğitimi

Günümüzde hızla ilerleyen globalleşme ile beraber, dünyadaki tüm toplumlar dışa açılma ve toplumlararası ilişkilerini giderek artan bir hızla geliştirme çabası içine girmişlerdir. Gerek toplumların dışa açılmasında, gerekse toplumlararası her türlü ticari, ekonomik, eğitimsel vb. ilişkilerin geliştirilmesinde toplumların kendi dilleri ile iletişim kurmaları yetersiz kalmakta ve yabancı dil öğrenme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Yabancı dil öğrenmeye olan talep toplumlar arası ilişkilerin yoğunluk kazanması ile her geçen gün artış göstermekte ve dün olduğu gibi bugün de güncelliğini korumaktadır. Günümüzde yabancı bir dil bilme her alanda çağdaşlığın bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. İki yada daha çok yabancı dil bilme çoğu iş dalında ön koşul olarak aranır olmuştur. Ayrıca yabancı dil bilme kişinin iş olanaklarını arttırmakta ve ona zengin fırsatlar sunmaktadır

Yabancı dil bilmeyi çok önemli kabul eden çağdaş toplumlar, eğitim programlarında yabancı dil derslerine yer vermek suretiyle vatandaşlarının en azından bir yabancı dili etkili bir şekilde öğrenebilmeleri için her türlü maddî ve manevî desteği sağlama çabası içine girmektedir (Yaşar, 1993). Türkiye’de de, yabancı dil öğrenme merakı öteden beri kamuoyu ve devletçe önemsenmektedir.

Yabancı dilin iyi öğretilmesi söz konusu olduğunda, “Kim, kime, neyi, niçin, nasıl öğretecek?” sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu sorudan yabancı dil öğretiminde en önemli öğenin öğretmen olduğu cevabını çıkarmamız gerekir. Çünkü, öğretmen okuldaki eğitimde, çocukların ve gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik eder veya yön verir.

Yabancı dil eğitim programlarını incelediğimizde , yöntem ve tekniklerin, araç gereçlerin öğretimi geliştirmek için önemli etmenler olduklarını görürüz. Bununla birlikte öğretmenin bu eğitim faaliyetine dahil edilmedikçe istenilen ölçüde bir etki sağlayamayacaktır (Sözer, 1991). Bu durumda yabancı dil öğretmenlerinin iyi yetiştirilmiş olmasının önemi net bir şekilde görülmektedir. Çünkü, yabancı dil öğretmenleri yabancı dil eğitim programlarının hedefleri doğrultusunda öğrencilerin davranışlarını olumlu yönde değiştirmek ile sorumlu kişilerdir. Öğrencilerin nitelikleri ile öğretmenin niteliklerini özdeşleştirir. Bu durumda,

ülkedeki yabancı dil öğretiminde niteliğin daha kaliteli seviyelere getirilmesi büyük ölçüde ve öncelikle öğretmenlerin niteliklerinin yükseltilmesine bağlıdır. Yabancı dil öğretmenlerinin iyi eğitim alması gerek kendi dalında, gerekse genel kültür ve öğretmenlik meslek bilgisi yönlerinden iyi yetişmiş olması gereklidir (Sözer, 1991).

Öğretmenler, görevlerini yaparken, diğer bir deyişle yabancı dil eğitim programının belirlediği amaçları gerçekleştirmeye çalışırken karşılarında öğrenci kitlesi vardır. O halde, yabancı dil programının belirtilen ölçülerde öğretmekle sorumludur. Bunun yanında, öğretmenler sınıf ortamında bir yandan öğrencilerini gerekli bilgi ve becerilerle donatmaya çalışırken, diğer yandan da tutumları, davranışları, ihtiyaçları, değerleri vb. ile onları etkilemektedirler.

Öğretmenlerin kişilikleri olarak kabul edilen, tutumları, davranışları, ihtiyaçları, değerleri ve benzer konularda 2000'i aşkın araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda, elde edilen sonuçlara göre; değişik kişiliklere sahip öğretmenlerin, öğrencileri değişik biçimlerde etkiledikleri ortaya çıkmaktadır (Küçükahmet, 1993). Öğretmenlerin, öğrencilerin kişiliklerini olumlu yönde etkileyebilmeleri için bazı özelliklere sahip olmaları gerekir. Öğrenciler, öğretmenlerinin kendilerine karşı olan davranışlarını çeşitli şekilde tanımlayıp gruplamaktadırlar. Öğrenciler tarafından öğretmenler, genelde demokratik-birleştirici öğretmen ve otokratik-hükmedici öğretmen olmak üzere iki gruba ayrılmaktadırlar.

Demokratik öğretmenler, öğrencide sevgi, saygı ve yaklaşma yaratırken otokratik öğretmenler ise endişe, korku ve uzlaşma yaratırlar (Küçükahmet, 1993). Bununla birlikte, öğretmenlerin demokratik mi yoksa otokratik mi olması gerektiği konusu yıllardır tartışılmaktadır. Bu sorunun bir çözüme ulaştığı bugün bile söylenemez. Hiç şüphesiz, iyi bir yabancı dil öğretmeni, demokratik olmalıdır. Demokratik öğretmen, öğrencilere her türlü desteği vererek onların yabancı dil öğrenme süreçlerini mümkün olduğu ölçüde kolaylaştırır ve azaltır.

Öğrenmeyi kolaylaştırmanın önemi bilindiği halde, yabancı dil öğretmenlerinin öğrenmeyi kolaylaştırıcılığı yeterince bilinmemektedir. Özel öğretim kurumların önemli bir kısmı, iyi öğretmenin yabancı dil eğitiminde en önemli unsur olduğunun bilincindedirler. Bu kurumlar yabancı dil öğretmeni seçiminde belli kriterler belirlemişlerdir. Öğretmen

alımları için yapılan müracaatlarda bu kıstaslar göz önünde tutularak öğretmenler değerlendirilmektedir.

2.3. GÜDÜLEME (MOTİVASYON)

2.3.1 GÜDÜLEMENİN TANIMI VE ÖNEMİ

Motivasyon (güdü) insanı belli bir amaç için harekete geçiren güç demektir, İnsan yaşamına yönlendiren ve yaşamını çeşitlendiren çeşitli güdüler vardır. İnsanların bu güdülerinin oluşmasını çeşitli gereksinimleri sağlar.Bu gereksinimlerin kişiden kişiye değişebilir. GÜDÜLENME, bireylerde belirli şeylere karşı duyulan gereksinme ile başlar. Bir gereksinme ortaya çıktığında birey bu gereksimi karşımla ihtiyacı duyar. Birey artık itici bir güçle uyarılmaya başlamıştır.bu istek daha sonra çeşitli biçim ve yönde davranışlara geçer. Bireyin amacı kendisine gereksinmelere karşı duyduğu isteğin doyumunu sağlamaktır. Birey doyuma yada amaca ulaşmadığı sürece kendisinde bir boşluğun varlığını duyar.bireyin duyduğu gereksinme karşılandığında amaca ulaşmanın mutluluğunu yaşamaya başlar (Çoğan, 2000).

Motivasyon denilince akla ilk gelen kavram monotonluk olmaktadır. Monotonluk,motivasyon kaybı,yani, bir işin aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak yapılmasının verdiği yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına denir. Bu niteliği ile monotonluk öğretmenler için de bir şikayet ve tatminsizlik kaynağı olabilmektedir

Böyle eğitim ortamlarında çalışan öğretmenler, işlerinden çok az zevk almakta ve içinde buldukları eğitim faaliyeti onları hiç tatmin etmemektedir. Bu durumda, öğretmenler giderek mesleklerine olan ilgileri azalmaktadır; kendileri geliştirmek ve yenilemek için hiçbir çaba sarf etmemeye başlarlar.

İnsan davranışlarının altında yatan sebep akıldan çok duygularıdır. Duygular, bir takım gereksinimler, arzular, heyecanlar, ihtiraslar, kin, nefret, aşk gibi biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bu duyguları, çeşitli faktörler etkileseler de, içsel dürtülerin etkisine de bağlıdır. Birey, bu iç ve dış etmenlerin etkisiyle davranışta bulunmaktadır.

Öğretmenleri, fiziksel, düşünsel ve duygusal yapılarıyla bir bütün olarak değerlendiren yöneticiler, önce öğretmenlerin çalışma nedenlerini yakından tanımakla ve sonra davranış biçimlerini değerlendirmekle, iyi ve verimli öğretmenler kazandırma şansını elde ederler.

2.3.2.Güdüleme (Motivasyon) Kuramları

Bu konuda ortaya atılan kuramlar iki grupta incelenebilir:

1) İçerik Kuramları,

2) Süreç Kuramları.

Bu iki grup kuramların tarihsel olarak birbirini izlediği söylenebilir;

2.3.2.1. İçerik Kuramları

Temelde insanları motive eden ihtiyaçları vurgulayan kuramlara denir. İnsanların her zaman için yemek, başarı ve para gibi asli ihtiyaçları olduğu şüphe götürmez bir gerçektir. Bu ihtiyaçları gidermek, tatmin edebilmek için insan bazı davranışlara yapmaya yönelir. Okul müdürleri ve yöneticileri az sonra değinilecek motivasyon kuramlarından yola çıkarak öğretmenlerin ihtiyaçlarını anlayabilmesi ve okullarda öğretmenlerin çalışma ortamlarını bu kuramlar ışığında elde edecekleri çıkarımlara uygun olarak düzenlemelerin, kontrolleri altında çalışan öğretmenlerin motivasyonu artırması açısından önemi vardır.

2.3.2.1.2. Maslow'un Gereksinimler Kuramı

Bu kuram 1943 yılında Maslow tarafından oluşturulmuştur. Bu kuramda yer alan varsayımlar şunlardır;

1) İnsanın fizyolojik gereksinimleri önemine göre en aşağı düzeydekilerden başlayarak, sırasıyla güvenlik, sevgi (sosyal) itibar görme (benlik) ve son olarak kişisel bütünlük arasındadır. Bu gereksinimlerin birey tarafından en şiddetli algılanılanı bireyin dikkatine tamamen hakimdir , buna karşılık daha az şiddetli olan gereksinimler ise küçülecek hatta unutulacaktır.

2) İnsan sürekli olarak gereksinim duyar ama bu gereksinimlerinden hiç birini tama anlamıyla tatmin edemez. Bir gereksinim giderildiğinde önemsizleşir ve bir başka gereksinim ortaya çıkar. Bu bir kimsenin gereksinimlerini karşılayabilmesi için çaba harcaması hususunda onu motive etmeye yardım eden ve hiçbir zaman sona ermeyen bir süreçtir.

3) Bir gereksinim oldukça üstün bir düzeyde giderilmişse, o gereksinim yoluyla kişinin davranışları motive edilemez. Bu durumda, kişi, ondan sonra gelen bir üst düzeydeki tatmin olmamış gereksinim tarafından motive edilir. Ama, daha aşağı düzeydeki gereksinimlerden birine yönelik bir tehdit varsa, o kimse aksi yönde de motive edilebilir.

4) Gereksinimler birbirlerine bağlıdırlar ve üst üste binmiş durumdadırlar. İnsanın bir ihtiyacı belirlediğinde bir diğeri ortadan kalkmaz tüm gereksinimler her sahada kısmen tatmin olma eğilimindedirler (Baykal, 1981).

2.3.2.1.2.1 Gereksinimler Zinciri

İnsanın temel gereksinimleri olarak en az beş eşit amaç saptandığını Maslow'un bu çalışmasında görmekteyiz. Bu çalışmaya göre, amaçlar tarafından ortaya çıkan gereksinimler genellikle birbirini takip eden bir sıradadır. İnsan güdülerinin çeşitliliği ve karmaşıklığı belli bir noktada ortaya çıkarılır. Aynı zamanda her insanda var olan bazı noktaları da ortaya koyar. Basamaksal yapı içinde yer alan gereksinimler zinciri şöyle özetlenebilir;

a) Fizyolojik gereksinimler: Yemek, yemek barınmak, dinlenmek, korunmak gibi en tabii ve temel gereksinimlerdir. Aç olan bir insan için önde gelen gereksinim yemek yemek, susayan biri için ise susuzluğunu gidermektir. Bunlar giderilmedikçe, insan başka şeyler düşünemez, düşleyemez.

b) Güven gereksinimi: Birey fizyolojik ve ekonomik gereksinimlerini karşıladıktan sonra, içinde bulunduğu ve yaşadığı fiziksel ortamın güvenliğinin sağlanmasını ve bununla birlikte geleceğinin de güvence altına alınmasını ister.

c) Sosyal gereksinimler: Sosyal gereksinimler, başkaları tarafından sevilme, sevmeye, bir gruba ait olma, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal gereksinimlere denir. Birey, günün büyük kısmının iş ortamında geçirir ve bu süreçte ilişkiler ve arkadaşlıklar kurar. Bu tür ilişkiler onu sosyal yönden belirli bir doyuma sürükler ve çalışma güdüsünü artırır.

d) Saygınlık gereksinmesi: Bu basamağa ulaşan birey bir yandan kendisine güven ve saygı duyar, öte yandan başkalarının beğeni ve saygısını arar. Bu gereksinimin giderilmesi bireyin moral düzeyini yükseltir.

e) Kişisel bütünlük gereksinmesi: En son da bulunan gereksinim basamağı budur. Bu basamakta olan kişi, yaratma ve başarıma gücünü ortaya koyabilir. Gerçek özgürlüğe bu aşamada kavuşulur. Kişinin yaratıcı ve yapıcı yönünü bu basamakta ortaya çıkar.

Bireyin belirli gereksinimleri karşıladıktan sonra, yeni gereksinimler birikiminin ortaya çıktığını ve bu sürecin organizma canlı kaldığı sürece sona ermediğini savunur. Birey sürekli bir doyumsuzluk içinde daha yüksek basamaklara ulaşmayı hedefler. Alt basamakta oluşan bir gereksinim yeniden oluşursa organizma bu noktaya yönelir. Bu noktada Maslow'un basamak dizisinin zaman zaman bozulabildiğini de belirtmek gerekir (Çoğan, 2000).

2.3.2.1.3. Herzberg'in İki Faktör Kuramı

Herzberg (1959), Maslow tarafından ortaya konulan Gereksinimler Hiyerarşisi kuramını geliştirerek, iki faktör kuramı olarak adlandırdığı bu kuram üzerinde araştırmalar yapmıştır. Yaklaşık iki yüz muhasebeci ve mühendise kritik olay yöntemi uygulayarak veri toplamıştır. Bu yöntem, çalışanların iş esnasında kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri durumlar hakkındaki düşüncelerini ifade etmeleri üzerine kurulmuştur. Herzberg tarafından yapılan bu araştırmada bireylerin iş ortamlarında güdülenmelerini etkileyen değişkenlerle işten tatminsizlik yaratan değişkenleri iki ayrı grupta toplamıştır, ve bu iki farklı grubu iki ayrı faktör olarak nitelemiştir. Birinci grup faktörleri güdüleyiciler, ikinci grup faktörleri ise hijyen (koruyucu) faktörleri olarak adlandırmıştır.

Herzberg, bu iki grubu ve guruplardaki faktörleri şu şekilde sıralamaktadır:

1) Güdüleyici faktörler:

- a) Başarı,
- b) Tanınma,
- c) İşin zellikleri,
- d) Sorumluluk,
- e) İlerleme imkanı,
- f) Gelişme imkanı.

2) Hijyen faktörleri:

- a) Şirket politikası ve yönetimi.
- b) Nezaretçi,
- c) Çalışma koşulları,
- d) cret,
- e) Statü,
- f) İş arkadaşları ile ilişkileri.

Herzberg'in bu araştırmasında amaç iş tatmini ile verimlilik arasında ilişki aramaktır. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin yaptıkları iş eğer onların yeteneklerini kullanmalarına imkan ve veren onların yeteneklerini zorlayan cinsten olması halinde güdüleyici olduğu düşünülmüştür.

Herzberg'in iki faktör kuramı, çalışma ortamında güdülenmesi konusunda yeni fikirler vermektedir. Daha nceki dönemlerde yöneticiler yalnızca koruma(hijyen) faktörleri üzerinde durmaktaydı.Çalışanın morali ile ilgili bir sorun olduğunda çözüm olarak ücret arttırma, yan demeler, teşvik primleri veya çalışma koşullarını iyileştirme üzerinde

durulurdu; bu araştırmanın sonuçlarından sonra yöneticiler iş güdülemesine bakış açılarını değiştirmiştir. Ancak Herzberg'in kullandığı kritik olay yönteminden başka yöntemle aynı araştırma yapıldığında bu kadar kesin sonuçlar alınmamıştır.

Herzberg'in çalışma yaşamında güdülenme konusuna katkıları iş motivasyonunda daha önce dikkate alınmamış olan işin içeriğine ilişkin faktörleri ortaya çıkartmıştır. Buna bağlı olarak çalışma yaşamında uygulanan, iş zenginleştirme yöntemini geliştirmiştir (Baysal, 1998).

2.3.2.1.4. Clayton Alderfer'in Erg Kuramı

Alderfer'in kuramında Herzberg ve Maslow'un kuramlarındaki sınıflamalara benzer bir sınıflama yapılmıştır. Alderfer güdüleyici etkenleri değişik bir yaklaşımla açıklamaya çalışarak, gereksinimleri üç temel gruba ayırmıştır:

- 1) Varolma (Existence),
- 2) Aidiyet (Relatedness),
- 3) Gelişme (Growth).

Bu kurama İngilizce kelimelerin baş harfleri alınarak kısaca ERG kuramı denmektedir. Varolma gereksinimleri Gereksinimler Hiyerarşi'sinde Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri olarak nitelediği gereksinimlerdir. Ait olma gereksinimleri bireyin bir gruba ait olma, sosyal ilişkiler kurma gereksinimleri ile ilgilidir. Gelişme gereksinimi ise bireylerin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri gereksinimini belirtir.

Alderfer'in ERG kuramı Maslow'un görüşlerinden farklı olan husus gereksinim grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik bir düzen olmamasıdır. Bireylerin gereksinimleri belirli bir sıra takip etmeden belirebilir ve birden fazla gereksinim grubu aynı anda bireyi güdüleyebilir. Gereksinim grupları arasında o andaki önceliğe göre ileri geri geçişler olabilir. Bireylerin tüm yaşamları alt düzey gereksinimlerden üst düzey gereksinimlere doğru bir gelişme izler diye bir şey yoktur. Zaman zaman gereksinimler yer değiştirebilir.

Erg kuramında gereksinimler sürekli ve dönemsel olarak ikiye ayrılmıştır. Sürekli gereksinimler bireyin davranışını sürekli güdüleyen gereksinimlerdir. Örneğin, başarılı olma isteği , sevilme, popüler olma gereksinimi gibi sosyal ve psikolojik daha çok üst düzeyli gereksinimler bu tür gereksinimlerdendir. Dönemsel gereksinimler ise belirli aralıklarla ortaya çıkar, giderildikleri anda güdüleyici olmaktan çıkarlar (örneğin, bireyin acıktığında bir şeyler yemesi gibi).

Bu açıklamalardan da görüleceği gibi Alderfer'in ERG kuramı daha önceki içerik kuramlarını gerçek yaşam olaylarına daha yakınlaştırmıştır. İçerik kuramları genel olarak bireylerin değişik gereksinimleri olduğuna dikkat çekmiştir. Tüm bireyler aynı anda aynı gereksinim düzeyinde güdülenmeyeceklerine göre, bu kuramların güdülenmede bireysel farklılıklara da yer verilmesi gereğini ortaya çıkardığı söylenebilir (Baysal,1998).

2.3.2.2. Süreç Kuramları

Bu kuramlar daha çok motivasyon sürecinin nasıl işlediğini incelemektedir. Hangi değişkenler söz konusudur ve birbirleri ile bağlantıları nelerdir?

2.3. 2.2.1. Vroom'un Beklentiler Kuramı

Vroom'un (1964) güdülenme modeli, bir beklenti kuramı olarak adlandırılır. Bu kuram oldukça yaygın bir şekilde kabul görmüştür. Bu kurama göre birey akılcı bir davranış sergileyerek kendisine sunulan seçenekler arasından amaçlarına ulaşma olasılığını arttıracak olana davranış tarzını seçer. Buna göre, insanlar alternatif davranış tarzları arasında bu hareketlerin sonuçların hakkında beklentilerine göre seçim yaparlar.

Bu kuramda temel değişkenler çekim, beklenti ve sonuçlardır. Çekim bireyin belirli bir sonucu tercih etme gücünü temsil eder. Bir bireyin belirli bir sonucu tercih etmesi için o sonucun çekici olması gereklidir. Eğer birey ilgisizse çekicilik sıfır olur.

Beklenti ise belirli bir davranışın belirli birinci ve ikinci düzey sonuçlara götürme olasılığının ne olduğuna dair bireyin algılamasıdır. Birey çaba gösterdiği takdirde istenilen performansı gösterebileceğine ne kadar inanıyorsa o kadar çaba gösterecektir. Bireyin belli bir davranışı seçmeye iten güdülenme gücüdür (çaba harcama isteği). Bu güç hangi

davranış için yüksekse (üstün performans, orta düzeyde performans veya düşük performans) birey onu seçer. Örneğin, eğer birey terfi amacıyla bir eğitim programına katılmışsa, eğitimde yüksek başarı onun yükselme şansını arttıracaktır.

Vroom örgüt içinde genelde bireyleri nelerin güdelediğine değil, her bir bireyin nasıl güdülendiğine eğilmiştir; her bireyin sahip olduğu çekim ve beklentiler karışımının farklı olacağını vurgulamıştır. Bu kuram içerik kuramlarında olduğu gibi genellemelere olanak tanımadığı için yöneticiler arasında çok üzerinde durulmamış bir kuramdır. Ancak bilimsel olarak bu kuramı test etmek üzere çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda beklenti ve çekim değerlerim tespit etmek üzere genellikle soru formu veya görüşme yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırmaların sonuçlarının Vroom'un beklenti kuramını destekler.

2.3.2.2. Lawler ve Porter'in Ümit Kuramı

Bu kurama göre yüksek başarıdan yüksek tatmine ulaşılabilmesi için iş görenlerin beklentileri ile ödül arasında belirli bir dengenin olması gerekir. Bunun yanında örgüt içinde ödüllerin adil bir şekilde verilmesi gerekmektedir. Bir örgütte düşük başarılı fakat aradığını bulmuş kimselerin olabileceği gibi yüksek başarılı fakat beklentilerine uygun biçimde ödüllendirilmemiş iş görenlerin olabileceği bu kuramda vurgulanmaktadır.

2.4.Güdülemede Kullanılan Özendirme Araçları

İnsan faktörü ve diğer üretim faktörleri bir araya geldiği takdirde bir örgütün daha önceden belirlediği amaçlara ulaşması mümkün olur.kuşkusuz bu faktörlerden kontrol altında tutulması en güç olanı insan dinamiğidir.bu dinamiği pozitif yönde arttıracak ve canlı tutacak özendirme araçları aşağıda belirtilmiştir:

- 1) Sosyo-ekonomik araçlar,
- 2)Örgütsel ve yönetsel araçlar,
- 3)Psiko-sosyal araçlar.

2.4.1 Sosyo-ekonomik Araçlar;

Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışanlar için en önemli en önemli özendirici araçlardır. Bunlar:

2.4.1.1 Gelir

Yüksek gelir elde etme olanağı, çalışmak ve işbirliği etmek için tek olmasa bile, bir çok insan için, önemli bir özendirme aracıdır.

2.4.1.2. Güvenlik

Gerek sürekli bir maddi unsurun sağladığı güvenlik, gerekse kendine güven duygusu, verimliliğin artışında doğrudan etkili değildir. Fakat güvensizlik duygusu altında tedirgin olarak çalışan kimsenin çaba ve emeğini sunma azminin azalacağı doğaldır Tersine, güvenlik duygusu altında çalışan kimseler, enerjik ve gayretli görünür. Personelin etkinliği de böylece artmış olacaktır (Eren, 1999).

2.4.1.3.Örgütsel ve Yönetmel Araçlar

İş göreni işe ve çalıştığı ortama bağlayan sadece ekonomik araçlar değildir. Bunu yanında kullanılan ve iş göreni motive etmeyi amaçlayan örgütsel ve yönetmel araçlar da bulunmaktadır.

2.4.1.4. Eğitim

İş görenlerin işlerini daha iyi bir biçimde yapabilmeleri, ve belirli bir verime ulaşmaları için buldukları örgüt ile uyum içinde olmalıdırlar. Çalışanların örgütün sosyal yönünü benimseyip, tutum ve davranışlarını örgütsel ilişkilere uydurulmasında, eğitimin rolü büyüktür.

Eğitim çalışanların kendine olan güvenlerini ve moralini yükseltir; iyi bir eğitimin neticelerinden biri de moralin büyük ölçüde yükselmiş olmasıdır. Fertlerin, yetiştirilmeleri ve genel meseleleri elbirliğiyle çözmek üzere bir araya getirilmeleri, üzerinde olumlu değişiklikler yapar (Telimen, 1988).

İş gören eğitiminde uygulanan yöntemlerden iş dışında eğitim yöntemleri; bunlar çalışma saatleri ve işyeri dışında gerçekleştirilen eğitim yöntemleridir. Örneğin; konferanslar, seminerler, inceleme gezileri ve kurslar (Sabuncuoğlu,1985).

2.4.1.5. Yükselme Olanakları

Bir iş gören için çalıştıkları örgütlerde yükselme olanaklarını olması iş gören açısından önemlidir. Çünkü iş gören tecrübe kazandıkça, iş monotonlaşacak , buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. Bu nedenle, daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı talep edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan yöneticilerin çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır. Şu halde, terfiyi örgütte bir teşvik yani güdüleme aracı olarak kullanmak iş görenlerin motivasyonunu arttırmak açısından önemlidir.

Astlarına yükselme olanağı gibi bir teşvik aracı sağlayan yönetici, plan ve programlarını uygulamaya koymak için kendisine yardım edip işbirliğini kolaylıkla kabul edecek bir destek sağlamış olacaktır (Eren, 1999).

2.4.1.6. Şikayet Mekanizmasının Etkin Kılınması

Şikayet mekanizması, verim ve işbirliği üzerinde olumsuz etkisi olan, memnuniyetsizlik ya da hoşnutsuzluğun giderilmesine yardımcı olmaktadır.

Şikayetleri görmezlikten gelme, bastırma, teknik nedenlerden ötürü geçerli saymama çabaları geniş ölçüde etkisiz kalacaktır. Çünkü, şikayet giderilmemiştir ve başka bir yoldan yine açığa çıkacaktır (Yalçın, 1988).

