



**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN İMAJINA İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ İLE MESLEKİ MOTİVASYONLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Hilal KUNDAKÇI

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

2022

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN İMAJINA
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE MESLEKİ MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(Investigation of the Relationship between Preschool Teachers' Views about Image of the
Teaching Profession and Their Professional Motivation)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hilal KUNDAKÇI

Danışman: Doç. Dr. Adnan TAŞGIN

Erzurum
Temmuz, 2022

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Hilal KUNDAKÇI tarafından hazırlanan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışması 01/07/ 2022 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Adnan KÜÇÜKOĞLU

Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Danışman: Doç.Dr.Adnan TAŞGIN

Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Halil İbrahim KAYA

Kafkas Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

.... / / 2022

Aslı ıslak imzalıdır

Prof. Dr. Adnan KÜÇÜKOĞLU

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

01 /07 / 2022

Aslı ıslak imzalıdır

Hilal KUNDAKÇI

☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun/.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

☐ Enstitü Yönetim Kurulunun/.../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Bu yüksek lisans tez çalışmasında her süreçte bana destek olan ve yardımını esirgemeyen, yol gösteren değerli Danışman Hocam Sayın Doç. Dr. Adnan TAŞGIN'a çok teşekkür ederim. Yüksek Lisans ders aşamasında bilgilerinden faydalandığım Prof. Dr. Adnan KÜÇÜKOĞLU, Doç. Dr. Sinan KOÇYİĞİT, Doç. Dr. Ceyhun OZAN ve Doç. Dr. Selami SÖNMEZ hocalarıma teşekkür ederim. Yüksek Lisans tez savunma sınavıma katılarak değerli katkılar sunan jüri üyesi hocalarım Prof. Dr. Adnan KÜÇÜKOĞLU ve Doç. Dr. Halil İbrahim KAYA'ya teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde emeği geçen merhum annem babam ve aileme, çalışma sırasında destek olan eşime, kızıma ve oğluma, ankete katılan tüm öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Hilal KUNDAKÇI

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN İMAJINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE MESLEKİ MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Hilal KUNDAKÇI

Temmuz 2022, 81 Sayfa

Amaç: Araştırmanın temel amacı okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinin imajına ilişkin bakış açıları ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Yöntem: Araştırma ilişkisel tarama türünde bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemini Erzurum ilinde görev yapan 226 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” ve “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır.

Bulgular: Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki imaja ilişkin görüşleri yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir. Okul türü değişkenine göre ise yalnızca medya alt boyutunda devlet okulunda çalışan öğretmenler lehine farklılık göstermiştir. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarına ilişkin görüşleri de yaş, kıdem ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Sonuçlar: Araştırmada elde edilen bulgulara göre okul öncesi öğretmenlerinin mesleki imaj ve mesleki motivasyona ilişkin genel olarak olumlu görüş belirttikleri ve mesleki motivasyon ile mesleki imaj arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Motivasyon, Mesleki İmaj, Okul Öncesi, Öğretmen

ABSTRACT

MASTER’S THESIS

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PRESCHOOL TEACHERS’ VIEWS ABOUT IMAGE OF THE TEACHING PROFESSION AND THEIR PROFESSIONAL MOTIVATION

Hilal KUNDAKÇI

July 2021, 81 Pages

Purpose: The main purpose of the study is to examine the relationship between preschool teachers' perspectives on the image of the teaching profession and their professional motivations.

Method: The research is a relational survey type study. The sample of the study consists of 226 preschool teachers working in Erzurum. “Teaching Profession Image Scale” and “Teacher Motivation Scale” were used as data collection tools in the research.

Findings: Preschool teachers' views on professional image do not differ according to age and seniority variables. According to the school type variable, only the media sub-dimension showed a difference in favor of the teachers working in the public school. Preschool teachers' opinions on professional motivation do not differ significantly according to age, seniority and school type variables.

Conclusions: According to the findings obtained in the study, it was concluded that preschool teachers expressed a generally positive opinion on professional image and professional motivation, and there were significant relationships between professional motivation and professional image.

Keywords: Professional Motivation, Professional Image, Preschool, Teacher.

.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
Giriş	1
Araştırmanın Amacı	2
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	3
Araştırmanın Problemleri.....	3
Terim ve Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM	5
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	5
İmaj Kavramı	5
<i>İmajın Unsurları</i>	6
<i>Mesleki İmaj</i>	7
Öğretmenlik ile Mesleki İmaj İlişkisi	9
Öğretmenlik İmajı	12
<i>Çalışma Şartları</i>	14
<i>Mesleki Özellikler</i>	15
Motivasyon Kavramı.....	16
Mesleki Motivasyon.....	18
Motivasyona Özendirici Araçlar	21
<i>Ekonomik Özendirici Araçlar</i>	21
<i>Psiko-Sosyal Özendirici Araçlar</i>	23
<i>Örgütsel ve Yönetimsel Özendirici Araçlar</i>	26
<i>Eğitim ve Yükselme</i>	27
Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Motivasyon.....	29
Araştırma Konusuyla İlgili Yapılan Çalışmalar	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	35
Yöntem	35
Araştırmanın Modeli	35
Evren ve Örneklem	35
Veri Toplama Araçları	37
<i>Mesleki İmaj Ölçeği</i>	37
<i>Öğretmen Motivasyon Ölçeği</i>	38
Verilerin Analizi.....	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	39
Bulgular	39
BEŞİNCİ BÖLÜM	46
Tartışma Sonuç ve Öneriler.....	46
Öğretmenlerin Mesleki İmajı İlişkin Görüşlerine Ait Sonuçları.....	46
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki İmajı İlişkin Görüşlerinin Yaş ve Kıdem	
Değişkenine İlişkin Sonuçları	48
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki İmajı İlişkin Görüşlerinin Okul Türüne Göre	
Sonuçları	49
Öğretmenlerin Mesleki Motivasyona Yönelik Görüşlerine İlişkin Sonuçları	49
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyona Yönelik Görüşlerinin Yaş ve	
Kıdem Yılı Değişkenlerine Göre Sonuçları	51
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyona Yönelik Görüşlerinin Okul Türüne	
Göre Sonuçları	52
Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleki İmajına İlişkin Görüşleri ile	
Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar	52
Öneriler	53
KAYNAKÇA	54
EKLER	60
EK-1. Ölçeklerin Normallik Test Sonuçları.....	60
EK-2. Kişisel Bilgi Formu	62
EK-3. Öğretmenlik Mesleki İmaj Ölçeği	63
EK-4. Öğretmen Motivasyon Ölçeği	64
EK-5. Ölçek İzinleri	65
EK-6. İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi.....	66
EK-7. Etik Kurul Onay Belgesi 1	68
ÖZGEÇMİŞ.....	71

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. <i>Mesleki İmaj İle İlgili Yapılan Çalışmalar</i>	30
Tablo 2. <i>Mesleki Motivasyonla İlgili Yapılan Çalışmalar</i>	31
Tablo 3. <i>Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılım Durumu</i>	35
Tablo 4. <i>Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Dağılım Durumu</i>	36
Tablo 5. <i>Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Dağılımları</i>	36
Tablo 6. <i>Bu Araştırma İçin Hesaplanan Cronbach Alpha Katsayıları</i>	37
Tablo 7. <i>Bu Araştırma İçin Hesaplanan Cronbach Alpha Katsayıları</i>	38
Tablo 8. <i>Okul Öncesi Öğretmenlerin “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” Ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri</i>	39
Tablo 9. <i>“Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis H Sonuçları</i>	40
Tablo 10. <i>“Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” Alt Boyutları Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis H Sonuçları</i>	41
Tablo 11. <i>“Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” Alt Boyutları Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Mann Whitney U Analizi Sonuçları</i>	42
Tablo 12. <i>Okul Öncesi Öğretmenlerin “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri</i>	42
Tablo 13. <i>“Öğretmen Motivasyon Ölçeği” Genel Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis H Sonuçları</i>	43
Tablo 14. <i>“Öğretmen Motivasyon Ölçeği” Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis H Sonuçları</i>	44
Tablo 15. <i>“Öğretmen Motivasyon Ölçeği” Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Mann Whitney U Analizi Sonuçları</i>	44
Tablo 16. <i>“Öğretmenlik Mesleki İmaj Ölçeği” Puanları ile “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” Puanları Arasındaki İlişki ile İlgili Spearman Korelasyon Analizi Değerleri</i>	45

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Öğretmenlik mesleğini icra edenlerin; gelecek nesillerin gelişen teknolojiye ayak uydurabilmesi, eğitim alanında yaşanan gelişmeleri yakından takip etmeleri ve ülke tarihinin geçmişte yaşamış olduğu sıkıntıların iyi biçimde aktarılması bakımından çok önemli bir aktör olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. Bundan dolayı bu mesleğin toplum ve mesleği yapan nezdindeki imajı ve motivasyonu etkin ve verimli mesleği yerine getirmede çok önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemizde ve Dünya’da tüm sektörler teknolojide yaşanan gelişmeler ve teknolojik yeniliklere göre devamlı biçimde kendilerini yenilemektedirler. Değişimlere ve teknolojik yeniliklere hızlı biçimde ayak uyduran sektörler icra ettikleri mesleklerde daha başarılı sonuçlar alabilmektedirler. Sektörün aktörleri bu sürece ne kadar fazla adapte olursa o oranda etkin sonuçlar alınmaktadır. Eğitim sektöründe yeni gelişmelere ve teknolojik yeniliklere ayak uydurulması şüphesiz öğretmenlerin sürece daha fazla entegre olmasına bağlıdır.

Ülkelerin eğitim kurumları; temel hedefleri olan, hedeflerine yönelik yeni nesiller yetiştirmeye çalışan, öğrencilerin hayata karşı genel tutumunu ifade eden yeni yaşam felsefesini aşıl原因 ve kendini sürekli yenileyen kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkelerinin bu hedeflerine ulaşmalarında kritik öneme sahip olan aktör öğretmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumun belirlediği hedeflerine ulaşmasında kurum üyesi olan öğretmenin gelişen teknolojiye veya gelişmelere adapte olması gerekmektedir. Özellikle Mart 2020’de ülkemizde ve Dünya’da yaşanan Pandemi döneminde eğitim kurumları hızla uzaktan eğitime geçmişlerdir. Bu dönemde buna ayak uyduran eğitim kurumları faaliyetine devam ederken diğerleri ise kapanmak zorunda kalmıştır.

Pandemi sonrası tüketicilerin alışkanlıklarında da farklılıklar olmuştur. Artık eğitim almak isteyenler eğitim kurumlarının yüz yüze vermiş olduğu dersleri aynı zamanda online olarak almak istemişlerdir. Bu da eğitim kurumlarının teknolojik yenilikleri kullanmalarına ve kurum mensuplarının da bunu özümseme zorunluluğunu beraberinde getirmiştir.

Mesleki imaj, öğretmenlik faaliyetini icra edenlerin, mesleğinin zihinlerinde oluşturduğu imge ve psikolojik bir öge olarak tanımlanmaktadır (Dinçer, 2001, s. 7). Mesleki imajın oluşturulması ve geliştirilmesinin hiçbir kesime zararı bulunmamaktadır. Bilakis

mesleği icra edenler, kurumlar, eğitim faaliyetinden yararlananlar, toplumu oluşturan diğer bireyleri de pozitif yönden etkilemektedir. Mesleki imajın zedelenmesine bağlı olarak eğitime olan güvensizlik; güvensizlikten dolayı eğitim kurumlarının verimsiz hale gelmesi, özel eğitim kurumlarının maddi yönden olumsuz etkilenmesi, hizmetten daha az kişinin yararlanmasına bağlı olarak ülkenin elde ettiği vergi gelirinin azalması gibi sorunlara da neden olacaktır.

Öğretmenlik mesleğinin imajına ilişkin literatürde birçok farklı çalışma yapılmış olsa da öğretmenlik mesleğinin toplumdaki tüm fertlerin iyi biçimde yetiştirilmesi, gelişen yeniliklere ayak uydurmaları ve en önemlisi gelecek kuşakların şekillenmesinde önemli işleve sahip olmasından dolayı öğretmenlik mesleğinin imajının önemli bir işleve sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Ölçüm vd., 2016, ss. 364-365). Dolayısıyla ülkenin milli değerleri ve toplum fertlerin belli davranışlar sergilemelerinin başarılı biçimde gerçekleşmesi için öğretmenlere önemli sorumluluklar düşmektedir. Eğitim alanında belli ivme kazanılması sonucunda ülkenin beşeri kaynaklarının nitelikli hale gelmesi sağlanarak makro ölçekte ülke ekonomisi de olumlu olarak etkilenecektir (Apuhan, 2013, s. 41).

Motivasyon, meslek mensubunun belli davranışlar sergilemesine neden olan, bireyde bu yönde isteğin oluşmasını sağlayan ve bireylerin etkin ve verimli biçimde öğrenme-öğretme sürecinin gerçekleşmesini sağlayan en önemli unsurlardan biridir. Öğretmenin mesleğine ilişkin bilgileri öğrenmesi, alanındaki gelişmeleri takip etmesi ve bunları öğrencilerine etkin ve verimli biçimde aktarması öğretmenin motivasyonunun bu yönde olmasına bağlıdır. Özellikle öğretmenin kurumunun amaçlarına ilişkin hareket etmesi motivasyonlarının bu yönde yüksek olmasına bağlıdır (Küçük, 2008, ss. 30-31).

Eğitim kurumlarının amaçlarını en iyi biçimde sağlanması öğrencilerle doğrudan doğruya etkisi olan öğretmenlerin motivasyonu ile bağlantılıdır. Motivasyonu yüksek olan öğretmen kurumuna karşı aidiyetinin tam olmasına neden olmaktadır. Bu da öğretmenin öğrencilerine yapmış olduğu sınıf içi uygulamalarının daha iyi olmasına, veli-öğretmen ilişkilerin daha etkin verilmesine ve öğretmenin eğitim kurumunun amacı doğrultusunda kendisini geliştirmesini sağlamaktadır. Ayrıca öğretmenin mesleğine daha fazla önem vermesini sağlayarak öğrencilerin daha etkili/verimli biçimde eğitim hizmeti alması sağlanmış olacaktır (Tevrüz, 1999, s. 82).

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinin imajına ilişkin görüşleri ile mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Toplumun eğitimde yaşanan teknolojik yeniliklere ayak uydurabilmesinin en temel aktörü şüphesiz öğretmenlerdir. Bundan dolayı öğretmenin alanıyla ilgili yaşanan gelişmeleri yakından takip etmesi ve bunları eğitim-öğretim alanına etkin biçimde aktarabilmesi kurumun sağlıklı işlemesi açısından önem arz etmektedir. Ayrıca eğitim kurumunu yönetenlerin de buna yönelik eğitimleri motive edici davranışlar sergilemesi gerekmektedir (Taymaz, 2005, s. 31). Yukarıda bahsedilen uygulamaların etkin olarak yapılması eğitimin kalitesini artıracak, eğitim kurumundan beklenen amaçların gerçekleşmesini de sağlayacaktır.

Eğitim-öğretimin temel hedeflerinden biri de bireylerin okulda almış olduğu eğitimin bittiği dönemler de etkin olarak kullanılabilmesidir. Bunun için özellikle okul çağında alınan eğitimin hayatın gerçekleriyle bağlantılı olması gerekmektedir (Küçük, 2008, s. 61). Ayrıca öğretmenin bilgisini karşı tarafı etkileyecek düzeyde aktarması gerekmektedir. Özetle eğitimin mantığına uygun biçimde hem öğretmenin hem de okulun hizmet vermesi sağlanmalıdır. Böylece alınan bilginin birey tarafından hayat boyu kullanması gerçekleştirilecektir (Samancı ve Ocakcı, 2014, ss. 713-714).

Gelişen koşullara ve teknolojiye ayak uyduran eğitim kurumları etkin ve verimli biçimde hizmet sunmaktadır. Eğitim verilirken herhangi bir sorun tespit edildiğinde uzun vadeli, yapıcı ve üretken çözüm sunulabilir. Bu şekilde eğitim veren kurumlar; amaçlarını gerçekleştirmek için tüm aktörlerle ilişkisinin tam olması, teknolojik ve Dünya’da gerçekleşen yeniliklere ayak uydurabilen, tam zamanında güç faktörünü kullanabilen ve nihai olarak okul başarısını gelenek haline getirebilen kuruluş olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin yukarıda bahsedilen etkin ve verimli eğitim vermelerinde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkan mesleki imaj ve motivasyonlarına ilişkin görüşlere yoğunlaşacaktır. Bu kapsamda okul öncesi öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleriyle mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin tespit edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Problemleri

Araştırmanın temel problemi olarak “Okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğinin imajına ilişkin görüşleri ile mesleki motivasyonları arasında anlamlı ilişki var mıdır?” belirlenmiştir.

Temel problem çerçevesinde aşağıda belirtilen alt sorunlara da cevap aranmıştır:

1. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri; yaş, kıdem ve çalışılan okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki motivasyonuna ilişkin görüşleri nasıldır?
4. Okul öncesi öğretmenlerin mesleki motivasyonlarına ilişkin görüşleri; yaş, kıdem, çalışılan okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Okul öncesi öğretmenlerin mesleki imajına ilişkin görüşleri ile mesleki motivasyonlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Terim ve Tanımlar

İmaj: Genel bir tanımla toplumda bulunan her bir bireyin dünyaya bakışı, bir konu hakkındaki düşüncesi ve konuya ilişkin bilgi birikimlerine göre tüm hayatı boyunca çevresindeki tüm cisimlere, vukuatlara ve kişilere göre belirli bir davranış sergilemesi veya anlam ifade etmesi imaj olarak tanımlanmaktadır (Balta P., 2016, s. 559).

Mesleki İmaj: Toplumdaki bireylerin yapmış oldukları mesleki faaliyetleriyle alakalı olarak mevcut dönemdeki mesleki konumunu, ileride gelmek istediği pozisyonu ve toplumun o mesleğe ilişkin görüşü şeklinde ifade edilmektedir (Çetin vd., 2015, s. 420).

Motivasyon: Bir şeyin yapılmasına ilişkin bir ihtiyacın doğması sonucunda ortaya çıkan ve bu ihtiyacın giderilmesine yönelik yapılan faaliyetlerin gerçekleştirilme isteğidir (Sabuncuoğlu vd., 2001, s. 122).

Mesleki Motivasyon: Bireylerin mesleki alanında kendi amacına ve arzularına göre yapmış olduğu faaliyetler doğrultusunda meydana gelen süreçler olarak nitelendirilmektedir (Keser, 2011, s. 88).

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Çalışmanın bu kısmında imaj, mesleki imaj, motivasyon ve mesleki motivasyonuna ilişkin ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir. Daha sonra konuyla ilişkili alan yazında yapılmış çalışmalara değinilmiştir.

İmaj Kavramı

İmaj terimi farklı kesimler tarafından kendi alanlarına göre ayrı biçimde tanımlama yapıldığı için üzerinde çok fazla çalışma yapılmış bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak imajın tanımı da sürekli olarak değişerek gelişmiştir. İmaj temelde bireylerin bir olay, simge veya objeye karşı tutumunu ifade etmektedir (Gültekin, 2013, s. 127). İmaj kavramının olaylara ve simgelere karşı farklı bakış açısını içerdiği görülmektedir. İmaj kavramının çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde değerlendirildiği görülmektedir. Bazı bilim insanları tarafından imaj kavramı olumlu olarak görülürken bazıları ise birey, meslek veya topluluk hakkında bilinen gerçeğin manipüle edilmesi şeklinde yorumlamaktadırlar (Geçikli, 2015). Özellikle kişilerin sübjektif görüşleri ön plana çıkmaktadır. Bir birey için önemli olan bir nesne diğer bireyler için aynı öneme sahip olmayabilir veya bireyi çalışmaya yönelten bir istek diğerinde aynı anlama gelmeyebilir. Somut olaylara karşı bireylerin soyut değerlendirmeleri olarak da özetlenebilmektedir (Özüpek, 2005, ss. 107-109).

Emiroğlu çalışmasında imajı, toplumda bulunan bireyin kendisi hakkında karşı tarafta bıraktığı izlenim veya başka kişilerin kendisi üzerinde bıraktığı etki olarak ifade etmektedir (Emiroğlu, 2000, s. 3). Bireylerin karşı tarafın kendisi için düşünmesini istediği düşünce çerçevesinde yönlendirme faaliyeti olarak adlandırılabilir. Ancak birey bu davranışı sergilerken tersi sonuçların da doğmasına neden olabilir. Bunun için bu faaliyetlerin çok dikkatli yapılması gerekmektedir.

İnsanlar; bir grup, zümre veya mesleğe ilişkin imaj konusunda bir değerlendirme yaparken hedef kitlenin dış görünüşü, tavrı, üslubu, jest-mimiği, kıyafeti, alanındaki başarısı, almış olduğu garanti belgeleri göz önünde bulundurlar (Doğan, 2018, s. 29).

İmajın Unsurları

Geçmişten günümüze kadar birçok çalışmada imajın unsurlarına ilişkin farklı gruplandırma yapılagelmiştir. Bu bölümde bu çalışmalardan bazılarına yer verilecektir. Yonca (2011) yapmış olduğu çalışmasında imajın unsurlarını; toplumda bulunan fertlerin bilgilenme seviyesi, fertlerin bir konu hakkında sahip olduğu yargılar ve bireyin bir şey hakkında belli bir imajın oluşmasını sağlayan fiziki koşullardır.

Meeks 2014 yılında yapmış olduğu çalışmasında imajı bireylerin üç saniye içinde karşı tarafa bıraktığı izlenim olarak tanımlayarak unsurlarını şu şekilde sıralamıştır (Meeks, 2014, ss. 2-4):

- Kıyafet,
- Saç-sakal,
- Süsü,
- Üzerindeki Mücevher/ler,
- Ağırlığı,
- Gözlüğü,
- Gülüşü,
- İşletme Unvanı,
- Kartviziti,
- Kokusu,
- Dişleri,
- Göz Teması,
- Ses Tonu,
- Düzenliliği
- Duruşu,
- Arabası,
- Ofisi,
- Merkezi,
- Sınır Alışkanlıkları,
- El sıkışması,
- Karşı Tarafa Sunduğu Kağıdın Kalitesi
- Erişebilirliği,
- Yazma Yeteneği,
- Telefon Kullanımı,

- İş Coşkusu/Şevki
- Hayata Bakışındaki Pozitif Enerji Seviyesi,
- Güvenirliliği,
- El yazısı,
- Yazma Biçimi,
- Düşünceli olmasıdır.

Toplumdaki fertlerin bir konu hakkında bilgilenme seviyeleri konu hakkında imajın oluşmasında önemlidir. Zira ferdin bir konu hakkında bilgi seviyesi onun hakkında belli bir yargının oluşmasını sağlamaktadır. Mal ve hizmet piyasasında tüketicinin mal ve hizmet hakkında bilgisi, firmanın kişiye aktardığı oranda olacaktır. Eğer ticarete konu olan şey hakkında doğru bilgiye ulaşılamamışsa gerçeğe uygun olmayan bir imaj oluşacaktır. Bu da tüketicinin yanılgısına neden olacaktır. Aynı şekilde bir mesleğe ilişkin tam bir bilginin piyasada yaygın olmaması aktörlerin ona karşı önyargılı olmasına neden olacaktır. Son zamanlarda teknolojinin olanakların toplum tarafından aktif olarak kullanılması bireyler arasında bilgi akışının çok hızlı ve doğru biçimde yayılmasını sağlamaktadır.

Toplumda bulunan fertlerin bir konu hakkında sahip olduğu yargılar imajın oluşmasında önemlidir. Eğer konu hakkında olumlu bir yargısı bulunuyorsa pozitif yönde imaj söz konusuysa tersi durumda ise olumsuz imaj vardır. Bireylerin inançları ve önem verdiği değerler imaj algısını önemli ölçüde etkilemektedir. Kişisel inanç ve değerlerden yoksun imaja ilişkin araştırmalar başarısız olacaktır (Dobni vd., 1990).

İmajla konu olan şeyin bulunduğu fiziki ortamın oluşturduğu çevresel koşullar onun imajını olumlu veya olumsuz yönden etkileyecektir. Örneğin, Mart 2020’de Dünya’da ve ülkemizde yaşadığımız Pandemi döneminde sağlık personellerinin ölüm riski olmasına rağmen özveriyle çalışması bu meslek gruplarının imajın tüm ülkelerde pozitif yönde etkilemiştir. Ayrıca imaj oluşturma veya geliştirme çalışmalarında bölgenin jeopolitik konumu da hesaba katılmak zorundadır (Canpolat, 2007, ss. 16-17).

Mesleki İmaj

Her ne kadar dikkate almazsanız da herkesin toplumdaki diğer bireyler açısından atfedilen bir imajı söz konusudur. Bu imaj sizin algılanmak istediğinizin dışında da gerçekleşmektedir. Özellikle mesleklerin tanıtımında çok önem arz etmektedir. Zira müşterinin bu imajla sunulan mal ve hizmete karşı ön yargısı oluşacaktır. Bundan dolayı büyük işletmeler tanıtımlarını gerçekleştiren mümessillerini veya çalışanlarını kendi profilinin nasıl görünmesini istiyorsa o şekilde donanımlı hale getirmektedir. Buna dikkat etmeyen bir çok meslek erbabları

nasıl göründüklerine çok dikkat etmemekte ve karşı tarafta iyi bir izlenim oluşturmamaktadır (Good Practice, 2011, s. 9).

Meslek, Türk Dil Kurumu'nda "Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş" olarak tanımlanmaktadır. Buradan mesleğin unsurları şu şekilde sıralanabilir (TDK);

- Belli bir eğitim sonucu elde edilmesi gerekmektedir.
- Belirli bir disipline göre oluşturulmuş bilgi ve yeteneklere dayalı olmalıdır.
- Toplumda faydalı olmak için mal ve hizmet üretilmelidir.
- Karşılığında gelir elde edilmelidir.
- Yapılan işin uygulamasına yönelik kurallar bütünü olmalıdır.

Mesleki imaj, insanların bir mesleğe ilişkin genele yayılarak oluşan ima ve mesleği icra edenlerin profesyonellerin toplu olarak gösterdikleri mesleğe karşı tutumlarına denilmektedir (Cansız vd., 2021, s. 2).

Toplumun bir mesleğe olan algısı, düşünceleri ve mesleğe ilişkin tavırları, mesleğin toplum tarafından saygınlık elde etmesinde, geliştirilmesinde ve ileriye doğru yönelmesinde katkı sağlayabileceği gibi engellemesi de mümkün olabilir (Fletcher, 2007, ss. 208-209).

Mesleğini yerine getiren profesyonellerin mesleklerine ilişkin tutum ve davranışlarını yani mesleki imajın unsurları; mesleğin toplum içindeki yeri ve önemi, mesleği icra edenlerin algıları ve fiilleri, mesleğin genelinde elde edilen başarılar, kabiliyetleri ve diğer meslek gruplarıyla olan ilişkileri karşımıza çıkmaktadır (Doğan, 2018, s. 17).

Mesleki imaj, belli bir işi yapmaya yetkili kişilerin oluşturduğu grubun toplumu oluşturan diğer bireyler tarafından değerlendirilip o mesleğe ilişkin bir kanının yaygınlaşması sonucu oluşmaktadır (Karaman vd., 2020, s. 218). Özetle toplumdaki bireylerin o mesleğe ilişkin genel kanısına denilmektedir. Mesleki imaj; mesleki bilgi, değer ve yeteneklerin toplumdaki bireyler tarafından değerlendirilmesi sonucu oluşmaktadır (Björkström vd., 2008, ss. 1381-1382). Mesleki bir faaliyette bulunan bireylerin toplum tarafından nasıl algılandığı mesleki imajın oluşturulmasında çok etkili olmaktadır.

Öğretmenlik mesleği, bireyi toplumdaki diğer bireylere belli bilgiyi öğretme işlevini yerine getirerek para kazanması olarak ifade edilmektedir. Son zamanlar öğretmenlik görevine daha fazla işlev atfedilmeye başlanarak belli alanlarda uzmanlaşması gerektiği anlayışı hâkim olmaya başlamıştır (Taşkaya, 2012, ss. 285-286).

Öğretmenlik mesleğinin öğrencilerin belli yönden hareket etmesini sağlaması açısından önemli işleve sahip olduğu görülmektedir. Toplumun en küçük yapı taşı olan yeni neslin; toplumun ahlaki değerlerine, tarihsel geçmişine, istenilen özelliklere sahip biçimde yetiştirilmesinde öğretmenlere büyük görevler düşmektedir. Ayrıca öğretmen karşı tarafa bilgi aktarımı sağlarken eğitim görülen mekânın karşı tarafın ilgisini çekecek biçimde eğlenceli hale getirmesini, farklı metotlarla öğrenmelerini sağlamasını, bireylerin öğrenmeye olan ilgisini aşılmasının yanı sıra bireylerin sergiledikleri davranış değerlendirmesini de yerine getirmektedir (Ada vd., 2009). 14 Şubat 2022 tarihinde yürürlüğe giren 31750 Sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun 3. Maddesinin 1. Fıkrasında "Öğretmenlik, eğitim ve öğretim ile bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini, Türk Millî Eğitiminin amaçları ve temel ilkeleri ile öğretmenlik mesleği etik ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdür." şeklinde düzenlenmiştir (7354 Sayılı Öğretmenlik Kanunu 3/1). Kanunda öğretmenlik mesleğinin özel bir ihtisas meslek olarak tanımlanması uzmanlaşmanın gerçekleşmesine önem verildiği görülmektedir. Zira Öğretmenlik Meslek Kanunu'yla uzman ve başöğretmen olarak kariyer unvanları da getirilerek kendilerinin geliştirmelerine yönelik teşvik yapıldığı görülmektedir. Ayrıca bu unvanların atama kriterlerinde 10 yıl deneyim süresini tamamlamak şartı getirilmesi işin mutfağında tecrübe kazanması istenilmektedir. Buna ek olarak lisansüstü eğitimlerini tamamlayan öğretmenlere yazılı sınavdan muafiyet getirilmesi meslek mensuplarının akademik olarak kendilerini geliştirmeleri konusunda çok ciddi teşvik ettiği söylenebilir. Yüksek lisans eğitimi tamamlayanların uzman öğretmen sınavından, doktorasını tamamlayanların ise başöğretmen sınavından muafiyet tanımlanmıştır (7354 Sayılı Öğretmenlik Kanunu 6/3).

Öğretmenlik ile Mesleki İmaj İlişkisi

Esas itibarıyla sosyolojinin/psikolojinin alanına giren mesleki imaj, günümüz koşullarında her alanda gördüğümüz uzmanlaşma hareketinde önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki imaj bir bireyin ve mesleki örgütün faaliyet yaptığı toplum üzerinde bıraktığı izlenimlerin ve fikirlerin toplamı olarak ifade edilmektedir (Sönmez & Cemaloğlu, 2017, s. 2121). Özellikle küreselleşmeyle beraber reklamın öne çıkması artık kişi veya kurumların kendilerini nasıl nitelendirdiklerinden ziyade toplum tarafından nasıl tanımlandığı daha çok ön plana çıkabilmektedir. Tüketicilerde böyle bir anlayışın olması mesleki imajın önemini bir kat daha çıkardığı söylenebilir. Ayrıca toplum tarafından bir kişiye veya kuruma karşı belli bir saygı duyabilmesi için mesleki imaj olarak iyi bir izlenim atfedilmesi gerektiği söylenebilir. Örneğin Covid-19 Pandemi döneminde sağlık alanında çalışanların ölüm tehlikesinin olmasına rağmen özveriyle biçimde görevlerini ifa etmesi toplum

nezdinde önemli bir saygınlığı elde ettiği denilebilir. Eğitim, sağlık ve hizmet sektörünün birçok alanında yapılan iş ön planda olmasından dolayı olanğanüstü çalışma performansları toplumun hafızasında iyi yer etmesine ve o mesleğe ilişkin pozitif yönde saygınlığın oluşmasında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkabilmektedir. Eğitimin bu özelliğinin yanı sıra gelecek nesillerimizin yetişmesinde önemli bir rol oynayan okul öncesi öğretmenlerinin çocukların ilk eğitimlerinin temellerinin atılmasında rol model olması ve geleceklerini etkilemesinden dolayı öğretmenliğe ilişkin mesleki imajın çok önemli bir kavram olduğu söylenebilir.

Toplumun bir kişiye veya kuruma bakışı kendisini nasıl tanımlamak istediğiyle orantılı biçimde değişebilir. Örneğin bireyin giyim şekli onun hayata olan bakışını göstermektedir. Ayrıca toplumda belli bir konuma gelinmesinde dış görünüş yadsınamaz bir unsur olabilir (Çakır, 2013, s. 23). Örneğin bireyin titizlikle giyinme modeli toplum nezdinde iyi bir imajın oluşmasında önemli unsur olarak görülebilir. Eğitim alanında buna ek olarak öğretmenin bir önceki dönemlerde sınavlarda veya elde ettiği kazanımlar toplum nezdinde iyi bir imajı oluşturabilir.

Bireylerin eğitimi toplumun iyi olarak nitelendirdiği erdemlerin elde edilmesi açısından önem verdiği alanların başında gelmektedir. Birey eğitim hayatı boyunca öğrenmiş olduğu eğitim ve öğretimin hayatının her aşamasında uygulamasını gerçekleştirmelidir (Demirel vd., 2017, ss. 5-10). Eğitim, bireyin doğumundan ölümüne kadar geçen zaman diliminde devamlı biçimde öğrendiği bir süreç olarak nitelendirilmektedir. Eğitimin bireye, topluma ve insanlığa çok önemli fayda sunacağı da bilinmektedir (Kavak, 2010, s. 27). Bu anlayışın doğal bir sonucu ise eğitimin niteliğinin artırılması hedefinin ülkelerin temel hedefi haline gelmesi gösterilebilir. Bundan dolayı ülke genelinde verilen eğitimlerin kalitesinin artırılması amaçlanmaktadır. Bu hedefin gerçekleşmesinde kurumlarda eğitim hizmetini icra eden öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve yeniliklere adaptasyonu sürecinde kilit noktada bulunduğu belirtilebilir. Özetle öğretmenlerin donanımları kurumda veya ülke genelinde verilen eğitimin özelliğini oluşturmaktadır (Cansız & Özgenel, 2021, s. 1).

Eğitimin ülke genelinde kurumsallaşmasını sağlamak amacıyla okullar açılmıştır. Özellikle toplumun belli seviyede isteniyorsa o aşamaya kadar ücretsiz hizmet sunularak zorunlu yapılmıştır. Okullarda verilecek eğitimin hangi konuları içermesi gerektiği Bakanlık tarafından belirlenen programlarla belirlenmektedir. Böylece toplum bireylerin asgari standartlarda niteliğe sahip olmasını beklemektedir. Eğitimin niteliğinin artırılmasında en önemli rolün öğretmenlerde olduğu da bilinmektedir (Öztürk, 2019, s. 22).

Öğretmenlik mesleğine atfedilen görevlerin kutsallığından dolayı toplum tarafından birçok açıdan görevler yüklenilmiş durumdadır. Öğretmenlere sadece alanlarındaki bilgilerin

aktarımı değil ayrıca hal ve hareketleri konularında da bireylerin örnek alabileceği kişiler olması da aranmaktadır. Bazı kişisel davranışlar diğer meslek gruplarında normal karşılanırken öğretmenlikte iyi karşılanmamaktadır. Örneğin diğer meslek gruplarında bireyin özel hayatında yapmış olduğu aşırı alkol tüketimi, düzensiz yaşanması ve ahlaki değerlere aykırı davranışlar öğretmenlik mesleğini icra ederken kötü olarak değerlendirilip toplum ve meslektaşları arasında ötekileştirilip iş hayatından kopmalarına neden olabilecektir. Özellikle bu işlev öğretmenlik mesleğinde diğer meslek kollarına göre daha çok önem verilmektedir (Şahin, 2010, ss. 12-13).

Herhangi bireyin, topluluğun veya meslek örgütünün belli bir imaj oluşturma gayreti içerisinde olmasa da toplumda bu kesimlere karşı atfedilen bir imajı olacaktır. Dolayısıyla her bir kesim davranışlarını sergilerken toplum tarafından puanlama yapıp ona göre tavır sergileneceğini düşünerek hareket etmektedir. Bu özellikten dolayı toplumun hassas olduğu meslek grup çalışanları hal ve hareketlerine daha fazla önem vermektedir. Örneğin bu meslek gruplarındaki çalışanlar; meslek arkadaşlarının davranışları kendilerine atfedilen değeri de etkileyeceği için mahalle baskısı denilen sosyolojik olguyu daha fazla kullanmaktadır (Şahin, 2010, ss. 1-3). Ayrıca toplumun mesleğe atfettiği imaj, olumlu veya olumsuz olması durumunda bireyler o kurumdan mal veya hizmet alırken o algıya göre hareket etmektedirler. Örneğin toplum tarafından saygın olarak görülmeyen meslek mensuplarıyla tüketiciler ilk karşılaştıkları andan sözleşmenin imzalanmasına kadarki süreçlerin tamamında bu algı etrafında şekillenebilir. Mesleğe ilişkin olumlu veya olumsuz mesleki imaj tüketicinin işlem yapması sonucunda veya meslek mensuplarının olağanüstü gayretleriyle değişebilir (Cansız & Özgenel, 2021, ss. 2).

Öğretmenlik mesleğine ilişkin tanımlamalar, işlevler, görevler, sorumluluklar, toplumun meslek mensuplarından beklentileri kanunla belirlenmesiyle birlikte öğretmenlik denilince bireylerin zihinlerinde şekillenen imajı da önem arz etmektedir. Bu imaj kapsamında atfedilen ayrıca görev varsa onun da yapılması beklenmektedir.

Kamu veya özel eğitim kurumunda öğretmenin iyi veya kötü eğitim hizmeti vermesi kurumdan eğitim hizmeti talep edenlerin miktarını da etkilemektedir. İktisadi açıdan üreticiden (hizmet) üreticiye, üreticiden tüketicieye (eğitim hizmeti alan birey), tüketiciden tüketicieye, tüketiciden üreticiye olumlu veya olumsuz dışsallık yapmaktadır (Kaya, 2021, ss.100-101). Örneğin, bir eğitim kurumunda öğrenim gören bireyin olumsuz yönden görüşü çevresinde eğitim almak isteyenleri olumsuz yönden etkileyeceği için belli bir vizyona sahip eğitim kurumları kendi bünyesinde eğitim alanların her birine önem vermektedir. Ayrıca eğitim kurumlarından birinin yapmış olduğu hata geneli de olumsuz olarak etkileyeceği için kendi

bünyelerinde STK ve meslek örgütleri kurarak oto kontrol mekanizması oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu da gerek kamu gerekse özel eğitim kurumları arasında prensip anlaşmasının yapılmasını sağlamıştır (Taymaz, 2005, s. 27.) . Ek olarak ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından asgari olarak belirlenen program kamu ve özel eğitim kurumlarında okutulması denetlenmektedir.

Öğretmenlik İmajı

Herhangi bir mesleğe ilişkin mesleki imajının oluşmasında sadece toplumun o mesleğe ilişkin bakışı değil, aynı zamanda mesleği icra edenlerin kendi alanlarına bakış açısı da önemlidir. Bundan dolayı kuruma ait mesleki imaj ile çalışanların mesleğe ilişkin imajları benzeşmektedir. Dolayısıyla özellikle eğitim gibi geleceğimizin mimarları konumunda olan sektör temsilcilerinin inovatif gelişmeleri yakından takip eden ve özveriyle hareket eden bireylerden olması gerekmektedir. Ancak bu şekilde eğitim kurumlarının başarısını dinamik yapıya dönüşmesi sağlanabilir. Eğitim kurumları arasında hizmetin kaliteli verilmesi konusunda rekabet gerçekleşecektir.

Ülkelerde etkin ve verimli eğitimin verilmesi konusunda mesleki imaj ve motivasyonun sağlanması durumunda daha başarılı eğitim kurumların oluşmasını sağlayarak marka ülkelerin oluşmasını sağlayarak o alandaki kurum/kuruluşların bölgeye gelmelerine neden olacaktır. Bu alanda verilen hizmetin verilmesi için gerekli olan tüm ilgili ve destekleyici kuruluşların gelmesini sağlayacaktır. Yöreye bu alandaki nitelikli elemanların iş bulma biyetiyle gelmesi sonucunda bölgedeki beşeri sermayenin niteliğini artıracaktır. Dünya piyasasından hitap ettiği alanda cazibe merkezi haline gelecektir. Örneğin bilgisayara alanında Silikon Vadisi'ndeki firmaların Dünya'da marka haline gelmesi ve hizmetlerin oradan yapılmasını sağlamaktadır (Aslan, 2021, s. 118).

Meslekler için belirlenen imaj kurumsallığın sağlanması açısından önemli bir adım olarak görülebilir. Zira meslek koluna ilişkin iyi bir imajın oluşması hem çalışan birey hem de toplum açısından olumlu bir kanının oluşmasını sağlayacaktır. Bunun tersi bir durum olduğunda (mesleğe ilişkin kötü bir imajın olması) tüm kesim açısından o mesleğe kötü bir bakış açısının oluşmasına neden olacaktır. Bu da zamanla çalışanların işine ilişkin motivasyon düşüklüğüne ve meslek kolunda yapılan faaliyetlerin verimsiz ve düzensiz olmasına neden olacaktır. Mesleki imaj belirlenirken toplumdaki konumunu da dikkate alarak belirlenmelidir.

Öğretmenlik mesleğinin toplum nezdindeki konumu da dikkate alınarak oluşturulan imajı, mesleğin hassasiyeti noktasında önem arz etmektedir. Zira yeni neslin yetiştirilmesinde öğretmenlere büyük görevler düşmektedir. Toplum tarafından önem atfedilen görevleri yerine

getiren meslek kolları toplum tarafından değerli ve saygın meslek olarak görülmektedir. Bundan dolayı ülkemizde 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun ikinci bölümünde (4-17. Maddelerinde) Türk Milli Eğitiminin temel ilkelerinden bahsedilmiştir¹. Böylece ülke genelinde eğitim alanında kapsayıcı bir imaj oluşturulması sağlanmıştır.

Öğretmenlik mesleği toplumların bakış açılarına göre farklılık arz etmektedir. Eğitimcinin öğrenciler, meslek mensuplarıyla toplumun bakış açısının yanı sıra toplumsal vicdanda nasıl olması gerektiğine ilişkin görüşe denilmektedir (Kolokolnikova vd., 2000, s. 1212.). Dolayısıyla öğretmenlik mesleğinin imajı oluşturulurken toplumun attığı değerler çok önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplum vicdanı gelecek nesillerini nasıl yetiştirmek istiyorsa o doğrultuda öğretmenlere bakışı değişmektedir.

Öğretmenlik mesleğine ilişkin toplumun bakışı toplumun bazı değerlerinin ve özelliklerinin devam ettirmesinde önemli bir aktör olarak öğretmenliğin çıkmasından dolayı öğretmenliğe büyük önem verilmektedir. Toplum tarafından tasvip edilen gelenek-göreneklerin, kültürel gelişiminin, hükümetin idari yapısındaki yönetişiminin ve genç nüfusun belli seviyede olmasının sağlanmasında öğretmenlik imajının önemli bir konumda olduğu söylenebilir (Sönmez & Cemaloğlu, 2017, s. 2121). Öğretmenlik mesleğine duyulan saygı topluluklara ve kişilere göre farklılık göstermektedir. İnsanları eğitmesinden dolayı sadece para kazanılan bir meslek olarak bakılmamakta kutsal bir meslek olarak görülmektedir. Ülkemizde bilgisini karşı tarafa iyi biçimde aktaran ve bilim dünyasına önemli katkılar sunan öğretmenlere her zaman saygı duyulmuştur. 1970'li yıllara kadar öğretmenlik mesleğine olan saygı her zaman artmış, 1970-2000 arasında ülkemizdeki sanayileşme dönemlerinde azalma eğilimi göstermiştir. Ülkemizde 2000'li yıllarda görülen ekonomik kriz sonucunda özel sektördeki işten atılmaların ve maaşların düşüklüğü devlet kurumlarındaki öğretmenlik mesleğine ilişkin imajın artmasını sağlamıştır. Zira devlet kurumlarındaki ücret dolgunluğu ve iş garantisi güvencesi imajın oluşmasında pozitif yönden etkilemiştir (Yavuz vd., 2019, s. 827).

Mesleki imajın oluşmasında etkili olan faktörler farklılık göstermektedir. Meslek mensuplarının attığı değer yanında mesleğin toplum nezdindeki yeri, çalışanların alanında elde ettikleri başarılar, bireysel olarak nispeten diğerlerine göre farklı özellikleri, değer zinciri kapsamında ilgili ve destekleyici kuruluşların özellikleri ve hizmetin alınması aşaması ile bitmesinde kurumun tüketiciye verdiği müşteri hizmetleri ve en önemli konumda olan mesleki

¹ 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 4-17. Maddesinde belirtilen ilkeler sırasıyla şunlardır; genellik ve eşitlik, ferdin ve toplumun ihtiyaçları, yöneltme, eğitim hakkı, fırsat ve imkân eşitliği, süreklilik, Atatürk İnkılap ve İlkeleri ve Atatürk Milliyetçiliği, demokrasi eğitimi, laiklik, bilimsellik, planlılık, karma eğitim, eğitim kampüsleri ve okul ile ailenin işbirliği, her yerde eğitimidir. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf> (E.T.: 07.04.2022)

imajın topluma tanıtılmasını içermektedir. Öğretmenlik mesleki imajının oluşturulması tek başına yeterli değildir. Özellikle bu imaj dorultusunda eğitimin verilmesi, kurumların teşvik edilmesi, denetlenmesi, alanda yaşanacak sorunların çözümünde kamu ve özel kesim, STK, dernekler/vakıflar, üniversiteler, araştırma merkezleri gibi kurum/kuruluşların bu alanda üzerine düşen görevi ifa etmesi gerekebilir. Bu alanda cari dönemde başarılı biçimde görevini yerine getirebilen yeteri kadar eğitim kuruluşunun olmaması durumunda kamunun buna öncü olması düşünülebilir. Ayrıca uluslararası platformlarda ülkenin eğitim kuruluşlarının tanıtımı yapılabilir (Doğan, 2018, ss. 22-29).