2.4.1.7. Kararlara Katılma Olanaklarını Sağlama

Çalışanlar örgüt içerisinde alınan kararlarda kendi katkılarının da olmasını önemserler. Kendi yaptıkları işle ilgili yeterli tecrübeye sahip oldukları kanısındadırlar. Üstleri tarafından verilecek bir karar onların çalışma şartlarını ve şekillerini etkileyeceğinden getirilecek yeni usul ve yöntemlerin kendilerine duyurulması ve kendi kişisel fikirlerinin de alınması çalışanlar açısından önemlidir. Burada, iş gören kişiliğine saygı gösterilmesini

arzu etmektedir. Bir iş gören göreceği işlerin planlamasına yardımcı olduğu zaman, onları daha arzulu şekilde yapar.

2.4.1.8. İletişim

Yöneticiler iş görenlerden çalışma ortamında kopuk olmamalıdır. Onlarla birincil ilişkiler kurmak, sorunlarını dinlemek ve çözüm yolları oraya koymak ve işleri ile ilgili her konuda onlara rehberlik yapmak bir yöneticinin asli görevi olmalıdır. Her şeyden önce yönetici "fildişi kulesinden" ayrılmak zorundadır. Yönetici hiçbir zaman "ilişki kurulmasından korkulan veya çekinilen " kimse olmamalıdır.

Her iş gören, yaptığı işin ve buna ilişkin sorunların üst yöneticiler tarafından bilinmesini ister. Bu politikanın sonucu olarak, her iş gören bağlı bulunduğu yöneticiye görüşlerini iletme hakkına sahip olduğu gibi, aynı zamanda bu görüşlerini sürekli olarak yöneticilere iletmesi beklenir. Bu politika her iş görene, bağlı bulunduğu ilk yöneticiye çekinmeksizin başvurma ve gerekli durumlarda konu hakkında sürekli olarak, bilgi sunma yetkisini tanır. Açık kapı politikası, doğal olarak, personel yöneticilerini iş görenlerin sorunlarını iyi tanımalarına ve olanaklar içinde en iyi çözümü bulmalarına yardımcı rol oynamaya zorlar (Sabuncuoğlu, 1986).

2.4.1.9. Eşitlik

Tüm çalışanlar kanunlar önünde eşit haklara sahiptirler. Çalışanlar arasında dil, ırk, cinsiyet, düşünce, inanç ve din ayrılığı gözetmeksizin işe alımından işten uzaklaştırmaya kadar eşitlik ilkesine uygun ve yansız bir tutum takınılması gereklidir. Örneğin, işe almada işletme içi veya dışı bazı baskı unsurlarının etkisinde kalınarak, "işe göre adam yerine, adama göre iş" politikası izlenirse burada nesnellikle eşitlik ilkesinden uzaklaşmış olunur. Bir başka örneğe de disiplin kurallarında rastlayabiliriz. Cezalandırma söz konusu ise suçla orantılı ve herkese karşı yansız bir tutum içinde ceza verilmelidir. Ayrıca, "eşit işe eşit ücret" ödeme ilkesi de bu yönde ilginçtir (Sabuncuoğlu, 1986).

2.4.10. Eğlenceli İş Ortamı

Refah toplumlarında, iş yerinde eğlence faktörü çok önem kazanmıştır. İnsanlar çalıştıkları mekandan, iş arkadaşlarından keyif almak, işyerinde eğlenmek istiyorlar. Bu durum iş yerinde eğlence faktörünü gündeme getiriyor. Bu sağlandığı zaman da insanlar olumlu yönde motive oluyorlar. Türkiye gibi pek çok ülkede çoğu şirkette henüz bunun lafı dahi edilmiyor, çünkü insanlar terfi ettirmek, daha çok para kazanmak, bilgisayar alabilmek, cd çalar alabilmek için var güçleriyle çalışıyor (Perlitz, 2000).

2.4.11. İş Göreni İşe Alıştırma Programı

Örgüte yeni kabul edilen bir çalışan doğal olarak o örgüte atı çalışma prensiplerinden habersizdir. Örgütün çalışma iklimi hakkında yeni çalışanları bilgilendirmek amacı ile yapılan eğitime alıştırma eğitimi denir.

İşe alıştırma programlarının kapsamı örgütler arasında farklılık gösterebilir. Bazı örgütler , bu amaçla birkaç günlük bir uygulamayı kapsayan işe alıştırma programları uygulamaktadır. Bu programda konferanslar verilmekte, örgüt içinde geziler yapılmakta ve iş görene örgütle ile ilgili yayınlar verilmektedir.

Eğitim örgütlerinde, işe alınan öğretmen eğitim-öğretim yılının başlangıcından genelde 2 hafta önce bu alıştırma eğitimine tabi tutulur. Bu dönemde yapılan zümre ve seminer çalışmaları esnasında yıl içerisinde yapılacak faaliyetleri, okutulacak ders kitaplarını beraber çalışacağı zümre arkadaşları ile tespit eder; diğer zümre elemanlarını ile tanışarak çalışma iklimi hakkında genel bir kanı edinir ve daha eski öğretmenlerden okutacağı sınıflar hakkında bilgi edinir. Tüm bu faaliyetlerin eğitim örgütüne yani katılan bir öğretmenin yıl içerisinde sergileyeceği performansı olumlu yönde etkileyeceği şüphesizdir.

İşle ilgili araç ve gereçler yeni işe alınan kişi, daha işe başlamadan önce hazırlanması ve iş başlangıcında kendisine verilmesi. Örneğin; bedeni görevlerde çalışanlar için elbise dolabı, iş elbisesi, iş araçları, büro hizmetlerinde çalışanlar için çalışma masası ve kırtasiye, kimlik belgesi gibi ihtiyaçların önceden karşılanması (Şenatalar,1978).

2.4.12. İş Tatminin Sağlanması

Motivasyon ile iş tatmini arasında çok yakın bir ilişki vardır. Çalışanın iş tatmini seviyesi kağıt-kalem testleri ile ölçülmeye çalışılmıştır. İş tatmin ölçümlerinde Kunin tarafından 1955'te geliştirilen Surat Cetveli, 1967'de Weiss, Davis, England ve Lofguist tarafından geliştirilen Minnesota Tatmin Anketi (MSQ), 1969'da Smith, Kendall ve Hulin'in İş Tanımı Endeksi (JDI), 1989'da Ironson, Smith, Brannick ve Paul'un Genel İş Cetveli (JJG) en sık kullanılanlardır.

Surat Cetveli duygu ve düşünceleri ifade eden yüzlerden oluşan bir grafik cetveldir. İş gören iş hakkındaki düşüncesini ifade eden yüz şeklini seçerek o iş hakkındaki düşüncelerini ifade eder.

Yine, JIG iş tatminini özel maddelerle değil, genel olarak ölçmeye çalışmaktadır. MSQ ve JDI ise iş tatmini oluşturan özel faktörleri ölçmeye çalışmaktadır. Günümüzde en sık kullanılan cetvel JDI'dır. Ayrıca MSQ'nun göreceli olarak doldurulması daha uzun süre almakta ve daha sıkıcı bulunmaktadır.

2.4.12. İş Görenin Moralinin Yükseltilmesi

Moral, kişilerin ve gruplarının işlerine, çevrelerine, yöneticilere ve işletmeye karşı takındıkları tavır ve davranışlardır.

İşletme yöneticisinin moral konusuna önem verişirinin nedeni, işletme faaliyetlerinin etkin yürütümü ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin gelişmiş bir düzeyde oluşu ile moralin çok yakından ilgisinin bulunmasıdır (Şenatar, 1978).

Örgüt içindeki bir takım fiziksel faktörlerin düzenlenmesi ve iyileştirilmesi ile, çalışan kişilerin daha verimli olacağı inancıyla deneyler yapmışlardır. Yabancı dile eğitiminin daha verimli hale getirilmesi de yabancı dil zümre öğretmenlerinin verimli bir şekilde derlere hazırlanabilmesi için gerekli tüm eğitim materyallerine sahip ve teknolojik ekipmanlarla donatılmış bir bölüm odasının oluşturulması önem arz eder. Yabancı dil eğitiminin bir karakteristik özelliği de ders verimi için ,ders öncesi hazırlanmanın uzun bir süreyi kapsaması ve çok çeşitli görsel- işitsel materyallere ihtiyaç duyulmasıdır. Tüm bu hazırlıkların klasik anlamada bilinen bir öğretmen odasında verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi pek mümkün değildir.

Fiziki faktörler tek başına hiçbir zaman verimliliği arttırıcı etkiye sahiptirler diyemeyiz; Hawthorne tarafından yapılan deneylerde çalışma ortamındaki ışıklandırma düzeyinin düşürülmesi durumunda bile verimin arttığı görülmüştür. Bu durumda ,verimi arttırmada fiziksel çalışma şartlarının tek başına yeterli olamayacağını, çalışanların tutum ve davranışlarının da olumlu yönde motive edilmesinin ve morallerinin yüksek tutulmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

2.4.13.Yönetici Davranışları

Yirminci yüzyılın ilk yarısında kurum çalışanları sadece yönetsel gücün pasif bir aracı olarak kabul edilmekteydi. Motivasyon da ekonomik getiriyi arttırdığı fark edilene kadar çok büyük bir mesele olarak görülmemekteydi. Yirminci yüzyılın ikinci yarısından sonra organizasyonlarda çalışan motivasyonu giderek ilgi gören bir mesele olarak algılanmaya başlandı. Bu ilginin sonucu olarak yapılan araştırmalar sonucunda çalışanları sadece maddi kazanç kazanma isteğinin motive etmediği ortaya çıktı. Meşhur Hawthorne Çalışmaları (Roethlisberger ve Dickson, 1947) sonuçlarına göre çalışanların , çalışma arkadaşları ve çalıştıkları organizasyona karşı hissettikleri onların etkili çalışma ve üretkenlikleri üzerinde büyük etkisi vardır.

Miles (1965) insan ilişkileri yaklaşımı ve insan kaynakları yaklaşımı adı verdiği modellerinde çalışan haklarının savunuculuğunu yapmış ve kurumsal olarak verilen kararların yeterli ve etkili bir şekilde hayata geçirilmesinde yönetimin bakışının tutumunun öneminden bahseder. Miles'in insan kaynakları adını verdiği yaklaşımı örgüt çalışanlarını yeni fikirler üretmede, problem çözmede, kararlar almada ve denetlemede en önemli kaynak olarak görmektedir.

İnsan kaynakları yaklaşımı bir çok yönden eğitim organizasyonları için uygundur; öğretmenler aslında yüksek derecede eğitim almış ve genelde geniş bir tecrübeye sahip çalışanlardır, öğretmenler sınıflarda yüksek derecede otonoma ve özgürlüğe sahiptirler, bir ölçüde istedikleri şekilde sınıflarda derslerini verebilirler, öğretim faaliyetlerinin sonuçlarından sorumlu tutulurlar, öğretmenler genç bir insan kitlesi olan öğrencilerle ilgili olan bir iş yaptıkları için mesleki olarak dinamik, kontrollü, üretken kararlar verebilen bireyler olma ihtiyacı hissederler.

Mcgroger (1960) X ve Y teorileri adını verdiği birbirine tezat teşkil eden varsayımlardan oluşan tezlerinde yönetsel gücü, daha önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda organizasyonu başarıya ulaştıracak örgütsel yapıyı ve iklimi organizasyonda oluşturmada sorumlu tutmaktadır.

X teorisinde, yönetim, örgüt elemanlarını organizasyonun ihtiyaçları doğrultusunda yönetmek, kontrol etmek ve eğitmekle yükümlüdür. Eğer yönetim bu sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirmese, örgüt elemanları giderek pasifleşir, örgüte karşı kayıtsızlaşır ve hatta yabancılaşırlar. Bu savlar insanlara ait aşağıda belirtilen varsayımlardan kaynaklanmaktadır;

- 1) Başarmaya karşı isteksizlik,
- 2) Sorumluluktan kaçınmak,
- 3) Yönetmektense yönetilme eğilimi
- 4) Ben-merkezci olmak
- 5) Eski alışkanlıkları devam etmeyi tercih etmek
- 6) Kolay aldatılabilir olmaları

Mcgroger'a göre (1957) X teorisi varsayımlarına dayandırılarak yapılan örgütsel operasyonlar genelde çalışanları kontrol, maaş, güvenlik önlemleri, ödüller, terfi ve görevden alma gibi yönetsel araçlar geniş ölçüde mesleki tatmini sağlarlar ancak bu noktadan sonra artık güçlü motive edici unsurlar değildirler. Örgüt elemanların motivasyonu bu durumda büyük ölçüde kişisel saygı ve kişisel başarı ihtiyaçlarının giderilmesine bağlıdır, aksi takdirde örgüt elemanları hayal kırıklıkları yaşar ve organizasyona yabancılaşırlar.

Mcgroger (1957) farklı varsayımlar üzerine kurulmuş personel yönetimi anlayışı olan Y teorisinin savunuculuğunu yapmıştır.

- 1) Para, materyal, ders ekipmanı ve insan kaynağının tahsisi yönetim kademesine aittir.

2) Çalışanların doğasında pasiflik ve organizasyon ihtiyaç duyduğu çalışma direnç yoktur yalnız yönetim kademesi çalışanları cesaretlendirmeli ve onları pasifiz olmasını engellemelidirler.

3) Çalışan olarak öğretmenler kendi kendilerini motive edebilirler, gelişime açıktırlar, sorumluluk almaktan çekinmezler ve kendi amaçları ile okulun amaçlarını örtüştürebilirler.

Mcgroger savunduğu yönetim modelinde kendini kuruma ait hissedene, çalıştığı kurumu saygı duyan çalışanlar vardır. Çalışanları kendilerine saygı duyulmuş ve organizasyon tarafından kabul görmüş hissetmelerini sağlamak yönetimin asli vazifelerindedir.

Eğitim örgütlerinde öğretmenler yarı özerk çalışanlardır. Sınıf içerisinde yaptıkları tüm eğitimsel faaliyetlerde insiyatif kullanırlar. Ancak bu eğitimsel faaliyetler Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen müfredatlar doğrultusunda hazırlanmalıdırlar. Eğitim örgütlerinde yapılan tüm eğitim-öğretim faaliyetlerinin planlanması ve bu plana uygun işlenip işlenmediğinin takibinin yetki ve sorumluluğu eğitim örgütlerinin yöneticilerindedir. Yöneticiler bu yetki ve sorumluluklarını yerine getirirken astlarına yani öğretmenlere karşı saygılı bir tavır içerisinde olmaları onlara güler yüz göstermeleri onlarla olan ilişkilerini düzenlenmesinde büyük rol oynayacağı açıktır. Yöneticiler, astlarına yaptıkları övgülerinde içten ve cömert olmalıdır. Yöneticiler tarafından saygı ve beğeniyle karşılanmak çalışanların moralini yükseltir.

Eğitim örgütlerinde, yönetimin kademesinin eğitim-öğretimin belirtilen amaçlar doğrultusunda daha verimli gerçekleştirilmesi için gerekli ortamı oluşturması gereklidir. En temel şartta tüm eğitim kadrosunun uyum içinde çalışmasını sağlamasıdır. Öğretmenlerin, bu işbirliği sistemlerine katılmaları, verimli ve etkin bir şekilde çalışmalarını için, bu katılımdan bekledikleri amaçların gerçekleşmesi ve bunun için feda ettiklerinin elde ettiklerinden daha az olması gerekir. Daha açık bir anlatımla, bireyin bir örgütte çalışmayı kabul etmesi için, bu işin ona vereceği zaman, enerji ve tinsel şeylerin, diğer bir örgütte elde edeceklerinden fazla olduğuna inanması gerekir. Personeli bir bütün olarak her kişiyi de ayrı ayrı tanıdıktan sonra, onların istek ve gereksinmelerini gidermeye çalışmak işletmede iyi bir işbirliği ortamı yaratmaya zemin hazırlamaktadır. Ancak yönetici de bir insan olduğuna göre, onun da bir takım hatalarının bulunabileceğini olağan

karşılmak gerekir. Fakat yukarıda belirttiğimiz niteliklerden çoğunluğuna sahip bir yönetici, kuşkusuz astların motivasyonunu artırabilmektedir.

2.4.2. Psiko-Sosyal Araçlar

Çoğu örgütlerde psiko-sosyal araçlar pek dikkate alınmamaktadır. Ancak yöneticiler kendi kurumunun yapısına, çalışanların sosyal, kültürel ve psikolojik özelliklerine göre aşağıdaki araçları kullanarak örgüt çalışanlarının moral ve motivasyonunu arttırabilirler.

2.4.2.1. Statü

Statü, bir kimseye toplumda başkalarının atfettikleri değerlerden oluşan bir kavramdır. Eğitim örgütlerin de ise statü öğretmenin yıllar içerisinde tecrübesi arttıkça daha üst kademelere yükselmesi olarak adlandırılır. Kişi böyle bir öneme sahip olabilmek için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir. Statünün kazanılmasında örgütün yapısının bu konudaki tutumunun rolü büyüktür. Statüyü sadece kademe daha üstlere doğru kademeli geçiş olarak algılamamak lazımdır. Yöneticiler bir öğretmeni bir toplantıda ya da diğer çalışma arkadaşlarının bulunduğu bir ortamı da takdir eder ve onun değerini arttıracak şeyler söylerse bu davranışlar, o öğretmenin o kurumdaki sosyal statüsüne büyük katkılar yapacaktır.

Tanıdıklar ve özellikle dostlar önünde takdir edilme, bir kişinin görevinin ve başarısının önemini başkalarının yanında açıklama, kişilerin sosyal statüsünü büyük ölçüde sürdürecektir hediyeleri veya takdirnameleri, özel toplantılar düzenleyerek herkesin gözü önünde vermek ve olanak varsa bunları basın aracılığıyla kamuoyuna duyurmak sosyal statünün en önemli kazanılma yollarını oluşturur. Bu türlü bir teşvik aracı personelden beklenen çalışmaların hızını, personelin dinamizmini ve iş görme arzusunu çoğaltacaktır (Eren,1999).

2.4.2.2. Kişisel Yetke ve Güç Kazandırma

Yetke, başkalarına bir işi yaptırmak için onların rızalarını almayı gerekli kılan bir güçtür. Bir ast, zaman içerisinde tecrübe kazandıkça veya yetki sahası genişleyince, yönetim tarafından kendisine tanınan eski yetke yetersiz kalır. Böyle durumlarda biçimsel olmayan ilişkilerin gücünü arttırdığı, biçimsel olmayan yetkeye dayanılarak iş görüldüğü haller

çoğalacaktır. Fakat bu durumda biçimsel olmayan yetkesi ile iş yapmak zorunda kalan çalışan zor durumda kalacak, sıkılacak ve tatminsizlik duygusu artacaktır.

İşletmenin tepe yönetimi ve üstler, yetki devrinde değişiklikler yapmak yoluyla astlarının bu kişisel güç ve etkilerinden yararlanma olanaklarını artırmalıdır. Yöneticiler yetki devri ilkelerini göz önünde bulundurarak, astlarına daha çok kişiye nezaret etmek üzere yeni görevler verip yetkilerini atırırlarsa, astlar kendilerine layık görülen yeni durumda başarılı olmak için çabalarını artıracaklardır. Şu halde, kendisine yetki verilmesini arzu eden kimse, bu olanak kendisine sağlandığı takdirde, üstleriyle işbirliği ederek görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmek isteyecektir. Bu durum, biçimsel yetke ile biçimsel olmayan yetke arasındaki çatışma ve sorunları da azaltacaktır (Eren,1999).

2.4.2.3. İş görene Danışmanlık Hizmeti

Çalışanlara danışmanlık hizmetinde bulunmanın genel amacı, iş görene tinsel yardımda bulunmak, yani, çalışanların kendi hoşnutsuzluklarının nedenini anlamalarına yardım etmek, çalışanların örgütte etkin çatışma becerilerini geliştirebilmeleri için duygusal sorunlarının çözümüne yardımcı olmak ve onları işlerine daha iyi motive etmektir.

2.4.2.4. Rekabet

Bazı çalışanlar için rekabetçi ve maceralı bir iş görmek tatmin kaynağı olmaktadır. Eğitim örgütlerinde öğretmenler arasında tatlı bir rekabet olması Yarışmalı ve maceralı işler, daha ziyade, gençlik coşkularından meydana gelir, ileri yaşlarda bu duyguların körüklendiklerim görmek mümkündür. Böyle kimseler için bu türlü işler ilginç sayılır. Aynı makinede ya da aynı satış bölgesinde farklı üretim veya satış miktarı sağlayan kimseler birbirlerini geçmek için umulmadık güç sarf edebilirler. Böylece, işyerlerinde kontrolü bir rekabet sağlamak, işe biraz macera havası katmak da önemli bir özendirme aracı olabilir (Eren,1999).

2.4.2.5 Özel Yaşama Saygılı Olma

Çalışanların işyeri dışında özel bir hayatları vardır. Örneğin: aile ilişkileri, sosyal faaliyetler, sorumluluk duyguları, özel tutkular ve zevk için yapılan çabalar, din, sağlık durumu ve buna benzer hususlar kişinin özel yaşamını meydana getirir. Örgüt yöneticileri, çalışanların sorunlarını hoşgörü ile karşılamalı, bu sorunları çözüme ulaştırmak için elinden gelen her türlü yardıma hazır bulunmalıdırlar.

Astların kişiliğine saygı duymak gerekir ve bunu sağlamanın en önemli yollarından biri, onların duygu ve düşüncelerinden yararlanmaktır. Şimdiki sorunlarda ve gelecekle ilgili karar ve planlar hazırlanmasında, astlara tanınan söz hakkı onlara kişisel güven verecektir. Böylece, iş görenin özel yaşam ve çıkarları ile işletmenin çıkarlarını bir tutması olanağı artacaktır (Eren,1999).

2.4.2.6. Sosyal Katılım

Çalışanların aileleri ile birlikte veya ferdi olarak katıldığı açık partiler, konser, tiyatro, sinema faaliyetleri, piknikler veya takım ruhunu geliştirmeye yönelik dağ kampları gibi çalışmalar hep insanları şirket hedeflerine kilitlemeye yönelik faaliyetlerdir. Bu tür faaliyetler çalışanların birbirlerini tanımalarına yardımcı olacak ve şirket içi barışın sağlanacaktır.

2.5. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.

Öğretmen motivasyonu doğal olarak öğretmenlerin işe karşı tutumlarıyla alakalı bir durumdur. Öğretmenlerin okul ortamındaki pedojik işlevlerini yerine getirmekteki istekleri onların motivasyonunu gösteren bir ölçü olarak kabul edilebilir. Kitaplarda yazılı olan eğitim felsefe ve kurumalarını bir nevi tercüme ederek bu kitabı bilgileri sınıflarda uygulanabilir hale getiren yine öğretmenlerdir. Bu durumda idarenin ve müdürlerin öğretmenlere karşı tutumları yanında sınıf içi atmosferin de öğretmenin motivasyonun üzerinde büyük etkisi vardır. Eğer öğretmen sınıfı güvenli, sağlıklı ve mutlu bir ortam olarak kabul ederse çalıştığı okulun gelişimine umulundan daha fazla katkıda bulunur. Hence Lash and Kirkpatrick (1990) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre okul programlarının yokluğunda çocuklarla çalışmanın en büyük sorumluluğu öğretmenin omuzlarındadır. Maehr ve Midgley (1991) tarafından yapılan buna benzer bir çalışmaya göre bir sınıfta meydana gelen tüm eğitim faaliyetlerinin verimlilik derecesi yoruma açıktır, öğretmenin uyguladığı eğitim metodlarının sonucu olarak o sınıftaki öğrencilerin seviyesi ya okulun genelinden aşağıda kalabilir ya da okulun geneline göre daha iyi durumda olabilir.

Günümüzde bir çok öğretmen maalesef yaptıkları işten memnuniyetsizlik duymaktalar. Eğitimde verimin sağlanabilmesi için personelin moralli olması önemlidir. Morali yükseltmek için alınması gereken önlemlerin başında, yöneticilerin çalışanlar için iyi bir örnek olmaları, bilinçli bir şekilde çalışanlarda hizmet duygusunu uyandırmaları gerekmektedir.(Tutum,1979). Bir eğitim kurumunda öğretmenin moral ve motivasyonun yaptığı iş, diğer öğretmenlerle olan iletişimi, kişiliğine değer verilmesi, statüsü ve idarecilerin davranışları ile yakından ilgili olduğu belirtilmektedir (Bingöl, 1984).

Yinede söylemek gerekirse bir bireyi sürekli motivasyonunu sağlayan onu yaptığı işte daima mutlu edebilecek bir doyum noktası bulunmamaktadır. Bir gereksinimin bittiği yerde başka bir gereksinim başlar ve motivasyon her defasında aynı yolu izler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995). Burada yine en önemli görev okul yönetimine ve idari kadroya düşmektedir; kurumda çalışan öğretmenleri motive eden gereksinimlerin neler

olduğu ne kadar iyi anlaşılırsa, öğretmenler o derece etkin şekilde motive edilebilirler. İş yerinde motivasyon aslında çalışanın o işi verimli bir şekilde yapabilmesine olanak sağlayacak gereksinimlerin karşılanmasıdır.

‘Okul yöneticileri okulun geleceğine yönelik bir vizyona sahip olmalı ve sürekli olarak bu vizyona ulaşmaya yönelik çaba harcamaları gerekir.Okul müdürlerinin rehberliğinde okul personeli tarafından ortaklaşa geliştirilmiş yazılı bir vizyon ifadesi olması gerekir. Böylece okulun nereye gittiği hakkında okul çapında bir uzlaşma sağlanmış olur ve okul müdürleri hedefe ulaşmaya yardım etmeye çalışır.’ (Aytaç, 2000).

Eğitim örgütlerinde verim makine ile değil insanla gerçekleştirilmektedir. Bu verimin yaratılmasında insanların duygusu, coşkusu, heyecanı büyük önem taşımaktadır. Yorgun, kırgın, küskün insanlar verimli olamaz (Alıç, 1996).