Çalışma Şartları

Toplumun eğitime atfettiği değerlere göre öğretmenlerin çalışma koşulları oluşturulmaktadır. Ülkemizde öğretmenliğin yapmış olduğu işin kutsallığı nedeniyle yasal düzenlemelerle farklı koşullar belirlenmiştir. Bu bölümde ülkemizde eğitim faaliyeti yapan meslek mensuplarının çalışma koşulları verilecektir.

Öğretmenlik faaliyeti; kamu ve özel sektör olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. İki sektörün çalışma şartları farklı olmakla birlikte temel çalışma nitelikleri, amaçları vb. konularda aynı sorumluluklara sahiptir.

Kamu ve özel eğitim kurumları bu amaçlar doğrultusunda faaliyetlerini sürdürmek zorundadır. Ancak öğretmenlerin çalışma koşulları iki farklı kuruluştaki farklılık arz etmektedir.

Okul öncesi eğitim çocuğun doğduğu andan ilkokula başladığı yaşa kadarki dönemi kapsayan bir süreci ifade etmektedir. Bu dönem özellikle çocuğun ileri dönemdeki eğitim faaliyetlerinin etkileyen zihinsel ve dil gelişimleri içermesinden dolayı Milli Eğitim’ in önem verdiği dönemlerdir. Bundan dolayı bu süreci daha kapsamlı hale getirmiştir. Aynı yasanın 20. Maddesinde okul öncesi eğitiminde yukarıda sayılan genel amaçların yanında kendi alanına özgü amaçları şu şekilde sıralamıştır (Milli Eğitim Temel Kanunu’n 20. Maddesi);

“Okul öncesi eğitiminin amaç ve görevleri, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak,

- 1. Çocukların beden, zihin ve duygu gelişmesini ve iyi alışkanlıklar kazanmasını sağlamak;*
- 2. Onları ilk öğretime hazırlamak;*
- 3. Şartları elverişsiz çevrelerden ve ailelerden gelen çocuklar için ortak bir yetişme ortamı yaratmak;*

4. Çocukların Türkçeyi doğru ve güzel konuşmalarını sağlamaktır.”

Mesleğin yeni neslin yetiştirilmesinde önemli konuma sahip olmasından dolayı diğer aşamadaki eğitim aşamalarına göre amaçların geniş olduğu görülmektedir. Okul öncesi eğitimin geniş bir amaç düzenlenmesi yoğun bir eğitimin verilmesine neden olmaktadır. Bu da bu alandaki öğretmenlerin çalışma koşullarının ağırlaşmasına neden olmaktadır.

Kamu ve özel eğitim kurumları yukarıda sayılan amaçlar doğrultusunda eğitim vermek zorundadır. Ancak ülkemizde özel kesimin çalışma koşulları devlete göre daha ağır olduğu görülmektedir. Ayrıca ücret ve diğer özlük hakları yönünden daha az haklara sahiptir. İki sektör açısından da ortak özellik yapılan işin hassas olması ve kurumsal olarak istenilen amaçların ağırlığı dolayısıyla özverili biçimde yapılması gereken meslek kollarından olduğu söylenebilir.

Mesleki Özellikler

Eğitim sisteminin temel amacı; toplumdaki bireylerin niteliklerinin artırılması ve vatandaşlık eğitimlerin verilmesini sağlayarak aidiyet duygularının artırılmasıdır. Bu doğrultuda her bir eğitim sistemi yetiştirmek istediği bireylerin sahip olmasını istediği eğitim niteliğine ve beşeri sermaye gücüne göre eğitimlerin verilmesini sağlamaktadır. Tüm toplumlarda temel sorunlardan biri eğitim alanında gerçekleşmektedir. Eğitim sorunun temel ögesi de öğretmenlerdir (Çelikten vd., 2005, s. 208).

Öğretmenlik mesleği diğerlerinden farklı özellik olarak bir çok bireylerle etkileşim halinde olması gösterilebilir. Öğretmenlik sadece sınıf içinde iletişim değil aynı zamanda okul dışında toplumla ve velilerle iletişim halindedir. Öğretmenlerin çalıştığı yerin büyüklüğüne göre atfedilen nitelik değişmektedir. Örneğin çok küçük yerleşim biriminde mesleğini icra eden öğretmen, bölge insanının gözünde her şeyi bilen bir bilge konumundadır. Ayrıca eğitim sürecinde ve mezun olduğu dönemde sürekli öğrencisiyle iletişim halindedir. Öğretmen-öğrenci ilişkisi bazen kanunda belirtilen çerçevede olabileceği gibi duygusal bir bağla da gerçekleşmektedir.

Eğitimin amacına uygun çalışabilmesinin en temel belirleyicisi öğretmendir. Dolayısıyla sistemde yaşanacak bir gelişmenin etkin ve verimli olması için öğretmenin buna entegre edilmesi gerekmektedir. Eğitim-öğretimde belli başarıların olması; eğitim kapsamında gerekli olan araçların temin edilmesi ve fiziki koşulların ona uyum sağlamasıdır. Araç ve gereçleri kullanacak kişinin öğretmen olması hasebiyle sistemin etkin ve verimli olmasında stratejik öneme sahiptir. Zira eğitim kurumunda kullanılmak üzere alınan teknolojik yenilikler tek başına yeterli değildir. Etkin ve verimli sonuç elde edilmesi öğretmenin yeniliklere ayak uydurmasına bağlıdır.

Öğretmenlerde aranan nitelikler eğitim sisteminin özelliklerine, okulun amacına, çevrenin eğitim kurumundan beklentisine, eğitim kurumunun hedef kitlesine, idarenin ve çalışanların tutumlarına göre farklılık gösterse de genel olarak kişisel ve mesleki özellikler aranmaktadır. Aşağıda kişisel ve mesleki olarak aranan nitelikler verilmiştir (Bakırcıoğlu, 2016, s. 168);

- Kendi alanındaki yenilikleri devamlı olarak takip etme,
- Uzmanlaşmaya gitme,
- Zamanı ve mekanı planlama,
- Yazılı kaynaklardan faydalanma,
- Alanındaki literatüre katkı sağlama,
- Program oluşturma,
- Öğrenme aşamalarını şekillendirme,
- Fiziki eğitim olanaklarından yararlanma,
- Öğrenme aktivitelerini gerçekleştirme,
- Öğrencilere sağlayacağı eğitim öğretimde uygun yöntem tekniklerden haberdar olma ve kullanabilme,
- Öğrencilere yön gösterme ve yardımcı olma,
- Birlikte çalışabilme becerisine sahip olmasıdır.

Yukarıda sayılan özellikler zamanla artabilecektir. Dolayısıyla mesleğe atfedilen değerler değiştikçe beklentilerin artacağından söz edilebilir.

Motivasyon Kavramı

Fransız kökenli olan motivasyon terimi, Türkçe’de motive kelimesinden türetilmiştir. Türk Dil Kurumu’nun sözlük anlamı olarak “isteklendirme, güdüleme” olarak belirtilmiştir (TDK). Bir şeyin yapılmasına yönelik güdüleme veya isteklendirme işlevi olarak tanımlanabilir. Motivasyona ilişkin literatürde birçok tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

Arslan 2001’de motivasyonu bir kişilik özelliği veya karakteri olmadığını belirterek bireyin belli bir davranış biçimi sergilemesi olarak ifade etmiştir. Bundan dolayı bireyler açısından motivasyon değerlendirilirken güçlü veya zayıf olarak nitelendirilmesi gerektiğini savunmuştur (Arslan, 2001, s. 28).

Biber 2007’deki araştırmasında örgütsel kuruluşların belli amaçlarını yerine getirmek amacıyla iş yerlerinde çalışanların belli bir gaye veya çizgiye doğru hareket etmesini sağlamaya yönelik çabalar bütünü olarak ifade etmiştir (Biber, 2007, s. 68).

Eroğlu 2021'deki kitabında bireyin belirli amaçlar doğrultusunda fiil göstermesine yönelik davranışın yönlendirme faaliyeti olarak tanımlamıştır (Eroğlu, 2021, s. 49).

Tanımlardan yola çıkarak genel bir tanım yapılacak olursa; belirli amaç doğrultusunda faaliyet yapan kurumsal kuruluşların çalışan bireylerin belirli amaç doğrultusunda davranış sergilemesini sağlamak amacıyla yapılan güdüleme hareketleri olarak ifade edilebilir. Bu hareket, dışarıdan müdahale edilerek sağlanmaktadır.

Motivasyon özellikle kurumların belli amaç doğrultusunda hareket etmesinde, yanlılık durumunda doğru harekete yönlendirilmesinde veya doğru devam eden durumun devam ettirilmesinde çalışan bireylerin bu yönde hareket etmelerini sağlamaya yönelik fiillerdir. Bu fiiller çalışanların belli amaç doğrultusunda hareket etmesi karşılığında bazen taltif edici teşviklerin verilmesi şeklinde gerçekleşebilir. Örneğin, istenilen davranışı yapması sonucunda kurum bir başarı elde etmişse buna neden olan çalışana prim verilmesi, tatile gönderilmesi, ay/yılın elemanı olarak değerlendirilmesi, idarecilik konumuna getirilmesi gibi hareketler verilebilir (Yapar, 2005, s. 53).

Motivasyonun gelişmesi kurumsallığın gerçekleşmesi için gerekli olan şartlardan biridir. Zira belirli bir amaç doğrultusunda hareket sağlanmış olacaktır. Okul öncesi faaliyet yapan eğitim kurumları özellikle yeni neslin geleceğe hazırlanmasında önem arz etmesinden dolayı mesleki motivasyon çok önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alanda faaliyet yapan kamu ve özel sektörlere yönelik genel bir mesleki motivasyon belirlenmesi ve kontrolünün sıkı biçimde yapılması kurumsallığın gelişimi konusunda çok önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Motivasyon kavramı; içsel, dışsal ve mesleki motivasyon olmak üzere üç alt başlıkta ele alınmaktadır (Aydın, 2016, s. 54);

İçsel Motivasyon: Toplumdaki bireylerin kişisel amaçları, ilgileri, özgüvenleri, risk alabilme özelliğini, geleceğe yönelik duymuş olduğu kaygısını giderme arzusu, bir şeye olan merak sonucunda belirli davranışa sergilemesi durumunda söz konusudur. Buradaki motivasyonun kaynağı bireyin tamamen kendi içgüdüleriyle gerçekleşmektedir. Motivasyon türlerinden en iyi bireyi harekete geçiren türüdür. Zira dışarıdan herhangi bir baskının olmaması, kişinin iç yapısından kaynaklanması harekete sadıqlığı artırırken olumlu sonuçların alınmasında daha başarılı olmaktadır.

İçsel motivasyonda birey kendi içsel amacını gerçekleştirmek veya ihtiyaç olarak hissettiği faaliyetleri yerine getirmek amacıyla içtenlikle yapmış olduğu fiillerdir. Birey göstermesini gerektiği fiili belirler, istediği amaç gerçekleşinceye kadar fiili devam ettirir.

Bireyde gerçekleşen motivasyon bağımsız ve kontrol edilebilir bir enerji olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dışsal Motivasyon: Birey belli şekillerde davranmasının nedeni sonucuna göre yapmasıdır. Birey için davranışın herhangi bir önemi yoktur. Asıl önemli olan davranışın sonucudur (Deci vd., 1991, s. 328).

Toplumdaki fertler çocukluk evrelerinde daha çok içsel motivasyonla hareket etmektedir. Toplum tarafından, zamanla yaşı ilerledikçe belli bir edimi yerine getirme veya getirmeme şeklinde davranış gösterilmesi istenmektedir. Özellikle burada ödüllendirme veya cezalandırma müeyyidesini bireylere gösterilerek gerçekleştirilmektedir. Bu durumda birey içsel motivasyonu için fiili yerine getirmemekte ödül kazanmak veya ceza yememek amacıyla belli amaca yönelik hareket yapmaktadır. Dışsal motivasyonda ceza ve ödül gibi baskılayıcı faktörler vardır. Örneğin bir öğretmen mesleğini seçerken toplum nezdinde saygın bir yerin olmasını veya toplum tarafından takdir görmek amacı söz konusuysa dışsal motivasyondan söz edilir (Arslantaş vd., 2018, s. 881).

Özetle içsel ve dışsal motivasyonda da belirli bir amaca yönelik bir davranışın sergilenmesi söz konusudur. Ancak dışsal motivasyonda bu davranışın sergilenmesinde bir aracın olması (ödül veya cezalandırma mekanizması) söz konusudur.

Mesleki Motivasyon

Mesleki motivasyon kavramı, motivasyon teriminin firmalara veya kurumlara uyarlanmasıyla oluşmaktadır. Mesleki motivasyon genel anlamıyla firmalarda veya kurumlarda çalışan bireylerin görevlerine ilişkin amaçlarına veya kurumun çalışanlara yönelik yapmış olduğu ödüllendirme/cezalandırma mekanizmasıyla gerçekleştirdikleri davranış ve çabalara denilmektedir (Aydın, 2016, s. 7).

Öğretmenlik mesleğine ilişkin motivasyon diğer meslek çeşitlerine göre daha fazla dışsal motivasyona yakındır. Zira öğretmenlerin görev ve sorumluluk açısından toplumun tüm fertlerinin farklı beklentileri bulunmaktadır. Örneğin öğrenci velilerin öğretmenlerden öğrencileriyle daha fazla ilgilenilmesi ve eğitim alanında yaşanan yeni gelişmeleri yakından takip ederek aktarılması beklenirken kurum ise uzmanlık alanında elde ettiği bilgileri toplumda yaşanan olaylara uyarlamasını ve buna ilişkin görüş ve çözüm önerilerinde bulunması gerektiğini beklemektedir. Dolayısıyla öğretmenlik mesleğinde dışsal motivasyon daha fazla ön planda olduğu görülmektedir (Cansız vd., 2021, s. 1).

Küreselleşmeyle birlikte firmalar arasındaki rekabet yarışı eğitim alanını da etkilemiştir. Ülkeler eğitim alanında da birbiriyle rekabet ederek daha kalite eğitim hizmetini daha ucuza

verme yarışına girmiştir. Özellikle eğitim alanında son zamanlardaki gelişmelerin sonucu olarak bazı alanlar stratejik öneme sahip olmuştur. Örneğin yapay zeka, robotik kodlama, yazılım vb. alanlarda söz sahibi olan ülkeler diğer ülkelere göre daha avantajlıdır. Bu ülkeler bu bilgiler ışığında oluşturdukları teknolojik gelişmelerle (silah sanayi, teknolojik yazılımlar, vb.) hem ekonomik hem de siyasi olarak ülkelere baskı oluşturabilmektedir. Bu doğrultuda ülkelerin ekonomik ve siyasi yönden bağımlı olmalarını sağlar (Uslu, 2015, s. 8).

Öğretmenlik mesleğine ilişkin dışsal motivasyon sadece kurum ve öğrenci velisiyle kalmamakta aynı zamanda okul yöneticisi, ülkenin izlemiş olduğu eğitim alandaki politikalar doğrudan veya dolaylı olarak mesleği etkilemektedir. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 35. Maddesi yurdun bilim politikası çerçevesinde eğitim kurumlarının şekillendirilmesi gerektiğini savunurken 17. Maddesinde ise bunun denetiminin Milli Eğitim Bakanlığı'na ait olduğu hüküm altına alınmıştır (Milli Eğitim Temel Kanunu). Öğretmen mesleğini icra ederken bu unsurlara bağımlı olarak gerçekleştirmektedir. Bunun için öğretmenin bu unsurlara sadık kalarak işlem yapması için çok sıkı denetim, yüksek bir motivasyon oluşturulması veya oluşan yüksek motivasyonun devam ettirilmesi için alınacak tedbir olarak sayılabilir.

Öğretmenlik alanında iç ve dış motivasyon mesleğin etkin ve verimli devam ettirilmesinde önemli olmaktadır. Örneğin başarılı eğitim verme kabiliyetine sahip öğretmenin dışsal ortamların uygun olması durumunda dışarıya yansıtabilecektir. İdeal bir toplumda beklenen davranış içsel olarak başarılı bir öğretmenin kabiliyetini sergileyebilmesidir (Sabuncuoğlu vd., 2001, s. 130).

Yeni nesillerin geleceğe hazırlanmasında önemli işleve sahip olan öğretmenler, işlerinin etkin ve verimli biçimde icra edebilmeleri tatmin edilmelerine bağlıdır. Özellikle yeni neslin fiziksel, ruhsal ve eğitim alanlarında tam donanımlı biçimde yetiştirilmeleri öğretmenin hem içsel hem de dışsal motivasyonun tatmin edilmesiyle sıkı sıkıya bağlıdır. Öğretmenler bu açılardan tatmin edilmezlerse eğitim hizmetleri eğitimleri tam manasıyla vermemelerine neden olacaktır (Aslan vd., 2020, s. 291).

İdari yapılanmalarda 21 yy. son çeyreğinde yönetim adında yeni bir anlayış hakim olmaya başlamıştır (Sobacı, 2007, s. 220). Bu anlayışta artık merkezden yönetilmeye son verilmiş olmaktadır. Bir politika belirlenirken, uygulanırken veya denetlenirken politikadan etkilenecek olan kesimin politikanın oluşturulmasından sonlandırılmasına kadar ki olan aşamalarda bizzat masanın başında olmasını ifade etmektedir. Bu anlayışın eğitim alanında yer yer görmekteyiz. Mikro düzeyde okullarda gerçekleşecek eğitimsel faaliyetlerde öğretmenin bizzat karar mekanizmasında yer alması görülebilir. Böyle yönetilen eğitim kurumunda çalışan

öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyonların daha yüksek olduğu söylenebilir. Nitekim Özdoğru ve Aydın 2012 yılında yapmış oldukları çalışmalarında ilkökul öğretmenlerinin okulun eğitimsel kararlarında bizzat yer almasıyla birlikte iç ve dış motivasyonlarının arttığını belirtmiştir (Özdoğru & Aydın, 2012, ss. 357-367).

Kurumsal olarak amaç ve davranış biçiminin etkin biçimde belirlenen motivasyon öğretmenler, idareciler veya aktörler değışse de sistem aksamayacaktır. Böyle bir sistemin hakim olduğu eğitim kurumunda devamlı olarak başarılı sonuçlar alınmaktadır. Aktörlerin özellikleri ne olursa olsun başarıyı hiçbir şekilde değıştirmez. Öğretmenler okul içinde yapacakları hareketlerde yönetimin arkasında durduğunun sonucu olarak güvende hissetmesi daha başarılı adımların atmasına neden olacaktır. Ayrıca öğretmen özveriyle yaptığı adımdan büyük haz duymasına, öğrenci velilerinden saygı elde etmelerine öğretmelerde kurum ile aidiyet duygusunun artmasını sağlayacaktır. Bu da okulla öğretmenin özdeşleşmesine neden olacaktır. Özdeşleşme kurumun çıkarıyla öğretmenin çıkarının ortak paydada buluşmasını ifade etmektedir (Ceviz, 2018, s. 59). Öğretmenlerde özdeşleşmenin artmasıyla birlikte kurum performansının artmasına yönelik hareketler artmaktadır. Zira öğretmen daha fazla kurumu içselleştirecek ve kurumun başarısı için daha fazla çalışacaktır. Bunun için kurum içi kararlar alınırken daha fazla öğretmenlere söz verilmelidir.

Teknolojinin hayatın her aşamasına girmesiyle birlikte bilgisayar teknolojisinin öğretmenlerin yerini alacağı görüşü hâkim olmaya başlamasıyla birlikte öğretmenlerin toplum gözünde gerçek değerinin düşmesine neden olmuştur. Ayrıca okullarda istisnai olarak yaşanan kötü olayların sanki her zaman oluyormuş gibi medyada haberlerin yer alması öğretmenlerin gerçek değerini görememelerine neden olmaktadır. Televizyon kanallarında gösterilen dizilerde öğretmenle ilgili olarak gerçek dışı olaylardan olan öğretmenlerin kolayca dövüşülebileceği veya şaka yapılabileceği anlayışının empoze edilmesi öğretmenlere duyulan saygının ve değerin her zaman düşmesine neden olmuştur. Buna ek olarak da bazı öğretmenlerin eğitimle bağdaşmayacak hareket sergilemeleri değersizleşmesini iyice artırmıştır (Ocak vd., 2016, ss. 431-433).

Çalışanların iş yerlerine bağlılığının ve verdiği hizmetin verimli olmasında tatmin olmalarıyla çok sıkı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Çalışanların farklı özelliklere sahip olması kurumdaki elde etmek istediği beklentilerin farklı olmasına neden olmaktadır. Kurum yöneticilerin iş yerinde istediği motivasyonun oluşturmak istediğinde teşvik etmek amacıyla motivasyonu özendirici araçları kullanmak zorunda kalmaktadır. İdarecinin araç belirlerken hedef kitlenin kişisel özelliklerini iyi tespit edip yerinde araçları belirlemesi gerekmektedir. Kurumları yöneten kişilerin özellikle çalışanları cezalandırıcı konumunda olmasından ziyade

yönettiği kişilerin her birinin kişisel özelliğine göre hareket etmesi gerekmektedir. Ancak bu yapılırken bireye kadar indirilemeyebilir. Ancak bu anlayışın optimal seviyede gerçekleşmesi hem çalışanın kuruma karşı aidiyet hissedip daha fazla verimli çalışmasına neden olacak hem de çalışan ile yönetici arasında birincil ilişkinin doğmasını sağlayacaktır. Motivasyon araçları çalışanların bireysel özellikleriyle doğrudan ilişkili olmasından dolayı her zaman uygulamalı çalışmaların ilgi alanına girdiği görülmektedir. Bu da üzerinde anlaşılmış bir motivasyon aracının belirlenmesini engellemektedir.

Motivasyona Özendirici Araçlar

Çalışanların kurum ve kuruluşlarda vermiş olduğu hizmetin kalitesini artırmak, kuruma olan aidiyetini tesis etmek, daha özveriyle iş yapmasını sağlamak ve kurum politikası çerçevesinde çalışanları yönlendirmek amacıyla teşvik edici davranışlar göstermektedir (İnce vd., 2017, ss. 115-117). Bunlar genel olarak motivasyona özendirici davranış olarak adlandırılmaktadır.

Çalışanların kuruma aidiyet duyarak daha başarılı işler yapması özendirici araçlarla sıkı sıkıya bağlıdır. Zira yapmış olduğu başarılı işlere bağlı olarak teşvik yapılması durumunda öğretmenin daha fazla çalışmasını sağlayacaktır. Motivasyon araçlarının öğretmene vereceği haz kişilerin karakterine göre farklılık göstermektedir. Dolayısıyla araçlar kullanılmadan önce öğretmenin kişisel özelliği dikkate alınmalıdır. Zira uygulanan aracın kişide oluşturacağı etki olumsuz olabilecektir. Bu da özellikle kurumun çalışanlarıyla alakalı iyi biçimde tanınmasına çalışanların ihtiyaçlarının iyi bilinmesine bağlıdır.

İnsanları tanıma işi zordur. Ancak iyi bir kurum idarecisi, emri altındaki işçileriyle yakından ilgilenmelidir. İyi bir yönetici, çalışanlarını cezalandırarak bir davranış sergilemesini beklememelidir. Bunun yerine karmaşık insan yapısını çözmeye çalışmalı ve hedef kitlenin neyle daha fazla motive olacağını tespit etmelidir. Buna göre çalışanlarına taltif edici araçları kullanarak belli davranışları yapmalarını sağlamalıdır. Bu bölümde özellikle çalışanların ne ile motive olacağını tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Motivasyonu özendirici araçlar; ekonomik, psiko-sosyal ile örgütsel ve yönetsel özendirici araçlar olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Aşağıda sırasıyla açıklanmıştır (Örücü vd., 2008, s. 87).

Ekonomik Özendirici Araçlar

Bireylerin belli davranış sergilemeleri sonucu gelirinde bir eksilme yaşanacağı kaygısının değişime karşı çıkmalarında yaşanan en büyük problemlerin başında geldiğini görmekteyiz. Zira insanlar çalışma hayatında en önem verdiği unsurlardan biri de ücrettir. Eğer

ücretinde azalma olmayıp bilakis iyice artacağını düşüncesi motivasyonu olumlu yönden etkileyecektir. Bu kapsamda çalışanların motivasyonunu artırmak isteniyorsa ekonomik özendirici araçların kullanılması gerekmektedir.

Ekonomik özendirici araçlar; çalışma koşullarına göre yüksek maaş verilmesi veya maaş zammı, firmanın karına ortak olma, ekonomik olarak ödüllendirme ve sosyal yardımlar olmak üzere dörde ayrılmaktadır.

Çalışma Koşullarına Göre Yüksek Maaş Verilmesi veya Maaş Zammı.

İşverenin işçi açısından en büyük kozu ücrettir. Çalışma hayatında en önemli faktörlerden biri de çalışanlara verilen ücret miktarıdır. Eğer cari dönemde bulunan emek koşullarına göre daha iyi koşullar vaat ediliyorsa çalışanlar o kurumda daha fazla çalışma eğilimine girecektir. Ayrıca iyi koşullarda işe yerleşen kişi için maddiyat ikinci planda olacaktır. İşyerine olan aidiyet duygusu iyice artacaktır. Çalışanda maddi kaygısı olmadığı için iş yaşamında paradan ziyade karşılıklı güven ilişkisine dayanan insan ilişkileri hâkim olacaktır. Buna ek olarak işyerinde işverenin çalışanlara adaletli davranması çalışanın daha fazla yeni şeyler öğrenme gayreti ve işyerine daha fazla hizmet verme yarışına girmesine neden olacaktır.

İşverenin çalışanın motivasyonu artırıcı işlemelerden biri de belli bir amaca yönelik çalışanlara aldığı maaşlarını artırmaktır. İşveren istediği doğrultuda çalışanlara diğerlerine göre daha fazla ücret artışı yaparak belirlenen motivasyona olan rağbeti artırmış olacaktır. Böylece çalışanlar işyerinde istenilen motivasyona yaklaşma yönünde yarışa girecektir.

Firmanın Karına Ortak Olma.

Çalışanların motivasyona yönlendirecek araçlardan bir diğeri ise motivasyon sonucu işyerinin elde ettiği karı, çalışanların buna olan katkısı oranında dağıtılmasıdır. Firmaların karını elde ederken sadece sermayeyi koymayla gerçekleşmemektedir. Karın elde edilmesinden en büyük faktörün emeğin olduğu anlayışından doğmuştur. Dolayısıyla emeğe aylık ücret yerine dönem sonunda firmanın elde ettiği kardan pay verilir. Bu şekilde çalışanın firmaya karşı aidiyeti artırılmış olacaktır. Çalışan daha fazla özverili çalışarak firmanın kar elde etmesi yönde çalışacaktır. Firmalar çalışanların beklentilerini göz önünde bulundurarak araç belirlemelidir. Böylece çalışanlardan daha fazla verim elde edilmiş olacaktır (Sabuncuoğlu vd., 2001, s. 12).

Ekonomik Olarak Ödüllendirme.

Çalışanlardan belirlenen motivasyon çerçevesinde davranış sergileyenlere ekonomik olarak ödül verilmesi ekonomik olarak kullanılan araçlardan biridir. Bu sistemde belirli davranış sergileyen çalışana diğerlerinden farklı olarak ekonomik olarak teşvik edici işlemler

(prim, bir maaş ikramiye vb.) yapılmaktadır. Böylece çalışanda belirlenen davranışın sergilenmesi sonucunda ödül verileceği anlayışı hakim olacaktır. Bu da daha fazla çalışmaya yönlendirecektir. Ayrıca bu sistemde firmanın karının artmasında kimin ne kadar katkısı olduğu daha kolay tespit edilmektedir. Bu da işyerinde daha adilane yönetimin olmasını sağlayacaktır.

Sosyal Yardımlar.

Firma tarafından çalışanlarına yönelik; bayramlarda ikramiye verilmesi, servis hakkının verilmesi, yemek ücretinin verilmesi, eğitim dönemin başında kırtasiye yardımının yapılması gibi sosyal yardımlar çalışanların ekonomik olarak teşvik etmektedir. Bu tip yardımlarla çalışanların daha fazla motive etmektedir.

Psiko-Sosyal Özendirici Araçlar

Çalışanlar işletmelerde sadece maddi kaygı nedeniyle motivasyon sağlanmaz. Çalışanlar için maddi olmayan koşullarda önem arz edebilir. Bu araçlar; bireysel çalışmanın sağlanması, çalışanda oluşan aidiyet hissi, takdir edilme ve konum, kişisel gelişim ve kurum başarısı, çevresel koşullara uyum, çalışanların kurum kararlarında söz sahibi olması, sosyal teminat ve sosyal aktiviteler olmak üzere ayrılmaktadır.

Bireysel Çalışmanın Sağlanması.

Bazı kabiliyetli bireylerde bir yere bağımlı olmak ve bir yerlerden emir almak olumsuz olarak bakılarak isteksiz çalışmaya veya çalışmamasına neden olmaktadır. Ayrıca işlerinde verimsiz sonuçların elde edilmesine neden olmaktadır (Şimşek, 2003, s. 132). İşyeri tarafından belirlenen kurallar ve sınırlar çerçevesinde çalışanların bağımsız biçimde kabiliyetlerini ve mesleğiyle alakalı bilgilerini kullanabilme fırsatının tanınmasına denilmektedir. Çalışanların her zaman üsttö tarafından kontrol edilmesi daha fazla hata yapmasına ve zamanla iş yerine olan aidiyet hissini kaybolmasına sebep olmaktadır. Ayrıca böyle bir ortamda çalışanlar kabiliyetlerini ve bilgilerini tam gösteremeyecektir. Makro ölçekte işyeri gerçek performansını gösteremeyecektir (Baygüz, 2011, s. 86).

Aidiyet Hissi.

İşverenin çalışana yapmış olduğunu samimi davranışın sonucu olarak çalışanın kuruma karşı aidiyet hissine sahip olmasıdır. Silah 2005 yılında yapmış olduğu çalışmada kuruma karşı aidiyet hissini fazla olduğu firmalarda işçinin verimliliği daha yüksek olduğunu saptamıştır (Silah, 2005, s.110).

Takdir Edilme ve Konum.

Etkin ve verimli çalışanlarına takdir etme ve kurum içinde terfi verme kültürüne sahip kurumlarda çalışanlar, hem işverenine ve idarecilerine daha fazla saygı gösterirler hem de iş yerini sahiplenme hissi artar (Ergül, 2005, s. 75). İşyerinde bulunan konumlar çalışanları etkin ve verimli iş yapma gayretine neden olan unsurdur. Zira çalışan işyerinde belli konumlara gelmek amacıyla daha fazla çalışacaktır (Eren, 2014, s. 521). Bu da işyerinde çalışmaya yönelik motivasyonun hep canlı kalmasını sağlayacaktır. Bundan dolayı işyerlerindeki çalışanların devamlı olarak bulunduklarının konumun daha ilerisine gitme yolunun ve isteğinin teşvik edilmesi gerekmektedir.

Kişisel Gelişim ve Kurum Başarısı.

Çalışanların kurum içinde yükselmenin nasıl gerçekleşeceği konusunda ve kendilerini geliştirmeleri için kurumun sağladığı gelişim kursları hakkında bilgi sahibi olmasını ifade etmektedir. İşyeri terfi sisteminin objektif kriterlere bağlı olması durumunda çalışanlar arasında yüksek konuma gelme rekabeti ortaya çıkaracaktır. Bu durumda çalışanlar daha çok etkin ve verimli çalışma gayreti içerisine girecektir. Kurumun çalışanlara bir üst konumlara gelme fırsatı vermesi işyerine karşı duyulan aidiyet hissinin artmasını sağlayacaktır. Küreselleşme sonucu işyerlerinde bulunan daha iyi hizmeti daha ucuza verme anlayışının oluşması için kurumlar Ar-Ge faaliyetlerini artırmak zorunda kaldığı bu ortamda ilerleme hakkının çalışana tanınması teknolojik gelişmelerin yakından takip edilmesini sağlayacaktır. Teknolojik gelişmelerin yakından takip edilmesi çalışanlara daha çok buna ilişkin eğitimlerin verilmesini gerektirir.

Çevresel Koşullara Uyum.

Kurumda çalışanların her biri çevresindekilerle uyumlu biçimde çalışmak zorundadır. Zira çevreye uyumlu çalışmayan, içine kapanık çalışanlar kendi dünyasında daha fazla zaman geçirdiği için git gide verimsiz üretim gerçekleştirecektir. Kurum içinde çalışanların içine kapanık olması hem kendi aralarında hem de dışarıdaki kurumlar ile iletişimin bozukluğuna neden olacaktır. Bu da özellikle faaliyet alanındaki gelişmeleri yakından takip etmesini engelleyecektir. Makro ölçekte kurumun zarar etmesine neden olacaktır (Sevinç, 2015, s. 960).

Çalışanların Kurum Kararlarında Söz Sahibi Olması.

Kurum içinde çalışanlar işyerinin işleyişiyle alakalı idareye öneri verme ve olumsuzlukları şikâyet edebilme olanağının sağlanması gerekmektedir. Yapılan şikâyet veya öneriler idare tarafından ciddiye alınarak bunların işleme konulması sağlanıyorsa yönetim ile çalışan arasında iyi bir iletişiminin olduğundan bahsedilebilir. Bu anlayışın kurumun

tamamında hâkim kılınması tabandan tavana yönetim anlayışını anlatan “yönetişim” in hâkim olduğu anlamına gelecektir. Kurumlarda yönetim anlayışının hâkim olması için olması gereken nitelikler aşağıda verilmiştir (Osborne vd., 2002, s. 9):

- Kurum idarecisinin geleneksel bürokratik odağının aksine uygulamalı ve girişimci yönetime odaklanmalı.
- Açık standartlar ve performans ölçütleri olmalıdır.
- Kurumdaki çıktılarının sıkı kontrolü sağlanmalıdır.
- Kurum hizmetlerinin sınıflandırılmasının ve yerelleştirilmesinin objektif biçimde gerçekleştirilmelidir.
- Kurum hizmetlerinin sağlanmasında rekabet etkin olmalıdır.
- Özel sektörlerin daha başarılı olmasına neden olan yönetim tarzlarının tüm kesime uygulanmalıdır.
- Kaynakların kullanılmasında etkin ve verimliliğinin sağlanmasına yönelik kurum teşviki olmalıdır.

Yukarıda sayılan özelliklerin kurumların yönetim anlayışında hâkim olması çalışanların yönetime ilişkin kararlarında etkilerinin fazla olmasını sağlamaktadır. Öneride bulunan çalışan, idare tarafından ciddiye alındığında kuruma olan bağlılığı iyice artıracaktır. Kurum kendisi için daha özverili ve verimli çalışan kazanmış olacaktır (Özdemir, 2007, ss. 42-43).

Çalışanın önerilerinin kurum tarafından dikkate alınmasının faydaları aşağıda sıralanmıştır (Gökay vd., 2015, s. 43):

- Çalışan nezdinde, kurumun işleyişinde kendi önerisinin katkısının olduğu düşünülecektir.
- Çalışanın gözünde önerisinin uygulamada görülmesi işe olan aidiyetini ve motivasyonunu iyice artıracaktır.
- Öneride bulunan çalışanlar diğer kişiler tarafından takdir edilecektir.
- Çalışanın önerilerinin idare tarafından ciddiye alınması aidiyet duygusunun iyice gelişmesini sağlayacaktır.
- Kurum içinde çalışanların önerilerinin işleme alınmasıyla birlikte orijinal fikirlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayacaktır.
- Çalışanlar arasında öneri mekanizmasının gelişmesiyle birlikte kurum içi demokrasi geliştirecektir.
- Kurum içinde öneri yeni öneriyi doğurur mantığının gelişmesine neden olacaktır.

- Çalışanların işin mutfağında olmasından dolayı kurumun işleyişiyle alakalı temel sorunları tespit edeceğinden idare yerinde karar verecektir.

Sosyal Teminat.

Kurum için çalışma ortamının iyileştirilmesi hamlelerin artırılmasına karşılık kötü koşulların düzeltilmesi veya ortadan kaldırılması sağlanmalıdır. Bu ortam tesis edildiğinde çalışan işyerinde daha fazla kendini güvende hissetmesine ve daha etkin ürün vermesine neden olacaktır.

Sosyal Aktiviteler.

Kurum içinde çalışanların mesai dışında kendilerini deşarj edebilecekleri etkinliklerin ve belli periyotlarda çalışanlara piknik, gezi vb. programların sağlanması daha etkin ve verimli çalışılmasını sağlayacaktır. Özellikle stresli ve yoğun olarak çalışılan sektörlerde işveren bu etkinliklere daha da artırarak çalışanın verimliliğini sağlayacaktır. Ayrıca gün içerisinde tempolu biçimde çalışılan sektörlerde bir nebze olsun çalışanların rahatlamasını sağlamak amacıyla işyerinde bilardo, satranç, vb. etkinliklerden yararlanmalarını sağlayacaktır.

Örgütsel ve Yönetimsel Özendirici Araçlar

Motivasyonu özendirici araçların sonuncusu örgütsel ve yönetimsel özendirici araçlardır. Bu araçlar: hedef birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim ve yükselme, kararlarda etkin olma, iletişim, iş alanını artırma, iş zenginleştirme, yarı otonom çalışma grupları, adaletli ve devamlı olan bir disiplin sistemi ve çevresel koşulların düzeltilmesidir (Selen, 2009, ss. 56-70).

Hedef Birliği.

Kurumun başarılı sonuçlar elde etmesinde kurum ile çalışanın aynı hedef doğrultusunda hareket etmesi çok önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumun hedefi ile çalışanın amacının birbiriyle örtüşmesi daha başarılı sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır. Kurum daha fazla kar elde etme anlayışıyla çalışanına bakmaması gerekmektedir. Bu anlayış yerine çalışanın gönlünü kazan politikasıyla hareket ettiğinde daha başarılı sonuçlar alacaktır. Bu politika da ancak kurum çalışanları hakkında iyi bir bilgi sahibi olduktan sonra kurum ve çalışanın amaçlarını birbirlerine benzetilmesiyle gerçekleşir. İyi bir idareci bu dengeyi güzel biçimde sağlayabilecektir.

Yetki ve Sorumluluk Dengesi.

Kurum içinde yönetim kadrosunun elinde bulunan yetkilerin bazılarını astlar arasında yetki devri yoluyla çeşitlendirmesi durumunda çalışanlarda daha özverili performanslara neden olacaktır. Astlara yapılan yetki devriyle çalışanların mevcutta bulunan kabiliyetlerin ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Ayrıca alt pozisyonunda bulunan çalışanlarda terfi etme düşüncesi yer almasıyla daha fazla performans verme ve idarecilerle daha sağlıklı iletişim kurma şeklinde davranış sergileyecektir. Çalışan yetki devriyle sorumluluk verilmesi yapılan işler daha noksansız olmaktadır.

Eğitim ve Yükselme

Kurum içinde çalışanların üretim teknolojilerinde yaşanan son gelişmeleri yakından takip edilmesi için belli periyotlarda eğitimler verilmelidir. Bu da çalışanların üretim teknolojilerinde yenilikçi yöntemleri kullanmalarını sağlar. Kurum içi ilerlemelerinde teknolojik yenilikleri kullananlar tercih edilmesi durumunda çalışanlar daha fazla teknolojik yenilikleri takip edecektir. Böylece terfi yarışına giren çalışanlar, teknolojik yeniliklere ilişkin verilen eğitimleri alma yarışına girecektir.

Kararlarda Etkin Olma.

Üretimin belli aşamasında etkisi olan çalışanlarda, yaptığı işte uzman olduğu düşüncesi hakim olacaktır. Bundan dolayı kendi iş alanıyla ilgili bir işlem yapılırken kendi görüşünün de alınması gerektiğini düşünecektir. Ayrıca o alanda yapılacak üretim teknolojisinde yeni gelişmelerin uygulanması konularında kendi fikrinin alınması gerektiğini düşünür. Çalışanın görüşü alınması ona verilen bir saygı olarak algılamaktadır.

İletişim.

Kurum içerisinde sağlanacak iyi bir iletişimle çalışanlar arasında iyi bir koordinasyon ve denetim yapılabilecektir. Zira kurum içinde çalışanlar dağınık çalışsalar bile birbirlerinden haberdar olacağı için iş yapmayanlar hemen tespit edilebilecektir. Ayrıca etkin ve verimli performans gösteren çalışanın örnek gösterilmesi açısından iyi bir iletişim önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle üst konumdakilerle alt konumdakiler arasında iyi bir iletişim ağının olması çalışan açısından bir değer verildiğine dair bir düşüncenin oluşmasını sağlayacaktır. Kurum idarecileri; çalışanların etkin görev dağılımının yapılmasında ve denetlenmesi konularında pozitif yönde etkileyecektir.

İş Alanını Artırma.

İşin bir kişi tarafından sürekli olarak yapılmasını engelleyerek monotonluğun ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. Yapılan işin birden fazla kişi tarafından yapılması sağlanarak iş alanını artırma eğilimine gidilecektir. Yapılan işe başka bir çalışanında katkısı sağlanarak farklı saatlerle farklı uğraş yapması sağlanmış olacaktır. Böylece çalışan yapmış olduğu ana işten ayrılmamış olacaktır. Ancak mesaisinin belli saatlerinde başka işle meşgul olmasından dolayı iş hayatında esneklik kazanarak monotonluğu üzerinden atmış olacaktır.

İş Zenginleştirme.

Çalışanın üretilen mal ve hizmetin tüm aşamalarında görev almaları sağlanarak sürecin tamamından bilgi sahibi olması gerçekleştirilmiş olacaktır. İşin tamamına hâkimiyet sağlanarak işçi nihai olarak çıktı olan mal ve hizmete güdüleme işlevini yerine getirilecektir (Taşpınar, 2006, s. 75).

Yarı Otonom Çalışma Grupları.

Üretim gerçekleşirken çalışanlar bireysel davranmaktan ziyade toplu olarak hareket etme eğilimine içerisindedirler. Bundan dolayı çalışan tek başına üretim gerçekleştirmek istemeyecektir. Kurumlar çalışanların motivasyonunu yüksek tutmak için üretimin her aşamasıyla alakalı bir grup oluşturarak gerçekleştirmektedir. Bu gruplar yarı bağımsızlık tanınarak her alan kendi içerisinde sorumluluk yüklenmektedir. Kurum tarafından her bir grup için hedefler koyacak. Bu hedefler doğrultusunda idare çalışma planı, uzmanlaşma kapsamında alan sınırlamasına gitmektedir. Böylece üretim tesisinde daha verimli ve etkin mal ve hizmet üretimi gerçekleşecektir.

Adaletli ve Devamlı Olan Bir Disiplin Sistemi.

Bir üretim mekanizmasında adaletli ve her zaman uygulanacak disiplin yönetmeliğiyle kurum içinde çalışanlar; işyerinde hangi eylemin yapılabileceği, hangisinin yapılamayacağı net olarak bileceğinden işyerinde daha etkin ve verimli üretim gerçekleşecektir. Böyle bir sistemin hakim olması kurum içindeki işbirliğinin artmasını sağlayacaktır.

Çevresel Koşulların Düzeltilmesi.

Üretimin gerçekleştirildiği alanın çevresinin çalışanın yararına olacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışanların işyerinde yorulmasını engelleyecek olumsuz bir durum söz konusuysa çevresel eksikliklerin giderilecektir. Örneğin çok sesin olduğu bölgelerde çalışanlara kulaklıklar verilerek yüksek sesin olumsuz etkisi ortadan kaldırılmış olacaktır.

Ayrıca faaliyet yapılan yerin herkese güven ortamı verecek şekilde tedbir alınması gerekecektir. Aynı şekilde bu hareket çalışmada yüksek motivasyon sağlanacaktır.

Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Motivasyon

Öğretmenlik mesleğine ilişkin motivasyon kavramı özellikle bu mesleği icra etmek isteyen aday öğretmenlerin meslekten beklentilerini tespit edip ona göre politikalar geliştirmek açısından önem arz etmektedir. Zira mesleğin cezbediciliğinin artırılması ve daha verimli hizmetlerin alınması gelecek neslin daha iyi bir eğitim almasında çok önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Panisoara *et al*, 2010, ss. 137-139).

Toplumdaki bireylerin dönemin gereklerine en uygun biçimde eğitilmelerinde okul öncesi öğretmenlerin rolü büyüktür. Zira yeni kuşaklarımızın eğitim alanında temeli bu dönemde atılmaktadır. Bireylerin ilerleyen eğitim dönemlerinde alacağı matematik, fen bilimleri gibi alanlarda temelini atıldığı yıllar okul öncesi yılları oluşturmaktadır. Eğitim-öğretim alanı dikkate alındığında eğitimi çok önemli biçimde etkileyen ve başarılı olmasını sağlayan yıllar olarak ifade edilmektedir (Dağlıoğlu vd., 2017, s. 241). Bu alanda faaliyet yapan kurumların, öğretmenlerin cari dönemdeki gelişmelere en uygun biçimde eğitim vermeleri gerekmektedir. Bunun içinde eğitim sektörünün uygulamacısı konumunda olan öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine ilişkin teşvik edici motivasyon oluşturulmalıdır. Ayrıca kendini geliştiren öğretmenin eğitim-öğretim faaliyetinde geliştirdiği bilgilerin öğrencilere aktarımına yönelik motivasyonu da geliştirilmelidir.