“Sabancı (1994) tarafından yapılan “Eğitim Yönetiminde Çift Yönlü İletişim Yönetilenleri Motivasyon ve İş doyumu Bakımından Nasıl Etkilemektedir?” isimli çalışmada, iletişimin yönetim süreçleri ve motivasyonla bağlantısını incelenmiştir. Araştırma sonucunda çift yönlü iletişimin, yönetilen ve yöneticiler açısından önemli olduğu ayrıca çalışanların işdoyumu ve motivasyonunu önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Rowly (1996), “ Motivation and Academic Staff in Higher Education.” İsimli çalışması sonucunda motivasyonu en çok etkileyen değişkenlerin ekonomik ödüller, öğreneme kültürü ve yüksek eğitim, personelin tecrübesi ve rollerin farklılığı, kişisel özerklik ve örgüt kültürü olduğunu tespit etmiştir.” (Karaköse ve Kocabaş, 2006).

Amerikanın Los Angeles şehrinde 75 öğretmenin üzerinde yapılan bir CES-D (depresyon ölçeği) testinde manidarlık oranı 15.6 olarak çıkmıştır. CES-D değeri 16 ve daha yüksek olan sonuçlar yüksek depresyon riski olarak kabul edilmektedir.(Shonfeld, 1989) Sylvia&Hutchinson tarafından 1985 yılında yapılan araştırmada şu şekilde sonuçlanmıştır; “Öğretmen motivasyonu aslında bir öğretmenin iş ortamında yeni fikirleri uygulayabilmesi ve yetki-sorumluluk dengesinin sağlanabilmesi gibi içsel motivlere bağlıdır.” (Bishay, 1996).

Amerika’da bir okulda yapılan bir çalışmada okulun 120 öğretmeninden 51 tanesi bu çalışmaya katılmıştır. Bu çalışma iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın birinci aşamasında klasik tarzda 50 soruluk bir anket öğretmenlere dağıtılmıştır. Çalışmanın ikinci aşamasında ise öğretmenlere 1993 tarihinde Dr Carol Nash tarafından Şikago Üniversitesi Sloan ergenlik araştırma çalışmaları ESM kitapçığından adapte edilerek geliştirilen ESM adı verilen araştırma modeli uygulanmıştır. Bu araştırma modelinde katılımcılara,onları günde beş defa uyaran elektronik saatler takılmıştır. Katılımcı her bip sesinden sonra o kiminle oldukları, ne düşündükleri, bip sesini duydukları anda nasıl hissediyor oldukları konsantrasyon dereceleri, yaptıkları işten memnuniyet dereceleri, yaptıkları aktiviteden haz duyup duymadıkları, aktiviteye olan ilgi düzeyleri ve en son olarak meydana gelen bir durumun veya ortaya çıkan bir problemin onların duygularını ifade eden cevaplarını nasıl etkilediğini soran sorular beşli likert ölçeği kullanılarak oluşturulmuş 16 soruluk anket formları verilmiştir. Katılımcılar bu soruları o anda içlerine nasıl geliyorsa o şekilde doldurmuşlardır.

Katılımcıların demografik özelliklerine gelince; %56.9’u erkek, %43.1’i bayan ; %19.6’sı Fen Bilgisi öğretmeni, %21.6’sı İngilizce öğretmeni, %11.8’i Sosyal Etkinlik öğretmeni, %25.5’i matematik öğretmeni, %11.8’i ise teknoloji ile ilgili alanlarda çalışan öğretmen ve geri kalan %9.7’si ise müzik, resim gibi branşların öğretmenleridir.

ESM ve diğer klasik araştırmalardan çıkan sonuç; tüm öğretmenler işini seviyorlar. Ayrıca klasik araştırmada öğretmenlerin yaptıkları işten haz aldıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %96’sı ‘Öğretmelikten haz alıyorum’ maddesine ‘katılıyorum’ ve ‘kesinlikle katılıyorum’ cevabını vermişlerdir. ‘Eğer tekrar bir kariyer seçme şansım olsa, öğretmenliği seçerdim’ maddesine matematik öğretmenlerinin %61.5’i olumlu, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %60’ı olumlu cevap verir İngilizce öğretmenlerinin %54.5’ü olumlu cevap vermiştir. ‘Öğretmenin aslında yapacağı fazla bir şey yoktur, öğrencinin başarısı tamamen onun ev ortamına ve geldiği sosyal çevreye bağlıdır’ maddesine Matematik öğretmenlerinin %92.3’i , Fen Bilgisi öğretmenlerinin %70’i ve İngilizce öğretmenlerinin %33.3’ü şiddetle karşı çıkmışlardır.

ESM verilerine uygulanan ANOVA testine göre öğretmenler en çok kendilerini ders esnasında iyi hissettiklerini ortaya koymuştur. Bunun yanında derse hazırlık süreci, evrak işleri sürecinde kendilerini daha az iyi hissetmektedirler. Ayrıca öğretmenler branşları göz önüne alınarak bakıldığında Fen ve Matematik öğretmenleri İngilizce ve Sosyal Bilgiler öğretmenlerinden daha olumlu cevaplar vermişlerdir.

Her iki çalışmadan çıkan sonuçlara göre müdürlük, bölüm başkanlığı gibi daha fazla sorumluluk gerektiren idare kademedeki görevli eğitimcilerin daha fazla motivasyona sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Buradan şu soru çıkabilir; Acaba iş tatmini alınan sorumluluğun bir sonucu olarak artmaktadır, yoksa motivasyon ve iş tatmini yüksek kişiler mi sorumluluk gerektiren kademelerde görev almaya meyillilerdir? Bu soruya şöyle cevap verebiliriz; sorumluluk oranı yükseldikçe iş tatmin seviyesi artar çünkü sorumlu kişiler yaptıkları işe daha çok vakit ayırırlar, yetki ve kontrol sahibidirler.

Karaköse ve Kocabaş (2006) tarafından yapılan “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri” adlı çalışmada öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyumu ve motivasyonlarına etkisi saptamak amaçlanmıştır. Bu amaçla geliştirilen ve 40 maddeden oluşan 5’li likert tipi bir ölçek araştırmanın evrenini teşkil eden Gaziantep il merkezi ile Kahramanmaraş il merkezi ve ilçelerinde bulunan özel ve devlet okullarında görev yapan 296 öğretmene uygulanmıştır.

Araştırma bulguları; özel okullarda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve işlerine motive olmalarında olumlu yönde etkisi olduğunu; devlet okullarında çalışanların ise bu görüşe daha az katılım gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarındakine oranla; okulların çevredeki itibarına ve okulda oluşturulan çalışma ortamı ile alakalı olarak daha olumlu düşünmektedirler. Hem özel okuldaki hem de devlet okulundaki öğretmenler; mesleklerinin kendilerine performanslarını değerlendirme şansı verdiğini, işlerini yaparken hedeflerine ulaşabileceklerini belirtmişler; ancak özel okul öğretmenleri mesleklerini icra ederken kendilerini daha fazla stres altında hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Son yıllarda iş görenlerin güdülenmesi konusu örgütün verimliliğini arttırdığı gözlemlendiği için büyük önem kazanmaya başlamıştır. Ama bir eğitim örgütünde çalışan öğretmenler arasında bir çok yönden farklılık bulunmaktadır. Okullarda görev yapan öğretmenler ve yöneticiler farklı eğitim kurumlarından gelmiş, yetenekleri, iletişim kurma yöntemleri, ilgi alanları ve branşları farklıdır.

Ünal (1997) tarafından ilköğretim okullarındaki öğretmenleri işe güdülemede yöneticilerin uyguladıkları yolların değerlendirilmesini yapmak amacı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma 1997-1998 öğretim yılında İstanbul il merkezinde bulunan ilköğretim okullarının birinci kademesinde tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 28 müdür ve müdür yardımcısı ve 158 öğretmen ile sınırlandırılmıştır. Araştırma verilerini toplama amacıyla üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı geliştirilmiş ve katılımcılara uygulanmıştır. Araştırmanın yöneticilerin öğretmenleri işe güdülemede başvurdukları yollara ilişkin şu sonuçlara ulaşılmıştır; yöneticiler öğretmenleri işe güdülemede en fazla yapılacak olan işi mantıklı bir şekilde açıklama yolunu seçmektedirler, çalışanlarla dostluk kurarak işi yaptırma direktme yine çokça tercih edilen bir yöntemdir. Bunların aksine yasal yollara başvuracağını söyleyerek öğretmenleri işe güdüleme yolu en az tercih edilirken, özendirme sisteminin hemen hiç işlenmediği araştırma sonuçlarında görülmüştür.

Ayrıca deneklerin görüşlerinde cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre bir farklılık bulunmazken, okuldaki görevlerine göre görüşlerde anlamlı bir farklılık bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Rhodes (2004) tarafından yapılan “ Bir İngiliz Yerel Eğitim İdari Bölgesinde(LEA) Öğretmenlerin İş Tatminini, İşe Karşı Tutum ve Moral Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada West Midland adlı yerel bölgede çalışan öğretmenlerin çalışma hayatı boyunca yaşadıkları tecrübeleri tüm yönleriyle incelenerek onların iş tatmini ve veya tatminsizliği, tutum ve moralleri etkileyen faktörlerin tesbiti amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş yoğunluğu, idarenin öğretmenlere karşı takındığı tutumun ve öğrencilerin sergilediği olumsuz davranışlar öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen en önemli

etkenlerdendir. Katılımcıların % 54'ne göre, çocuklarla çalışma isteği ve çocukların öğrenme sürecinde yardımcı olma öğretmenlerin motivasyonunu önemli ölçüde arttıran faktörlerdendir. Araştırmaya göre okul yöneticileri okullarında çalışan öğretmenler arasındaki sosyal ilişkileri geliştirmeye önem vermeli ve çaba harcamalıdır. Yine okul müdürleri öğretmenlerin üzerindeki gereksiz iş yükünü azaltarak öğretmenlerin planlamaya, ders öncesi hazırlık yapmaya daha fazla zaman harcamalarını sağlamalıdır.

Bindhu (2005) tarafından yapılan “ İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Stresle Başa Çıkabilme Becerileri” adlı çalışma yapılmıştır. Akademik araştırmanın örneklemini Karela (Hindistan) eyaletinde çalışan 335 bayan 165 erkek toplam 500 ilköğretim kademsinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada iki farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Bu araçlardan “İş Tatmin Ölçeği” Kumar & Kumar tarafından geliştirilmiştir.(2001), “Stresle başa çıkabilme Envanteri ise Bindu, Aneesh & Gulabi tarafından geliştirilmişlerdir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre; iş tatmini erkek ve bayan öğretmenlere göre farklılık göstermektedir, ve iş tatmini ve stresle başa çıkabilme becerileri arasında pozitif bir korelasyon vardır. İdare tarafından destekleyici bir organizasyon atmosferi oluşturmak iş stresini azaltmakta dolayısıyla öğretmenlerin iş tatminini arttırmaktadır. İş yerindeki çalışma ortamında yapılan iyileştirmeler iş motivasyonunu olumlu yönde etkilemektedir. İş ve görev tanımlarının dikkatli ve ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesi yine iş stresini düşüren faktörlerdendir. Verilen görevlere ait sorumluluk ve beklentilerin açık ve net bir şekilde yazılı bir kılavuz haline getirilmesi öğretmenlerin işlerini tam ve eksiksiz yapmalarında kendilerine rehberlik edeceği yine bu araştırmadan çıkan sonuçlardandır.

Sonuç olarak , iyi bir yönetim, uygun çalışma ortamı ve koşulları, iyi bir maaş öğretmenin iş tatminini arttırmada yardımcı olan öğelerdir.

Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini karşılaştırma amacıyla Dinham ve Scott (1998) tarafından “Öğretmen 2000 Projesi” adlı bir proje çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada Avustralya, Yeni Zelanda ve İngiltere’de çalışan öğretmen ve idareciler iş tatmini, mesleki oryantasyon, adanmışlık ve motivasyon, stres alanlarında incelenmiştir. Projene ölçme aracı olarak 7 bölümden oluşmaktadır;

1) Demografik bilgiler

- 2) Öğretmenliğe oryantasyon süreci (7 maddelik)
- 3) 75 maddelik “İş Tatmini / Tatminsizliği Anketi”. 7’ li ölçek kullanılmıştır.(1= tümüyle tatminsiz, 7= tümüyle tatmin sağlar)
- 4) Öğretmenlikle ilgili görevleri adanan süre ile ilgili bilgiler
- 5) 40 maddelik “Adanmışlık Düzeyi” ölçeği
- 6) 12 maddelik “Genel Sağlık Anketi”
- 7) Katılımcının yorumlarını ekleyebileceği açık-uçlu soru bölümü

Avustralya’da projenin ölçme aracı 185 ilköğretim 1. kademe, 19 İlköğretim 2. kademe ve 16 özel amaçlı okuldan 2336 öğretmene posta yoluyla gönderilmiş bunlardan 892 tanesi geri dönmüştür, İngiltere’de sekiz yerel eğitim bölgesinden 114 okuldaki 2384 öğretmene gönderilmiş bunlardan 543 tanesi geri dönmüştür, Yeni Zelanda’da ise, 56 tanesi ilköğretim 1. kademe, 15 tanesi ilköğretim 2. kademe olmak üzere 71 okuldan 1002 öğretmene gönderilmiş bunlardan 565 tanesi geri dönmüştür.

Bu proje çalışmasından elde edilen sonuçlara göre Yeni Zelanda’ da görev yapan öğretmenler daha iyi başka bir alternatifleri olmadığı için, Avustralyalı öğretmenler aile baskısı nedeni ile bu mesleği seçerken İngiliz öğretmenler bu mesleği daha bilinçli olarak seçtiklerini ifade etmişlerdir. En çok Yeni Zelandalı öğretmenler kendilerini öğretmenlik mesleğinde tatmine ulaşırlarken, Avustralyalı öğretmenler mesleki tatminlerinin en az seviyede olduğunu ifade etmişlerdir.

Her üç ülkeden çıkan ortak sonuçlara göre okul yöneticileri ve de öğretmenler yaptıkları işin merkezinde olmayı istemişlerdir. Bunun yanında ö günden güne yükselen beklenti düzeyleri ve haddinden fazla yüklenen sorumluluklar öğretmenleri bunaltmakta ve toplumun onlara hak ettikleri değeri yeterince göstermediğini düşünmektedirler. Ayrıca eğitimin ileri derecede politize edilmesi ve sürekli değişen eğitim politikaları okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen faktörlerdendir. Scott, Cox ve Dinham (1998) tarafından yapılan “İngilizce Öğretmenlerin Mesleki Tatmini, Motivasyonu ve Sağlık Durumları adlı çalışma sonuçlarına göre öğretmenler fedakarlık,

bağlılık ve kişisel gelişim ile daha çok motive olmaktadır. Öğrenci başarısı da öğretmenleri mesleki olarak tatmine ulaştıran faktörlerdendir. Mesleki kariyer ve terfi öğretmenleri yukarıda belirtilen faktörlerden daha az motive etmektedir. Müdürler öğretmenlerden daha fazla motivasyona sahip değildir ve benzer seviyelerde strese sahiptirler.

Konstadina (2003) tarafından Edinburgh Üniversitesinde yapılan “ Yunanistanlı İngilizce Öğretmenlerini Motive eden ve Motivasyonunu Azaltan Faktörler” adlı yüksek lisans çalışmasında Atina’da Özel Dil Öğretim Merkezlerinde çalışan İngilizce Öğretmenlerinin yabancı dil öğretim sürecinde karşılaştıkları faktörleri mesleki motivasyon açısından inceleme amaçlanmıştır. Yüksek lisans çalışmasının evrenini Yunanistan’ın Atina şehrinde bulunan Özel İngilizce Öğretim Merkezleri oluşturmaktadır. Çalışma bu merkezlerde çalışan 52 tane İngilizce Öğretmeni ile sınırlanmıştır. Öğretmenlerin seçiminde tesadüfi örneklem kullanılmamıştır, bunun yerine araştırmacı daha önceden tanıdığı kişilerden ulaşabildiği 52 öğretmeni araştırmaya dahil etmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre özel sektörde çalışan İngilizce öğretmenlerini motive eden faktörler; çalışma iklimi, patronla ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerin boyutu, genç insanlarla çalışma isteği, başarıma isteği, öğrencilerle olan ilişkiler, üretkenlik, toplumsal kabuldür. Bunların yanında İngilizce öğretmenlerinin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen faktörler de; şu anki maaşların miktarı, kurs materyallerinin belirlenme ve seçilme yöntemi, Eğitim Bakanlığının tutumu ve destek düzeyi, öğretmenlere verilen yetke miktarının azlığıdır.

Savage (1967) tarafından öğretmen motivasyonu üzerine yapılan çalışmalar sonucunda başarı ve kabul görme isteği ve işin kendisi öğretmenleri mesleki tatmine yönelten motiveledir.

Sergiovanni (1967) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında ise daha farklı bulgulara ulaşılmıştır; başarı ve kabul görme isteği ve işin kendisi öğretmenleri mesleki tatmine yöneltirken bu unsurların eksikliğinin öğretmenleri mesleki tatminsizliğe götürmediği de görülmüştür. Bu çalışmada öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönden etkileyici ve

onları mutsuz edici faktörler öğretmenlerin çalışma arkadaşları ve yönetim kademesi olan ilişkileri, okul politikaları, yönetim anlayışı ve çalışanların özel hayatına dair sorunlarıdır. Mohrman, Cooke ve Mohrman (1978) tarafından eğitim örgütlerinde karar verme sürecine katılım üzerine yapılan bir araştırma sonuçlarına göre; eğitim örgütlerinde alınan kararlar öğretmenlerin çok boyutlu katılımı mesleki tatmini arttırmaktadır. Teknik sahada karar verme sürecine katılım asıl (intrnsic) ve ikincil (extrinsic) olan öğretmen motivasyonunu arttırırken yönetim alanında verilen kararlara katılımın asıl ve ikincil mesleki tatminle bağlantısına rastlanmamıştır.

Gallmeier ve Kevin (1992) tarafından yapılan “ Müdürlerin Liderlik Stillerinin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkisi” adlı çalışma sonuçlarına göre demokratik liderlik stiline sahip bir müdürün emrinde çalışan öğretmenlerin, diktatör liderlik stiline sahip bir müdürün emrinde çalışan öğretmenlere oranla kayda değer bir motivasyon farkı gözlenmemiştir.

Ofoegbu F. I. (1998) tarafından yapılan “ Öğretmen Motivasyonu: Sınıfa Etkisi ve Okulun Gelişimine Katkısı Açısından, Nijerya” adlı çalışmada Nijerya’da mutsuz, hayalkırıklığına uğramış, ilham kaynaklarını kaybetmiş ve iş motivasyonları yitirmiş olarak çalışan öğretmenlerin sorunlarını tesbit etmek ve çözüm önerisi sunmak amaçlanmıştır. Araştırmaya ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinden tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 772 öğretmen katılmıştır. Araştırmada ölçme aracı olarak “ Öğretmen Motivasyon Anketi” (TMQ) kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarında öğretmen motivasyonunun sınıf başarı düzeylerini arttırdığı tesbit edilmiştir. Maaşlar düzenli ödenirse, öğretme-öğrenme faaliyetleri için uygun ortamlar oluşturulabilirse ve öğretmenler kendi branşları ile ilgili düzenlenen seminer ve çalışmalara katılmaya teşvik edilirlse cinsiyet ayrımı olmaksızın öğretmen motivasyonunun arttığı gözlenmiştir.

Ülkemizde Yabancı dil öğretmenlerinin güdülenmesi ve iş doyumunu üzerine ayrıca yapılmış bazı yüksek lisan tezlerine de ulaşılmıştır. Köktürk (1997) tarafından Prof. Dr. Ayla Gürdal danışmanlığında Marmara Üniversitesi’nde yapılan “ İlköğretim Okulları İkinci Kademesi

İngilizce Öğretmenlerinin Profili, Motivasyonu ve İş Tatmini Saha Araştırması” adlı yüksek lisans tez çalışması, mevcut öğretmenlerin profilini çizmek, öğretmen profillerinde benzerlik olup olmadığına bakmak, örnek seçilen özel ve resmi devlet okullarındaki öğretmenlerin profillerinde demografik özelliklere, motivasyon faktörlerine ve iş tatmini faktörlerine ilişkin farklılıklar olup olmadığına dair bulgular elde etmek amaçlanmıştır. Bu çalışma altı ayrı basamakta incelenmiştir;

1) Birinci basamakta öğretmenlerin motivasyonunu oluşturan faktörleri bulabilmek için 4 ayrı açık uçlu soru otuz öğretmene sorulmuş ve bulguları gruplandırılarak dökülmüştür.

2) İkinci basamakta,62 ifadeden oluşan Motivasyon Kavramları Anketi İstanbul ilindeki Anadolu lisesi statüsündeki Temel öğretim Okullarının 2. kademesi nüfus kabul edilerek kümeleme örnekleme yöntemi ile 203 İngilizce öğretmenine rast gele dağıtılmıştır.

3) Üçüncü basamakta, deneklere Motivasyon Faktörleri Öncelikler Sıralaması Anketi uygulanmıştır.

4) Dördüncü basamakta, motivasyon ile iş tatmininin yakın ilişkisi göz önüne alınarak JDI Soru Formu öğretmenlere dağıtılmış, buradaki bulgular alt amaçlarda belirtilen bağımsız değişkinlere göre analiz edilmiştir.

5)Beşinci basamakta, 15 öğretmenle onların motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyen olaylar yüz yüze görüşülmüştür.

6) Son aşama olarak tüm derlenmiş ve analiz edilmiş verilere göre özel okul ve resmi devlet okulu karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın evrenini 1996-1997 öğretim yılında İstanbul ili sınırları içinde bulunan 58 ilköğretim okulundan 15 tanesi bu çalışmaya dahil edilmiş, dağıtılan 203 anketten geçerli olarak geri dönen anket sayısı 137’dir. Verilerin analizinde istatistiksel uygunluğa göre T-testi, Anova ve Kruskal-Wallis 1-Way Anova kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre genele olarak İlköğretim okulları ikinci kademe İngilizce öğretmenlerinin bu saha saha araştırmasına göre, demografik özelliklerine, motivasyon anlayışlarına bakıldığında çok büyük farklılıklar görülmemiştir.

Motivasyon bulgularına ilişkin sonuçlara bakıldığında, öğretmenin motivasyonunu sağlamak için fiziksel ve psikolojik ortam, ekonomik ortam, çalışma programına ilişkin gelişmeler ile kariyer ve kişilik yaratan gelişmeler önemlidir. Öğretmenlerin kendi kendilerini motive etmede şu unsurlardan yararlanmaya çalışmaktadırlar; kendisinde değişim ve yenilikçilik yaratmak, paylaşım ve sorun çözme becerilerini arttırmaya çalışmak, mesleki gelişim sağlamak, körü körüne bir rekabet anlayışı yerine olumlu bir amaca yönelik yapıcı bir rekabet anlayışını desteklemektir.

Dudak (2005) tarafından Prf. Dr. Hoşcan Ensari danışmanlığında hazırlanan “ İstanbul İli TKY Projesi Kapsamındaki İlköğretim Okulu Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmin Düzeyleri” adlı yüksek lisans çalışması İstanbul ili Avcılar, Bağcılar, Bahçelievler, Büyükçekmece, Çatalca, Esenler, Eyüp, Gaziosmanpaşa, Güngören, Kağıthane, Küçükçekmece, Sarıyer, Silivri ve Zeytinburnu ilçelerindeki proje kapsamındaki ve bu okullara en yakın sosyo-kültürel ve ekonomik yakınlıktaki ilköğretim okullarında görev yapan toplam 950 çalışan üzerinde yapılmıştır. Araştırma 2003-2004 öğretim yılı ile sınırlıdır. Çalışanlara uygulanan anket formu ; “Kişisel Bilgiler”, “ Motivasyon Öncelikleri Sıralama Anketi”, ve “ İş Tatmini Ölçeği” bölümlerinden oluşmaktadır.

Araştırma sonucunda motivasyon faktörleri öncelikler sıralamalarının proje kapsamı değişkenine göre “ Mesleğe İlişkin Faktörler” de proje kapsamı dışındakiler lehine; cinsiyete göre mesleğe ve öğrencilere ilişkin faktörlerde kadınlar lehine, taraflar arası ilişkilere ilişkin faktörlerde erkekler lehine, yaşa, mesleki kıdeme, branşa ve görev değişkenine göre de farklılık bulunmuştur. İş tatmininin ve ve alt boyutlarının proje kapsamındaki okullarda yüksek olduğu; cinsiyete, yaşa göre 41 yaş üzeri grup lehine; mesleki kıdeme göre 21 yıl üzeri grup lehine; branşa göre sınıf öğretmenleri lehine ve görev değişkenine göre de müdürler lehine farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sünbül (2003) “ Türkiye’de Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Tatmini Denetim Odağı arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında tükenmişlik durumu ve iş tatmini arasında yaş ve cinsiyet gibi demografik özellikler açısından bir bağlantı olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma Konya ilinden tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 23 lisede görev yapan tüm branşlardan 297 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmada ölçme aracı olarak Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen “ İş Tatmin Anketi” (JSS) kullanılmıştır. Araştırmanın temel amacı tükenmişlik durumunu meydana getiren tüm faktörlerin tesbitidir. Araştırma sonuçlarına göre, yaş ve dışsal denetim odağı arasında kaydadeğer bir ilişkiye rastlanmıştır;

Özel ve Devlet ilkokullarında görev yapan "Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyi ve Bu düzeyin Frustrasyon (heyecan-kendini baskı altında hissetme) Karşısında Gösterilen Tepki Tipi ve Ogresyon Yolu İle İlişkisi”nin incelendiği bir araştırmada Minibaş (1990) aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır: Özel ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin çeşitli boyutlardaki iş tatmini düzeyleri, devlet ilkokullarındaki öğretmenlerden daha yüksektir.

Yüksek ve düşük iş tatmini düzeyi gösterilen frustrasyon (hayal kırıklığı) karşısında gösterdikleri tepki tipi ve ogresyon yönü açısından karşılaştırıldığında farklı davranış şekilleri ortaya koyduğu belirlenmiştir. Çeşitli boyutlardaki iş tatmini düzeyi yüksek olanlar, frustrasyon karşısında uyum ve sabır gösteren, çözüm arayan ve saldırganlıktan kaçınan davranış şekilleri göstermişlerdir. İş tatmini düşük olanlar ise engelleri, aşılması güç engeller olarak algılayıp saldırganlıklarını ya dışa yöneltmekte ya da kendilerini suçlamaktadırlar. Çözüm aramak yerine engeller üzerinde takılı kalmakta ve suçlama ile karşı karşıya kaldıklarında ya saldırgan bir tavırla reddetmekte ya da koşulları öne sürerek sorumluluktan kaçınma çalışmaktadırlar. (Paknadel,1995), Başaran’ın (1979) "Beş Bakanlıktaki Yönetmenlerin Yönetimde insan ilişkilerine ilişkin Tutumları"nın incelediği bir araştırmada ise, aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir (Paknadel,1995).