Öğretmenlerin, öğrencilere belli alanlarda donanımlı hale getirmesi için öğretim faaliyetinde kontrolü kendisine bırakılmalıdır. Özellikle de öğretim zamanında kullanacağı materyallerin belirlenmesi ve sınıf düzeninin sağlanması bakımından karar tamamen öğretmene bırakılmalıdır. Bu imkânların sağlanmaması durumunda öğretmen diğerine göre aynı başarıyı elde edemeyecektir.

Öğretim faaliyetlerinde başarılı sonuçların elde edilmesinde ikinci unsur eğitim kurumlarında eğitimin planlanmasına, uygulanmasına, materyal seçimlerine ve hedeflerin belirlenmesine ilişkin karar alınırken öğretmenlerinde aktif görüş bildirebilmesidir. Böylece öğretmenler alınan kararları daha çok özümsemelerine, kuruma olan aidiyetin artmasını sağlayarak daha özverili ve etkin çalışmalarına, bu faaliyetlerin uygulanmasında etkin denetimin sağlanmasına neden olacaktır. Ayrıca öğretmenlerin hedeflere göre faaliyet yapıp yapmadıklarına ilişkin kurum dışı denetime ihtiyaç kalmamaktadır (Öztay, 2006, ss. 65-66).

Okul öncesi öğretmenlik mesleğinin yukarıda belirtilen önemi dolayısıyla iyi ve etkin motivasyonun belirlenmesi ve uygulanması yaptığı işini kutsallığı cihetiyle önem arz

etmektedir. Ayrıca eğitim politikalarının belirlenmesi, uygulanması ve kullanılacak materyallerin saptanmasında öğretmenlerin işin ta başından hesaba katılırsa daha başarılı sonuçların alınabileceğinden bahsedilebilir.

Araştırma Konusuyla İlgili Yapılan Çalışmalar

Araştırmanın konularından olan mesleki imaj ile mesleki motivasyonla alakalı literatürde yapılmış çalışmalar; yazar adı, çalışmanın yapıldığı yıl, amacı ve sonucu olmak üzere dört kategori olarak aşağıda verilen tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 1. Mesleki İmaj İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Yazar	Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Çalışmanın Amacı	Çalışmanın Sonucu
Cansız, H.O. & Özgenel, M.	2021	Araştırmada öğretmenlik yapanların mesleki imaja ilişkin görüşlerinin iş tatminleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.	Öğretmenlerin mesleki imaja ilişkin görüşlerinin orta seviyede olduğu ileri sürülmüştür.
Özdemir, T. Y. & Orhan, M.	2020	İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki imajlarıyla örgütsel adanmışlığı incelenmiştir.	Araştırmada ilkokul ve ortaokul öğretmenlerin mesleki imajlarının orta seviyede olduğu belirlenmiştir.
Önden, R.	2019	Burdur ili, ilçesi ve köylerinde bulunan okul öncesi, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin eğitim inançlarıyla mesleki algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.	Öğretmenlerin meslek algıları ve kendilerine olan inancı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.
Bourgoin, A. & Harvey, J-F.	2018	Çalışmada mesleki imaj konusunda öğrenme ve güvenilirlik arasında bulunan tartışmayı sonlandırmak amaçlanmıştır.	Mesleki imaj noktasında satış danışmanlarının müşterileri etkilemek için şekilsel olarak imaja uygunluğuna dikkat ettiğini belirtmiştir. Çalışmada satış danışmanları müşterileri yanıltmak amacıyla sözde imaja uygun hareket ettikleri saptanmıştır.
Erzen, Z.	2017	Öğretmenlerin toplum açısından duyulan saygınlığının hangi düzeyde olduğunun saptanması amaçlanmıştır.	Öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının orta seviyede olduğu belirlenmiştir.
Ünsal, S. / Bağçeci, B.	2016	Özel ve kamu sektöründe görev yapan öğretmenlerin mesleki imajlarına olan bakışının tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Öğretmenlik mesleğine ilişkin olumsuz mesleki imaj sergilenmiştir. Öğretmenlik mesleğiyle mesleki imaj arasında negatif ilişki bulunmuştur.
Elibol, E.	2014	Araştırma İstanbul’da bulunan Anadolu Sağlık Meslek Lisesi’nde öğrenim gören öğrencilerin hemşirelik mesleğine ilişkin algıları ve gelecekle alakalı görüşlerinin saptanması amaçlanmıştır.	Öğrenime başlamadan önce mesleğe ilişkin olumlu bakışları bulunurken çalışırken hemşirelik mesleğiyle alakalı olumsuz algının olduğu görülmüştür. Meslekle alakalı olumsuz görüş olmasına rağmen kolay biçimde gelir elde edilmesi bu alana insanları yöneltmektedir.

Tablo 1. (Devamı)

Kızıldaş, E.; Halmatov, M. /Sarıçam, H.	2012	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliği' ni tercih eden öğrencilerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarını belirlemek amaçlanmıştır.	Kız öğrencilerin erkeklere göre mesleğe ilişkin tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna varılmıştır.
Şahin, Z. S.	2010	Çalışmada farklı özelliklere sahip okul öncesi öğretmenlerin mesleki alandaki yeterliliğine ilişkin görüşleriyle meslekle alakalı tutumları arasındaki nedenselliğin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Okul öncesi öğretmenlerinin mesleğe ilişkin tutumlarının olumlu olduğu belirtilmiştir.

Tablo 2. Mesleki Motivasyonla İlgili Yapılan Çalışmalar

Yazar	Çalışmanın Yapıldığı Yıl	Çalışmanın Amacı	Çalışmanın Sonucu
Şallı, D.	2021	Yükseköğretim kurumlarında iç kontrol amaçlı girişimcilik eğilimleriyle iş yaşam dengesi ve mesleki motivasyon arasındaki ilişki incelenmiştir.	Araştırmada akademisyenlerin motivasyonlarının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.
Satan, Ş.	2021	Örgüt sağlığıyla mesleki motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Öğretmenlerin mesleki motivasyonları üst seviyede çıkmıştır.
Ayca, M. M.	2020	Örgütsel vatandaşlığın alt unsurlarıyla mesleki motivasyon arasındaki ilişki incelenmiştir.	Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının orta seviyede olduğu belirtilmiştir.
Bedak, S.	2020	İran'ın Tebriz ilindeki Milli Eğitim'de çalışan öğretmenlerin mesleki motivasyonları ile iş verimlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Elde edilen bulgular neticesinde mesleki motivasyonla iş verimliliği arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.
Sokolovskaya, I.E.; Polyakova, O. B.; Romanova, A. V.; Belyakova, N. V. &Tereshchuk, K.S.	2020	Farklı dini yönelimlere sahip öğrencilerin eğitim ve mesleki motivasyonlarının incelenmesi amaçlanmıştır.	Dindar öğrencilerin daha güçlü mesleki motivasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Demirkol, M.	2019	Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin motivasyon düzeyinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Öğretmenlik mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyet değişkeninin mesleki özümseme boyutu dışında diğer unsurlarda anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Cinsiyet ve mesleki özümseme değişkenleri haricinde mesleki motivasyon alt değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.
Tunay G., Z.	2019	Kadın yöneticilerin mesleki motivasyonlarının incelenmesi amaçlanmıştır.	Kadın yöneticilerin mesleki motivasyonlarının, alt unsurlara göre en yüksek değer görev aşkı, en düşük değer ise mesleğin kısıtlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. (Devamı)

Appovaa, A. & Arbaugh, F.	2018	Öğretmenlerin gelişimlerinde motivasyonlarını etkileyen faktörlerin tespit edilmesidir.	mesleki öğrenme etkileyen	Öğretmenlerin, öğretimlerinden ve öğrencilerin öğrenmelerinden memnuniyetsizliklerinin onları profesyonel olarak öğrenmeye motive ettiğini göstermektedir. Öğretmenlerin anlatımlarındaki memnuniyetsizlikleriyle öğrencilerin öğrenmelerinde yaşadıkları olumsuzlukları; iki kesimin profesyonel biçimde öğrenmeye ittiği belirtilmiştir.
Arıkan, G.	2018	Akademisyenlerin; tükenmişliğiyle motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir.	akademik mesleki ilişki	Akademik tükenmişlik ile mesleki motivasyon arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.
Kurtar, K.	2018	İlkokul öğretmenlerinin yöneticilere yönelik denetim algısıyla mesleki motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir.		Öğretmenlerin yöneticileriyle olan denetim algısıyla mesleki motivasyonları arasında pozitif yönlü orta seviyede ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Uğraş, S.	2018	Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarıyla mesleki etik kurallarına uyma düzeylerinde bir uyumun olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.		Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki etik ve mesleki motivasyonları arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu belirtilmiştir.
Aydın, E.	2016	Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterlilikleriyle mesleki motivasyonları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır.		Genel olarak mesleki motivasyonun bir unsuru dışında mesleki yeterlilik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu belirtilmiştir.
Tsahaeva, A.A.; Gasanova, P.G.; Daudova, D.M.; Aminova, J.K. & Kabieva, R.A.	2016	Bilimsel doktrinde mesleki motivasyona ilişkin tanımlamaların bir araya toplanması amaçlanmıştır.		Mesleki motivasyona ilişkin kişiden kişiye değişen bir çok tanımlamalardan bahsedilmiştir.
Aydoğan, U.	2015	Bolu ilinde görev yapan ilkökul ve ortaokul yöneticilerinin mesleki motivasyona ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.		İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin mesleki kazanç ile mesleki motivasyon arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.
İren, S.	2015	Tuzla'da bulunan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla mesleki motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.		Elde edilen bulgular neticesinde örgütsel adalet ve mesleki motivasyon arasında güçlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.
Ayık, A. & Ataş, Ö.	2014	Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin mesleki motivasyonları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir.		Öğretme motivasyonu ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasında orta seviyede pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
Önal, R.	2014	Halk eğitim merkezinde çalışanların örgütsel güven ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir.		Örgütsel güven ile mesleki motivasyon arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 2. (Devamı)

Küçük, E.	2008	İlköğretimde görevli olan öğretmenler ile yöneticileri arasındaki çağdaş denetim algısı ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.	İlkokul öğretmenleriyle okul müdürleri arasında algılanan denetimle ekonomik ve psiko-sosyal motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.
Murphy, C.; Cross, C. & McGuire, D.	2006	İrlanda'da bulunan hemşirelerin sürekli mesleki eğitim kurslarına katılımına motive eden unsurların tespit edilmesi amaçlanmıştır.	Sürekli mesleki eğitim kurslarına katılımını engelleyen unsurlar; işveren desteğinin olmaması ve ev hayatı, iş ve eğitim arasındaki dengenin zorluğu olarak belirlenirken katılımın ana motivasyonu ise özsaygı ve güveni geliştirmek ve daha yüksek eğitim niteliklerine sahip olanlar için terfi fırsatlarının artma beklentisidir.

Yukarıda özet olarak bahsedilen yerli ve yabancı kaynakların genel olarak literatüre olan katkıları aşağıda maddeler halinde verilmiştir;

- Araştırmaya konu olan mesleki motivasyon ve mesleki imaj değişkenleriyle alakalı farklı meslek gruplarında çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak en fazla çalışmanın eğitim alanında olduğu saptanmıştır. Özellikle mesleğin kutsallığının bu alandaki çalışmaları artırdığı söylenebilir.
- Mesleki motivasyon ile iş verimliliği, mesleki denetim, mesleki yeterlilik, mesleki kazanç, örgütsel adalet ve güven arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Özellikle çalışma şartları ve kurum içinde adaletin tesis edilmesinin mesleki motivasyonun sağlanmasında önemli işleve sahip olduğu görülmektedir.
- Dindar meslek mensuplarının daha güçlü motivasyonda olduğu belirtilmiştir. Burada dini inancın özellikle meslek mensuplarında vicdan faktörünün aktif çalıştığını ve daha verimli hizmet verdiği sonucuna varılabilir. Mesleki denetim dini duygular tarafından yerine getirilmektedir.
- Çalışmalardan özellikle kadın yöneticilerde yapılan uygulamada çarpıcı sonuca ulaşıldığı söylenebilir. Mesleki motivasyonun alt unsuru olan görev aşkının kadın yöneticilerde en yüksek değer alırken mesleki kısıtlılığın en düşük değer aldığı belirtilmiştir. Burada özellikle kadın yöneticilerin mesleklerine erkeklerden daha bağlı olduğuna ilişkin genelleme yapılabilir.

Yapılan yerli ve yabancı çalışmalar incelendiğinde genel olarak öğretmen adaylarına, öğretmenlere, akademisyenlere, kurum yöneticilerine ve öğrencilere uygulama yapıldığı görülmektedir. Mesleki imaj ile ilgili çalışmalar mesleki imajlara olan güven ve imajı etkileyen faktörler üzerinde yapılmıştır. Elde edilen bulgular mesleki imaja ilişki en azından orta

seviyede de olsa bir inancın olduğu ortaya konulmuştur. Mesleki motivasyonla alakalı araştırmalardan elde edilen sonuç mesleki motivasyonların diğerk unsurlar arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görölmektedir. Bu değışkenlere ilişkin çalışmalar zamanla yenilenmesi gerektiğı için araştırmadan elde edilen sonuçlar literatüre önemli katkılar sunacağı söylenebilir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

Araştırmanın modeli, örneklem ve evreni, veri toplama araçları, ilgili değişkenler, veri analizi ve çalışmada izlenen yola ilişkin aşamalar bu kısımda yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan ilişkisel tarama türünde bir çalışmadır. İlişkisel araştırmalar, değişkenlerin birbirleriyle aralarındaki ilişkinin tespit edilmesinde önemli araştırma çeşididir (Büyüköztürk vd., 2016). Bu araştırma kapsamında da belirlenen mesleki imaj ve mesleki motivasyon değişkenleri arasındaki ilişki ve diğer değişkenler arasındaki farklılıklar tespit edilemeye çalışıldığından dolayı ilişkisel tarama çalışmasıdır.

Evren ve Örneklem

Araştırma kapsamında belirlenen çalışılabilir evren Erzurum ve ilçelerinde görev yapan okul öncesi öğretmenleridir. Bu kapsamda TÜİK' ten en son veri olarak 2020 yılına ait Erzurum ilinde bulunan erkek ve kadın öğretmen sayıları elde edilmiştir. Bu kapsamda Erzurum ve ilçelerinin tamamında 237 okul öncesi öğretmenin görev yaptığı belirlenmiştir. Araştırmada herhangi bir örnekleme yöntemine başvurulmadan çalışılabilir evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır ve 226 öğretmen gönüllü olarak çalışmaya katılmıştır. Öğretmenlerin kişisel bilgilerine dair veriler frekans (n) ve yüzde (%) kullanılarak tablolastırılıp yorumlanmıştır.

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre dağılım durumu Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılım Durumu

Yaş Aralıkları	F	%
20-30	128	56.6
31-40	66	29.2
41 ve üzeri	32	14.2
Toplam	226	100

Araştırmaya katılanların yaş aralıkları Tablo 3’te verilmiştir. Buna göre en fazla yaş aralığı olarak % 56.6’lık oranla 20-30 yaş grubu olduğu saptanmıştır. Sırasıyla; % 29.2’lik oranla 31-40 yaş grubu ve son olarak da % 14.2’lik oranla 41 ve üzeri yaş grubu takip etmektedir. Yaş grubuna genel olarak bakıldığında yarıdan fazlası 20-30 yaş grubu olan genç kesimin hakim olduğu görülmektedir.

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin kıdem değişkenine göre dağılımları Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Dağılım Durumu

Kıdem	f	%
1-5 Yıl	109	48.2
6-10 Yıl	50	22.1
11-15 Yıl	30	13.3
16 yıl ve üzeri	37	16.4
Toplam	226	100.0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin deneyim süreleri Tablo 4’te verilmiştir. Tabloya göre öğretmenlerin kıdem süresi en fazla olanların oranı % 48.2 ile 1-5 yıl kedeme sahip olanlardır. Bunu sırasıyla; % 22.1 ile 6-10 yıl, % 13.3 ile 11-15 yıl, % 16.4 ile 16 yıl veya üzeri kıdeme sahip olan öğretmenler takip etmektedir. Elde edilen veriler ışığında meslekte daha çok yeni başlayanların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık 5’ te biri deneyimlilerden oluşmaktadır.

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre dağılımları Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Dağılımları

Okul Türü	F	%
Devlet Anaokulu ve anasınıfı	188	83.2
Özel Anaokulu ve anasınıfı	38	16.8
Toplam	226	100.0

Katılımcıların görev yaptığı okul türleri Tablo 5’te verilmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan öğretmenlerin % 83.2’sinin devlet anaokulu ve anasınıfında görev yapan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Özel anaokulu ve anasınıfında görev yapanların oranı ise %16.8’dir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak “Mesleki İmaj Ölçeği” ve “Mesleki Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın uygulaması kapsamında Erzurum ili ve ilçelerinde okul öncesi alanında görev yapan 237 öğretmene İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Valilikten gerekli olan izinlerin alınmasıyla çevrim içi ve yüz yüze ölçekler uygulanmıştır. Ölçek uygulamasına yaklaşık 3 ay sürmüştür.

Mesleki İmaj Ölçeği

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki imajlarına ilişkin görüşlerini öğrenmek amacıyla veri toplama aracı olarak Doğan’ın 2018 yılında yapmış olduğu “Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinin İmajı” adlı çalışmasında geliştirdiği 28 soruluk “Öğretmenlik Mesleğine İlişkin İmaj” ölçeğinden yararlanılmıştır. Mesleki imaj ölçeği 5’li likert tipinde bir ölçektir. Ölçek geliştirme aşamasında yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi kapsamında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri hesaplanmış ve 0.85 olarak saptanmıştır. Elde edilen değere göre örneklem sayısının iyi seviyede yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Doğan (2018) tarafından yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin toplam açıkladığı varyans % 54.973’tür. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla; öğretmenlerin mesleki ve kişisel özellikleri= .893, toplumsal algı= .845, mesleki cazibe= .793, statü= .753, medya= .797 ve ölçeğin tamamının .813 değerine sahip olduğu görülmüştür. Doğan (2018) aynı zamanda 1. düzey ve 2. düzey doğrulayıcı faktör analizi ile de ölçeğin geçerliğini test etmiştir. 1. düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları $\chi^2 /df = 2.39$, RMSEA= 0.065, SRMR=0.071, CFI=0.94, IFI=0.94, NNFI=0.93 ve GFI=0.85’tir. 2. düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise $\chi^2 /df = 2,66$, RMSEA= 0.071, SRMR=0.098, CFI=0.93, IFI=0.93, NNFI=0.93 ve GFI=0.83’tür.

Bu araştırma için hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları ise Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. *Bu Araştırma İçin Hesaplanan Cronbach Alpha Katsayıları*

Alt Boyutlar	Cronbach Alpha
1. Öğretmenlerin Mesleki ve Kişisel Özellikleri	.876
2. Toplumsal Algı	.817
3. Mesleki Cazibe	.766
4. Statü	.703
5. Medya	.745
Toplam	.827

Öğretmen Motivasyon Ölçeği

Öğretmenlerin motivasyonlarını ölçmek için, Yıldız ve Taşgın (2020) tarafından geliştirilmiş olan “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 28 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipinde hazırlanmıştır. Yıldız ve Taşgın (2018) tarafından hazırlanan ölçeğin toplam açıkladığı varyans %63’tür. Ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla, okul yönetimi=0.96, mesleki doyum ve kişisel gelişim=0.91, öğretim süreci ve öğrenciler=0.86 ve ölçeğin tamamı için 0.94 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları $\chi^2 /df= 2,58$, RMSEA= 0.074, SRMR=0.063, CFI=0.91 ve TLI=0.90’dır.

Bu araştırma için hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları ise Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Bu Araştırma İçin Hesaplanan Cronbach Alpha Katsayıları

Alt Boyutlar	Cronbach Alpha
1. Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	.873
2. Okul Yönetimi	.958
3. Öğretim Süreci ve Öğrenciler	.849
Toplam	.948

Verilerin Analizi

Okul öncesi öğretmenlerin mesleki imajı ile mesleki motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma kapsamında verilerin analizinde öncelikle normal dağılım varsayımları kontrol edilmiştir. Normal dağılım göstermeyen durumlarda Mann Whitney U ve Kruskal Wallis analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca iki değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesinde de Spearman Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Normallik testleri eklerde sunulmuştur.

Araştırma kapsamında 5’likert ölçeği kullanıldığı için ölçeğe ilişkin baz alınan aritmetik ortalama aralıkları şu şekildedir; 1.00-1.80 = “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1.81-2.60: “Katılmıyorum”, 2.61-3.40: “Kararsızım”, 3.41-4.20: “Katılıyorum”, 4.21-5.00: “Tamamen Katılıyorum” dur (Yaman vd., 2010, ss. 79-80). Ölçekte kullanılan değerler 1’ den 5’ e kadar olduğu için 1’ e yaklaştıkça öğretmenlerin mesleki imaj/motivasyonlar negatif, 5’ e yaklaştıkça pozitif yönlü olduğu yönde belirlenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Bu bölümde çalışma sonucunda elde edilen bulgular tablolar halinde yorumlanmıştır.

Okul öncesi öğretmenlerin “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” ve alt boyutlarından aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. *Okul Öncesi Öğretmenlerin “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” Ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	$\bar{x}$	Ss	N
1. Öğretmenlerin Mesleki ve Kişisel Özellikleri	11	4.05	.53	226
2. Toplumsal Algı	6	4.25	.66	
3. Mesleki Cazibe	4	3.77	.81	
4. Statü	4	3.89	.76	
5. Medya	3	4.21	.70	
Toplam	28	4.05	.38	

Okul öncesi öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği toplam ortalama aritmetik ortalama puanı $\bar{X} = 4.05$ bulunurken “Öğretmenlerin Mesleki ve Kişisel Özellikleri” boyutu $\bar{X} = 4.05$, “Toplumsal Algı” boyutu $\bar{X} = 4.25$, “Mesleki Cazibe” boyutu $\bar{X} = 3.77$, “Statü” boyutu $\bar{X} = 3.89$ ve “Medya” boyutu $\bar{X} = 4.21$ olarak bulunmuştur. Mesleki imaj ölçeği toplam ve alt boyutların aritmetik ortalamalarının “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” aralığında olduğu anlaşılmaktadır. Aritmetik ortalamalara göre en yüksek değer toplumsal algı alt boyutunda, en düşük değerin ise mesleki cazibe alt boyutunda olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin mesleki imajın alt boyutlarından toplumsal algı boyutunun mesleki imajda daha fazla etkiye sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Okul öncesi öğretmenlerin “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” alt boyutları puanlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik Kruskal-Wallis H analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis H Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş Grupları	n (226)	Sıra Ort	Sd	χ^2	P
1.Öğretmenlerin Mesleki ve Kişisel Özellikleri	20-30 yaş	128	114.68	2	.491	.782
	31-40 yaş	66	114.84			
	41 yaş ve üzeri	32	106.02			
2.Toplumsal Algı	20-30 yaş	128	116.29	2	5.788	.055
	31-40 yaş	66	120.30			
	41 yaş ve üzeri	32	88.31			
3.Mesleki Cazibe	20-30 yaş	128	112.96	2	.107	.948
	31-40 yaş	66	112.86			
	41 yaş ve üzeri	32	116.98			
4. Statü	20-30 yaş	128	115.57	2	.469	.791
	31-40 yaş	66	108.92			
	41 yaş ve üzeri	32	114.66			
5. Medya	20-30 yaş	128	114.91	2	.913	.634
	31-40 yaş	66	115.61			
	41 yaş ve üzeri	32	103.50			

Tablo 9 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin mesleki imaj ölçeği alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($X^2_{1. Boyut(2)} = .491, p > .05$; $X^2_{2. Boyut(2)} = 5.788, p > .05$; $X^2_{3. Boyut(2)} = .107, p > .05$; $X^2_{4. Boyut(2)} = .469, p > .05$; $X^2_{5. Boyut(2)} = .913, p > .05$).

Okul öncesi öğretmenlerin “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” alt boyutları puanlarının kıdem değişkenine farklılık gösterip göstermediğine yönelik Kruskal-Wallis H analizi sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” Alt Boyutları Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis H Sonuçları

Alt Boyutlar	Kıdem Yılı	n (226)	Sıra Ort	sd	χ^2	P
1.Öğretmenlerin Mesleki ve Kişisel Özellikleri	1-5 yıl	109	114.79	3	2.853	.415
	6-10 yıl	50	108.47			
	11-15 yıl	30	129.07			
	16 yıl ve üzeri	37	103.86			
2.Toplumsal Algı	1-5 yıl	109	114.42	3	5.304	.151
	6-10 yıl	50	113.61			
	11-15 yıl	30	132.07			
	16 yıl ve üzeri	37	95.58			
3.Mesleki Cazibe	1-5 yıl	109	116.39	3	1.1154	.764
	6-10 yıl	50	104.83			
	11-15 yıl	30	115.60			
	16 yıl ve üzeri	37	115.00			
4. Statü	1-5 yıl	109	121.26	3	6.113	.106
	6-10 yıl	50	94.40			
	11-15 yıl	30	119.00			
	16 yıl ve üzeri	37	112.00			
5. Medya	1-5 yıl	109	111.71	3	1.044	.791
	6-10 yıl	50	119.36			
	11-15 yıl	30	118.23			
	16 yıl ve üzeri	37	107.03			

Tablo 10 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin mesleki imaj ölçeği alt boyut puanlarının kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır (X^2 1. Boyut(3) =2.853, $p>.05$; X^2 2. Boyut(3) =5.304, $p>.05$; X^2 3. Boyut(3) =1.154, $p>.05$; X^2 4. Boyut(3) =6.113, $p>.05$; X^2 5. Boyut(3) =1.044, $p>.05$).

Okul öncesi öğretmenlerin “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” alt boyutları puanlarının okul türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik Kruskal-Wallis H analizi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. “Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği” Alt Boyutları Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Mann Whitney U Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul Türü	n	Sıra Ort	Sıra Top	U	Z	p
1.Öğretmenlerin Mesleki ve Kişisel Özellikleri	1.Devlet	188	112.50	21150.00	3384	-.512	.608
	2.Özel	38	118.45	4501.00			
2.Toplumsal Algı	1.Devlet	188	117.10	22014.00	2896	-1.854	.064
	2.Özel	38	95.71	3637.00			
3.Mesleki Cazibe	1.Devlet	188	109.79	20640.50	2874.5	-1.907	.057
	2.Özel	38	131.86	5010.50			
4. Statü	1.Devlet	188	110.00	20680.00	2914	-1.802	.072
	2.Özel	38	130.82	4971.00			
5. Medya	1.Devlet	188	117.93	22171.50	2738.5	-2.313	.021
	2.Özel	38	91.57	3479.50			

Tablo 11 incelendiğinde Mann Whitney U testi sonuçlarına göre ölçeğin medya alt boyutunda devlet okullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin sıra ortalamaları (117.93) ile özel okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin sıra ortalamaları (91.57) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir [(U= 2738.5, $p<.05$]. Bu farklılığında sıra ortalama puanları karşılaştırıldığında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu anlaşılmaktadır. Diğer alt boyutlarda ise anlamlı farklılaşmanın olmadığı görülmektedir.

Okul öncesi öğretmenlerin “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” ve alt boyutlarından aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Okul Öncesi Öğretmenlerin “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	$\bar{x}$	Ss	N
1. Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	10	4.36	.49	226
2. Okul Yönetimi	11	4.41	.62	
3. Öğretim Süreci ve Öğrenciler	7	4.67	.39	
Toplam	28	4.45	.44	

Okul öncesi öğretmenlerinin “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” aritmetik ortalama puanı $\bar{X}$ =4.45 bulunurken “Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim” boyutu $\bar{X}$ =4.36, “Okul Yönetimi” boyutu $\bar{X}$ =4.41 ve “Öğretim Süreci ve Öğrenciler” boyutu $\bar{X}$ =4.67 olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin motivasyon ölçeğinin alt boyutlarında ve genel toplamdaki aritmetik ortalama puanları incelendiğinde “Tamamen Katılıyorum” şeklinde görüş belirttikleri anlaşılmaktadır.

Okul öncesi öğretmenlerin “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” genel toplam ve alt boyutları puanlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik Kruskal-Wallis H analizi sonuçları Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” Genel Toplam ve Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis H Sonuçları

	Yaş Grupları	n (226)	Sıra Ort	Sd	χ^2	P
1. Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	20-30 yaş	128	109.75	2	1.406	.495
	31-40 yaş	66	121.39			
	41 yaş ve üzeri	32	112.22			
2. Okul Yönetimi	20-30 yaş	128	112.13	2	.751	.687
	31-40 yaş	66	118.81			
	41 yaş ve üzeri	32	108.03			
3. Öğretim Süreci ve Öğrenciler	20-30 yaş	128	115.34	2	.311	.856
	31-40 yaş	66	112.19			
	41 yaş ve üzeri	32	108.86			
Toplam	20-30 yaş	128	110.64	2	1.039	.595
	31-40 yaş	66	120.39			
	41 yaş ve üzeri	32	110.73			

Tablo 13 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin öğretmen motivasyon ölçeği genel toplam ve alt boyut puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($X^2_{1. Boyut(2)} = 1.406$, $p > .05$; $X^2_{2. Boyut(2)} = .751$, $p > .05$; $X^2_{3. Boyut(2)} = .311$, $p > .05$; $X^2_{Toplam(2)} = 1.039$, $p > .05$).

Okul öncesi öğretmenlerin “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” genel toplam ve alt boyut puanlarının kıdem değişkenine farklılık gösterip göstermediğine yönelik Kruskal-Wallis H analizi sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal-Wallis H Sonuçları

	Kıdem Yılı	n (226)	Sıra Ort	sd	χ^2	P
1. Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	1-5 yıl	109	117.34	3	3.279	.351
	6-10 yıl	50	99.28			
	11-15 yıl	30	121.98			
	16 yıl ve üzeri	37	114.51			
2. Okul Yönetimi	1-5 yıl	109	113.54	3	.074	.995
	6-10 yıl	50	112.37			
	11-15 yıl	30	116.18			
	16 yıl ve üzeri	37	112.73			
3. Öğretim Süreci ve Öğrenciler	1-5 yıl	109	118.53	3	3.110	.375
	6-10 yıl	50	100.23			
	11-15 yıl	30	118.45			
	16 yıl ve üzeri	37	112.59			
Toplam	1-5 yıl	109	115.10	3	1.165	.761
	6-10 yıl	50	105.32			
	11-15 yıl	30	120.10			
	16 yıl ve üzeri	37	114.49			

Tablo 14 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin motivasyon ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($X^2_{1. \text{Boyut}(3)} = 3.279, p > .05$; $X^2_{2. \text{Boyut}(3)} = .074, p > .05$; $X^2_{3. \text{Boyut}(3)} = 3.110, p > .05$; $X^2_{\text{Toplam}(3)} = 1.165, p > .05$).

Okul öncesi öğretmenlerin “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” genel toplam ve alt boyut puanlarının okul türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik Mann Whitney U analizi sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine Yönelik Mann Whitney U Analizi Sonuçları

	Eğitim Seviyesi	n	Sıra Ort	Sıra Top	U	Z	p
1. Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	1.Devlet	188	111.30	20923.50	3157.5	-1.132	.258
	2.Özel	38	124.41	4727.50			
2. Okul Yönetimi	1.Devlet	188	111.39	20940.50	3174.5	-1.107	.268
	2.Özel	38	123.96	4710.50			
3. Öğretim Süreci ve Öğrenciler	1.Devlet	188	110.50	20774.50	3008.5	-1.592	.111
	2.Özel	38	128.33	4876.50			
Toplam	1.Devlet	188	111.02	20872.50	3106.5	-1.268	.205
	2.Özel	38	125.75	4778.50			

Tablo 15 incelendiğinde Mann Whitney U testi sonuçlarına göre ölçeğin genel toplamı ve alt boyutlarına ilişkin puanların okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($U_{1. \text{boyut}} = 3157.5, p > .05$; $U_{2. \text{boyut}} = 3174.5, p > .05$; $U_{3. \text{boyut}} = 3008.5, p > .05$; $U_{\text{Toplam}} = 3106.5, p > .05$).

“Öğretmenlik Mesleki İmaj Ölçeği” Puanları ile “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” puanları arasındaki ilişki ile ilgili Spearman Korelasyon Analizi değerleri Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. “Öğretmenlik Mesleki İmaj Ölçeği” Puanları ile “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” Puanları Arasındaki İlişki ile İlgili Spearman Korelasyon Analizi Değerleri.

		1. Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	2. Okul Yönetimi	3. Öğretim Süreci ve Öğrenciler	Mesleki Motivasyon Toplam
1.Öğretmenlerin Mesleki ve Kişisel Özellikleri	R	.501**	.441**	.411**	.544**
2.Toplumsal Algı	R	.186**	.213**	.264**	.218**
3.Mesleki Cazibe	R	.555**	.397**	.424**	.501**
4. Statü	R	.340**	.318**	.336**	.384**
5. Medya	R	.287**	.179**	.218**	.235**
Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği	R	.602**	.532**	.538**	.637**

(**) $p < 0.001$

Yapılan spearman korelasyon analizine göre öğretmenlerin mesleki imaj ölçeği alt boyutları ile motivasyon ölçeği alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleki imaj ölçeği toplam puanı ile motivasyon ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif yönde, güçlü düzeyde ($r = .602; p < .01$; $r = .532; p < .01$; $r = .538; p < .01$; $r = .637; p < .01$) ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen motivasyon ölçeği toplam puanı ile imaj ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif yönde, zayıf, orta ve güçlü düzeyde ($r = .544; p < .01$; $r = .218; p < .01$; $r = .501; p < .01$; $r = .384; p < .01$; $r = .235; p < .01$; $r = .637; p < .01$) ilişki olduğu tespit edilmiştir. Her iki ölçeğin alt boyutları arasında da anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında çeşitli sınıflandırmalar olmakla beraber, genellikle (.00 - .30) zayıf, (.31 - .49) orta, (.50 - .69) güçlü, (.70 - .100) çok güçlü ilişki olduğu biçiminde yorumlanmaktadır (Tavşancıl, 2006).

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Devletlerin tarih boyunca gelecek neslini daha kaliteli ve etkin biçimde eğitme amacıyla birçok politika geliştirdiği görülmektedir. Her politikanın temel dayanaklarından biri de eğitim olmaktadır. Ancak her toplumda yüzde yüz başarı elde eden ortak bir politika bulunmamaktadır. Her toplumun kendi özelliklerine göre bir toplumda başarı elde eden politika diğerinde aynı sonuçları vermemiştir. Bu da her toplumun kendi yapısında daha başarılı sonuçlar elde edebileceği politika arayışlarına sevk etmiştir. Ülkemizde de bu kapsamda eğitim alanında son zamanlarda mesleki imaj ve motivasyon gündeme alınmıştır.

Tezin bu bölümünde ele alınan problemlere ilişkin elde edilen bulgular doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlar verilmiştir. Elde edilen bulgular çerçevesinde, tezin inceleme alanına göre aşağıda açıklanmıştır.

Öğretmenlerin Mesleki İmajı İlişkin Görüşlerine Ait Sonuçları

Çalışma kapsamında ilk olarak okul öncesi öğretmenlerin mesleki imajına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Araştıramaya katılanların verdiği cevapların aritmetik ortalamalarına göre 28 maddelik mesleki imaj ölçeğine ilişkin cevaplar genel olarak “Katılıyorum” şeklinde olduğu görülmektedir. Mesleki imaj ölçeğinde bulunan öğretmenlerin mesleki ve kişisel özelliklerine ilişkin 11 soruya verilen cevapların aritmetik ortalaması da aynı değere yakındır. Altı sorudan oluşan toplumsal algı” ya verilen cevapların ortalaması da “kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Dörder sorudan oluşan mesleki cazibe ve statü sorularına verilen cevapların ortalaması ise “katılıyorum” şeklinde tespit edilmiştir. Son olarak üç soruluk medya sorularına verilen cevap ortalaması ise “kesinlikle katılıyorum” olarak çıkmıştır. Mesleki imaja ilişkin sorulara genel olarak bakıldığında “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” seçeneği seçilmiştir. Çalışmanın aksine Özdemir ve Orhun 2020’de Erzurum’da yapmış oldukları çalışmalarında genel olarak verilen cevaplarda öğretmenlik mesleğine ilişkin sorulara kısmen katılıyorum şeklinde cevap verildiği belirtilmiştir. Aynı şekilde Önden 2019’daki çalışmasında Burdur ili ve ilçelerinde görev yapan ilkokul ve orta okul öğretmenleri mesleki imaj ile eğitim inançları arasındaki ilişki incelenmiştir (Önden, 2019). Elde edilen bulgular neticesinde olumlu ilişki olduğu bulunmuştur.

Araştırmaya katılanların yarısından fazlası 20-30 yaş aralığında olduğu göz önünde bulundurulursa genellikle genç kesimin araştırmada yoğun olarak yer aldığı görülmektedir. Yıldırım 2015 yılında tez kapsamında İstanbul ilinde yaptığı çalışmada araştırmaya katılanların % 57,7' sinin 21-36 yaş grubunda olduğu ve genç katılımcıların mesleki imaj konusunda diğerlerinden daha fazla haberdar olduğu söylenebilir. Mesleki imaja ilişkin aritmetik ortalama değeri ise iyi düzeyde çıkmıştır. Sönmez vd. 2017 yılındaki çalışmasında öğretmenlerin mesleki imaj ve örgütsel vatandaşlık ilişkilerini incelemek amacıyla yapılan çalışmada bu sonuçları destekler niteliktedir. İlgili araştırmanın katılımcılarının yarısından fazlasının 31-40 yaş aralığında olduğu ve katılımcıların mesleki imajın alt varyanslarından iletişim ve sosyal değişkenlerine ilişkin sorulara verilen cevapların ortalaması dikkate alındığında değişkene katılıyorum şeklinde görüş belirttikleri tespit edilmiştir. Aynı şekilde Toker vd. 2019 yılında yapmış oldukları çalışmada katılımcıların tamamına yakın kısmı 20-24 yaş aralığında olup mesleki imaja ilişkin sorulara vermiş olduğu cevapların ortalaması diğer çalışmalarla aynı değer çıkararak katılıyorum şeklinde olmuştur. Bir diğer çalışma da ise Öztürk 2019'daki tezinde öğretmenlerin örgütsel imaja ilişkin düzeylerini ve işe tutkunluk seviyelerini belirlemek amacıyla Pamukkale ilindeki öğretmenlerden veri toplamıştır. Katılımcıların yarısından fazlasının beş yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu ve örgütsel imaja ilişkin verilen cevapların ortalamasının aynı değere yakın olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada katılımcıların yarısından fazlasının geç olduğu ve genellikle soruya katılıyorum şeklinde cevap verdikleri anlaşılmıştır. Ünsal ve İğde, 2021 yılındaki çalışmasında yılın öğretmeni seçilenlerin özelliklerini tespit etmek için yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla toplumsal olaylara daha duyarlı olduğu sonucu da bu çalışma sonuçlarını desteklemektedir.

Mesleki imajla yapılan uygulamalı bazı çalışmalarda ele alınan değişkenler arasında negatif ilişki saptanmıştır. Bourgain ve Harvey (2018) çalışmalarında mesleki imajın alt değişkenlerinden olan güvenilirlik ve öğrenme ilişkisini satış temsilcileri üzerinde yapmıştır. Satış temsilcilerin sahte bir imaj ile müşterileri yanlış yönlendirdiği sonucuna varmıştır. Aynı şekilde benzer sonuca ulaşan bir diğer çalışma da Ünsal ve Bağçeci (2016) yapmış oldukları çalışmadır. Çalışmada özel ile kamu sektörü ayrımında negatif ilişki belirlemiştir. Çalışmada özel ve kamu kesiminde çalışan öğretmenlerden özel sektörde çalışanların mesleki imaj ile öğretmenlik mesleği arasında olumsuz ilişki saptanmıştır. Bu durumda özellikle özel sektörün çalışma koşullarının kamu kesimine göre daha ağır olmasına bağlanabilir. Örneğin özel sektörde mesai kavramının daha geniş olmasına rağmen kamuya göre daha az ücretin verilmesi özel sektör öğretmenlerinde mesleki imaja ilişkin olumsuz kanının oluşmasına neden olduğu söylenebilir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın özel sektörde çalışan öğretmenlerin çalışma

koşullarının iyileştirilmesine yönelik yasal düzenlemeler yaparak yıl içerisinde sıkı bir denetim yapılması gerekmektedir.

Kızıлтаş vd. (2012) çalışmasında kız öğrencilerin erkeklere göre öğretmenlik mesleğine daha olumlu baktığı sonucuna ulaşmışlardır. Cansız vd. (2021) yaptıkları çalışmalarında öğretmenler üzerinde mesleki imajın orta seviyede olduğunu tespit etmiştir. Taşkiran vd. 2020’ de yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin mesleki imajlarının zayıf olduğu sonucunu elde etmiştir. Çalışmanın mesleki imaj ölçeğinin genel toplamdaki aritmetik ortalamalarının yüksek olması mesleki açıdan olumlu bir durum olarak yorumlanabilir.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki İmajı İlişkin Görüşlerinin Yaş ve Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçları

Çalışma kapsamında okul öncesi öğretmenlerin mesleki imaj seviyelerinin yaş ve kıdem değişkeni düzeyinde anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde her iki değişkende de herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ünsal vd. (2016) yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin mesleki imajı ile etki eden faktörleri incelemişlerdir. Çalışma kapsamında öğretmenlerle yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun on yılın üzerinde kıdeme sahip olduğu saptanmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde mesleki imaja ilişkin olumsuz görüşlerin olduğu belirtilmiştir. Sönmez ve Cemaloğlu (2017) çalışmalarına katılanların yarısından fazlasının 1-10 yıl deneyime sahip olduğunu ve mesleki tecrübe olarak yeni oldukları ve öğretmenlerin mesleki imajları ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında da anlamlı ilişkiye rastlandığı sonucuna ulaşmışlardır. Erzen (2017) çalışmasında öğretmenlere toplum tarafından duyulan saygınlığı ölçmüştür. Öğretmenlere duyulan saygınlığın orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin erkeklere göre, bekar olanların evlilere göre, yeni başlayanların eskilere göre ve okul öncesi öğretmenlerin diğer branşlara göre öğretmenlerin toplumdaki saygınlığına olumlu baktıklarını tespit etmiştir. Ancak toplum nezdinde her geçen gün saygınlığın azaldığını ve öğretmenlerin ekonomik olarak düşük ücret almasından dolayı sosyal ve bireysel hayatını negatif etkilediğini savunmuştur. Aynı sonuca Başaran ve Dedeoğlu-Orhun’un (2013) çalışmalarında rastlanmıştır. İlgili çalışmada toplumun ve devletin öğretmenlere olan bakışının iyi olmadığı ve değer verilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın aksine Buzcü (2019) yaptığı tez kapsamında okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ile iş doyumlarını incelemiştir. Elde edilen bulgular neticesinde mesleki benlik saygısı yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki İmaja İlişkin Görüşlerinin Okul Türüne Göre Sonuçları

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki imaja ilişkin görüşlerinin yalnızca medya alt boyutunda okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu sonuçta devlet okulunad çalışan öğretmenlerin lehine çıkmıştır. Bu sonuca benzer sonuç Ünsal ve Bağçeci (2016)'nin yapmış olduğu araştırmada ortaya konmuştur. İlgili araştırmada özel ve kamu sektöründe görev yapan öğretmenlerin mesleki imaja ilişkin bakışları incelenmiş ve özel sektördeki öğretmenlerin mesleki imaja ilişkin negatif bir tutum içerisinde oldukları saptanmıştır.