1)Personelin gereksinimlerinin yeterince karşılanmaması halinde verimlilik azalır.

2) Personelin isinden haz duymaması, ona isini anlamsız kılar. İşin anlamsız görünmesinde, çalışanın öz-güven, öz değerlendirme, öz-bilinç, yaratıcılık,zihinsel

gelişimini sürdürme gibi üst düzey gereksinimlerin etkisi fazla olup çalışana sağlanan maddi değerler ve koşullar isin anlamlılığını pek etkilemez.

3) Örgütte çalışanların kendileri ile ilgili tüm yönetim süreçlerine katılmaları gerekir.

BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

İstanbul ilinde özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan yabancı dil öğretmenlerini (İngilizce) güdüleyen faktörleri belirleme için yapılan bu çalışma temelde tarama modeline uygun bir çalışmadır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2005-2006 Eğitim-Öğretim Yılı'nda İstanbul ilinde bulunan Özel ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışmakta olan tüm yabancı dil öğretmenleri oluşturmaktadır. Öğretmenlerin seçiminde tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda toplam 204 öğretmene ulaşılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Anket uygulaması için 03.03.2006 tarihli 6300/1016 sayılı yazısı ile Yeditepe Üniversitesi Rektörlüğü'ne başvurulmuş, 07.04.2006 tarih ve 580/845 sayılı İstanbul Valiliği'nin onayı ve 10/04/2006 tarihli 580/859 sayılı dilekçe ile İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin alınmıştır (Onay belgesi için bkz. Ek I).

Veri toplamada uygulamalar anketler araştırmacı tarafından bizzat okullarda gerçekleştirilmiştir. Uygulama için anketler okullara dağıtıldıktan sonra bazı okullarda araştırmacı tarafından bizzat toplanmış, bazı okullarda da kargo aracılığı ile toplanmıştır. Anketlerin dağıtılması, toplanması ve verilerin bilgisayar ortamına aktarılması iki ay sürmüştür.

3.4. Veri Toplama Araçları

Motivasyon Faktörleri Anketi Konstadina Tziavia tarafından 2003 yılında geliştirilmiş ve ‘Yunanistanlı Yabancı Dil Öğretmenlerini Motive Ve Demotive Eden Föktörler’ adlı yüksek lisans tezinde kullanılmıştır.

Anket düzenini oluşturmak için, Kyriakou & Kobori (1998); Reid & Caudwell (1997) çalışanların motivasyonunu ölçmek için oluşturdukları anketler incelenmiş ve Nunan (1992) ve Bell (1999) anket düzenlerinden yararlanılmıştır. Anket önce test Edinburgh Üniversitesi MED TESOL sınıflarında İngilizce öğretmeni olarak daha önce çalışmış öğretmenlere denenmiştir. Bu denemeden sonra araştırmacı anketi geliştirmek için deney grubundaki öğretmenlere şu soruları sormuştur;

- 1) Anketi tamamlamanız ne kadar sürdü?
- 2) Açıklamalar ve direktifler net miydi?
- 3) Anlaşılmayan bir soru var mıydı? Varsa hangi soru ve anlaşılmama nedeni nedir?
- 4) Size göre önem arz etmesine rağmen ankette bulunmayan bir bölüm varmı?
- 5) Anket düzeni hakkındaki düşünceleriniz?
- 6) Başka yorumlarınız varmı?

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm 5’li likert türü anket olarak dizayn edilmiştir. 17 maddeden oluşmaktadır. Bu bölümdeki yer alan bir maddeyi öğretmenler beşli dereceleme sistemi (motivasyonumu tümüyle azaltır 1, motivasyonumu azaltır 2, motivasyonuma etkisi yoktur 3, motivasyonumu artırır 4, motivasyonumu tümüyle artırır 5) ile cevaplandırmışlardır. İkinci bölüm 9 çoktan seçmeli (a-e) maddeden oluşmaktadır. Öğretmenler her bir madde için kendilerine uygun seçeneği işaretlemişlerdir.

Motivasyon Faktörleri Öncelikler Sıralaması Ölçeği Tansu Köktürk tarafından 1997 yılında geliştirilmiş ve yüksek lisans tezinde kullanılmıştır. Ölçek altı ayrı motivasyon faktöründen oluşmuştur. Bu faktörler; avantajlar, okul içi ortam, meslek, taraflar arası ilişki, öğrenci ve kişiliğe ilişkindir (Köktürk, 1997). Öğretmenlerden; bu faktörleri kendilerini motive etmeleri açısından sıralamaları istenmiştir. Her bir faktör birden altıya

kadar olan sistem dahilinde dereceleme işlemine tabi tutulmuş ve dereceleme ölçeği elde edilmiştir.

Anket ve Ölçekle birlikte araştırmacı tarafından geliştirilen ve 16 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Kişisel Bilgi Formu, “cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı, en son mezun olunan okul, mezun olunan bölüm, idarecilik tecrübesi, kaç farklı okulda çalışıldığı, ailede başka öğretmenin olup olmadığı, okuldaki çalışma şekli, çalışılan okulun türü, en çok çalışmaktan hoşlanılan kademe, gelir düzeyi, çalışılan okulun imkanları, mesleki yayınları takip sıklığı” sorulardan oluşmaktadır.

(Kişisel Bilgi Formu için bkz. EK II. Kişisel Bilgi Formu, Bölüm I).

3.3.2. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından öğretmenlere uygulanan ölçekler puanlanmıştır.

Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümlmeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için \bar{x} , ss, $Sh_{\bar{x}}$ değerleri saptanmıştır. Ardından ki-kare (chi-square) analizlerine geçilmiştir. Bu bağlamda, motivasyon faktörlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, daha yöneticilik deneyiminin bulunup bulunmaması, ailede başka bir öğretmenin bulunup bulunmaması ve okul türü değişkenlerine bağımlı olup olmadığını belirlemek amacıyla ki-kare (chi-square) analizleri gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen veriler bilgisayarda “SPSS for Windows ver:13.0” programında çözümlenmiş, manidarlıklar .05 düzeyinde sınıanmış, diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumları yer almaktadır. Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Diğer bulgular; araştırmanın amaçları ve bu amaçların sunuluş sırasına göre değerlendirilmiştir.

4.1. Grubun Genel Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzdeler

Araştırma sürecinde elde edilen demografik verilere göre örneklem grubunu oluşturan yabancı dil öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki kıdem, mezun olduğu okul, mezun olduğu fakülte, idarecilik yapıp yapmadığı, kaç farklı okulda çalıştığı, ailede başka öğretmen olup olmadığı, çalışma şekli (kadrosu), çalıştığı okulun türü, en çok hangi kademedan çalışmaktan hoşlandığı, gelir düzeyi, okulun imkanları, mesleki yayınları takip değişkenlerine ait dağılımların f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ değerleri çizelgeler halinde verilmiştir.

Çizelge 4.1. Cinsiyet Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Cinsiyet	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Kadın	144	70,6	70,6	70,6
Erkek	60	29,4	29,4	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem 144'ü kadın (%70,6) 60'ı erkek (%29,4) toplam 204 bireyden oluşmaktadır.

Çizelge 4.2. Yaş Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Yaş	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
22-29 yas	86	42,2	42,2	42,2
30-37 yas	84	41,2	41,2	83,3
38-45 yas	22	10,8	10,8	94,1
46 üstü	12	5,9	5,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 86'sı (%42,2) 22-29 yaş grubunda; 84'ü (%41,2) 30-37 yaş grubunda; 22'si (%10,8) 38-45 yaş grubunda; 12'si de (%5,9) 46 ve üstü yaş grubunda yer almaktadır.

Çizelge 4.3. Medeni Hal Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Medeni Hal	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Evli	126	61,8	61,8	61,8
Bekâr	69	33,8	33,8	95,6
Dul	1	,5	,5	96,1
Boşanmış	8	3,9	3,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 126'sı (%61,8) evli; 69'u (%33,8) bekâr; 1'i (%0,5) dul; 8'i de (%3,9) boşanmış durumda olduklarını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.4. Çocuk Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Çocuk	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Var	103	50,5	78,0	78,0
Yok	29	14,2	22,0	100,0
Total	132	64,7	100,0	
Boş	72	35,3		
Total	204	100,0		

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 103'ü (%50,5) çocuklarının bulunduğunu; 29'u (%14,2) çocuklarının olmadığını ifade etmişlerdir. Bireylerin 72'si (%35,3) ise bu soruyu cevapsız bırakmışlardır.

Çizelge 4.5. Mesleki Kıdem Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Kıdem	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
1	11	5,4	5,4	5,4
2	26	12,7	12,7	18,1
3	20	9,8	9,8	27,9
4	19	9,3	9,3	37,3
5	17	8,3	8,3	45,6
6	7	3,4	3,4	49,0
7	19	9,3	9,3	58,3
8	24	11,8	11,8	70,1
9	10	4,9	4,9	75,0
10	12	5,9	5,9	80,9
11	7	3,4	3,4	84,3
12	6	2,9	2,9	87,3
13	2	1,0	1,0	88,2
14	4	2,0	2,0	90,2
15	8	3,9	3,9	94,1
16	4	2,0	2,0	96,1
17	1	,5	,5	96,6
21	1	,5	,5	97,1
25	4	2,0	2,0	99,0
27	1	,5	,5	99,5
32	1	,5	,5	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tabloda örneklem grubunu oluşturan bireylerin mesleki kıdem değişkenine göre dağılımı sunulmuştur. Ancak yine görüldüğü üzere pek çok kıdem grubunda yapılabilecek karşılaştırma analizleri için yeterli frekans dağılımları bulunmamaktadır. Bu nedenle veriler yeniden gruplandırılmış ve analizler oluşan yeni dağılım üzerinden gerçekleştirilmişlerdir. Yeni dağılıma ilişkin değerler aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.6. Mesleki Kıdem Değişkeni İçin (Gruplandırılmış) f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Kıdem	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
5 yıldan az	93	45,6	45,6	45,6
6-10 yıl	72	35,3	35,3	80,9
11-15 yıl	27	13,2	13,2	94,1
16 yıl ve üzeri	12	5,9	5,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 93'ü (%45,6) 5 yıldan daha az süre; 72'si (%35,3) 6-10 yıl arası; 27'si (%13,2) 11-15 yıl arası; 12'si de (%5,9) 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.7. En Son Mezun Olunan Okul Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Mezuniyet	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Yüksek okul	3	1,5	1,5	1,5
Lisans	170	83,3	83,3	84,8
Yüksek lisans	30	14,7	14,7	99,5
Doktora	1	,5	,5	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 3'ü (%1,5) yüksek okul mezunu olduklarını; 170'i (%83,3) lisans mezunu olduklarını; 30'u (%14,7) yüksek lisans mezunu olduklarını; 1'i de (%0,5) doktora mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.8. En Son Mezun Olunan Fakülte Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Fakülte	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Yüksek öğretmen okulu	2	1,0	1,0	1,0
Eğitim enstitüsü	16	7,8	7,8	8,8
Eğitim fakültesi	120	58,8	58,8	67,6
Fen-edebiyat fakültesi	57	27,9	27,9	95,6
Diğer	9	4,4	4,4	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 2'si (%1) yüksek öğretmen okulundan; 16'sı (%7,8) eğitim enstitüsünden; 120'si (%58,8) eğitim fakültesinden; 57'si (%27,9) fen-edebiyat fakültesinden; 9'u da (%4,4) diğer fakültelerden mezun olduklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.9. İdari Görev Alıp Almama Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

İdari Görev	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Evet	45	22,1	22,1	22,1
Hayır	159	77,9	77,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 45'si (%22,1) idari görev aldıklarını; 159'u ise (%77,9) idari görev almadıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.10. Şu Ana Kadar Çalışılan Okul Sayısı Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Okul Sayısı	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
1	68	33,3	33,3	33,3
2	64	31,4	31,4	64,7
3	36	17,6	17,6	82,4
4	15	7,4	7,4	89,7
5	13	6,4	6,4	96,1
6	6	2,9	2,9	99,0
8	2	1,0	1,0	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 68'i (%33,3) bir okulda; 64'ü (%31,4) iki okulda; 36'sı (%17,6) üç okulda; 15'i (%7,4) dört okulda; 13'ü (%6,4) beş okulda; 6'sı (%2,9) altı okula; 2'si de (%1,0) sekiz okulda görev yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.11. Ailede Başka Öğretmen Olup Olmaması Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Başka Öğretmen	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Evet	109	53,4	53,4	53,4
Hayır	95	46,6	46,6	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 109'u (%53,4) ailede başka öğretmenlerin bulunduğunu; 95'i ise (%46,6) başka öğretmenlerin bulunmadığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.12. Okuldaki Çalışma Şekli Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Çalışma Şekli	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Kadrolu	166	81,4	81,4	81,4
Sözleşmeli	36	17,6	17,6	99,0
Dışardan ücretli	2	1,0	1,0	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 166'sı (%81,4) kadrolu olarak; 36'sı (%17,6) sözleşmeli olarak; 2'si de (%1,0) dışardan ücretli olarak görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 4.13. Çalışılan Okulun Türü Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Okul Türü	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
İlköğretim	141	69,1	69,1	69,1
Lise	57	27,9	27,9	97,1
Fen lisesi	4	2,0	2,0	99,0
Diğer	2	1,0	1,0	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 141'i (%69,1) ilköğretimde; 57'si (%27,9) lise düzeyinde; 4'ü (%2,0) fen lisesinde; 2'si de (%1,0) diğer kurumlarda çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.14. En Çok Hangi Kademe Çalışmaktan Hoşlanıldığı Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Kademe	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
İlköğretim I. kademe	46	22,5	22,5	22,5
İlköğretim II. kademe	90	44,1	44,1	66,7
Lise	68	33,3	33,3	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 46'sı (%22,5) ilköğretim birinci kademe; 90'ı (%44,1) ilköğretim ikinci kademe; 68'i de (%33,3) lise düzeyinde görev yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.15. Gelir Düzeyi Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Gelir Düzeyi	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
500-700 YTL	11	5,4	5,4	5,4
700-1200 YTL	84	41,2	41,2	46,6
1200-2000 YTL	95	46,6	46,6	93,1
2000 YTL ve üzeri	14	6,9	6,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 11'i (%5,4) 500-700 YTL arasında; 84'ü (%41,2) 700-1200 YTL arasında; 95'i (%46,6) 1200-2000 YTL arasında; 14'ü de (%6,9) 2000 YTL ve üzerinde aylık gelire sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.16. Görev Yapılan Okulun İmkânları Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

İmkânlar	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Yetersiz	20	9,8	9,8	9,8
Orta	81	39,7	39,7	49,5
İyi	86	42,2	42,2	91,7
Çok iyi	17	8,3	8,3	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 20'si (%9,8) görev

yaptıkları okulun imkânlarının yetersiz olduğunu; 81'i (%39,7) orta olduğunu; 86'sı (%42,2) iyi olduğunu; 17'si de (%8,3) okulun imkânlarını çok iyi olarak tanımlamışlardır.

Çizelge 4.17. Mesleki yayınları Takip Etme Sıklığı Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Mesleki Yayınlar	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Düzenli takip ediyorum	64	31,4	31,4	31,4
Bazen takip ediyorum	132	64,7	64,7	96,1
Takip etmiyorum	8	3,9	3,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 64'ü (%31,4) mesleki yayınları düzenli olarak takip ettiğini; 132'si (%64,7) bazen takip ettiğini; 8'i ise (%3,9) takip etmediğini ifade etmiştir.

4.2. Motivasyon Faktörleri Anketi (Bölüm II)'e İlişkin Bulgular ve Yorum

Çizelge 4.18. Maaş ve Maddi İmkânlar Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Maaş ve Maddi İmkânlar	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	5	2,5	2,5	2,5
Motivasyonumu azaltır	7	3,4	3,4	5,9
Motivasyonuma etkisi yoktur.	37	18,1	18,1	24,0
Motivasyonumu arttırır	101	49,5	49,5	73,5
Motivasyonumu tümüyle arttırır	54	26,5	26,5	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 5'i (%2,5) maaş ve maddi imkanların motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 7'si (%3,4) motivasyonlarını azaltacağını; 37'si (%18,1) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 101'i (%49,5) motivasyonu arttıracığını; 54'ü ise (%26,5) motivasyonlarını tümüyle arttıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.19. Motivasyon Faktörleri Anketi (Bölüm III)'e İlişkin Bulgular ve Yorum Haftalık Ders Yükü Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Haftalık Ders Yükü	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	12	5,9	5,9	5,9
Motivasyonumu azaltır	103	50,5	50,5	56,4
Motivasyonuma etkisi yoktur.	40	19,6	19,6	76,0
Motivasyonumu arttırır	37	18,1	18,1	94,1
Motivasyonumu tümüyle arttırır	12	5,9	5,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 12'si (%5,9) haftalık ders yükünün motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 103'ü (%50,5) motivasyonlarını azaltacağını; 40'ı (%19,6) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 37'si (%18,1) motivasyonu arttıracığını; 12'si ise (%5,9) motivasyonlarını tümüyle arttıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.20. Motivasyon Faktörleri Anketi (Bölüm III)'e İlişkin Bulgular ve Yorum Boş Gün Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Boş Gün	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	1	,5	,5	,5
Motivasyonumu azaltır	5	2,5	2,5	2,9
Motivasyonuma etkisi yoktur.	15	7,4	7,4	10,3
Motivasyonumu arttırır	103	50,5	50,5	60,8
Motivasyonumu tümüyle arttırır	80	39,2	39,2	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 1'i (%0,5) boş gün verilmesinin motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 5'i (%2,5) motivasyonlarını azaltacağını; 15'i (%7,4) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 103'ü (%50,5) motivasyonu arttıracığını; 80'i ise (%39,5) motivasyonlarını tümüyle arttıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.21. Yaz Tatilinin Uzun Olması Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Yaz Tatilinin Uzun Olması	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	4	2,0	2,0	2,0
Motivasyonumu azaltır	26	12,7	12,7	14,7
Motivasyonuma etkisi yoktur.	50	24,5	24,5	39,2
Motivasyonumu arttırır	89	43,6	43,6	82,8
Motivasyonumu tümüyle arttırır	35	17,2	17,2	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 4'ü (%2,0) yaz tatillerinin uzun olmasının motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 26'sı (%12,7) motivasyonlarını azaltacağını; 50'si (%24,5) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 89'u (%43,6) motivasyonu arttıracığını; 35'i ise (%17,2) motivasyonlarını tümüyle arttıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.22. İş Ortamının Uygar Olması Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

İş Ortamının Uygar Olması	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	1	,5	,5	,5
Motivasyonumu azaltır	1	,5	,5	1,0
Motivasyonuma etkisi yoktur.	1	,5	,5	1,5
Motivasyonumu arttırır	87	42,6	42,6	44,1
Motivasyonumu tümüyle arttırır	114	55,9	55,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 1'i (%0,5) iş ortamının uygur olmasının motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 1'i (%0,5) motivasyonlarını azaltacağını; 1'i (%0,5) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 87'si (%42,6) motivasyonu arttıracığını; 114'ü ise (%55,9) motivasyonlarını tümüyle arttıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.23. İş Ortamının Huzuru Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

İş Ortamının Huzuru	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	2	1,0	1,0	1,0
Motivasyonuma etkisi yoktur.	4	2,0	2,0	2,9
Motivasyonumu artırır	47	23,0	23,0	26,0
Motivasyonumu tümüyle artırır.	151	74,0	74,0	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 2'si (%1,0) iş ortamının huzurunun motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 4'ü (%2,0) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 47'si (%23,0) motivasyonu artıracığını; 151'i ise (%74,0) motivasyonlarını tümüyle artıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.24. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	4	2,0	2,0	2,0
Motivasyonuma etkisi yoktur.	16	7,8	7,8	9,8
Motivasyonumu artırır	100	49,0	49,0	58,8
Motivasyonumu tümüyle artırır.	84	41,2	41,2	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 2'si (%1,0) meslektaşlarla bilgi alışverişinin motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 4'ü (%2,0) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 47'si (%23,0) motivasyonu artıracığını; 151'i ise (%74,0) motivasyonlarını tümüyle artıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.25. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Eğitim Teknolojilerinin Önemi	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	1	,5	,5	,5
Motivasyonuma etkisi yoktur.	8	3,9	3,9	4,4
Motivasyonumu artırır	87	42,6	42,6	47,1
Motivasyonumu tümüyle artırır.	108	52,9	52,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 1'i (%0,5) okulda eğitim teknolojilerine verilen önemin motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 8'i (%3,9) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 87'si (%42,6) motivasyonu artıracığını; 108'i ise (%52,9) motivasyonlarını tümüyle artıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.26. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Yeni Kaynaklara Ulaşabilme	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	1	,5	,5	,5
Motivasyonuma etkisi yoktur.	3	1,5	1,5	2,0
Motivasyonumu artırır	88	43,1	43,1	45,1
Motivasyonumu tümüyle artırır.	112	54,9	54,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 1'i (%0,5) yeni kaynaklara ulaşabilmenin motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 3'ü (%1,5) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 88'i (%43,1) motivasyonu artıracığını; 112'si ise (%54,9) motivasyonlarını tümüyle artıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.27. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Alınan Olumlu Tepkiler	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	1	,5	,5	,5
Motivasyonuma etkisi yoktur.	14	6,9	6,9	7,4
Motivasyonumu artırır	88	43,1	43,1	50,5
Motivasyonumu tümüyle artırır.	101	49,5	49,5	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 1'i (%0,5) yeni öğrenci ve velilerden alınan olumlu tepkilerin motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 14'ü (%6,9) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 88'i (%43,1) motivasyonu artıracığını; 101'si ise (%49,5) motivasyonlarını tümüyle artıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.28. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Geribildirim Alabilme	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	2	1,0	1,0	1,0
Motivasyonumu azaltır	2	1,0	1,0	2,0
Motivasyonuma etkisi yoktur.	10	4,9	4,9	6,9
Motivasyonumu arttırır	73	35,8	35,8	42,6
Motivasyonumu tümüyle arttırır.	117	57,4	57,4	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 2'si (%1,0) öğrencilerden geri bildirim alabilmenin motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 2'si (%1,0) motivasyonlarını azaltacağını; 10'0 (%4,9) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 73'ü (%35,8) motivasyonu arttıracığını; 117'si ise (%57,4) motivasyonlarını tümüyle arttıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.29. Öğrencilerin İlgili Ve İstekli Olması Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

İlgi Ve İstek	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	1	,5	,5	,5
Motivasyonuma etkisi yoktur.	1	,5	,5	1,0
Motivasyonumu arttırır	50	24,5	24,5	25,5
Motivasyonumu tümüyle arttırır.	152	74,5	74,5	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 1'i (%0,5) öğrencilerin ilgili ve istekli olmalarının motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 1'i (%0,5) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 50'i (%24,5) motivasyonu arttıracığını; 152'si ise (%74,5) motivasyonlarını tümüyle arttıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.30. Öğrencilerin Başarısı Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Öğrencilerin Başarısı	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	2	1,0	1,0	1,0
Motivasyonuma etkisi yoktur.	3	1,5	1,5	2,5
Motivasyonumu arttırır	55	27,0	27,0	29,4
Motivasyonumu tümüyle arttırır.	144	70,6	70,6	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 2'si (%1,0) öğrencilerin başarılarının motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 3'ü (%1,5) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 55'i (%27,5) motivasyonu arttıracığını; 144'ü ise (%70,6) motivasyonlarını tümüyle arttıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.31. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

İletişim Kurabilme	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	1	,5	,5	,5
Motivasyonumu azaltır.	1	,5	,5	1,0
Motivasyonuma etkisi yoktur.	8	3,9	3,9	4,9
Motivasyonumu arttırır	62	30,4	30,4	35,3
Motivasyonumu tümüyle arttırır.	132	64,7	64,7	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 1'i (%0,5) öğrencilerle iyi iletişim kurabilmenin motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 1'i (%0,5) motivasyonlarını azaltacağını; 8'i (%3,9) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 62'si (%30,4) motivasyonu arttıracığını; 132'si ise (%67,7) motivasyonlarını tümüyle arttıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.32. Çocukları Eğitime Ve Onlarla Bir Arada Olma Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Çocukları Eğitime Birarada Olma	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	1	,5	,5	,5
Motivasyonuma etkisi yoktur.	18	8,8	8,8	9,3
Motivasyonumu artırır	90	44,1	44,1	53,4
Motivasyonumu tümüyle artırır.	95	46,6	46,6	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 1'i (%0,5) çocukları eğitime ve onlarla bir arada olmanın motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 18'i (%8,8) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 90'ı (%44,1) motivasyonu artıracığını; 95'i ise (%46,6) motivasyonlarını tümüyle artıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.33. İnisiyatif Kullanabilme Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

İnisiyatif Kullanabilme	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu azaltır	2	1,0	1,0	1,0
Motivasyonuma etkisi yoktur.	28	13,7	13,7	14,7
Motivasyonumu artırır	109	53,4	53,4	68,1
Motivasyonumu tümüyle artırır.	65	31,9	31,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 2'si (%1,0) inisiyatif kullanabilmenin motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 28'i (%13,7) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 109'u (%53,4) motivasyonu artıracığını; 65'i ise (%31,9) motivasyonlarını tümüyle artıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.34. İdarenin Gerekli Tüm İmkanları Sağlaması Değişkeni İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

İmkanların Sağlaması	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Motivasyonumu tamamıyla azaltır.	1	,5	,5	,5
Motivasyonuma etkisi yoktur.	5	2,5	2,5	2,9
Motivasyonumu artırır	75	36,8	36,8	39,7
Motivasyonumu tümüyle artırır.	123	60,3	60,3	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunu oluşturan bireylerin 1'i (%0,5) idarenin gerekli tüm imkânları sağlamasının motivasyonlarını tamamıyla azaltacağını; 5'i (%2,5) motivasyonlarına etkisinin bulunmayacağını; 75'i (%36,8) motivasyonu artıracığını; 123'ü ise (%60,3) motivasyonlarını tümüyle artıracığını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.35. Bölüm 2'yi oluşturan maddelerin betimsel değerleri (Sıralı)

İfadeler	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$
Öğrencilerin ilgili ve istekli olması	204	4,73	0,519	0,036
İş ortamının huzuru	204	4,69	0,610	0,043
Öğrencilerin başarısı	204	4,66	0,611	0,043
Öğrencilerle iyi iletişim kurabilme	204	4,58	0,642	0,045
İdarenin gerekli tüm imkânları sağlaması	204	4,56	0,596	0,042
İş ortamının uygar olması	204	4,53	0,591	0,041
Yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı	204	4,52	0,583	0,041
Okulda eğitim teknolojilerine verilen önem	204	4,48	0,623	0,044
Öğrencilerden geribildirim alabilme	204	4,48	0,726	0,051
Öğrenci ve velilerden alınan olumlu tepkiler	204	4,41	0,664	0,046
Çocukları eğitime ve onlarla bir arada olma	204	4,36	0,685	0,048
Meslektaşlarla bilgi alışverişi	204	4,27	0,771	0,054
Boş gün	204	4,25	0,739	0,052
İnisiyatif kullanabilme	204	4,16	0,686	0,048
Maaş ve maddi imkânlar	204	3,94	0,897	0,063
Yaz tatilinin uzun olması	204	3,61	0,979	0,069
Haftalık ders yükü	204	2,68	1,028	0,072

Tabloda, bölüm 2'de bireylerin maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri (aritmetik ortalamaya göre büyükten küçüğe doğru sıralanmış olarak) sunulmuştur. Görüleceği üzere en yüksek ortalamaya sahip üç ifade sırasıyla öğrencilerin ilgili ve istekli olması ($\bar{x}=4,73$); iş ortamının huzuru ($\bar{x}=4,69$) ve öğrencilerin başarısı ($\bar{x}=4,66$) şeklinde belirlenmiştir. Öte yandan en düşük ortalamaya sahip üç ifade sırasıyla haftalık ders yükü ($\bar{x}=2,68$); yaz tatilinin uzun olması ($\bar{x}=3,61$) ve maaş ve maddi imkânlar ($\bar{x}=3,94$) olarak belirlenmiştir.