Öğretmenlerin Mesleki Motivasyona Yönelik Görüşlerine İlişkin Sonuçları

Okul öncesi öğretmenlerinin genel olarak mesleki motivasyon ve alt boyutların ortalamalarına göre “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde görüş belirttikleri belirlenmiştir. Çalışmanın elde ettiği sonucun aksine Yılmaz (2017) tezinde İstanbul ilinde uyguladığı veri toplama aracından elde ettiği bulgular neticesinde ilkökul öğretmenlerinin ve yöneticilerinin mesleki motivasyonlarının genel olarak düşük olduğu sonucuna varmıştır. Burada özellikle öğretmenlik mesleğinin icra edildiği illerin coğrafi ve yaşam koşullarının mesleki motivasyon üzerinde etkisi olduğu söylenebilir. Bu çalışma kapsamında veri toplanan örneklemden elde edilen verilerde motivasyonun daha olumlu olması özellikle toplumun öğretmenlere olumlu bakışı, almış olduğu ücretle daha rahat geçinebilmesi, hayat şartlarının daha kolay olması etkili olabilir. Öğretmenler üzerinde yapılan bir diğer çalışma da Ayık ve Altaş (2014) tarafından yapılmıştır. Ayık ve Altaş (2014) çalışmalarında öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin bakışlarının olumlu olduğu belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının öğretme motivasyonları orta seviyede ve içsel motivasyonları dışsal motivasyonlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile öğretme motivasyonları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Şallı (2021) çalışmasında mesleki motivasyon ile iş yaşam dengesi arasında ilişkiyi akademisyenler özelinden incelenmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde çalışmadan farklı olarak akademisyenlerin orta seviyede mesleki motivasyonları olduğu sonucuna varmıştır. Çalışma mesleki motivasyon ölçeğinin eğitimin bir üst seviyesi olan akademisyenler üzerinde yapması ve sonucunun öğretmenlere yapılan çalışmalardan biraz farklı çıksa da, orta seviyede olması bile sorunun ortak olduğu sonucuna ulaşılabilir. Eğitimin her aşamasında eğitimcilerin mesleğe olan bakışının aynı olduğu sonucuna varılabilir. Çalışmada akademisyenlerin iç kontrol bazlı girişimcilik unsurları, iş yaşam dengesi, bireysel zaman ayırma ve hayatın sadece işten ibaret olduğu değişkenleri arasında anlamlı sonuçlar tespit edilmiştir. İş yaşam dengesinin mesleğinde başarıma ve ileriye gitme düşüncesinin hakim

olması anlamına gelmektedir. Bu da akademisyenlerin alanındaki gelişmeleri daha yakından takip etmelerine ve daha başarılı eğitimin verilmesini sağlamaktadır. Akademisyenlerde çıkan bu özellikler öğretmenlerde de olması açısından kariyer imkanlarının daha da genişletilmesi veya ileriye dönük vizyonların geliştirilmesi açısından psikolojik eğitimlerin verilmesiyle sağlanabilir. Uygulamada öğretmenlerde olan kariyer imkanlarının daha da esnetilerek ve idareciler tarafından taltif edici hamleler yapılarak daha da teşvik edilebilir. Sokolovskaya vd.'nin (2020) çalışmalarında ise dini inanç ile mesleki motivasyon arasında olumlu ilişki tespit edilmiştir. Daha dindar olanların diğerlerine göre mesleki motivasyonlarının güçlü olduğu sonucuna varılmıştır. Mesleki motivasyonun güçlü olmasında vicdan faktörünün de ön planda olduğu belirtilebilir. Özellikle mesleki motivasyonda çalışanların inanmasının önemli bir faktör olduğu göz önüne alındığında en önemli araç olarak vicdanın karşımıza çıktığı söylenebilir. Mesleği maddi açıdan bakmak yerine daha iyi eğitimin verilmesi ve yeni neslin daha donanımlı olması için eğitim mesleğinin önemli bir araç olduğu görüşünün hakim olması öğretmenlerin mesleki motivasyon açısından daha üst seviyede olmasını sağlayabilir. Örgütsel olarak sağlıklı işleyen bir kurumda mesleki motivasyonun da arttığı ileri sürülmüştür. Daha ideal bir okul idarelerinin tesis edilmesi mesleki motivasyon açısından önemli ilerlemelerin kazanılmasında önemli işleve sahip olabilir. Antalyalı vd. (2021) yapmış oldukları çalışmada bireylerin kendine ve çevresine güvendiğinde daha fazla üretimin gerçekleşmesini sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlik mesleğinde bunun hakim olmasının eğitmenin kendini geliştirmesi konusunda yararlı olacağı şeklinde yorumlanabilir. Böyle bir ortamda öğretmen kendini geliştirmek için kariyer yapması söz konusu olabilir. Ayrıca inovatif öğretim teknikleri konusunda öğretmenin yakından takip etmesi söz konusu olabilir. Böyle bir ortamda yetişen öğrencinin de kendini geliştirmesi konusunda özgürce davranmasını sağlayacağı için daha başarılı gençlerin ortaya çıkmasını sağlayabilir. Murphy vd. (2006) yapmış oldukları çalışmada sürekli mesleki eğitime katılımı özsaygı ve güvenin sağlanmasıyla terfi etmelerini sağlamayı amaçladığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Yazıcı (2009) çalışmasında öğretmenlere kariyer imkanlarının daha da artırılması gerektiği sonucuna varmıştır. Özellikle öğretmenlik mesleğinin diğerlerine göre teknolojik gelişmelerle daha fazla içli olması kariyer imkanının önemini bir kat daha fazla olmasına neden olmaktadır. Zira gelecek neslin gelişmiş ülkelerin sunmuş olduğu imkanlardan yararlanmaları sağlamak için eğitim alanındaki inovatif gelişmelerin yakından takip edilmesi gerekmektedir. Küçük (2008) yapmış olduğu araştırmada ilkokulda görevli olan öğretmenlerin denetim ile mesleki motivasyonları arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Şahin yaptığı çalışmada (2010) okul öncesi öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutum içinde oldukları sonucuna ulaşmıştır. Çelikten vd. (2005) yılında yaptıkları

çalışmada öğrencinin verimli eğitim alması gerektiğini savunmasıyla bu çalışma sonuçlarını destekler nitelikte sonuçlara ulaşmıştır.

Ulukuş (2016) yapmış olduğu çalışmasında liderlerin çalışanların sorunlarıyla ilgilenmesi durumunda verimli üretimin gerçekleştireceğini sonucuna ulaşmıştır. Aydın' ın (2016) tez çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarıyla mesleki yeterlilikleri arasında anlamlı ilişki tespit etmiştir. Kurtar (2018) çalışmasında denetim algısıyla mesleki motivasyon arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmiştir. Uğraş (2018) beden eğitimi öğretmenlerin mesleki etik ile motivasyonları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmiştir. Sarı vd. (2018) yapmış oldukları çalışmalarında okulun idari yapısının öğretmenlerin motivasyonlarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.. Bundan dolayı öğretmenlerin mesleki kariyerlerine fırsat verecek, öğrencilerine daha iyi bir eğitim vermelerini sağlayacak imkanları veren bir idari yapılanmada daha başarılı sonuçlar elde edileceği söylenebilir. Arıkan tez çalışmasında (2018) akademik tükenmişlikle mesleki motivasyon arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki tespit etmiştir. Aycan (2020) yaptığı tez çalışmasında mesleki motivasyon ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bedak (2020) İran' ın Tebriz kentinde Milli Eğitim'de görevli öğretmenlerin mesleki motivasyon ile iş verimliliği arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tüm çalışmalar göz önünde bulundurulduğun öğretmenlik mesleğinde mesleki imaja çok önem verildiği söylenebilir. Çalışmaların genelinde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca Önal (2014) çalışmasında Halk Eğitim Merkezleri' nde usta öğreticiler ile sınıf öğretmenlerini karşılaştırarak mesleki motivasyon düzeylerini değerlendirmiştir. Önal (2014) Halk Eğitim Merkezleri'nde çalışanların mesleki motivasyonları ile çağdaş denetim algıları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güven konusunda en yüksek olan kesim usta öğreticiler olurken mesleki motivasyon açısından ise sınıf öğretmenleri çıkmıştır. Ayrıca usta öğreticiler, Halk Eğitim Merkezleri'nde çalışan diğer kişilere ve yöneticilere karşı daha duyarlı olmaktadır. Çalışanlara yönelik duyarlılık ölçeği örgütsel güveni doğrudan etkilemektedir.

Genel olarak çalışmalar ele alındığında öğretmenlere verilen sorumluluğun, kişisel gelişim hakkının sunulmasının, başarılı sonuçların elde edilmesinin, okul yönetiminin öğretmenin sorunlarıyla ilgilenmesinin mesleki motivasyonu olumlu olarak etkilediği sonucuna varılabilir.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyona Yönelik Görüşlerinin Yaş ve Kıdem Yılı Değişkenlerine Göre Sonuçları

Mesleki motivasyonun alt değişkenleriyle yaş, kıdem yılı ve okul türü değişkenleri arasında istatistiki olarak anlamlılık incelenmiş, elde edilen bulgular neticesinde herhangi bir

anlamli farklılık bulunmamıştır. Özdemir'in (2007) yapmış olduğu tezde görsel sanatları öğretmenlerin mesleki motivasyonu etkileyen faktörleri araştırmıştır. Çalışma kapsamında mesleki motivasyonun alt varyanslarını kıdeme göre anlamlılığı incelenmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde işin niteliği, ödül, özlük haklar, yönetici tutumları, okul içi iletişim ve uyum, veli tutumları, öğrenci tutumları, fiziksel ve çevresel koşullar, mesleki ideal ve meslek sevgisi, mesleki gelişim ve yükselme değişkenlerinin kıdem faktörüne göre anlamlı farklılık gösterdiği belirtilirken mesleki saygınlık, mesleki tecrübe, ücret, denetim ve denetleyici tutumları faktörlerinin kıdem varyansına göre istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Taş ve Selvitopu (2020) çalışmalarında lise öğretmenlerinin mesleki motivasyon seviyeleriyle kıdemleri arasında anlamlı fark bulunamazken yaş değişkeniyle anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Satan (2021) çalışmasında örgüt sağlığı ile mesleki motivasyon arasındaki ilişkiye bakmıştır. Öğretmenlerin çalışma ortamları olan okullarda beden ve ruhen daha sağlıklı oldukları ve mesleki motivasyonlarına ilişkin seviyelerinin ise çok fazla oldukları sonucuna varmıştır. Öğretmenlerin çalışma ortamının iyi olmasının mesleki motivasyonu da olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Çalışmada bu sonucun cinsiyetler arasında aynı sonuç elde edilememiştir. Erkekler, kadınlara göre daha az kesimi buna katıldığı görülmektedir. Burada özellikle erkeklerin meslekten beklentilerinin kadınlara göre farklı olduğu ileri sürülebilir. Ayrıca mesleğe yeni başlayanların kıdemli olanlara göre daha az mesleki motivasyonu olduğu belirtilmiştir. Burada özellikle meslekte yeni başlayanların oryantasyon eğitimleriyle mesleğe ilişkin bağlılıkların artırılması söz konusu olabilir.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyona Yönelik Görüşlerinin Okul Türüne Göre Sonuçları

Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki motivasyona yönelik görüşleri okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç araştırmaya katılan hem özel hem de devlette çalışan öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleki İmajına İlişkin Görüşleri ile Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar

Elde edilen bulgular sonucunda mesleki imaj ölçeğinin alt varyanslarıyla mesleki motivasyonu ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlik alanında mesleki imaj ile mesleki motivasyon arasındaki ilişkiyi ölçen spesifik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak ilişkili olabilecek çalışmalara rastlanmıştır. Ceviz (2018) ilköğretim, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenler üzerinde mesleki algı ve mesleki motivasyon arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yaptığı çalışmada öğretmenlerin

mesleki algılarının orta seviyede, mesleki motivasyonlarının ise nispeten yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin mesleki algılarıyla mesleki motivasyonları arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişkinin olduğu ileri sürülmüştür. Özellikle çalışma pozitif yönlü olması açısından çalışmayla benzerlik göstermektedir.

Sağlık alanında yapılan bir çalışmada Deniz vd. (2021) Sağlık Bilimler Fakültesi Hemşirelik Bölümü öğrencilerine yapmış oldukları uygulamada hemşirelik imajı ölçeğine verilen cevap ortalamalarının düşük seviyede olduğu, akademik motivasyonlarının orta seviyede olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmada hemşirelik imajı seviyesi arttıkça akademik motivasyonun yükseldiği tespit edilmiştir. Bundan dolayı hemşirelik imajının artırılmasına yönelik psikolojik eğitimlerin verilmesi yönünde tavsiyede bulunmuştur. Öğretmenlik mesleği özelinde bu alanda çalışmaların daha fazla yapılması literatüre çok önemli faydalar getirebileceği düşünülmektedir.

Farklı zamanlarda ve farklı gruplara yapılmasına rağmen çoğunlukla mesleki motivasyon ile ele alınan diğer değişkenler arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla özellikle öğretmenlik mesleği ve eğitimin verimli olması için mesleki motivasyon uyumlu olmasının olmazsa olmaz şartlarından biri olduğu sayılabilir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki motivasyona ilişkin farkındalık oluşturulması ve bunun belli periyotlarla eğitimler, seminer, vb. programlarla canlı tutulması sağlanmalıdır. Böylece eğitim faaliyetini icra eden öğretmenlerin mesleki anlamında kendini devamlı olarak geliştirecek, etkin ve verimli eğitim hizmeti sağlanacaktır.

Öneriler

Bu kısımda çalışma sonuçları bağlamında daha sonra yapılabilecek araştırmalara fayda sağlayabileceği düşünülen araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

Araştırmacılara yönelik öneriler:

- Bu çalışma farklı örneklem gruplarında yapılabilir. Ayrıca örneklem sayısının artırılması sağlanarak karşılaştırmalı çalışmalar da yapılabilir.
- Okul öncesi öğretmenleri özelinde yapılan bu araştırma farklı öğretmenlik branşlarında da yapılabilir.
- Bu araştırma kapsamında yaş, kıdem ve okul türü değişkenleri ele alınmıştır. Araştırma farklı değişkenler ele alınarak da yapılabilir.
- Araştırmada nicel bir çalışmadır. İlgili değişkenlere yönelik nitel araştırmalar da yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ada, Ş., & Küçükali, R. (2009). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Anı Yayınları.
- Antalyalı, Ö. L., Özkul, A. S., & Şatırer, H. (2021). Temel motivasyon kaynakları, hedef türleri ve bağlanma stilleri ışığında girişimcilik. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 21-43.
- Appovaa, A. & Arbaugh, F. (2018). Teachers' motivation to learn: Implications for supporting professional growth. *Professional Development In Education*, 44(1), 5–21.
- Apuhan, R. Ş. (2013). *Etkili öğretmenin temel davranışları* (3. Baskı). Himalaya Yayınevi.
- Arıkan, G. (2018). *Akademisyenlerin akademik tükenmişlik ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi.
- Arslan, M. (2001). *Yönetim ve organizasyonun bazı temel kavramları*, *Yönetim ve Organizasyon* (Der: S. Güney). Nobel Yayınevi.
- Arslantaş, H. İ., Tösten, R., & Beştaş-Marakçı, D. (2018). Lise öğretmenlerinde mesleki motivasyon unsurları: karma yöntemli bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 880-895.
- Aslan, Ö.F. (2021). Yerel ekonomik kalkınmada fiziki ve beşerî özelliklerin yeri: tra 1 özelinde genel bir değerlendirme. Y. Aslan (Ed.). *Muhasebe, finans ve denetim alanlarında yenilikçi yaklaşımlar* içinde (ss. 103-134). Efeakademi Yayıncılık.
- Aslan, M., & Doğan S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.
- Aycan, M. M. (2020). *Öğretmenlerde mesleki motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi.
- Aydoğan, U. (2015). *Beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel değerleri ile mesleki motivasyon ve mesleki yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Aydın, E. (2016). *Beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel değerleri ile mesleki motivasyon ve mesleki yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Ayık, A., & Ataş, Ö. (2014). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile öğretme motivasyonları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 25-43.
- Bakırcıoğlu, R. (2016). *Ansiklopedik eğitim ve psikoloji sözlüğü*. Anı Yayınları.
- Balta P., F. (2016). *Halkla ilişkiler nedir?* (9. baskı). Beta Yayınevi.
- Başaran, M., & Dedeoğlu-Orhun., B. (2013). Factors affecting the preservice teachers' professional motivation. *Inonu University Journal Of The Faculty Of Education*, 14(3), 129-151.
- Baygüz, A. (2011). *Çalışma yaşamında işgören motivasyonunu artıran özendirme araçlarının etkinlikleri üzerine hizmet sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.
- Bedak, S. (2020). *Eğitim kurumlarında iş verimliliğini drama yöntemiyle artırmaya yönelik mesleki motivasyon ve öğretmen tutumlarının incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.

- Biber, A. (2020). *Halkla ilişkilerde temel kavramlar tanımlar-örnekler-açıklamalar-kaynaklar* (2. baskı). Nobel Yayınevi.
- Björkström, M. E., Athlin, E. E., & Johansson, I. S. (2008). Nurses' development of professional self—from being a nursing student in a baccalaureate programme to an experienced nurse. *Journal of Clinical Nursing*, 17(10), 1380-1391.
- Bourgoin, A., & Harvey, J.-F. (2018). Professional image under threat: dealing with learning–credibility tension. *Human Relations*, 71(12), 1611–1639.
- Buzcü E., S. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin benlik saygıları ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Doğu Akdeniz Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Ç., E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. baskı). Pegem Akademi.
- Canpolat, İ. S. (2007). İmaj-gerçek ve işlevsellik bağlamında eleştirel bir uluslararası ilişkiler çözümlemesi üzerine. *Akademik Bakış*, 1(1), 1-24.
- Cansız, H. O., & Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 1-15.
- Ceviz, H. (2018). *Toplumdaki öğretmenlik mesleğine ilişkin algı ile öğretmenin mesleki motivasyonu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi.
- Çakır, Ö. (2013). *Profesyonel yaşamda kişisel imaj*. Yapı Kredi Yayınları.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çetin, S., & Tekiner, M. A. (2015). Kurumsal imajın temel belirleyicileri: emniyet teşkilatı örnekleme iç paydaş anketi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 418-440.
- Dağlıoğlu, H. E., Genç, H., & Yüksek-Usta, S. (2017). Okul öncesi öğretmen adaylarının akademik motivasyonları ile matematik öğretimine ilişkin özyeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(6), 235-260.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: the self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325-346.
- Demirel, Ö. & Kaya, Z. (2017). *Eğitim bilimine giriş*. Pegem Akademi.
- Demirkol, M. (2019). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon düzeyleri. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 37-54.
- Deniz A., D., Koşar, C., Sevgi D., E., Yıldız, S., Göktaş, G., & Çınar P., S. (2021). Hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik imajına yönelik algıları ile akademik motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1), 362-373.
- Diñer, M. K. (2001). *Kişisel imaj* (3. baskı). Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Dobni, D., & Zinkhan, G. M. (1990). In search of brand image: a foundation analysis. *NA - Advances In Consumer Research*, 17, 110-119.
- Doğan, Ö. (2018). *Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin imajı* (Yayınlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Elibol, E. (2014). *Anadolu sağlık meslek lisesinde öğrenim gören hemşirelik öğrencilerinin mesleğe yönelme, mesleki imaj ve beklenti ile gelecek planlarına ilişkin görüşleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi.

- Emiroğlu, N. (2000). Sağlık personelinin ve toplumun hemşirelik imajı. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 2(1), 9-18.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım.
- Ergül, H. F.(2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Eroğlu, F. (2021). *Davranış bilimleri* (Gözden geçirilmiş 16. baskı). Beta Yayınları.
- Erzen, Z. (2017). *Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Siirt Üniversitesi.
- Fletcher, K. (2007). Image: changing how women nurses think about themselves. *Journal of Advanced Nursing*, 58, (3). http://anaesthesiaconference.kiev.ua/downloads/Changing%20how%20women%20nurses%20think%20about%20themselves%20-%20Literature%20Review_2007.pdf (E.T.: 19.07.2022).
- Geçikli, F. (2015). *Kurum imajı*. Fenomen Yayınevi.
- Good Practice (Winter 2011). *Does your professional image reflect your strengths?*. <https://www.apaservices.org/practice/good-practice/winter11-professional-image.pdf> (E.T.: 25.07.2022).
- Gökay M., & Özdemir Ş. S. (2015). Görsel sanatlar (resim-iş) öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörler: konya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (26).
- Gültekin, B. (2013). Türkiye'nin uluslararası imajında yükselen değerler ve eğilimler. *Selçuk İletişim*, 4(1), 126-140.
- İnce, C., & Gençay İ.C. (2017). İşgören motivasyonu sağlamada kullanılan araçlar: uludağ kış otellerinde bir araştırma. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 112-126.
- İren, S. (2015). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: tuzla örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Karaman, F., Çakmak, S., & Yerebakan, A. N. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin mesleğe yönelik imaj algıları ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *IGUSABDER*, 11, 217-229.
- Kavak, Y. (2010). *2050'ye doğru nüfusbilim ve yönetim: eğitim sistemine bakış*. TÜSİAD Yayınları.
- Kaya, A. (2021). Konjonktürel dalgalanmalar. Ö. F. Aslan (Ed.). *Makro İktisat: Teoriler-Politikalar-Uygulamalar*. Efeakademi Yayıncılık.
- Keser, A. (2011). *Çalışma psikolojisi* (2. baskı). Ekin Yayınevi.
- Kızıldaş, E., Halmatov, M., & Sarıçam, H. (2012). Okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 173 – 189.
- Kolokolnikova, Z.U, Lobanova, O.B., Gazizova, T.V., & Kolesnikova, T. A. (2018). Pedagogical tact as a component of a teacher's moral culture. *Opción*, 34(87), 1192-1219.

- Kurtar, K. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin yöneticilerine yönelik denetim algıları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki (edirne ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi.
- Küçük, E. (2008). *İlköğretim okulları öğretmenlerinin okul yöneticilerine yönelik çağdaş denetim algıları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki (istanbul ili eyüp ilçesi örneği)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Meeks, P. (2014). *Professional image*. <https://www.starkstate.edu/public/system/uploads/files/Student-Life/Professionalism.pdf> (E.T.: 25.07.2022).
- Milli Eğitim Temel Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf> (E.T.: 11.04.2022).
- Murphy, C., Cross, C., & McGuire, D. (2006). The motivation of nurses to participate in continuing professional education in ireland. *Journal of European Industrial Training*, 30(5), 365-384.
- Ocak, G., & Selimoğlu, S. (2016). Tarih öğretiminde tarih dizilerinin kullanımına ilişkin öğrenci görüşleri-nitel bir analiz. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 431-452.
- Osborne, S.P., & Mclaughlin, K. (2002). The new public management. In Context, (Ed.) Mclaughlin, K., Osborne, Stephan P. And Ferlie, Ewan, *New Public Management: Current Trends And Future Prospects* (pp. 7-14). Routledge.
- Ölçüm, D., & Polat, S. (2016). Öğretmen imajının kuşaklar bazında değerlendirilmesi. *Journal of Teacher Education and Educators*, 5(3), 361-397.
- Önal, R. (2014). *Halk eğitimi çalışanlarında örgütsel güven ve mesleki motivasyon düzeyinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.
- Önden, R. (2019). *Öğretmenlerin eğitim inançları ile meslek algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 85-97.
- Özdemir, Ş. S. (2007). *Görsel sanatlar (resim-iş) öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Özdemir, T. Y., & Orhan, M. (2020). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki imaj algıları ile örgütsel adanmışlık davranışları arasındaki ilişki. *Çağdaş Yönetim Bilimler Dergisi*, 2(7), 132-147.
- Özdoğru, M., & Aydın, B. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin karara katılma durumları ve istekleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 357-367.
- Öztay, F. E. (2006). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün öğretmen motivasyonuna etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Öztürk, Z. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi.
- Özüpek, N. (2005). *Kurum imajı ve sosyal sorumluluk*. Tablet Yayınları.