4.2.1. Motivasyon Faktörleri Anketi (Bölüm III)'e İlişkin Bulgular ve Yorum

Çizelge 4.36. “Çocukken ne olmak isterdiniz?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Cevaplar	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Doktor	49	24,0	24,0	24,0
Mühendis	20	9,8	9,8	33,8
Öğretmen	88	43,1	43,1	77,0
Avukat	18	8,8	8,8	85,8
Diğerleri	29	14,2	14,2	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, “Çocukken ne olmak isterdiniz?” sorusuna örneklem grubunu oluşturan bireylerin 49’u (%24,0) doktor; 20’si (%9,8) mühendis; 88’i (%43,1) öğretmen; 18’i (%8,8) avukat; 29’u da (%14,2) diğer meslek gruplarını ifade etmişlerdir.

Çizelge 4.37. “Öğrencinin Sosyal Hayati Sizi Ne Kadar İlgilendirir?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Cevaplar	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Hiç ilgilendirmez	3	1,5	1,5	1,5
Onların performansını etkiliyorsa ilgilendirir	122	59,8	59,8	61,3
Sadece okuldaki çalışmalarını etkiliyorsa bilmek isterim	45	22,1	22,1	83,3
İhtimal dahilinde ama su ana kadar olmadı	12	5,9	5,9	89,2
Diğerleri	22	10,8	10,8	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, “öğrencinin sosyal hayati sizi ne kadar ilgilendirir?” sorusuna örneklem grubunu oluşturan bireylerin 3’ü (%1,5) hiç ilgilendirmez; 122’si (%59,8) performanslarını etkiliyorsa ilgilendirir; 45’i (%22,1) sadece okuldaki çalışmalarını etkiliyorsa bilmek isterim; 12’si (%5,9) ihtimal dâhilinde ama su ana kadar

olmadı; 22'si ise (%10,8) diğer cevabını vermişlerdir.

Çizelge 4.38. “Hangi Yas Grubuna Öğretmenlik Yapmak İstersiniz?” Sorusuna Verilen Hangi Yas Grubuna Öğretmenlik Yapmak İstersiniz?” Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Cevaplar	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
İlköğretim (1-5)	33	16,2	16,2	16,2
11-15 yaş	95	46,6	46,6	62,7
15-18 yaş	60	29,4	29,4	92,2
18-25 yaş	11	5,4	5,4	97,5
25 ve üzeri	5	2,5	2,5	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, “hangi yas grubuna öğretmenlik yapmak istersiniz?” sorusuna örneklem grubunu oluşturan bireylerin 33’ü (%16,2) ilköğretim 1-5; 95’i (%46,6) 11-15 yaş; 60’ı (%29,4) 15-18 yaş; 11’i (%5,4) 18-25 yaş; 5’i de (%2,5) 35 ve üstü yaş grubu cevaplarını vermişlerdir.

Çizelge 4.39. “Sizce iyi bir öğretmenin en temel özellikleri nedir?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Cevaplar	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Aldığı eğitimin kalitesi	31	15,2	15,2	15,2
Deneyim	68	33,3	33,3	48,5
Değişime ayak uydurabilmesi	81	39,7	39,7	88,2
Öğrencilerle iyi iletişim kurabilme	24	11,8	11,8	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, “Sizce iyi bir öğretmenin en temel özellikleri nedir?” sorusuna örneklem grubunu oluşturan bireylerin 31’i (%15,2) aldığı eğitimin kalitesi; 68’i (%33,3) deneyim; 81’i (%39,7) değişime ayak uydurabilmesi; 24’ü (%11,8) öğrencilerle iyi iletişim kurabilme cevabını vermişlerdir.

Çizelge 4.40. “Mesleğinizin En Çok Hangi Yönünü Seviyorsunuz?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Cevaplar	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Çocuklarla ilgili olması	146	71,6	71,6	71,6
Sağladığı sosyal statüyü	30	14,7	14,7	86,3
Maaş ve maddi imkânlar	6	2,9	2,9	89,2
Diğerleri	22	10,8	10,8	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, “Mesleğinizin En Çok Hangi Yönünü Seviyorsunuz?” sorusuna örneklem grubunu oluşturan bireylerin 146’sı (%71,6) çocuklarla ilgili olması; 30’u (%14,7) sağladığı sosyal statü; 6’sı (%2,9) maaş ve maddi imkânlar; 22’si de (%10,8) diğer cevaplarını vermişlerdir.

Çizelge 4.41. “Hiç Mesleğinizi Bırakmayı Düşündünüz mü?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Cevaplar	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Evet, birçok defa	9	4,4	4,4	4,4
Bazen ciddi ciddi düşünüyorum	12	5,9	5,9	10,3
Hayal kırıklığına uğradığım zaman	93	45,6	45,6	55,9
Hiç düşünmedim	90	44,1	44,1	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, “hiç mesleğinizi bırakmayı düşündünüz mü?” sorusuna örneklem grubunu oluşturan bireylerin 9’u (%4,4) evet birçok defa; 12’si (%5,9) bazen ciddi ciddi düşünüyorum; 93’ü (%45,9) hayal kırıklığına uğradığım zaman; 90’ı da (%44,1) hiç düşünmedim cevaplarını vermişlerdir.

Çizelge 4.2. “Evetse Hangi Mesleği Tercih Ederdiniz?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Cevaplar	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
Bilgisayar sektörü	4	2,0	4,6	4,6
Kamu sektörü	1	,5	1,1	5,7
Kendi iş yerimi açmak	46	22,5	52,9	58,6
Yöneticilik	19	9,3	21,8	80,5
Diğerleri	17	8,3	19,5	100,0
Total	87	42,6	100,0	
Boş	117	57,4		
Total	204	100,0		

Tablodan anlaşılacağı gibi, “mesleğinizi bırakmayı düşünmüşseniz, hangi mesleği tercih ederdiniz?” sorusuna örneklem grubunu oluşturan bireylerin 4’ü (%2,0) bilgisayar sektörü; 1’i (%0,5) kamu sektörü; 46’sı (%22,5) kendi iş yerimi açmak; 19’u (%9,3) yöneticilik; 17’si de (%8,3) diğerleri cevabını vermişlerdir. 117 birey (%57,4) bu soruyu cevapsız bırakmışlardır.

Çizelge 4.3. “İş Dışındaki Sosyal Hayatınızdan Ne Ölçüde Memnunsunuz” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

Cevaplar	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
İş dışında özel hayatım yok	15	7,4	7,4	7,4
Yapmaktan hoşlandığım şeylere zaman ayıramıyorum	62	30,4	30,4	37,7
Hayatımdan memnunum ama keşke daha fazlasını yapabilsem	91	44,6	44,6	82,4
İsmin özel hayatımı etkilediğini düşünmüyorum	33	16,2	16,2	98,5
Diğerleri	3	1,5	1,5	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, “iş dışındaki sosyal hayatınızdan ne ölçüde memnunsunuz?” sorusuna örneklem grubunu oluşturan bireylerin 15’i (%7,4) İş dışında özel hayatım yok; 62’si (%30,4) Yapmaktan hoşlandığım şeylere zaman ayıramıyorum; 91’i (%44,6) Hayatımdan memnunum ama keşke daha fazlasını yapabilsem; 33’ü (%16,2) İsmin özel hayatımı etkilediğini düşünmüyorum; 3’ü ise (%1,5) diğer cevaplarını vermişlerdir.

Çizelge 4.44 “Üniversite Sırasında Alınan Eğitim Yeterli mi?” Sorusuna Verilen Cevaplar İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

Cevaplar	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
Evet	64	31,4	31,4	31,4
Hayır	26	12,7	12,7	44,1
Tam anlamıyla yeterli olduğunu düşünüyorum	54	26,5	26,5	70,6
Gerekli ama yine de gerçek sınıf ortamı çok farklı	23	11,3	11,3	81,9
Üniversitede sadece teorik bilgiler veriliyor	37	18,1	18,1	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tablodan anlaşılacağı gibi, “üniversite sırasında alınan eğitim yeterli mi?” sorusuna örneklem grubunu oluşturan bireylerin 64’ü (%31,4) evet; 26’sı (%12,7) hayır; 54’ü (%26,5) Tam anlamıyla yeterli olduğunu düşünüyorum; 23’ü (%11,3) Gerekli ama yine de gerçek sınıf ortamı çok farklı; 37’si ise (%18,1) Üniversitede sadece teorik bilgiler veriliyor cevaplarını vermişlerdir.

4.2.2. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Cinsiyet)

Çizelge 4.45. Maaş ve Maddi İmkanlar ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p	
	Kadın	Erkek					
Motivasyonumu Azaltır	N	11	1	12	2,793	2	,248
	%	7,6	1,7	5,9			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	25	12	37	2,793	2	,248
	%	17,4	20,0	18,1			
Motivasyonumu Artırır	N	108	47	155	2,793	2	,248
	%	75,0	78,3	76,0			
Total	N	144	60	204	2,793	2	,248
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, maaş-maddi imkanlar ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,793$; $p>.05$). Bu sonuca göre maaş ve maddi imkanlar benzer şekilde erkek ve kadın öğretmenlerin motivasyonunu arttırmaktadır.

Çizelge 4.46. Haftalık Ders Yüğü ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p	
	Kadın	Erkek					
Motivasyonumu Azaltır	N	85	30	115	5,866	2	,053
	%	59,0	50,0	56,4			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	22	18	40	5,866	2	,053
	%	15,3	30,0	19,6			
Motivasyonumu Artırır	N	37	12	49	5,866	2	,053
	%	25,7	20,0	24,0			
Total	N	144	60	204	5,866	2	,053
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, haftalık ders yükü ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,866$; $p>.05$).

Çizelge 4.47. Bos Gün ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p	
	Kadın	Erkek					
Motivasyonumu Azaltır	N	4	2	6	,721	2	,697
	%	2,8	3,3	2,9			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	12	3	15			
	%	8,3	5,0	7,4			
Motivasyonumu Artırır	N	128	55	183			
	%	88,9	91,7	89,7			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, boşgün ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=0,721$; $p>.05$).

Çizelge 4.48. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p	
	Kadın	Erkek					
Motivasyonumu Azaltır	N	22	8	30	,279	2	,870
	%	15,3	13,3	14,7			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	34	16	50			
	%	23,6	26,7	24,5			
Motivasyonumu Artırır	N	88	36	124			
	%	61,1	60,0	60,8			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yaz tatilinin uzun olması ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=0,279$; $p>.05$).

Çizelge 4.49. İş Ortamının Uygar Olması ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	2	0	2	1,269	2	,530
	%	1,4	,0	1,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	1	0	1			
	%	,7	,0	,5			
Motivasyonumu Artırır	N	141	60	201			
	%	97,9	100,0	98,5			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının uygar olması ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,269$; $p > .05$).

Çizelge 4.50. İş Ortamının Huzuru ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	1	2	2,089	2	,352
	%	,7	1,7	1,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	4	0	4			
	%	2,8	,0	2,0			
Motivasyonumu Artırır	N	139	59	198			
	%	96,5	98,3	97,1			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının huzuru ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,089$; $p > .05$).

Çizelge 4.51. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	3	4	4,881	2	,087
	%	,7	5,0	2,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	13	3	16			
	%	9,0	5,0	7,8			
Motivasyonumu Artırır	N	130	54	184			
	%	90,3	90,0	90,2			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, meslektaşlarla bilgi alışverişi ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 4,881$; $p > .05$).

Çizelge 4.52. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	1,586	2	,453
	%	,7	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	7	1	8			
	%	4,9	1,7	3,9			
Motivasyonumu Artırır	N	136	59	195			
	%	94,4	98,3	95,6			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,586$; $p > .05$).

Çizelge 4.53. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	1,700	2	,427
	%	,7	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	3	0	3			
	%	2,1	,0	1,5			
Motivasyonumu Artırır	N	140	60	200			
	%	97,2	100,0	98,0			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,700$; $p > .05$).

Çizelge 4.54. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	13,117	2	,001
	%	,7	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	4	10	14			
	%	2,8	16,7	6,9			
Motivasyonumu Artırır	N	139	50	189			
	%	96,5	83,3	92,6			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 13,117$; $p < .01$).

Çizelge 4.55.Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	4	0	4	3,728	2	,155
	%	2,8	,0	2,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	5	5	10			
	%	3,5	8,3	4,9			
Motivasyonumu Artırır	N	135	55	190			
	%	93,8	91,7	93,1			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerden geribildirim alabilme ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 3,728$; $p > .05$).

Çizelge 4.56. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	,842	2	,657
	%	,7	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	1	0	1			
	%	,7	,0	,5			
Motivasyonumu Artırır	N	142	60	202			
	%	98,6	100,0	99,0			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin ilgili / istekli olması ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,842$; $p > .05$).

Çizelge 4.57. Öğrencilerin Başarısı ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	2	0	2	2,136	2	,344
	%	1,4	,0	1,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	3	0	3			
	%	2,1	,0	1,5			
Motivasyonumu Artırır	N	139	60	199			
	%	96,5	100,0	97,5			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin başarısı ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,136$; $p > .05$).

Çizelge 4.58. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	2	0	2	1,086	2	,581
	%	1,4	,0	1,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	5	3	8			
	%	3,5	5,0	3,9			
Motivasyonumu Artırır	N	137	57	194			
	%	95,1	95,0	95,1			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,086$; $p > .05$).

Çizelge 4.59. Çocukları Eğitime/Onlarla Bir Arada Olma ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	2,527	2	,283
	%	,7	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	10	8	18			
	%	6,9	13,3	8,8			
Motivasyonumu Artırır	N	133	52	185			
	%	92,4	86,7	90,7			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, çocukları eğitime/onlarla bir arada olma ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,527$; $p > .05$).

Çizelge 4.60. İnisiyatif Kullanabilme ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
		Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N	2	0	2	6,487	2	,039
	%	1,4	,0	1,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	25	3	28			
	%	17,4	5,0	13,7			
Motivasyonumu Artırır	N	117	57	174			
	%	81,3	95,0	85,3			
Total	N	144	60	204			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, inisiyatif kullanabilme ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 6,487$; $p < .05$).

Çizelge 4.61. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Cinsiyetiniz		Total	X^2	Sd	p
	Kadın	Erkek				
Motivasyonumu Azaltır	N 1	0	1			
	% ,7	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 5	0	5			
	% 3,5	,0	2,5	2,576	2	,276
Motivasyonumu Artırır	N 138	60	198			
	% 95,8	100,0	97,1			
Total	N 144	60	204			
	% 100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, idarenin gerekli tüm imkânları sağlaması ve cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,576$; $p > .05$).

4.2.3. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Yaş)

Çizelge 4.62. Maaş ve Maddi İmkanlar ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonumu Azaltır	N 10	1	1	0	12			
	% 11,6	1,2	4,5	,0	5,9			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 8	20	6	3	37			
	% 9,3	23,8	27,3	25,0	18,1	15,554	6	,016
Motivasyonumu Artırır	N 68	63	15	9	155			
	% 79,1	75,0	68,2	75,0	76,0			
Total	N 86	84	22	12	204			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, maaş-maddi imkanlar ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 15,554$; $p < .05$).

Çizelge 4.63. Haftalık Ders Yüğü ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonu mu Azaltır	N 58	41	10	6	115			
	% 67,4	48,8	45,5	50,0	56,4			
Motivasyonu ma Etkisi Yoktur	N 13	17	4	6	40			
	% 15,1	20,2	18,2	50,0	19,6	17,359	6	,008
Motivasyonu mu Artırır	N 15	26	8	0	49			
	% 17,4	31,0	36,4	,0	24,0			
Total	N 86	84	22	12	204			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, haftalık ders yükü ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 17,359$; $p < .01$).

Çizelge 4.64. Boş Gün ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonumu Azaltır	N 5	1	0	0	6			
	% 5,8	1,2	,0	,0	2,9			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 5	3	4	3	15			
	% 5,8	3,6	18,2	25,0	7,4	15,536	6	,016
Motivasyonumu Artırır	N 76	80	18	9	183			
	% 88,4	95,2	81,8	75,0	89,7			
Total	N 86	84	22	12	204			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, boşgün ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda,

değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=15,536$; $p<.05$).

Çizelge 4.65. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyo numu Azaltır	N 15	8	3	4	30			
	% 17,4	9,5	13,6	33,3	14,7			
Motivasyo numu Etkisi Yoktur	N 27	16	4	3	50			
	% 31,4	19,0	18,2	25,0	24,5	11,662	6	,070
Motivasyo numu Artırır	N 44	60	15	5	124			
	% 51,2	71,4	68,2	41,7	60,8			
Total	N 86	84	22	12	204			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yaz tatilinin uzun olması ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=11,662$; $p>.05$).

Çizelge 4.66. İş Ortamının Uygur Olması ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonum u Azaltır	N 1	1	0	0	1			
	% 1,2	1,2	,0	,0	1,2			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 1	0	0	0	1			
	% 1,2	,0	,0	,0	1,2	1,787	6	,938
Motivasyonum u Artırır	N 84	83	22	12	84			
	% 97,7	98,8	100,0	100,0	97,7			
Total	N 86	84	22	12	86			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının uygar olması ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,787; p > .05$).

Çizelge 4.67. İş Ortamının Huzuru ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	1	0	0	2		
	%	1,2	1,2	,0	,0	1,0		
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	2	2	0	0	4		
	%	2,3	2,4	,0	,0	2,0	1,237	6 ,975
Motivasyonumu Artırır	N	83	81	22	12	198		
	%	96,5	96,4	100,0	100,0	97,1		
Total	N	86	84	22	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının huzuru ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,237; p > .05$).

Çizelge 4.68. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonu mu Azaltır	N	0	4	0	0	4		
	%	,0	4,8	,0	,0	2,0		
Motivasyonu ma Etkisi Yoktur	N	5	8	2	1	16		
	%	5,8	9,5	9,1	8,3	7,8	6,859	6 ,334
Motivasyonu mu Artırır	N	81	72	20	11	184		
	%	94,2	85,7	90,9	91,7	90,2		
Total	N	86	84	22	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, meslektaşlarla bilgi alışverişi ve yaş değişkeni arasında

bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 6,859$; $p > .05$).

Çizelge 4.69. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonu mu Azaltır	N	0	1	0	0	1		
	%	,0	1,2	,0	,0	,5		
Motivasyonu ma Etkisi Yoktur	N	1	5	0	2	8		
	%	1,2	6,0	,0	16,7	3,9	10,208	6 ,116
Motivasyonu mu Artırır	N	85	78	22	10	195		
	%	98,8	92,9	100,0	83,3	95,6		
Total	N	86	84	22	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 10,208$; $p > .05$).

Çizelge 4.70. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonum u Azaltır	N	0	1	0	0	1		
	%	,0	1,2	,0	,0	,5		
Motivasyonum a Etkisi Yoktur	N	0	2	0	1	3		
	%	,0	2,4	,0	8,3	1,5	7,448	6 ,281
Motivasyonum u Artırır	N	86	81	22	11	200		
	%	100,0	96,4	100,0	91,7	98,0		
Total	N	86	84	22	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-

square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 7,448$; $p > .05$).

Çizelge 4.71. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonumu	N	0	1	0	0	1		
Azaltır	%	,0	1,2	,0	,0	,5		
Motivasyonuma	N	5	8	0	1	14		
Etkisi Yoktur	%	5,8	9,5	,0	8,3	6,9	4,235	6
Motivasyonumu	N	81	75	22	11	189		,645
Artırır	%	94,2	89,3	100,0	91,7	92,6		
Total	N	86	84	22	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 4,235$; $p > .01$).

Çizelge 4.72. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonu	N	0	3	0	1	4		
mu Azaltır	%	,0	3,6	,0	8,3	2,0		
Motivasyonu	N	2	8	0	0	10		
ma Etkisi	%	2,3	9,5	,0	,0	4,9	12,860	6
Yoktur								,045
Motivasyonu	N	84	73	22	11	190		
mu Artırır	%	97,7	86,9	100,0	91,7	93,1		
Total	N	86	84	22	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerden geribildirim alabilme ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur

($X^2 = 12,860$; $p < .05$).

Çizelge 4.73. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonumu Azaltır	N 0	1	0	0	1			
	% ,0	1,2	,0	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 1	0	0	0	1			
	% 1,2	,0	,0	,0	,5	2,805	6	,833
Motivasyonumu Artırır	N 85	83	22	12	202			
	% 98,8	98,8	100,0	100,0	99,0			
Total	N 86	84	22	12	204			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin ilgili / istekli olması ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,805$; $p > .05$).

Çizelge 4.74. Öğrencilerin Başarısı ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonumu Azaltır	N 1	1	0	0	2			
	% 1,2	1,2	,0	,0	1,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 3	0	0	0	3			
	% 3,5	,0	,0	,0	1,5	4,594	6	,597
Motivasyonumu Artırır	N 82	83	22	12	199			
	% 95,3	98,8	100,0	100,0	97,5			
Total	N 86	84	22	12	204			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin başarısı ve yaş değişkeni arasında bağımlılık

bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 4,494$; $p > .05$).

Çizelge 4.75. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonu mu Azaltır	N 0	1	1	0	2			
	% ,0	1,2	4,5	,0	1,0			
Motivasyonu ma Etkisi Yoktur	N 5	2	0	1	8			
	% 5,8	2,4	,0	8,3	3,9	6,641	6	,355
Motivasyonu mu Artırır	N 81	81	21	11	194			
	% 94,2	96,4	95,5	91,7	95,1			
Total	N 86	84	22	12	204			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 6,641$; $p > .05$).

Çizelge 4.76. Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonum u Azaltır	N 0	1	0	0	1			
	% ,0	1,2	,0	,0	,5			
Motivasyonum a Etkisi Yoktur	N 8	9	0	1	18			
	% 9,3	10,7	,0	8,3	8,8	4,010	6	,675
Motivasyonum u Artırır	N 78	74	22	11	185			
	% 90,7	88,1	100,0	91,7	90,7			
Total	N 86	84	22	12	204			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, çocukları eğitme/onlarla bir arada olma ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-

square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=4,010$; $p>.05$).

Çizelge 4.77. İnisiyatif Kullanabilme ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonum	N	0	2	0	0	2		
u Azaltır	%	,0	2,4	,0	,0	1,0		
Motivasyonum	N	16	7	5	0	28		
a Etkisi Yoktur	%	18,6	8,3	22,7	,0	13,7	9,854	6 ,131
Motivasyonum	N	70	75	17	12	174		
u Artırır	%	81,4	89,3	77,3	100,0	85,3		
Total	N	86	84	22	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, inisiyatif kullanabilme ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=9,854$; $p>.05$).

Çizelge 4.78. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Yaş Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yaş Grupları				Total	X^2	Sd	p
	22-29	30-37	38-45	46 - üst				
Motivasyonum	N	0	1	0	0	1		
u Azaltır	%	,0	1,2	,0	,0	,5		
Motivasyonum	N	1	4	0	0	5		
a Etkisi Yoktur	%	1,2	4,8	,0	,0	2,5	4,811	6 ,568
Motivasyonum	N	85	79	22	12	198		
u Artırır	%	98,8	94,0	100,0	100,0	97,1		
Total	N	86	84	22	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, idarenin gerekli tüm imkânları sağlaması ve yaş değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı

bulunmamıştır ($X^2 = 4,811$; $p > .05$).

4.2.4. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Medeni Durum)

Çizelge 4.79. Maaş ve Maddi İmkânlar ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p
	Evli	Bekâr				
Motivasyonumu Azaltır	N	4	7	4,272	2	,118
	%	3,2	10,1			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	23	10			
	%	18,3	14,5			
Motivasyonumu Artırır	N	99	52			
	%	78,6	75,4			
Total	N	126	69			
	%	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, maaş-maddi imkânlar ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 4,272$; $p > .05$).

Çizelge 4.80. Haftalık Ders Yüğü ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p
	Evli	Bekâr				
Motivasyonumu Azaltır	N	67	45	6,591	2	,037
	%	53,2	65,2			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	22	15			
	%	17,5	21,7			
Motivasyonumu Artırır	N	37	9			
	%	29,4	13,0			
Total	N	126	69			
	%	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, haftalık ders yüğü ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 6,591$; $p < .05$).

Çizelge 4.81. Bos Gün ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p
		Evli	Bekâr				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	5	6	6,257	2	,044
	%	,8	7,2	3,1			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	7	4	11			
	%	5,6	5,8	5,6			
Motivasyonumu Artırır	N	118	60	178			
	%	93,7	87,0	91,3			
Total	N	126	69	195			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, boşgün ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=6,257$; $p<.05$).

Çizelge 4.82. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p
		Evli	Bekâr				
Motivasyonumu Azaltır	N	16	14	30	5,675	2	,059
	%	12,7	20,3	15,4			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	26	21	47			
	%	20,6	30,4	24,1			
Motivasyonumu Artırır	N	84	34	118			
	%	66,7	49,3	60,5			
Total	N	126	69	195			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yaz tatilinin uzun olması ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,675$; $p>.05$).

Çizelge 4.83. İş Ortamının Uygar Olması ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p
	Evli	Bekâr				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	1	2		
	%	,8	1,4			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	1	1		
	%	,0	1,4			
Motivasyonumu Artırır	N	125	67	192	2,033	2
	%	99,2	97,1			
Total	N	126	69	195		,362
	%	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının uygar olması ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,033$; $p > .05$).

Çizelge 4.84. İş Ortamının Huzuru ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p
	Evli	Bekâr				
Motivasyonumu Azaltır	N	2	0	2		
	%	1,6	,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	2	2	4		
	%	1,6	2,9			
Motivasyonumu Artırır	N	122	67	189	1,469	2
	%	96,8	97,1			
Total	N	126	69	195		,480
	%	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının huzuru ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,469$; $p > .05$).

Çizelge 4.85. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p	
	Evli	Bekâr					
Motivasyonumu Azaltır	N	4	0	4	2,251	2	,325
	%	3,2	,0	2,1			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	10	6	16			
	%	7,9	8,7	8,2			
Motivasyonumu Artırır	N	112	63	175			
	%	88,9	91,3	89,7			
Total	N	126	69	195			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, meslektaşlarla bilgi alışverişi ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,251$; $p > .05$).

Çizelge 4.86. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p	
	Evli	Bekâr					
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	,564	2	,754
	%	,8	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	5	3	8			
	%	4,0	4,3	4,1			
Motivasyonumu Artırır	N	120	66	186			
	%	95,2	95,7	95,4			
Total	N	126	69	195			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,564$; $p > .05$).

Çizelge 4.87. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p	
	Evli	Bekâr					
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	2,236	2	,327
	%	,8	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	3	0	3			
	%	2,4	,0	1,5			
Motivasyonumu Artırır	N	122	69	191			
	%	96,8	100,0	97,9			
Total	N	126	69	195			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,236$; $p>.05$).

Çizelge 4.88. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p	
	Evli	Bekâr					
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	,551	2	,759
	%	,8	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	9	5	14			
	%	7,1	7,2	7,2			
Motivasyonumu Artırır	N	116	64	180			
	%	92,1	92,8	92,3			
Total	N	126	69	195			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=0,551$; $p>.05$).

Çizelge 4.89. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p	
	Evli	Bekâr					
Motivasyonumu Azaltır	N	1	2	3	2,328	2	,312
	%	,8	2,9	1,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	8	2	10			
	%	6,3	2,9	5,1			
Motivasyonumu Artırır	N	117	65	182			
	%	92,9	94,2	93,3			
Total	N	126	69	195			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerden geribildirim alabilme ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,328; p > .05$).

Çizelge 4.90. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p	
	Evli	Bekâr					
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	2,376	2	,305
	%	,8	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	1	1			
	%	,0	1,4	,5			
Motivasyonumu Artırır	N	125	68	193			
	%	99,2	98,6	99,0			
Total	N	126	69	195			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin ilgili / istekli olması ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,376; p > .05$).

Çizelge 4.91. Öğrencilerin Başarısı ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p
	Evli	Bekâr				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	1	5,780	2	,056
	%	,8	1,4			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	3	5,780	2	,056
	%	,0	4,3			
Motivasyonumu Artırır	N	125	65	5,780	2	,056
	%	99,2	94,2			
Total	N	126	69	5,780	2	,056
	%	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin başarısı ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 5,780$; $p > .05$).

Çizelge 4.92. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p
	Evli	Bekâr				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	3,198	2	,202
	%	,8	,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	3	5	3,198	2	,202
	%	2,4	7,2			
Motivasyonumu Artırır	N	122	64	3,198	2	,202
	%	96,8	92,8			
Total	N	126	69	3,198	2	,202
	%	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 3,198$; $p > .05$).

Çizelge 4.93. Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p	
	Evli	Bekâr					
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	2,358	2	,308
	%	,8	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	9	9	18			
	%	7,1	13,0	9,2			
Motivasyonumu Artırır	N	116	60	176			
	%	92,1	87,0	90,3			
Total	N	126	69	195			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, çocukları eğitme/onlarla bir arada olma ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=2,358$; $p>.05$).

Çizelge 4.94. İnisiyatif Kullanabilme ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p	
	Evli	Bekâr					
Motivasyonumu Azaltır	N	2	0	2	3,217	2	,200
	%	1,6	,0	1,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	14	13	27			
	%	11,1	18,8	13,8			
Motivasyonumu Artırır	N	110	56	166			
	%	87,3	81,2	85,1			
Total	N	126	69	195			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, inisiyatif kullanabilme ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,217$; $p<.05$).

Çizelge 4.95. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Medeni Durum Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Medeni Durum		Total	X^2	Sd	p	
	Evli	Bekâr					
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	1	1,890	2	,389
	%	,8	,0	,5			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	2	3	5	1,890	2	,389
	%	1,6	4,3	2,6			
Motivasyonumu Artırır	N	123	66	189	1,890	2	,389
	%	97,6	95,7	96,9			
Total	N	126	69	195	1,890	2	,389
	%	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, idarenin gerekli tüm imkânları sağlaması ve medeni durum değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,890$; $p > .05$).

4.2.5. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Kıdem)

Çizelge 4.96. Maaş ve Maddi İmkanlar ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p	
	5 ve Altı	6-10	11-15	16 ve üstü					
Motivas yonumu Azaltır	N	10	1	0	1	12	24,585	6	,000
	%	10,8	1,4	,0	8,3	5,9			
Motivas yonuma Etkisi Yoktur	N	9	15	12	1	37	24,585	6	,000
	%	9,7	20,8	44,4	8,3	18,1			
Motivas yonumu Artırır	N	74	56	15	10	155	24,585	6	,000
	%	79,6	77,8	55,6	83,3	76,0			
Total	N	93	72	27	12	204	24,585	6	,000
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, maaş-maddi imkanlar ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi

sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($X^2 = 24,585$; $p < .001$).

Çizelge 4.97. Haftalık Ders Yüğü ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
	5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	62	36	9	8	115		
Azaltır	%	66,7	50,0	33,3	66,7	56,4		
Motivasyonuma	N	15	14	10	1	40		
Etkisi Yoktur	%	16,1	19,4	37,0	8,3	19,6	14,008	6 ,030
Motivasyonumu	N	16	22	8	3	49		
Artırır	%	17,2	30,6	29,6	25,0	24,0		
Total	N	93	72	27	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, haftalık ders yüğü ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 14,008$; $p < .05$).

Çizelge 4.98. Boş Gün ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
	5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	5	1	0	0	6		
Azaltır	%	5,4	1,4	,0	,0	2,9		
Motivasyonuma	N	6	2	5	2	15		
Etkisi Yoktur	%	6,5	2,8	18,5	16,7	7,4	12,342	6 ,055
Motivasyonumu	N	82	69	22	10	183		
Artırır	%	88,2	95,8	81,5	83,3	89,7		
Total	N	93	72	27	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, boşgün ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($X^2 = 12,342$;

$p < .05$).

Çizelge 4.99. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
	5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu Azaltır	N 16	7	4	3	30	11,921	6	,064
	% 17,2	9,7	14,8	25,0	14,7			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 31	13	4	2	50			
	% 33,3	18,1	14,8	16,7	24,5			
Motivasyonumu Artırır	N 46	52	19	7	124			
	% 49,5	72,2	70,4	58,3	60,8			
Total	N 93	72	27	12	204			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yaz tatilinin uzun olması ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 11,921$; $p > .05$).

Çizelge 4.100. İş Ortamının Uygur Olması ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
	5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu Azaltır	N 1	1	0	0	2	1,720	6	,944
	% 1,1	1,4	,0	,0	1,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 1	0	0	0	1			
	% 1,1	,0	,0	,0	,5			
Motivasyonumu Artırır	N 91	71	27	12	201			
	% 97,8	98,6	100,0	100,0	98,5			
Total	N 93	72	27	12	204			
	% 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının uygur olması ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,720$; $p > .05$).

Çizelge 4.101 İş Ortamının Huzuru ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
		5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	1	1	0	0	2			
Azaltır	%	1,1	1,4	,0	,0	1,0			
Motivasyonuma	N	2	2	0	0	4			
Etkisi Yoktur	%	2,2	2,8	,0	,0	2,0			
Motivasyonumu	N	90	69	27	12	198	1,587	6	,954
Artırır	%	96,8	95,8	100,0	100,0	97,1			
Total	N	93	72	27	12	204			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının huzuru ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,587$; $p > .05$).

Çizelge 4.102. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
		5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	0	4	0	0	4			
Azaltır	%	,0	5,6	,0	,0	2,0			
Motivasyonuma	N	6	7	3	0	16			
Etkisi Yoktur	%	6,5	9,7	11,1	,0	7,8			
Motivasyonumu	N	87	61	24	12	184	9,684	6	,139
Artırır	%	93,5	84,7	88,9	100,0	90,2			
Total	N	93	72	27	12	204			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, meslektaşlarla bilgi alışverişi ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 9,684$; $p > .05$).

Çizelge 4.103. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
	5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	0	1	0	0	1		
Azaltır	%	,0	1,4	,0	,0	,5		
Motivasyonuma	N	2	4	1	1	8		
Etkisi Yoktur	%	2,2	5,6	3,7	8,3	3,9	3,785	6 ,706
Motivasyonumu	N	91	67	26	11	195		
Artırır	%	97,8	93,1	96,3	91,7	95,6		
Total	N	93	72	27	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 3,785$; $p > .05$).

Çizelge 4.104. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
	5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	0	1	0	0	1		
Azaltır	%	,0	1,4	,0	,0	,5		
Motivasyonuma	N	1	1	0	1	3		
Etkisi Yoktur	%	1,1	1,4	,0	8,3	1,5	6,248	6 ,396
Motivasyonumu	N	92	70	27	11	200		
Artırır	%	98,9	97,2	100,0	91,7	98,0		
Total	N	93	72	27	12	204		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 6,248$; $p > .05$).

Çizelge 4.105. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
		5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	0	1	0	0	1			
Azaltır	%	,0	1,4	,0	,0	,5			
Motivasyonuma	N	4	7	3	0	14			
Etkisi Yoktur	%	4,3	9,7	11,1	,0	6,9	5,429	6	,490
Motivasyonumu	N	89	64	24	12	189			
Artırır	%	95,7	88,9	88,9	100,0	92,6			
Total	N	93	72	27	12	204			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 5,429$; $p > .01$).

Çizelge 4.106. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
		5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	0	3	0	1	4			
Azaltır	%	,0	4,2	,0	8,3	2,0			
Motivasyonuma	N	2	8	0	0	10			
Etkisi Yoktur	%	2,2	11,1	,0	,0	4,9	16,544	6	,011
Motivasyonumu	N	91	61	27	11	190			
Artırır	%	97,8	84,7	100,0	91,7	93,1			
Total	N	93	72	27	12	204			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerden geribildirim alabilme ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 16,544$; $p < .05$).

Çizelge 4.107. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
		5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	0	1	0	0	1			
Azaltır	%	,0	1,4	,0	,0	,5			
Motivasyonuma	N	1	0	0	0	1			
Etkisi Yoktur	%	1,1	,0	,0	,0	,5	3,032	6	,805
Motivasyonumu	N	92	71	27	12	202			
Artırır	%	98,9	98,6	100,0	100,0	99,0			
Total	N	93	72	27	12	204			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin ilgili / istekli olması ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 3,032$; $p > .05$).

Çizelge 4.108. Öğrencilerin Başarısı ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
		5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	1	1	0	0	2			
Azaltır	%	1,1	1,4	,0	,0	1,0			
Motivasyonuma	N	3	0	0	0	3			
Etkisi Yoktur	%	3,2	,0	,0	,0	1,5	4,159	6	,655
Motivasyonumu	N	89	71	27	12	199			
Artırır	%	95,7	98,6	100,0	100,0	97,5			
Total	N	93	72	27	12	204			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin başarısı ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 4,159$; $p > .05$).

Çizelge 4.109. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
		5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	0	1	0	1	2			
Azaltır	%	,0	1,4	,0	8,3	1,0			
Motivasyonuma	N	5	1	2	0	8			
Etkisi Yoktur	%	5,4	1,4	7,4	,0	3,9	10,972	6	,089
Motivasyonumu	N	88	70	25	11	194			
Artırır	%	94,6	97,2	92,6	91,7	95,1			
Total	N	93	72	27	12	204			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 10,972$; $p > .05$).

Çizelge 4.110. Çocukları Eğitime/Onlarla Bir Arada Olma ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
		5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	0	1	0	0	1			
Azaltır	%	,0	1,4	,0	,0	,5			
Motivasyonuma	N	9	7	2	0	18			
Etkisi Yoktur	%	9,7	9,7	7,4	,0	8,8	3,249	6	,777
Motivasyonumu	N	84	64	25	12	185			
Artırır	%	90,3	88,9	92,6	100,0	90,7			
Total	N	93	72	27	12	204			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, çocukları eğitime/onlarla bir arada olma ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 3,249$; $p > .05$).

Çizelge 4.111. İnisiyatif Kullanabilme ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
		5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	0	2	0	0	2			
Azaltır	%	,0	2,8	,0	,0	1,0			
Motivasyonuma	N	18	6	3	1	28			
Etkisi Yoktur	%	19,4	8,3	11,1	8,3	13,7	8,171	6	,226
Motivasyonumu	N	75	64	24	11	174			
Artırır	%	80,6	88,9	88,9	91,7	85,3			
Total	N	93	72	27	12	204			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, inisiyatif kullanabilme ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 8,171$; $p > .05$).

Çizelge 4.112. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Kıdem Grupları				Total	X^2	Sd	p
		5-Altı	6-10	11-15	16 - üst				
Motivasyonumu	N	0	1	0	0	1			
Azaltır	%	,0	1,4	,0	,0	,5			
Motivasyonuma	N	2	3	0	0	5			
Etkisi Yoktur	%	2,2	4,2	,0	,0	2,5	3,780	6	,706
Motivasyonumu	N	91	68	27	12	198			
Artırır	%	97,8	94,4	100,0	100,0	97,1			
Total	N	93	72	27	12	204			
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, idarenin gerekli tüm imkânları sağlaması ve mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 3,780$; $p > .05$).

4.2.6. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Yöneticilik Deneyiminin Olup Olmaması)

Çizelge 4.113. Maaş ve Maddi İmkânlar ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	11	5,377	2	,068
	%	8,3	91,7			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	13	24			
	%	35,1	64,9			
Motivasyonumu Artırır	N	31	124			
	%	20,0	80,0			
Total	N	45	159	204		
	%	22,1	77,9	100,0		

Tabloda görüldüğü üzere, maaş-maddi imkânlar ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,377$; $p>.05$).

Çizelge 4.114. Haftalık Ders Yükü ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p	
	Evet	Hayır					
Motivasyonumu Azaltır	N	20	95	3,494	2	,174	
	%	17,4	82,6				
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	12	28				
	%	30,0	70,0				
Motivasyonumu Artırır	N	13	36				49
	%	26,5	73,5				100,0
Total	N	45	159	204			
	%	22,1	77,9	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, haftalık ders yükü ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup

bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($X^2=3,494$; $p>.05$).

Çizelge 4.115. Bos Gün ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
		Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	3	3	6	4,194	2	,123
	%	50,0	50,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	5	10	15			
	%	33,3	66,7	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	37	146	183			
	%	20,2	79,8	100,0			
Total	N	45	159	204			
	%	22,1	77,9	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, boşgün ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($X^2=4,194$; $p>.05$).

Çizelge 4.116. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler		Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
		Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	7	23	30	2,541	2	,281
	%	23,3	76,7	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	7	43	50			
	%	14,0	86,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	31	93	124			
	%	25,0	75,0	100,0			
Total	N	45	159	204			
	%	22,1	77,9	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yaz tatilinin uzun olması ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek

amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,541$; $p > .05$).

Çizelge 4.117. İş Ortamının Uygur Olması ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	2	,862	2	,650
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	1			
	%	,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	45	156			
	%	22,4	77,6			
Total	N	45	159			
	%	22,1	77,9			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının uygur olması ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,862$; $p > .05$).

Çizelge 4.118. İş Ortamının Huzuru ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	2	1,750	2	,417
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	4			
	%	,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	45	153			
	%	22,7	77,3			
Total	N	45	159			
	%	22,1	77,9			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının huzuru ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık

istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,750$; $p > .05$).

Çizelge 4.119. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p	
	Evet	Hayır					
Motivasyonumu Azaltır	N	3	1	4	6,702	2	,035
	%	75,0	25,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	3	13	16			
	%	18,8	81,3	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	39	145	184			
	%	21,2	78,8	100,0			
Total	N	45	159	204			
	%	22,1	77,9	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, meslektaşlarla bilgi alışverişi ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 6,702$; $p > .05$).

Çizelge 4.120. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p	
	Evet	Hayır					
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	1	,737	2	,692
	%	,0	100,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	1	7	8			
	%	12,5	87,5	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	44	151	195			
	%	22,6	77,4	100,0			
Total	N	45	159	204			
	%	22,1	77,9	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,737$; $p > .05$).

Çizelge 4.121. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	1,155	2	,561
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	3			
	%	,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	45	155			
	%	22,5	77,5			
Total	N	45	159			
	%	22,1	77,9			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,155$; $p > .05$).

Çizelge 4.122. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	,828	2	,661
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	2	12			
	%	14,3	85,7			
Motivasyonumu Artırır	N	43	146			
	%	22,8	77,2			
Total	N	45	159			
	%	22,1	77,9			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,828$; $p > .05$).

Çizelge 4.123. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	2	2	16,254	2	,000
	%	50,0	50,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	7	3			
	%	70,0	30,0			
Motivasyonumu Artırır	N	36	154			
	%	18,9	81,1			
Total	N	45	159			
	%	22,1	77,9			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerden geribildirim alabilme ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 16,254; p < .001$).

Çizelge 4.124. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	,572	2	,751
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	1			
	%	,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	45	157			
	%	22,3	77,7			
Total	N	45	159			
	%	22,1	77,9			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin ilgili / istekli olması ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,572; p > .05$).

Çizelge 4.125. Öğrencilerin Başarısı ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	2	1,451	2	,484
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	3			
	%	,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	45	154			
	%	22,6	77,4			
Total	N	45	159			
	%	22,1	77,9			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin başarısı ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,451$; $p > .05$).

Çizelge 4.126. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	1	,967	2	,617
	%	50,0	50,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	2	6			
	%	25,0	75,0			
Motivasyonumu Artırır	N	42	152			
	%	21,6	78,4			
Total	N	45	159			
	%	22,1	77,9			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,967$; $p > .05$).

Çizelge 4.127. Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	1,689	2	,430
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	2	18			
	%	11,1	88,9			
Motivasyonumu Artırır	N	43	185			
	%	23,2	76,8			
Total	N	45	204			
	%	22,1	77,9			

Tabloda görüldüğü üzere, çocukları eğitme/onlarla bir arada olma ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,689$; $p > .05$).

Çizelge 4.128. İnisiyatif Kullanabilme ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	2	,941	2	,625
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	5	28			
	%	17,9	82,1			
Motivasyonumu Artırır	N	40	174			
	%	23,0	77,0			
Total	N	45	204			
	%	22,1	77,9			

Tabloda görüldüğü üzere, inisiyatif kullanabilme ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,941$; $p < .05$).

Çizelge 4.129. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Okul Yöneticiliği Deneyiminin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Yöneticilik		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N 0	1	1			
	% ,0	100,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 1	4	5			
	% 20,0	80,0	100,0	,298	2	,861
Motivasyonumu Artırır	N 44	154	198			
	% 22,2	77,8	100,0			
Total	N 45	159	204			
	% 22,1	77,9	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, idarenin gerekli tüm imkânları sağlaması ve okul yöneticiliği deneyiminin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,298$; $p > .05$).

4.2.7. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Ailede Başka Öğretmen Bulunup Bulunmaması)

Çizelge 4.130. Maaş ve Maddi İmkânlar ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N 5	7	12			
	% 41,7	58,3	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 20	17	37			
	% 54,1	45,9	100,0	,709	2	,701
Motivasyonumu Artırır	N 84	71	155			
	% 54,2	45,8	100,0			
Total	N 109	95	204			
	% 53,4	46,6	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, maaş-maddi imkânlar ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla

yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=0,709$; $p>.05$).

Çizelge 4.131. Haftalık Ders Yüğü ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	53	62	6,326	2	,042
	%	46,1	53,9			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	27	13			
	%	67,5	32,5			
Motivasyonumu Artırır	N	29	20			
	%	59,2	40,8			
Total	N	109	95			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, haftalık ders yüğü ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2=6,326$; $p<.05$).

Çizelge 4.132. Boş Gün ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	6	0	5,803	2	,055
	%	100,0	,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	9	6			
	%	60,0	40,0			
Motivasyonumu Artırır	N	94	89			
	%	51,4	48,6			
Total	N	109	95			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, boşgün ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare

(chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 5,803$; $p > .05$).

Çizelge 4.133. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p	
	Evet	Hayır					
Motivasyonumu Azaltır	N	17	13	30	3,482	2	,175
	%	56,7	43,3	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	21	29	50			
	%	42,0	58,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	71	53	124			
	%	57,3	42,7	100,0			
Total	N	109	95	204			
	%	53,4	46,6	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yaz tatilinin uzun olması ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 3,482$; $p > .05$).

Çizelge 4.134. İş Ortamının Uygar Olması ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p	
	Evet	Hayır					
Motivasyonumu Azaltır	N	0	2	2	3,493	2	,174
	%	,0	100,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	1	1			
	%	,0	100,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	109	92	201			
	%	54,2	45,8	100,0			
Total	N	109	95	204			
	%	53,4	46,6	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının uygar olması ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık

istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=3,493$; $p>.05$).

Çizelge 4.135. İş Ortamının Huzuru ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	2	5,794	2	,055
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	4	4			
	%	100,0	,0			
Motivasyonumu Artırır	N	105	198			
	%	53,0	47,0			
Total	N	109	204			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının huzuru ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=5,794$; $p>.05$).

Çizelge 4.136. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	3	4	,826	2	,662
	%	75,0	25,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	8	16			
	%	50,0	50,0			
Motivasyonumu Artırır	N	98	184			
	%	53,3	46,7			
Total	N	109	204			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, meslektaşlarla bilgi alışverişi ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=0,826$; $p>.05$).

Çizelge 4.137. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	2,031	2	,362
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	3	8			
	%	37,5	62,5			
Motivasyonumu Artırır	N	106	195			
	%	54,4	45,6			
Total	N	109	204			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,031$; $p > .05$).

Çizelge 4.138. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	1,660	2	,436
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	1	3			
	%	33,3	66,7			
Motivasyonumu Artırır	N	108	200			
	%	54,0	46,0			
Total	N	109	204			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,660$; $p > .05$).

Çizelge 4.139. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	7,349	2	,025
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	12	14			
	%	85,7	14,3			
Motivasyonumu Artırır	N	97	189			
	%	51,3	48,7			
Total	N	109	204			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 7,349$; $p < .05$).

Çizelge 4.140. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	4	13,661	2	,001
	%	25,0	75,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	10			
	%	,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	108	190			
	%	56,8	43,2			
Total	N	109	204			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerden geribildirim alabilme ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 13,661$; $p < .01$).

Çizelge 4.141. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	2,317	2	,314
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	1			
	%	,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	109	93			
	%	54,0	46,0			
Total	N	109	95			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin ilgili / istekli olması ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,317$; $p > .05$).

Çizelge 4.142. Öğrencilerin Başarısı ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evet	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	2	2,515	2	,284
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	2	1			
	%	66,7	33,3			
Motivasyonumu Artırır	N	107	92			
	%	53,8	46,2			
Total	N	109	95			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin başarısı ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,515$; $p > .05$).

Çizelge 4.143. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evete	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	1	3,887	2	,143
	%	50,0	50,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	7	1			
	%	87,5	12,5			
Motivasyonumu Artırır	N	101	93			
	%	52,1	47,9			
Total	N	109	95			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 3,887$; $p > .05$).

Çizelge 4.144. Çocukları Eğitme/Onlarla Bir Arada Olma ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p
	Evete	Hayır				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	2,489	2	,288
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	12	6			
	%	66,7	33,3			
Motivasyonumu Artırır	N	97	88			
	%	52,4	47,6			
Total	N	109	95			
	%	53,4	46,6			

Tabloda görüldüğü üzere, çocukları eğitme/onlarla bir arada olma ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,489$; $p > .05$).

Çizelge 4.145. İnisiyatif Kullanabilme ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p	
	Evvet	Hayır					
Motivasyonumu Azaltır	N	2	0	2	2,319	2	,314
	%	100,0	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	13	15	28			
	%	46,4	53,6	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	94	80	174			
	%	54,0	46,0	100,0			
Total	N	109	95	204			
	%	53,4	46,6	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, inisiyatif kullanabilme ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($X^2 = 2,319$; $p > .05$).

Çizelge 4.146. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Ailede Başka Öğretmenin Bulunup Bulunmaması Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Öğretmen		Total	X^2	Sd	p	
	Evvet	Hayır					
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	1	7,093	2	,029
	%	,0	100,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	5	5			
	%	,0	100,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	109	89	198			
	%	55,1	44,9	100,0			
Total	N	109	95	204			
	%	53,4	46,6	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, idarenin gerekli tüm imkânları sağlaması ve ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 7,093$; $p < .05$).

4.2.8. Bağımsız Analizlerin Bulguları ve Yorumlar (Kıdem)

Çizelge 4.147. Maaş ve Maddi İmkânlar ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p	
	İ.Ö.O.	Lise					
Motivasyonumu Azaltır	N	7	3	10	6,673	2	,036
	%	70,0	30,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	20	17	37			
	%	54,1	45,9	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	114	37	151			
	%	75,5	24,5	100,0			
Total	N	141	57	198			
	%	71,2	28,8	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, maaş-maddi imkânlar ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 6,673$; $p < .05$).

Çizelge 4.148. Haftalık Ders Yükü ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p	
	İ.Ö.O.	Lise					
Motivasyonumu Azaltır	N	82	30	112	1,864	2	,394
	%	73,2	26,8	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	25	15	40			
	%	62,5	37,5	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	34	12	46			
	%	73,9	26,1	100,0			
Total	N	141	57	198			
	%	71,2	28,8	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, haftalık ders yükü ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,864$; $p > .05$).

Çizelge 4.149. Bos Gün ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p	
	İ.Ö.O.	Lise					
Motivasyonumu Azaltır	N	2	4	6	16,441	2	,000
	%	33,3	66,7	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	5	10	15			
	%	33,3	66,7	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	134	43	177			
	%	75,7	24,3	100,0			
Total	N	141	57	198			
	%	71,2	28,8	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, boşgün ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 16,441$; $p < .001$).

Çizelge 4.150. Yaz Tatilinin Uzun Olması ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p	
	İ.Ö.O.	Lise					
Motivasyonumu Azaltır	N	12	18	30	17,328	2	,000
	%	40,0	60,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	38	9	47			
	%	80,9	19,1	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	91	30	121			
	%	75,2	24,8	100,0			
Total	N	141	57	198			
	%	71,2	28,8	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yaz tatilinin uzun olması ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 17,328$; $p < .001$).

Çizelge 4.151. İş Ortamının Uygur Olması ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p
	İ.Ö.O.	Lise				
Motivasyonumu Azaltır	N	0	1	4,998	2	,082
	%	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	1			
	%	,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	141	55			
	%	71,9	28,1			
Total	N	141	57			
	%	71,2	28,8			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının uygur olması ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 4,998$; $p > .05$).

Çizelge 4.152. İş Ortamının Huzuru ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p
	İ.Ö.O.	Lise				
Motivasyonumu Azaltır	N	1	0	2,074	2	,355
	%	100,0	,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	4	0			
	%	100,0	,0			
Motivasyonumu Artırır	N	136	57			
	%	70,5	29,5			
Total	N	141	57			
	%	71,2	28,8			

Tabloda görüldüğü üzere, iş ortamının huzuru ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,074$; $p > .05$).

Çizelge 4.153. Meslektaşlarla Bilgi Alışverişi ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p
	İ.Ö.O.	Lise				
Motivasyonumu Azaltır	N 3	0	3			
	% 100,0	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 9	7	16			
	% 56,3	43,8	100,0	3,024	2	,220
Motivasyonumu Artırır	N 129	50	179			
	% 72,1	27,9	100,0			
Total	N 141	57	198			
	% 71,2	28,8	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, meslektaşlarla bilgi alışverişi ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 3,024$; $p > .05$).

Çizelge 4.154. Okulda Eğitim Teknolojilerine Verilen Önem ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p
	İ.Ö.O.	Lise				
Motivasyonumu Azaltır	N 2	6	8			
	% 25,0	75,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 139	51	190			
	% 73,2	26,8	100,0	8,685	1	,003
Motivasyonumu Artırır	N 141	57	198			
	% 71,2	28,8	100,0			
Total	N 2	6	8			
	% 25,0	75,0	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 8,685$; $p < .01$).

Çizelge 4.155. Yeni Kaynaklara Ulaşabilme İmkânı ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p	
	İ.Ö.O.	Lise					
Motivasyonumu Azaltır	N	2	1	3	,031	1	,861
	%	66,7	33,3	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	139	56	195			
	%	71,3	28,7	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	141	57	198			
	%	71,2	28,8	100,0			
Total	N	2	1	3			
	%	66,7	33,3	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,031$; $p > .05$).

Çizelge 4.156. Öğrenci ve Velilerden Alınan Olumlu Tepkiler ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p	
	İ.Ö.O.	Lise					
Motivasyonumu Azaltır	N	11	3	14	,398	1	,528
	%	78,6	21,4	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	130	54	184			
	%	70,7	29,3	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	141	57	198			
	%	71,2	28,8	100,0			
Total	N	11	3	14			
	%	78,6	21,4	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, yeni kaynaklara ulaşabilme imkânı önem ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,398$; $p > .05$).

Çizelge 4.157. Öğrencilerden Geribildirim Alabilme ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p
	İ.Ö.O.	Lise				
Motivasyonumu Azaltır	N 1	2	3	28,634	2	,000
	% 33,3	66,7	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 0	10	10			
	% ,0	100,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N 140	45	185			
	% 75,7	24,3	100,0			
Total	N 141	57	198			
	% 71,2	28,8	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerden geribildirim alabilme ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 28,634$; $p < .001$).

Çizelge 4.158. Öğrencilerin İlgili / İstekli Olması ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p			
	İ.Ö.O.	Lise							
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 0	1	1	2,486	1	,115			
	% ,0	100,0	100,0						
Motivasyonumu Artırır	N 141	56	197						
	% 71,6	28,4	100,0						
Total	N 141	57	198						
	% 71,2	28,8	100,0						

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin ilgili / istekli olması ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 2,486$; $p > .05$).

Çizelge 4.159. Öğrencilerin Başarısı ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p
	İ.Ö.O.	Lise				
Motivasyonumu Azaltır	N 1	0	1			
	% 100,0	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 2	1	3			
	% 66,7	33,3	100,0	,435	2	,805
Motivasyonumu Artırır	N 138	56	194			
	% 71,1	28,9	100,0			
Total	N 141	57	198			
	% 71,2	28,8	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin başarısı ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=0,435$; $p>.05$).

Çizelge 4.160. Öğrencilerle İyi İletişim Kurabilme ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p
	İ.Ö.O.	Lise				
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N 5	3	8			
	% 62,5	37,5	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N 136	54	190			
	% 71,6	28,4	100,0	,309	1	,579
Total	N 141	57	198			
	% 71,2	28,8	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2=0,309$; $p>.05$).

Çizelge 4.161. Çocukları Eğitime/Onlarla Bir Arada Olma ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p	
	İ.Ö.O.	Lise					
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	15	3	18	1,419	1	,234
	%	83,3	16,7	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	126	54	180			
	%	70,0	30,0	100,0			
Total	N	141	57	198			
	%	71,2	28,8	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, çocukları eğitime/onlarla bir arada olma ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 1,419$; $p > .05$).

Çizelge 4.162. İnisiyatif Kullanabilme ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p	
	İ.Ö.O.	Lise					
Motivasyonumu Azaltır	N	2	0	2	,821	2	,663
	%	100,0	,0	100,0			
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	20	8	28			
	%	71,4	28,6	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	119	49	168			
	%	70,8	29,2	100,0			
Total	N	141	57	198			
	%	71,2	28,8	100,0			

Tabloda görüldüğü üzere, inisiyatif kullanabilme ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($X^2 = 0,821$; $p > .05$).

Çizelge 4.163. İdarenin Gerekli Tüm İmkânları Sağlaması ve Okul Türü Değişkeni Arasında Bağımlılık Bulunup Bulunmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

Seçenekler	Okul Türü		Total	X^2	Sd	p
	İ.Ö.O.	Lise				
Motivasyonuma Etkisi Yoktur	N	0	5	12,689	1	,000
	%	,0	100,0			
Motivasyonumu Artırır	N	141	193	12,689	1	,000
	%	73,1	26,9			
Total	N	141	198			
	%	71,2	28,8			

Tabloda görüldüğü üzere, idarenin gerekli tüm imkânları sağlaması ve okul türü değişkeni arasında bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2 = 12,689$; $p < .001$).

4.3. Motivasyon Öncelikleri Anketi Bulguları ve Yorumlar.

Çizelge 4.164. A Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
1. sıra	43	21,1	21,1	21,1
2. sıra	28	13,7	13,7	34,8
3. sıra	8	3,9	3,9	38,7
4. sıra	21	10,3	10,3	49,0
5. sıra	17	8,3	8,3	57,4
6. sıra	87	42,6	42,6	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere motivasyonla ilgili olarak “Maaş ve maddi imkânlar, Yaz tatilinin uzunluğu, Çalışma saatlerinin uygunluğu, Boş gün ve Tenha sınıflar” başlıklarını içeren **A kategorisi** 43 kişi (%21,1) tarafından ilk sırada; 28 kişi (%13,7) tarafından ikinci sırada; 8 kişi (%3,9) üçüncü sırada; 21 kişi (%10,3) dördüncü sırada; 17 kişi (%8,3) beşinci sırada; 87 kişi tarafından da (%42,6) altıncı sırada gösterilmiştir.

Çizelge 4.165. B Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

	f	$\%$	$\%_{\text{gec}}$	$\%_{\text{yig}}$
1. sıra	68	33,3	33,3	33,3
2. sıra	54	26,5	26,5	59,8
3. sıra	21	10,3	10,3	70,1
4. sıra	21	10,3	10,3	80,4
5. sıra	34	16,7	16,7	97,1
6. sıra	6	2,9	2,9	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere motivasyonla ilgili olarak “İş ortamının huzuru, İş ortamının uygar oluşu, Gerekli tüm imkanların sağlanması” başlıklarını içeren **B kategorisi** 68 kişi (%33,3) tarafından ilk sırada; 54 kişi (%26,5) tarafından ikinci sırada; 21 kişi (%10,3) üçüncü sırada; 21 kişi (%10,3) dördüncü sırada; 34 kişi (%16,7) beşinci sırada; 6 kişi tarafından da (%2,9) altıncı sırada gösterilmiştir.

Çizelge 4.166. C Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{\text{gec}}$ ve $\%_{\text{yig}}$ Değerleri

	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>%_{gec}</i>	<i>%_{yig}</i>
1. sıra	20	9,8	9,8	9,8
2. sıra	17	8,3	8,3	18,1
3. sıra	37	18,1	18,1	36,3
4. sıra	54	26,5	26,5	62,7
5. sıra	54	26,5	26,5	89,2
6. sıra	22	10,8	10,8	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere motivasyonla ilgili olarak “Değişik ders yapabilme, Yeni kaynakları izleyebilme, Meslektaşlarla bilgi alışverişi, Eğitim teknolojisinin varlığı, İyi öğrenci yetiştirme” başlıklarını içeren **C kategorisi** 20 kişi (%9,8) tarafından ilk sırada; 17 kişi (%8,3) tarafından ikinci sırada; 37 kişi (%18,1) üçüncü sırada; 54 kişi (%26,5) dördüncü sırada; 54 kişi (%26,5) beşinci sırada; 22 kişi tarafından da (%10,8) altıncı sırada gösterilmiştir.

Çizelge 4.167. D Kategorisi İçin *f* , *%* , *%_{gec}* ve *%_{yig}* Değerleri

	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>%_{gec}</i>	<i>%_{yig}</i>
1. sıra	10	4,9	4,9	4,9
2. sıra	27	13,2	13,2	18,1
3. sıra	62	30,4	30,4	48,5
4. sıra	35	17,2	17,2	65,7
5. sıra	34	16,7	16,7	82,4
6. sıra	36	17,6	17,6	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere motivasyonla ilgili olarak “Öğrenci ve velilerden gelen olumlu tepkiler, Eski öğrencilerin arayıp sorması, Öğrencinin geri veri sağlaması, Karşılıklı sevgi ve saygı hissetme” başlıklarını içeren **D kategorisi** 10 kişi (%4,9) tarafından ilk sırada; 27 kişi (%13,2) tarafından ikinci sırada; 62 kişi (%30,4) üçüncü sırada; 35 kişi (%17,2) dördüncü sırada; 34 kişi (%16,7) beşinci sırada; 36 kişi tarafından da (%17,6) altıncı sırada gösterilmiştir.

Çizelge 4.168. E Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
1. sıra	26	12,7	12,7	12,7
2. sıra	55	27,0	27,0	39,7
3. sıra	42	20,6	20,6	60,3
4. sıra	46	22,5	22,5	82,8
5. sıra	30	14,7	14,7	97,5
6. sıra	5	2,5	2,5	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere motivasyonla ilgili olarak “Öğrenci ile diyalog kurabilme, Öğrencinin istekli ve ilgili olması, Öğrencinin başarısı” başlıklarını içeren **E kategorisi** 26 kişi (%12,7) tarafından ilk sırada; 55 kişi (%27,0) tarafından ikinci sırada; 42 kişi (%20,6) üçüncü sırada; 46 kişi (%22,5) dördüncü sırada; 30 kişi (%14,7) beşinci sırada; 5 kişi tarafından da (%2,5) altıncı sırada gösterilmiştir.

Çizelge 4.169. F Kategorisi İçin f , $\%$, $\%_{gec}$ ve $\%_{yig}$ Değerleri

	f	$\%$	$\%_{gec}$	$\%_{yig}$
1. sıra	37	18,1	18,1	18,1
2. sıra	23	11,3	11,3	29,4
3. sıra	34	16,7	16,7	46,1
4. sıra	27	13,2	13,2	59,3
5. sıra	35	17,2	17,2	76,5
6. sıra	48	23,5	23,5	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tabloda görüldüğü üzere motivasyonla ilgili olarak “İnsanla uğraşma gençlerle bir arada olmayı sevme, Zinde aktif ve yenilikçi olmak zorunda kalma, Mesleği ve okulu sevme, İnisiyatif kullanma ve kendini kanıtlama, Toplumsal değişimi anında izleme” başlıklarını içeren **F kategorisi** 37 kişi (%18,1) tarafından ilk sırada; 23 kişi (%11,3) tarafından ikinci sırada; 34 kişi (%16,7) üçüncü sırada; 27 kişi (%13,2) dördüncü sırada; 35 kişi (%17,2) beşinci sırada; 48 kişi tarafından da (%23,5) altıncı sırada gösterilmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ , TARTISMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma ile Özel Öğretim kurumlarında çalışan yabancı dil öğretmenlerini güdüleyen faktörler araştırılmıştır. Araştırma sürecinde elde edilen verilerin istatistiksel analizleri sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır.

Araştırma sürecinde elde edilen demografik verilere göre örneklem grubunu %70,6'sı kadın %29,4'ü erkek öğretmenler (Çizelge 4.1) oluşturmaktadır. İngilizce öğretmenleri genelde kadınlardan oluşmaktadır. Bu demografik bulgu Köktürk (1997) tarafından yapılan tez çalışmasının demografik bulgularıyla örtüşmektedir. Erkeklerin daha farklı sektörlerde daha iyi maddi getiriler sağlayan çalışma imkanlarını daha kolay bulabilmeleri; çalışma saatlerinin düzenli oluşu, okullardaki çalışma ortamlarının genelde uygar oluşunu İngilizce öğretmenliğinin giderek bir kadın mesleği olarak yoğunlaşmasına sebep olarak gösterebiliriz.

Gruplandırılmış yaş frekansı ve kıdem açısından bakıldığında yaş frekansının %42,2'si 22-29 yaş grubu öğretmenlere ve %41,2'si 30-37 yaş grubu öğretmenlere (Çizelge 4.2), en yüksek kıdem grubu ise mesleki kıdemi 5 yıldan az öğretmenlere ait olduğu görülmektedir.(Çizelge 4.6) Bu durumu özel okulların mesleki kıdemi 5 yıldan az olan öğretmenleri, daha düşük ücretler ödeyerek istihdam edebildikleri için tercih etmelerine bağlayabiliriz.

Bunun yanı sıra son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığı yeterli derecede öğretmen kadrosu açmamaktadır. Bunun sonucunda öğretmen olarak atanabilmek için gerekli olan KPSS taban puanları giderek artmaktadır. Son yıllarda mezun olan yabancı dil öğretmenlerinin büyük kısmı özel okullarda çalışmayı bir şekilde mecbur kalmaktadırlar.

Öğrencilerin ilgili ve istekli oluşu, öğrencilerin başarısı, iş ortamının huzurlu ve uygar oluşu, okul idaresinin eğitim ve öğretim faaliyetleri için gerekli tüm imkanları sağlamasına yönelik beklentilerin özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerini en fazla motive eden faktörler olduğu görülmektedir.

Özel ve kamu sektöründe yer alan işletmelerde motivasyon faktörlerinin derecelerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada en önemli motivasyon faktörü; özel sektörde çalışan personel için yüksek maaş iken; kamu işletmesinde çalışan personel için, işin çekiciliği ve farklılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Jost, Dawson & Shaw, 2005). Bu durum çalışmamız sonuçları ile örtüşmemektedir. Bu sonucun çalışmaya katılan öğretmenler büyük oranda evli olan bayan öğretmenlerden oluşması ile açıklayabiliriz; çünkü Türk örf ve ananelerinde, ailenin ekonomik sorumluluğu erkeğe aittir.

“Çocukken ne olmak isterdiniz?” sorusuna öğretmenlerin %43,1’i öğretmen olmak istediklerini belirtmişlerdir.(Çizelge 4.36) Bu da öğretmenlerin yarıya yakın bir kısmının zaten içsel bir motivasyona sahip olduğunu göstermektedir.

“Öğrencinin Sosyal Hayati Sizi Ne Kadar İlgilendirir?” sorusuna %59,8’i performanslarını etkiliyorsa ilgilendirir cevabını işaretlemişlerdir.(Çizelge 4.37) Bu durum öğrenci başarısının öğretmen motivasyonunu etkilediğini göstermektedir.

“Hangi Yas Grubuna Öğretmenlik Yapmak İstersiniz?” sorusuna %46,6’sı 11-15 yaş grubuna, %29,4’ü 15-18 yaş grubuna ve %16,2’si ilköğretim 1. kademe öğrencilerini tercih etmişlerdir. (Çizelge 4.38)

Çalışmamıza katılan öğretmenlerden %39,7’si iyi bir öğretmenin en temel özelliğini değişime ayak uydurabilme ve % 33,3’ü deneyim olarak görmektedir. (Çizelge 4.39) Bu durum öğretmenlerin hizmet içi seminerleri ve mesleki eğitimlere katılmayı önemsediklerini göstermektedir.

“Mesleğinizin En Çok Hangi Yönünü Seviyorsunuz?” sorusuna öğretmenlerin %71,6’sı çocuklarla ilgili olması cevabını seçerken sadece % 2,9’u maaş ve maddi imkanlar cevabını işaretlemişlerdir (Çizelge 4.40). Öğretmenleri çocuklarla ilgili bir işte çalışıyor olmanın motive ettiği görülmektedir. Ne var ki öğretmenlerin aldıkları maaşlardan memnunuyetsizlikleri görülmektedir.

“Hiç Mesleğinizi Bırakmayı Düşündünüz mü?” sorusuna öğretmenlerin %45,6’sı hayal kırıklıklarına uğradıklarında, %44,1’i hiç bir zaman düşünmediğini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.40). Öğretmenlik mesleğini bıraksanız hangi mesleği tercih ederdiniz sorusunu ise öğretmenlerin %57,4’ü boş bırakmışken %22,5’i kendi iş yerini açmayı istediklerini ifade etmişlerdir (Çizelge 4.40). Bu durum öğretmenlerin mesleklerini bilinçli olarak seçtiklerini ve meslekleri dışında bir meslekte çalışmayı hayal etmediklerini göstermektedir.

“İş Dışındaki Sosyal Hayatınızdan Ne Ölçüde Memnunsunuz” sorusuna öğretmenlerin %44,6’sı memnun olmalarına rağmen daha fazlasını yapmak istediklerini söylerken %30,4’ü yapmak istediklerini yapamadıklarını ifade etmişlerdir. %16,2 si ise öğretmenliğin özel hayatını etkilemediğini düşünmektedir. Öğretmenlerin özel hayatlarına daha fazla zaman ayırdıklarında işteki motivasyonlarının artacağını söyleyebiliriz.

“Üniversite Sırasında Alınan Eğitim Yeterli mi?” sorusuna öğretmenlerin %31,4’ü evet; %12,7’si hayır cevabını vermişlerdir. Öğretmenlerin %26,5’i üniversitede verilen eğitimi tam anlamıyla yeterli bulmamaktadır; %11,3’ü ise üniversitede verilen eğitimle sınıf ortamının çok farklı olduğu cevabını vermişlerdir. Üniversitelerin öğretmen yetiştiren bölümlerinin, öğretmenleri sınıf içinde karşılaşacakları farklı durumlara daha fazla hazır hale getirecek şekilde eğitim vermelerinin öğretmenlerin daha motive olarak öğretmenlik mesleğine başlamalarını sağlayacağı söylenebilir.

5.1.1. Alt Amaçlara İlişkin Sonuç ve Tartışma

Çalışmamız sonuçlarına göre özel okullarda görev yapan İngilizce öğretmenlerinin farklı boyutlardaki beklentilerinin motivasyonlarını etkilemesine yönelik görüşleri cinsiyete, yaşa, mesleki kıdeme, medeni duruma, mezun olunan okul, öğretmenlerin yöneticilik deneyimlerine, ailede başka öğretmen olup olmamasına, ve çalıştıkları okul türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç Karaköse & Kocabaş (2006) tarafından yapılan çalışmayla paralellik göstermektedir.

1) Çalışmamızda özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerini motive eden faktörlerden maaş ve maddi imkanlar, haftalık ders yükü, boş gün, yaz tatilinin uzun olması, iş

ortamının uygar oluşu, iş ortamının huzuru, meslektaşlarla bilgi alışverişi, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem, öğrenci ve velilerden alınan olumlu tepkiler, yeni kaynaklara ulaşabilme imkanı, öğrencilerden geri bildirim alabilme, öğrencilerin ilgili ve istekli olması, öğrencilerin başarısı, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme, çocukları eğitme ve onlarla bir arada olma, idarenin gerekli tüm imkanları sağlaması ile cinsiyet değişkeni arasında bağımlılık istatistiksel olarak anlamalı bulunmamıştır. Başka bir deyişle, öğretmenleri motive eden faktörlerinin büyük bir kısmı cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

Çalışma sonuçlarına göre erkek öğretmenlerin inisiyatif kullanabildiklerinde bayan öğretmenlerin ise öğrenci ve velilerden olumlu tepkiler aldıklarında biraz daha fazla güdülendikleri söylenebilir.

2) Çalışmamızda özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerini motive eden faktörlerden yaz tatilinin uzun olması, iş ortamının uygar oluşu, iş ortamının huzuru, meslektaşlarla bilgi alışverişi, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem, yeni kaynaklara ulaşabilme imkanı, öğrenci ve velilerden alınan olumlu tepkiler, öğrencilerin ilgili ve istekli olması, öğrencilerin başarısı, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme, çocukları eğitme ve onlarla bir arada olma, inisiyatif kullanabilme, idarenin gerekli tüm imkanları sağlaması ile yaş değişkeni arasında bağımlılık istatistiksel olarak anlamalı bulunmamıştır. Başka bir deyişle, öğretmenleri motive eden faktörlerinin bir kısmı yaşa göre farklılaşmamaktadır

Çalışmamızda mesleki kıdemi 16 yılın altındaki öğretmenlerin çalıştıkları kurumların sağladığı maaş ve maddi imkanların yeterli olması, haftalık ders yüklerinin makul ölçülerde olması ve hafta içi boş gün imkanının sağlanması durumunda daha iyi güdülendikleri görülmektedir.

Çalışmamızda ayrıca 38-45 yaş arası öğretmenlerin öğrenciden olumlu geri-bildirim aldıklarında daha fazla güdülendikleri sonucu çıkmıştır.(Çizelge 4.72)

3) Çalışmamızda özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerini motive eden faktörlerden maaş ve maddi imkanlar, yaz tatilinin uzun olması, iş ortamının uygar oluşu, iş ortamının

huzuru, meslektaşlarla bilgi alışverişi, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem, yeni kaynaklara ulaşabilme imkanı, öğrenci ve velilerden alınan olumlu tepkiler, öğrencilerin ilgili ve istekli olması, öğrencilerin başarısı, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme, çocukları eğitime ve onlarla bir arada olma, insiyatif kullanabilme, idarenin gerekli tüm imkanları sağlaması ile medeni durum değişkeni arasında bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çalışmamıza göre hafta içi boş gün evli öğretmenleri açısından daha fazla belirleyici bir motivasyon etmenidir. Bunun yanı sıra haftalık ders yükü fazlalığının evli öğretmenlerin motivasyonlarını daha fazla düşürdüğü tespit edilmiştir. Bu durumun evli öğretmenlerin ailevi işlerden dolayı özel hayatlarında daha fazla sorumluluk taşımalarından kaynaklanmaktadır.

4) Çalışmamızda özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerini motive eden faktörlerden boş gün, yaz tatilinin uzun olması, iş ortamının uygar oluşu, iş ortamının huzuru, meslektaşlarla bilgi alışverişi, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem, yeni kaynaklara ulaşabilme imkanı, öğrenci ve velilerden alınan olumlu tepkiler, öğrencilerin ilgili ve istekli olması, öğrencilerin başarısı, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme, çocukları eğitime ve onlarla bir arada olma, insiyatif kullanabilme, idarenin gerekli tüm imkanları sağlaması ile mesleki kıdem değişkeni arasında bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde öğrencilerden geri bildirim alabilmeyi daha az önemsemektedirler.

5) Çalışmamızda özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerini motive eden faktörlerden maaş ve maddi imkanlar, boş gün, yaz tatilinin uzun olması, iş ortamının uygar oluşu, iş ortamının huzuru, meslektaşlarla bilgi alışverişi, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem, öğrenci ve velilerden alınan olumlu tepkiler, yeni kaynaklara ulaşabilme imkanı, öğrencilerin ilgili ve istekli olması, öğrencilerin başarısı, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme, çocukları eğitime ve onlarla bir arada olma, insiyatif kullanabilme, idarenin gerekli tüm imkanları sağlaması ile yöneticilik deneyiminin olup olmaması değişkeni arasında bağımlılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Başka bir deyişle,

öğretmenleri motive eden faktörlerinin büyük bir kısmı yöneticilik deneyiminin olup olmamasına göre farklılaşmamaktadır.

6) Çalışmamızda özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerini motive eden faktörlerden maaş ve maddi imkanlar, haftalık ders yükü, boş gün, yaz tatilinin uzun olması, iş ortamının uygar oluşu, iş ortamının huzuru, meslektaşlarla bilgi alışverişi, okulda eğitim teknolojilerine verilen önem, yeni kaynaklara ulaşabilme imkanı, öğrencilerin ilgili ve istekli olması, öğrencilerin başarısı, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme, çocukları eğitme ve onlarla bir arada olma, ,insiyatif kullanabilme ile ailede başka öğretmenin bulunup bulunmaması değişkeni arasında bağımlılık istatistiksel olarak anlamalı bulunmamıştır

7) Çalışmamızda özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerini motive eden faktörlerden haftalık ders yükü, iş ortamının uygar oluşu, iş ortamının huzuru, meslektaşlarla bilgi alışverişi, öğrenci ve velilerden alınan olumlu tepkiler, yeni kaynaklara ulaşabilme imkanı, öğrencilerin ilgili ve istekli olması, öğrencilerin başarısı, öğrencilerle iyi iletişim kurabilme, çocukları eğitme ve onlarla bir arada olma, insiyatif kullanabilme ile okul türü değişkeni arasında bağımlılık istatistiksel olarak anlamalı bulunmamıştır. Başka bir deyişle, öğretmenleri motive eden faktörlerinin büyük bir kısmı cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

5.2.Öneriler

Çalışmamız bazı yönleriyle daha önce yapılmış çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir, bunu yanında farklı sonuçlar da ortaya koymuştur. Yapmış olduğumuz bu çalışmanın amaca hizmet edebilmesi için araştırmadan elde edilen sonuçlara paralel olarak şu *önerilerde* bulunulabilir:

1.Özel okullarda çalışan İngilizce öğretmenlerinin iş motivasyonunu arttırmada çalıştıkları ortamın huzurlu olmasının gereği görülmüştür. Öğretmen ve yönetici arasında karşılıklı güvene dayalı bir iletişim kurulması öğretmenleri çalıştıkları ortamdan duydukları memnuniyeti arttıracak, onların olumlu yönde motive olmalarını ve verimli olmalarını sağlayacaktır.

2. Özel okullarda öğrencilerin derslere karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmaları öğretmenlerin motivasyonlarına olumsuz yönde etki etmektedir. Öğretmen çabasını öğrenci motivasyonuna harcarken kendi motivasyonunu unutmaktadır. Oysa öğretmenin motive olması öğrenciyi güdüleyecektir. Bu nedenele öğretmenin motivasyonunu arttırmak için okul yönetimi tüm öğretmenlerin benimsediği ortak kültür ve ortak dil oluşturmalıdır.

3. Özel okullarda velilerin ve doğal olarak okul yönetiminin İngilizce öğretiminden yüksek beklentileri vardır. Bu beklentilerin karşılanması için İngilizce öğretmenleri yoğun ders saatlerine girmek zorunda kalmakta, haddinden fazla yoğun çalışmaktadırlar. “Öğretmen hayatının okula adanmış birey olamaz. Onun da bir sosyal yaşantısı vardır” felsefesini yerleştirmek için gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu nedenle yeterli sayıda öğretmen istihdam edilmeli, öğretmenlere mümkünse boş gün ya da en azından haftada bir yarım gün imkanı sağlanmalıdır.

4. Yönetimde karara katılma ilkesinin yeterince uygulanması sağlanmalıdır. Öğretmenlere yaptıkları işte inisiyatif kullanabilme olanakları sağlanmalıdır.

5. Her geçen gün dil eğitiminde yeni yaklaşımlar ve modeller geliştirilmektedir. Özel okullar İngilizce öğretmenlerini mesleki olarak değişimlere ayak uydurmalarını sağlayacak hizmet içi kurslar ve seminerler düzenlemeleri iş verimi ve motivasyon açısından yararlı olacaktır.

EKLER

EK 1. Onay Belgesi

EK II. Kişisel Bilgi Formu (Bölüm I)

EK III. Motivasyon Faktörleri Anketi

EK IV. Motivasyon Faktörleri Öncelikler Sıralaması Anketi

EK I

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 859
Konu : Anket (H.Hüseyin TÜRKOĞLU)

10 /04/2006

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

- İlgi: a) Valilik Makamının 07.04.2006 tarih ve 580/845 sayılı onayı.
b) Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 gün 2430 sayılı emri.
c) Yeditepe Üniversitesi Rektörlüğünün 03.03.2006 tarih ve 1016 sayılı yazısı.

Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans öğrencisi H.Hüseyin TÜRKOĞLU'nun "İstanbul İli Özel Öğretim Kurumlarında Çalışmakta Olan İngiliz Öğretmenlerini Motive Eden Faktörler Üzerine Kapsamlı Bir Çalışma" konusunda anket uygulaması yapmasının uygun görüldüğü hakkındaki İlgi (a) Valilik Onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (a) Valilik Onayı doğrultusunda, İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.


M. H. BİLİCİ
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER :

Ek-1. İlgi (a) Valilik Onayı.

Ek-2. Anket

EGİTİM
%100
DESTEK

4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A. Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82
E-Mail: kultur34@meb.gov.tr Web: <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

EK II

Sayın Meslektaşım,
Aşağıdaki anketin amacı Yeditepe Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı'nda yaptığım tez çalışması için bilimsel bilgi toplamaktır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Bölüm I anketi dolduracak olanların kişisel bilgileriyle ilgilidir. Diğer bölümlerin başında gerekli açıklamalar bulunmaktadır. Sorulara, samimi, objektif ve tarafsız olarak cevap vermeniz araştırma bulgularının geçerli olması için gereklidir. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Ankete vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda gruplandırılarak, yalnızca bu araştırmada kullanılacaktır. Bundan dolayı anketin hiçbir yerine isim yazmanıza ve kişisel kimlik bilgilerinizi vermenize gerek yoktur.
Yardımlarınıza şimdiden teşekkür ederim.

H. Hüseyin TÜRKOĞLU
Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Cinsiyetiniz?	<input type="radio"/> Kadın	<input type="radio"/> Erkek		
Yaşınız ve üstü	<input type="radio"/> 22-29	<input type="radio"/> 30-37	<input type="radio"/> 38-45	<input type="radio"/> 46 yaş
Medeni Haliniz?	<input type="radio"/> Evli	<input type="radio"/> Bekar	<input type="radio"/> Dul	<input type="radio"/> Boşanmış
Evli iseniz çocuğunuz:		<input type="radio"/> Var	<input type="radio"/> Yok	
Meslekteki kıdeminiz?(yıl olarak)	_____			
En Son Mezun Olduğunuz Okul?	<input type="radio"/> Yüksek Okul	<input type="radio"/> Üniversite	<input type="radio"/> Yüksek Lisans	<input type="radio"/> Doktora
	<input type="radio"/> Diğer			
En Son Mezun Olduğunuz Fakülte ve Bölüm?				
<input type="radio"/> Yüksek Öğretmen Okulu				
<input type="radio"/> Eğitim Enstitüsü				
<input type="radio"/> Eğitim Fakültesi				
Bölüm (lütfen belirtiniz).....				
<input type="radio"/> Edebiyat/ Fen- Edebiyat Fakültesi				
Bölüm: (lütfen belirtiniz)				
.....				
<input type="radio"/> Diğer (lütfen belirtiniz)				
.....				
Hiç idareci olarak çalıştınız mı?	<input type="radio"/> Evet	<input type="radio"/> Hayır		
Şu anki çalıştığınız okulla beraber kaç farklı okulda çalıştınız?(.....)				
Ailenizde sizden başka öğretmen var mı?				
<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır				
Okulunuzdaki çalışma şekliniz?				
<input type="radio"/> Kadrolu <input type="radio"/> Sözleşmeli <input type="radio"/> Dışarıdan Ücretli				
Çalıştığınız Okul türü?				
<input type="radio"/> İlköğretim Okulu <input type="radio"/> Lise <input type="radio"/> Fen Lisesi Diğer.....				

En çok hangi kademedeki çalışmaktan hoşlanırsınız?				
<input type="radio"/> İlköğretim I. Kademe	<input type="radio"/> İlköğretim II. Kademe	<input type="radio"/> Lise		
Gelir Düzeyiniz?				
<input type="radio"/> 500-700Ytl	<input type="radio"/> 700-1.200Ytl	<input type="radio"/> 1.200-2.000Ytl	<input type="radio"/> 2.000 Ytl ve Üzeri	
Çalıştığınız okulu bir bütün olarak düşündüğünüzde imkânlarınızı nasıl tanımlarsınız?				
<input type="radio"/> Yetersiz	<input type="radio"/> Orta	<input type="radio"/> İyi	<input type="radio"/> Çok iyi	
Mesleki Yayınları ne sıklıkla takip ediyorsunuz?				
<input type="radio"/> Düzenli Takip Ediyorum		<input type="radio"/> Bazen Takip Ediyorum		
<input type="radio"/> Takip Etmiyorum				

EK III

BÖLÜM II

MOTİVASYON FAKTÖRLERİ ANKETİ

Lütfen başlamadan önce **yönergeyi** dikkatli okuyun. Anketin bu kısmı 17 madde içermektedir. Bu maddeler sizi motive eden (güdeleyen) faktörleri değerlendirmek amacıyla oluşturulmuştur. Puanlama: Motivasyonumu Tümüyle Arttırır:5 puan, Motivasyonumu Arttırır:4 puan, Motivasyonuma Etkisi Yoktur:3 puan Motivasyonumu Azaltır:2 puan, Motivasyonumu Tümüyle Azaltır: 1 puan olarak yapılacaktır. Her özelliğin gerekli ve önemli olduğu durumlar vardır. Bu nedenle, tüm maddelere dürüstçe ve doğru olarak cevap verin. Sonuçlar toplu olarak değerlendirileceğinden isim yazmanıza da gerek yoktur.Lütfen maddelerin hepsini okuyun ve size en uyan cevabı aşağıdaki kriterlere göre seçin.

	Motivasyonumu Tümüyle Azaltır.	Motivasyonumu Azaltır	Motivasyonuma Etkisi Yoktur	Motivasyonumu Arttırır.	Motivasyonumu Tümüyle Arttırır.
1- Maaş ve maddi imkanlar	①	②	③	④	⑤
2- Haftalık ders yükü	①	②	③	④	⑤
3- Boş gün	①	②	③	④	⑤
4- Yaz tatilinin uzun olması	①	②	③	④	⑤
5- İş ortamının uygar oluşu	①	②	③	④	⑤
6- İş ortamının huzuru	①	②	③	④	⑤
7- Meslekdaşlarla bilgi alışverişi	①	②	③	④	⑤
8- Okulda eğitim teknolojilerine verilen önem	①	②	③	④	⑤
9- Yeni kaynaklara ulaşabilme imkanı	①	②	③	④	⑤
10- Öğrenci ve velilerden alınan olumlu tepkiler	①	②	③	④	⑤
11- Öğrencilerden geribildirim alabilme	①	②	③	④	⑤
12- Öğrencilerin ilgili ve istekli olması	①	②	③	④	⑤
13- Öğrencinin başarısı	①	②	③	④	⑤
14- Öğrencilerle iyi iletişim kurabilme	①	②	③	④	⑤
15- Çocukları eğitime ve onlarla bir arada olma	①	②	③	④	⑤
16- İnsiyatif kullanma	①	②	③	④	⑤
17- İdarenin gerekli tüm imkanları sağlaması	①	②	③	④	⑤

BÖLÜM III

Aşağıdaki soruları dikkatlice okuyun ve size uygun olan şıkkı yuvarlak içine alarak işaretleyin. Lütfen hiçbir maddeyi cevapsız bırakmayınız.

1) Çocukken ne olmak isterdiniz ?

- a. Doktor
- b. Mühendis
- c. Öğretmen
- d. Avukat
- e. Diğerleri (lütfen belirtin:) _____

2) Öğrencinin sosyal hayatı sizi ne kadar ilgilendirir?

- a. Hiç ilgilendirmez
- b. Onların performansını etkiliyorsa ilgilendirir.
- c. Sadece okuldaki çalışmalarını etkiliyorsa okul dışındaki hayatını bilmek isterim.
- d. İhtimal dahilinde ama şu ana kadar ilgilendirecek bir durum olmadı.
- e. Diğerleri(lütfen belirtin:) _____

3) Hangi yaş grubuna öğretmenlik yapmak istersiniz?

- a. ilköğretim 1-5 kademe öğrencileri
- b. 11-15 yaş arası
- c. 15-18 yaş arası
- d. 18-25 yaş arası
- e. 25 ve üzeri

4) Sizce iyi bir öğretmenin en temel özelliği aşağıdakilerden hangisidir? (iki şıkkı seçebilirsiniz)

- a. Aldığı eğitimin kalitesi
- b. Deneyim
- c. Değişime ayak uydurabilmesi
- d. Öğrencileriyle iyi iletişim kurabilme
- e. Diğerleri(lütfen belirtin:) _____

5) Mesleğinizin en çok hangi yönünü seviyorsunuz?

- a. Çocuklarla ilgili olmasını
- b. Bana sağladığı sosyal statüyü
- c. Maaş ve maddi imkanlar
- d. Diğerleri(lütfen belirtin:) _____

6) Hiç mesleğinizi bırakmayı düşündünüz mü?

- a. Evet, birçok defa.
- b. Bazen gerçekten bunu yapmayı ciddi ciddi düşünüyorum.
- c. Hayal kırıklığına uğradığım zamanlar
- d. Aslında hiç düşünmedim.

- 7) **Bir önceki verdiğiniz cevap evet ise; aşağıdaki mesleklerden hangisini tercih edersiniz?**
- Bilgisayar sektörü
 - Kamu sektörü
 - Kendi iş yerimi açmak
 - Yöneticilik
 - Diğerleri(lütfen belirtin) _____
- 8) **İş dışındaki sosyal hayatınızdan ne ölçüde memnunsunuz?**
- Özel hayat mı? İş dışında bir başka hayatım yok ki.
 - İş dışında yapmaktan hoşlandığım şeylere zaman ayıramadığımı düşünüyorum.
 - Genel olarak hayatımdan memnunum ama keşke daha fazla kazanıp yapmak istediğim şeyleri gerçekleştirebilsem.
 - Düzenli ve dengeli bir hayatım var işimin özel hayatımı etkilediğini düşünmüyorum.
 - Diğerleri(lütfen belirtin) _____
- 9) **İlk öğretmenlik deneyiminizden önce üniversite hayatında aldığınız eğitimin yeterli olduğunu düşünüyor muydunuz?**
- Evet
 - Hayır
 - Tam anlamıyla yeterli olduğunu düşünmüyorum.
 - Gerekli olduğunu düşünmüyorum, ama yine de gerçek sınıf ortamı çok farklı.
 - Üniversitede sadece teorik bilgiler verildiğini düşünüyorum.

EK IV

BÖLÜM IV

MOTİVASYON FAKTÖRLERİ ÖNCELİKLER SIRALAMASI ANKETİ

Aşağıdaki faktörler sizi ne denli motive eder? A-B-C-D-E-F gruplarını öncelik sırasına koyunuz. En çok motive eden grup 1 numaralı önceliği alacaktır, en az motive eden grup ise 6 numaraya sahip olacaktır.

Maaş ve maddi imkanlar	
Yaz tatilinin uzunluğu	
Çalışma saatlerinin uygunluğu	A
Boş gün	
Tenha sınıflar	
İş ortamının huzuru	
İş ortamının uygar oluşu	B
Gerekli tüm imkanların sağlanması	
Değişik ders yapabilme	
Yeni kaynakları izleyebilme	
Meslektaşlarla bilgi alışverişi	C
Eğitim teknolojisinin varlığı	
İyi öğrenci yetiştirme	
Öğrenci ve velilerden gelen olumlu tepkiler	
Eski öğrencilerin arayıp sorması	
Öğrencinin geri veri sağlaması	D
Karşılıklı sevgi ve saygı hissetme	
Öğrenci ile diyalog kurabilme	
Öğrencinin istekli ve ilgili olması	E
Öğrencinin başarısı	
İnsanla uğraşma gençlerle bir arada olmayı sevme	
Zinde aktif ve yenilikçi olmak zorunda kalma	
Mesleği ve okulu sevme	
İnisiyatif kullanma ve kendini kanıtlama	F
Toplumsal değişimi anında izleme	

KAYNAKLAR

Aliç, M., (1996), **Eğitim Sisteminin Amaçlarının Gerçekleşmesinde Eğitim Yöneticisinin İşlevleri**. Çağdaş Eğitim Dergisi, (217): 12-16

Akyüz, Y., (1999), **Türk Eğitim Tarihi İstanbul**, 1999, Alfa Yay., 7. Baskı

Akyüz, Y., (1970), Abdülhamid Devrinde Protestan Okulları ile ilgili Orijinal iki Belge. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. Cilt 3, s. 121-130.

Aytaç, T., (2000), **Okul Merkezli Yönetim**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Aytaç, T., (1999), “**Okul Merkezli Yönetim**”, Eğitim ve Bilim, 23 (111), 69-75.

Baykal, B., (1978), **İşin Zenginleştirilmesi ve Motivasyon Teorisinin Uygulanması**, İstanbul

Baykal, B., (1981), **Organizasyonların Yönetimi İlkeler ve Süreçler**,Met-er Matbaası, İstanbul.

Baysal,C., (1998), **Davranış Bilimleri**, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.

Bindhu, CM. ve Sudheeshkumar, P.K., (2005), **Job Satisfaction and Stress Coping Skills of Primary School Teachers**, Farook Training College PO, Kerala, India.

Bingöl, D., (1984), **Çalışma Psikolojisi**. Erzurum: Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları

Bishay, A., (1996), **Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method**, J. Undergrad. Sci. 3: 147-154

Caldwell, B. , (1998), “**Strategic Leadership, Resource Management and Effective School Reform**”, Journal of Educational Administration, 36(5445).

Carlson, R.W. (1996), **Reframing and Reform: Perspectives on Organization, Leadership and School Change**. USA:LongmanPublishers.

Cahpman, J.D. (1990), **School-Based Decision-Making and Management**. London:The FalmerPress.

Çoğan,A., (2000) İşletmeYönetiminde Motivasyon,
www.tutuneksper.org.tr/bulten0598/motivasyon.htm

Davis, K., (1984), “Çev.” Kemal Tosun, **İşletmece İnsan Davranışları**, İstanbul.

Dinham, S. ve Scott, C., (1998), **An International Comperative Study of Teacher Satisfaction , Motivation and Health: Australia, England and New Zealand.** San Diego AERA Conferance.

Dudak, M., (2005), “ **İstanbul İli TKY Projesi Kapsamındaki İlköğretim Okulu Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmin Düzeyleri**” Yüksek Lisans Tez Çalışması. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enst. Eğitim Yön. Ve Denetimi B.

Duman, T., (1991), **Türkiye’de Ortaöğretime Öğretmen Yetiştirme (Tarihsel Gelişimi)**, Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları No:2322, Ankara, s.6.

Erdoğan, İ., (2003), **Yeni Bir Binyıla Doğru Türk Eğitim Sistemi Sorular ve Çözümler**, Sistem Yayıncılık

Eren, E., (1989), **Yönetim Psikolojisi**, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, Met-er Matbaası, İstanbul.

Eren, E., (1999), **Yönetim ve Organizasyon**, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayın No:129,

İstanbul. Erdoğan,İ., (1996), “**Okul Merkezli Yönetim**”, Yaşadıkça Eğitim, 49, , 26-29.

Freeman, D, & Freeman, Y., (1994), **Between Words: Access to Second Language Acquisition.** N.H: Heinemann,

Fox, W. M., 1986, Teacher Motivation, ERIC_ NO: ED275677

Gallmeier K., (1992), **The Effectiveness of Principal Leadership Style on Teacher Motivation**, Reports- Research/Technical (143), Chicago State University

Hanson, E.M. , (1998), “**Strategies of EducationalDecentralization: Key Questions and Core Issues**”, Journal of Educational Administration, 36 (2) 111-123.

Herman, J.J. ve Herman, J.L., (1992), “**Educational Administration:School Based Management**”, **The Clearing House**, 65(5261-263.

Lane,J.J. Walberg, H.J., (1989), **Site-BasedManagedSchools**, Organizing for Learning Toward the 21 Century Edited by:John, J. Lane andHerbert J. Walberg, Virginia:NASSP Curriculum Council.

Lionton, L.B. ve Lashway, L., (1997), **Shared-DecisionMaking, School Leadership. Handbook for Excellence** Edited by: Stuart C.Smith and Philip K. Piele, 3. Edition, University of Oregon

Hanks, K., (1999), **İnsanları Motive Etme Sanatı**. İstanbul, Alfa Yayınları

Hackman, J. R and Oldham, G. R., (1980), **Motivation through the design of work: test of a theory**. Organizational Behavior and Human Performance, 16, pp. 250-279

Hankett, P., **Success in Management: Personnel**. British Library Cataloguing in publication Data, 1979

Karaköse, T., Kocabaş İ., (2006), **Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri**. Eğitimde Kuram ve Uygulama, ISSN: 1304-9496

Kocaman,A., (1983), “**Yabancı Dil Öğretiminde Yeni Yönelimler**”, Türk Dili:Dil Öğretimi Özel Sayısı, Sayı:379, , s.116.

Konstadina, T., (2003), **Factors That Motivate Greek EFL Teachers (unpublished dissertation)**, Edinburgh University

Köktürk, T., (1997), **İlköğretim Okulları İkinci Kademesi İngilizce Öğretmenlerinin Profili**, Motivasyonu ve İş Tatmini Saha Araştırması. Tansu (1997).. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı

Küçükahmet, L., (1993), **Öğretmen Yetiştirme (Programları ve Uygulamaları)**, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Matbaası, Ankara, s.77.

Kyriaouki, C., (1999), **Motivation to Learn and Teach English in Slovenia**. Educational Studies, 24, pp. 345-351

Maehr, Martin L ve Carol M., (1991), “**Enhancing Student Motivation : A School wide Approach**” Educational Psychology 26,3 ve 4, 399-427.

McPike. (1987), “**SharedDecision Making at the School Site:Moving Toward a Professional Model**”. American Educator, 46, 10-17.

Minibaş, J., (1990), ‘**Özel ve Devlet İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşTatmini Düzeyi ve Bu Düzeyin Frustrasyon Karşısında Gösterilen Tepki Tipi Ve Agresyon Yönü ile İlişkisi**’ Yüksek Lisans Tezi, 1990.

Oswald, L.J., (1995), **School-Based Management**. ED. No:99.

Oswald, L.J., (1997), **School-Based Management**. School Leadership, Handbook for Excellence Edited by:Stuart C.Smith and Philip K.Piele, 3. Edition, University of Oregon.

Özdemir, S., (1997), **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**.Ankara:Pegem.

Özden, Y., (1998), **Eğitimde Dönüşüm:Yeni Değerler ve Oluşumlar**. Ankara:Pegem.

Paknadel , A., (1995), **AİBÜ ve ODTÜ nin Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu**, Yayınlanmamış Araştırma

PERLITZ, M., (2000), “**Çalışanlar Eğlenceli ve Özgür İş Ortamı İstiyor.**”, Capital Dergisi Sayı 2000/05.

Roethlisberger, F.J. & Dickson, W.J., (1947), **Management and Worker**. Cambridge Massachusetts: Harvard University Press.,

Peterson, D., (1991), **School-Based Management and Student Performance**.ED. No:62.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., (1995), **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Yayınları

Sabuncuoğlu, Z., (1984), ‘**Endüstriyel Psikoloji**’ Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.

Sarpkaya, R., (2000), **Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu**, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 33 sayı 3 Eylül 2000, s. 111-124

Savage, R., (1967), **A Study of Teacher Satisfaction and Attitudes (Unpublished doctor’s dissertation)**. Auburn, Alabama: Auburn University.

Schonfeld, I. S., (1990), ‘**Psychological distress in a sample of teachers.**’ THE JOURNAL OF PSYCHOLOGY. 124:321-38

Scott, C., Cox, S. ve Dinham, S., (1998), **An English Study of Teacher Satisfaction, Motivation and Health**. San Diego AERA Conference.

Sebüktekin, H., (1983), “**Yabancı Dil Öğretmeni Yetiştirme ve Hizmet İçi Eğitim**”, Orta Öğretim Kurumlarında Yabancı Dil Öğretimi ve Sorunları, Türk Eğitim Derneği Yayınları, Ankara, s.194.

Sergiovanni T.J., (1967), **Factors Which Affects Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers**, Journal of Educational Administration, 5:66-82

Sözer, E., (1991), **Türk Üniversitelerinde Öğretmen Yetiştirme Sistemlerinin Öğretmenlik Davranışlarını Kazandırma Yönünden Etkililiği**, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:19, Eskişehir, s.4.

Strause, G., (1963), “**Some Notes On Power Equalization**” , **H. Leavitt, The Soccial science Of Organizations. Four Perspectives**, Englewood Cliffs, Printice Hall,

Sünbül, A.M., (2003), **An Analysis Of Relations Among Locus Of Control, Burnout And Job Satisfaciton İn Turkish High School Teachers**. Australian Journal of Education April 2003, www.findarticles.com

Spuk, D. W., (1974), **Reward Structures in the Public High Schools**. Educational Administration Quarterly, 10, 1, pp. 18-34

Şenatalar, F., (1978), **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, Doğu Matbaası, İstanbul.

Telimen, O., (1985), **Personel Yönetimi**, İ.T.İ.A. Yayını, Sermet Matbaası, İstanbul.

Tutum, C., (1979), **Personel Yönetimi**. Ankara: TODAİ Yayınları

Ün, K., (1984), “**Yabancı Dil Sözcüklerinin Öğretilmesinde Bellek Destekleyici Anahtar Sözcük Yönteminin Etkileri**”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, , s.54.

Ünal, S., (2000), **Öğretmenleri İşe Güdülemeye Yöneticilerin Uyguladıkları Yolların Değerlendirilmesi**, Milli Eğitim Dergisi, (147), ISSN: 1301-7669

Valdo, D., (1970), **Ideas and Issues Public Administration**, McGraw-Hill,New York.

Varış, F., (1973), “**Öğretmen Yetiştirme Üzerine**”, 50 Yıla Armağan, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, s.51.

Yaşar, Ş., (1990), **Yabancı Dil Öğretiminde Programlı Öğretim Uygulaması**, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:14, Eskişehir, s.2.

Yaşar, Ş., (1993), **Yabancı Dilde Okuma Becerilerinin Geliştirilmesinde Küçük Gruplarla Öğretim Yönteminin Etkililiği**, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:34, Eskişehir, s.2.

Young, J., (1989), **School-Based Management: Implications for Education Service Districts**. ED. No:313814.

ÖZGEÇMİŞ
Hacı HüseyinTÜRKOĞLU

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi : 14.11.1976
Doğum Yeri : İSTANBUL
Medeni Durum : Bekar

Eğitim:

İlkokul : 1983-1988 Sokulu Mehmet Paşa İlkokulu
Ortaokul : 1988-1990 Özel Üsküdar Fazilet Erkek lisesi
Ortaokul : 1990-1991 Haydarpaşa Lisesi
Lise : 1991-1994 Haydarpaşa Lisesi
Lisans : 1994-1998 Selçuk Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi,
İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümü

Çalıştığı Kurumlar:

1998-1999 : MEB, Özel Çamlıca Erdil Lisesi
1999-2001 : MEB, Özel Ümraniye İrfan İlköğretim Okulu
2002-2007 : MEB, Özel Pendik Birikim S.C.S. İlköğretim Okulu