- Panisoara, G., Daderska, R.O., Panisoara, I. O., & Siguencia, L.O. (2010). Motivation for teaching career. *Educació i Cultura*, 21, 133-145. file:///C:/Users/Dell/Downloads/284860.pdf (E.T.: 25.07.2022).
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji* (3. baskı). Ezgi Kitabevi.
- Samancı, O. & Ocakçı E. (2017). Hayat boyu öğrenme. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 711-722.
- Sarı, M., Yıldız, E., & Canoğulları, E. (2018). Öğretmenlerin algıladıkları müdür yönetim tarzı ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(10), 188-208.
- Satan, Ş. (2021). *Örgüt sağlığı ile mesleki motivasyon arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi.
- Selen, U. (2009). *İşletmelerde motivasyon sistemi, araçları ve yardımcı öğeler; ar-ge şirket örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Namık Kemal Üniversitesi.
- Sevinç, H. (2015). Kamu çalışanlarının motivasyonunda kullanılan araçlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 944-964.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Seçkin Yayınları.
- Sobacı, M. Z. (2007). Yönetişim kavramı ve Türkiye’de uygulanabilirliği üzerine değerlendirmeler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 195-208.
- Sokolovskaya, I. E., Polyakova, O. B., Romanova, A. V., Belyakova, N. V., & Tereshchuk, K. S. (2020). Educational and professional motivation of students with various religious orientations. *European Journal of Science and Theology*, 16(4), 169-180.
- Sönmez, E. & Cemaloğlu, N. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki imaj algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (4), 2117-2141.
- Şahin, Z. S. (2010). *Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin mesleğe yönelik tutumları ve yeterlilik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi.
- Şallı, D. (2021). *Yükseköğretimde iç kontrol odaklı girişimcilik eğilimlerinin iş yaşam dengesi ve mesleki motivasyon bağlamında incelenmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Sebattin Zaim Üniversitesi.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2003). *Davranış bilimine giriş ve örgütlerde davranış*. Adım Matbaacılık ve Ofset.
- Taşkaya, S. M. (2012). Nitelikli bir öğretmende bulunması gereken özelliklerin öğretmen adaylarının görüşlerine göre incelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 283-298.
- Taşkıran, N., Çevik-Akyıl. R., Kahraman, A., Erdem, N., & Çıtlık-Sarıtaş. S. (2020). Hemşirelik öğrencilerinde mesleki imaj algısının profesyonel tutuma etkisi. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 14-28.
- Taşpınar, F. (2006). *Motivasyon araçlarının işgören motivasyonu üzerindeki etkisi: afyonkarahisar ilindeki termal otel işletmelerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş kavramlar ilkeler yöntemler*. Pagem Akademi.
- Tevrüz, S. (1999). *Davranışlarımızdan seçmeler*. Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Toker, K., & Çınar, F. (2019). Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki imaj algılarının ölçülmesi. *Kocaeli Med J*, 8/3, 109-117.
- Tsahaeva, A. A., Gasanova, P. G., Daudova, D. M., Aminova, J. K., & Kabieva, R. A. (2016). Professional motivation of the doctrine as subject of scientific research. *European Journal Of Natural History*, 5, 125-127.
- Tunay G., Z. (2019). *Kadın yöneticilerin mesleki motivasyon düzeyinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.
- TÜİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/bolgeselistatistik/degiskenlerUzerindenSorgula.do> (E.T.: 26.01.2022).
- Uğraş, S. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki etik ve mesleki motivasyon durumlarının değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi.
- Ulukuş, K. S. (2016). Motivasyon teorileri ve lider yöneticilik unsurlarının bireylerin motivasyonuna etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25), 247-262.
- Ünsal, S., & Bağçeçi, B. (2016). Öğretmenlerin mesleki imajlarına ilişkin görüşleri ve mesleki imaja etki eden faktörler. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 3905–3926.
- Ünsal, S., & İğde, H. (2021). Yılın öğretmenleri: çalışmaları, motivasyon unsurları, kişisel ve mesleki özellikleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 68-88.
- Uslu Ç., O. (2015), Küreselleşmenin eğitimin farklı boyutları üzerindeki etkileri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 75-93.
- Yaman, S., & Tekin, S. (2010). Öğretmenler için hizmet-içi eğitime yönelik tutum ölçeği geliştirilmesi. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(I-II), 76-87.
- Yapar, T. (2005). *Motivasyonun iş verimliliği üzerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Yavuz, T. Y., & Orhan, M. (2019). Öğretmenlerin “öğretmenlik mesleğinin imajı” hakkındaki görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 824-846.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yıldırım, O. (2015). *Okul müdürlerinin mesleki yeterlikleri ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi
- Yıldız, V. A., & Taşgın, A. (2020). Öğretmen motivasyon ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 9(4), 1741-1754.
- Yılmaz, P. (2017). *İlkokul Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi.

EKLER

EK-1. Ölçeklerin Normallik Test Sonuçları

Tests of Normality								
YAS		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Mesleki_kişisel_özellik	20-30 yaş	.074	128	.079	.977	128	.026	
	31-40 yaş	.166	66	.000	.960	66	.031	
	41 yaş ve üzeri	.118	32	.200*	.967	32	.417	
Toplumsal_algı	20-30 yaş	.116	128	.000	.916	128	.000	
	31-40 yaş	.185	66	.000	.844	66	.000	
	41 yaş ve üzeri	.119	32	.200*	.955	32	.205	
Mesleki_cazibe	20-30 yaş	.115	128	.000	.964	128	.002	
	31-40 yaş	.144	66	.002	.942	66	.004	
	41 yaş ve üzeri	.091	32	.200*	.943	32	.093	
Statü	20-30 yaş	.167	128	.000	.935	128	.000	
	31-40 yaş	.153	66	.001	.946	66	.006	
	41 yaş ve üzeri	.223	32	.000	.936	32	.059	
Medya	20-30 yaş	.170	128	.000	.888	128	.000	
	31-40 yaş	.178	66	.000	.889	66	.000	
	41 yaş ve üzeri	.221	32	.000	.890	32	.004	
İmaj	20-30 yaş	.073	128	.091	.992	128	.682	
	31-40 yaş	.087	66	.200*	.974	66	.173	
	41 yaş ve üzeri	.110	32	.200*	.974	32	.631	

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality								
KIDEM		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Mesleki_kişisel_özellik	1-5 yıl	.066	109	.200*	.978	109	.072	
	6-10 yıl	.097	50	.200*	.970	50	.236	
	11-15 yıl	.158	30	.053	.958	30	.281	
	16 yıl ve üzeri	.127	37	.135	.965	37	.298	
Toplumsal_algı	1-5 yıl	.130	109	.000	.899	109	.000	
	6-10 yıl	.172	50	.001	.903	50	.001	
	11-15 yıl	.186	30	.010	.826	30	.000	
	16 yıl ve üzeri	.123	37	.174	.946	37	.074	
Mesleki_cazibe	1-5 yıl	.107	109	.004	.961	109	.003	
	6-10 yıl	.115	50	.095	.959	50	.079	
	11-15 yıl	.169	30	.029	.936	30	.069	
	16 yıl ve üzeri	.121	37	.191	.946	37	.070	
Statü	1-5 yıl	.206	109	.000	.899	109	.000	
	6-10 yıl	.098	50	.200*	.973	50	.294	
	11-15 yıl	.190	30	.007	.925	30	.037	
	16 yıl ve üzeri	.209	37	.000	.931	37	.025	
Medya	1-5 yıl	.164	109	.000	.890	109	.000	
	6-10 yıl	.198	50	.000	.878	50	.000	
	11-15 yıl	.180	30	.014	.862	30	.001	
	16 yıl ve üzeri	.209	37	.000	.900	37	.003	
İmaj	1-5 yıl	.074	109	.180	.985	109	.251	
	6-10 yıl	.086	50	.200*	.977	50	.441	
	11-15 yıl	.110	30	.200*	.967	30	.467	
	16 yıl ve üzeri	.133	37	.096	.972	37	.454	

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality								
OKUL_TURU		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Mesleki_kişisel_özellik	Devlet anaokulu ve ana sınıfı	.085	188	.002	.980	188	.010	
	Özel anaokulu ve anasınıfı	.085	38	.200*	.960	38	.187	
Toplumsal_algı	Devlet anaokulu ve ana sınıfı	.134	188	.000	.909	188	.000	
	Özel anaokulu ve anasınıfı	.129	38	.112	.894	38	.002	
Mesleki_cazibe	Devlet anaokulu ve ana sınıfı	.106	188	.000	.962	188	.000	
	Özel anaokulu ve anasınıfı	.211	38	.000	.903	38	.003	
Statü	Devlet anaokulu ve ana sınıfı	.136	188	.000	.949	188	.000	
	Özel anaokulu ve anasınıfı	.187	38	.002	.900	38	.003	
Medya	Devlet anaokulu ve ana sınıfı	.174	188	.000	.893	188	.000	
	Özel anaokulu ve anasınıfı	.125	38	.141	.926	38	.015	
İmaj	Devlet anaokulu ve ana sınıfı	.066	188	.045	.988	188	.113	
	Özel anaokulu ve anasınıfı	.133	38	.087	.967	38	.317	

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality							
	YAS	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mesleki_doyum_kisisel_gelisim	20-30 yaş	,128	128	,000	,948	128	,000
	31-40 yaş	,144	66	,002	,910	66	,000
	41 yaş ve üzeri	,116	32	,200*	,943	32	,092
okul_yonetimi	20-30 yaş	,180	128	,000	,856	128	,000
	31-40 yaş	,213	66	,000	,828	66	,000
	41 yaş ve üzeri	,240	32	,000	,849	32	,000
Öğretim_sureci_ve_ogrenciler	20-30 yaş	,218	128	,000	,797	128	,000
	31-40 yaş	,251	66	,000	,810	66	,000
	41 yaş ve üzeri	,241	32	,000	,840	32	,000
mesleki_motivasyon	20-30 yaş	,142	128	,000	,925	128	,000
	31-40 yaş	,148	66	,001	,896	66	,000
	41 yaş ve üzeri	,129	32	,193	,930	32	,040
*. This is a lower bound of the true significance.							
a. Lilliefors Significance Correction							

Tests of Normality							
	KIDEM	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mesleki_doyum_kisisel_gelisim	1-5 yıl	,124	109	,000	,926	109	,000
	6-10 yıl	,129	50	,037	,953	50	,046
	11-15 yıl	,174	30	,021	,884	30	,003
	16 yıl ve üzeri	,112	37	,200*	,934	37	,029
okul_yonetimi	1-5 yıl	,195	109	,000	,841	109	,000
	6-10 yıl	,191	50	,000	,871	50	,000
	11-15 yıl	,231	30	,000	,862	30	,001
	16 yıl ve üzeri	,237	37	,000	,835	37	,000
Öğretim_sureci_ve_ogrenciler	1-5 yıl	,238	109	,000	,773	109	,000
	6-10 yıl	,185	50	,000	,863	50	,000
	11-15 yıl	,265	30	,000	,783	30	,000
	16 yıl ve üzeri	,206	37	,000	,836	37	,000
mesleki_motivasyon	1-5 yıl	,154	109	,000	,909	109	,000
	6-10 yıl	,145	50	,010	,923	50	,003
	11-15 yıl	,164	30	,039	,893	30	,006
	16 yıl ve üzeri	,119	37	,200*	,925	37	,016
*. This is a lower bound of the true significance.							
a. Lilliefors Significance Correction							

Tests of Normality							
	OKUL_TURU	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mesleki_doyum_kisisel_gelisim	Devlet anaokulu ve ana sınıfı	,103	188	,000	,944	188	,000
	Özel anaokulu ve anasınıfı	,152	38	,027	,908	38	,004
okul_yonetimi	Devlet anaokulu ve ana sınıfı	,181	188	,000	,864	188	,000
	Özel anaokulu ve anasınıfı	,240	38	,000	,786	38	,000
Öğretim_sureci_ve_ogrenciler	Devlet anaokulu ve ana sınıfı	,202	188	,000	,826	188	,000
	Özel anaokulu ve anasınıfı	,284	38	,000	,718	38	,000
mesleki_motivasyon	Devlet anaokulu ve ana sınıfı	,133	188	,000	,930	188	,000
	Özel anaokulu ve anasınıfı	,267	38	,000	,827	38	,000
a. Lilliefors Significance Correction							

EK-2. Kişisel Bilgi Formu

Bu form "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri ile Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu çalışmanın siz değerli meslektaşlarıma uygulanabilmesi için gerekli olan izin Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 23.02.2021 tarih ve 21077797 sayılı yazısı ile alınmıştır. Araştırma verileri yalnızca bu çalışma için kullanılacak olup başka bir çalışmada kullanılmayacak ve ikinci üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır.

Araştırma iki bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde imaj ikinci bölümde ise motivasyonla ilgili sorular bulunmaktadır. Sizlerden beklentimiz her soruyu eksiksiz cevaplamanızdır. Yaptığınız katkı için çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Hilal KUNDAKÇI

..... Anaokulu Palandöken ERZURUM

Tlf:

Bu çalışmaya gönüllü olarak katılıyorum.

() Evet () Hayır

Yaşınız

() 20-30 () 31-40 () 41 ve üzeri

Mesleki deneyiminiz?

() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üzeri

Görev yaptığınız okul türü?

() Devlet Anaokulu/Anasınıfı () Özel Anaokulu/Anasınıfı

EK-3. Öğretmenlik Mesleki İmaj Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta derecede katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Öğretmenlik saygınlığı olan bir meslektir.					
2. Öğretmenlik toplumda önem verilen bir meslektir.					
3. Çocukların gelecekleri hakkında öğretmenlerin fikirlerine başvuruluyor.					
4. Öğretmenlik değerli bir meslektir.					
5. Tekrar tercih şansım olsa yine öğretmen olmak isterim.					
6. Çocuklarımı/yakınlarımı/öğrencilerimi öğretmen olmaları için teşvik ederim.					
7. Öğretmenlik, gelişim fırsatları sunan bir meslektir.					
8. Öğretmenlik insana doyum veren bir meslektir.					
9. Toplum, öğretmenlik mesleğini herkesin yapabileceği bir iş olarak görüyor.					
10. Öğretmenlerden ailelerin fonksiyonlarını üstlenmeleri bekleniyor.					
11. Öğretmenlik mesleği genellikle tatil günleriyle gündeme geliyor.					
12. Öğretmenlerin ders dışında yaptıkları eğitsel işler önemli olarak görülüyor.					
13. Toplum, öğretmenleri çocuk bakıcısı olarak görüyor.					
14. Öğretmenler, velilerin her talebini yerine getirmesi gereken bireyler olarak görülüyor.					
15. Öğretmenler mesleklerini severek yapıyor.					
16. Öğretmenler sabırlı bireylerdir.					
17. Öğretmenler nitelikli bireylerdir.					
18. Öğretmenler, mesleklerinin öneminin farkındadırlar.					
19. Öğretmenler genel görünümlerine özen gösteriyorlar.					
20. Öğretmenler, mesleklerini hayatlarındaki öncelikleri arasına koymuşlardır.					
21. Öğretmenler diğer bireylerle iletişim kurmada zorlanmazlar.					
22. Öğretmenler mesleki açıdan kendilerini geliştirmektedirler.					
23. Günümüzde öğretmenler, "takım" olarak aynı hedef için hareket etmektedirler.					
24. Öğretmenler, veliler ile iletişimlerinde empati kurabilmektedirler.					
25. Öğretmenler diğer kişileri konuşmalarıyla etkileyebilmektedirler.					
26. Öğretmenler hakkında medyada çıkan haberler mesleğe genelleniyor.					
27. Medya, öğretmenler hakkında olumsuz haberleri öne çıkarıyor.					
28. Öğretmenlerin başarıları medyada haber değeri taşıyor.					

EK-4. Öğretmen Motivasyon Ölçeği

ÖĞRETMEN MOTİVASYON ÖLÇEĞİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
	Öğrencilerle ilgili sorumluluk almak, bana kendimi değerli hissettiriyor.					
	Kişisel gelişimime katkı sunduğunu düşündüğüm için, öğretmenlikten keyif alıyorum.					
	Mesleki anlamda somut başarı hedeflerimin olması beni motive ediyor.					
	Mesleki gelişimim için eğitimsel kitaplar okumak beni mutlu ediyor.					
	Mesleki gelişimim için kurs, eğitim vb. etkinliklere katılmaktan keyif alıyorum.					
	Mesleğimle ilgili yeni bilgiler edinmekten keyif alıyorum.					
	Hizmet içi eğitimlere katılarak kendimi geliştirmekten keyif alıyorum.					
	Meslektaşlarımdan deneyimlerinden yararlanmak hoşuma gidiyor.					
	Kültürel birikimimi artırdığı için, öğretmenliği keyifle yapıyorum.					
	Meslektaşlarımdan bana saygı duyması, beni motive ediyor.					
	Okul yönetimi eğitimle ilgili yenilikçi fikirlerimi desteklediği için mutlu oluyorum.					
	Okul yönetiminin öğretmenlere yönelik yapıcı tutumu, bana güven veriyor.					
	Okul yönetiminin, mesleki açıdan deneyimli olduğumu gördüğüm için mutlu oluyorum.					
	Okul yöneticilerinin, işini severek yaptığını görmek beni mutlu ediyor.					
	Başarılı olduğum konularda okul yönetimi tarafından takdir edilmek beni mutlu ediyor.					
	Okul yönetiminin yaratıcı-özgün fikirler sunması beni mutlu ediyor.					
	Okul yönetimi, yaşadığım sorunların çözümünde destek olduğu için mutlu oluyorum.					
	Okul yönetiminin yeterli bilgi ve donanımına sahip olduğunu gördüğüm için mutlu oluyorum.					
	Okul yönetiminin çözüm odaklı hareket etmesinden memnunum.					
	Okul yönetimi öğretmenlerle işbirliği içinde hareket ettiği için motive oluyorum.					
	Okul yöneticilerinin eğitime yönelik yapıcı tutumu, okula olan sevgimi artırıyor.					
	Öğrencilerle okul dışı etkinliklere (gezi, yemek vb.) katılmak, bana keyif veriyor.					
	Öğrencilerin öğrenme düzeylerine katkı sunduğu için, ders içi etkinlikleri keyifle uyguluyorum.					
	Çocuklara yeni bir şeyler öğretmenin eğlenceli olduğunu düşünüyorum.					
	Öğrencilerin sevgisini hissettiğim için mutlu oluyorum.					
	Öğrencilerim başarı elde ettiğinde, kendim başarmışım gibi mutlu oluyorum.					
	Öğrencilerimle vakit geçirmek bana keyif veriyor.					
	Öğrencilerin bazı olumlu değerleri (dürüstlük, saygı vb.) kazanmaları, beni mutlu ediyor.					

EK-5. Ölçek İzinleri

İLGİLİ MAKAMA

Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Hilal Kundakçı'nın "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı Yüksek Lisans Tez Çalışmasında kullanılmak üzere tarafımdan geliştirilen Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeğini kullanmasına izin veriyorum.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

25.01.2021
Öğr. Gör. Dr. Özcan DOĞAN

Ölçek İzni

Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Hilal KUNDAKÇI'nın tezinde kullanmak üzere izin istemiş olduğu "Öğretmen Motivasyon Ölçeği"ni atıf verme kurallarına uygun olarak kullanmasında herhangi bir sakınca yoktur.

Doç. Dr. Adnan TAŞGIN

EK-6. İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi



T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-36648235-605.01-21077797
Konu : Anket Uygulama İzni
(Hilal KUNDAKÇI-Tuncay ALTAY
Arş Gör. Dr. Nurullah AYDIN)

23.02.2021

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: a) 04.02.2020 tarihli ve E.2100030503 sayılı yazınız.
b) 05.02.2020 tarihli ve E.2100037371 sayılı yazınız.
c) 05.02.2021 tarihli ve E.2100037467 sayılı yazınız.

İlgi yazılar gereği, Üniversiteniz Araştırmacılarından; 1- Atatürk Üniversitesi Eğitim Programları Öğretim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Hilal KUNDAKÇI'nın, Doç. Dr. Adnan TAŞGIN'ın danışmanlığında yapacağı; "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması,

2) Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Tuncay ALTAY tarafından; "İlkokul Öğretmenlerinin Algularına Göre Okul İklimi, İye Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması,

3) Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Türkçe Eğitim Bilim Dalı Yüksek Öğretim üyesi Arş. Gör. Dr. Nurullah AYDIN tarafından; "Türkçe Dersinde İmgesel Nitelikli Kısa Öykülerle Desteklenen Etkinliklerin 8. Sınıf Öğrencilerinin Üst Düzey Düşünme Becerilerine Etkisinin İncelenmesi" konulu uygulama izni talebinin kabulüne ilişkin 18.02.2021 tarihli ve E.20915961 Valilik Onayı yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Salih KAYGUSUZ
İl Milli Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-İlgi (a) (1 adet dosya)
- 2-İlgi (b) (1 adet dosya)
- 3-İlgi (c) (1 adet dosya)
- 4-Valilik Onayı ve eki (2 sayfa)

Güvenli Elektronik İmza
Aşlı ile Aynıdır



Aras Emin DERİŞOĞLU
İl Müdür

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.
Adres : Muratpaşa Mah. Yönetim Cad. Hükümet Köşkü İl MEM Kat:3
No:311 Ar-Ge Birimi
Telefon No : 0 (442) 234 48 00
E-Posta: arge25@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hul1.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ehys>
Bilgi için: Nihat GÜLÜM
Unvan : Şef
Faks: 4422351032

İnternet Adresi: erzurummem@meb.gov.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <https://erz.sorgu.meb.gov.tr> adresinden 43d3-0107-3c27-be43-187D koda ile teyit edilebilir.





T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-36648235-605.01-20915961
Konu : Anket Uygulama İzni
(Hilal KUNDAKÇI-Tuncay ALTAY-
Arş Gör. Dr. Nurullah AYDIN)

18/02/2021

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 04.02.2021 tarihli ve E.2100035003 sayılı yazısı.
b) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 05.02.2021 tarihli ve E.2100037371 sayılı yazısı.
c) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 05.02.2021 tarihli ve E.2100037467 sayılı yazısı.

İlgi yazılar gereği; 1- Atatürk Üniversitesi Eğitim Programları Öğretim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Hilal KUNDAKÇI'nın, Doç. Dr. Adnan TAŞGIN'ın danışmanlığında yapacağı; "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması,

2) Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Tuncay ALTAY tarafından; "İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Bilimi, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması,

3) Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Türkçe Eğitim Bilim Dalı Yüksek Öğretim Üyesi Arş. Gör. Dr. Nurullah AYDIN tarafından; "Türkçe Dersinde İmgesel Nüvelikli Kısa Öykülerle Desteklenen Etkinliklerin 8. Sınıf Öğrencilerinin Üst Düzey Düşünme Becerilerine Etkisinin İncelenmesi" konulu anket uygulamalı çalışması için izin talebinde bulunulmuştur.

İlgi yazı ve ekleri, Bakanlığımızın 21.01.2020 tarihli ve E.1563890 (2020/2) sayılı genelgesi çerçevesinde Komisyonumuzca incelenmiş olup, "Araştırmaların, Eğitim Öğretim Faaliyetlerini Aksatmayacak Şekilde, gönüllülük esasıyla ve vursu veli onay belgesinin onaylanması" ve komisyon kararlarında belirtilen veri toplama araçlarının kullanılarak anket yapılması, yapılan çalışmaların sonuçlarının birer örneğinin Müdürlüğümüze, Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğü (AR-GE Birimi)'ne gönderilmesi ve çalışmaların bir eğitim öğretim yılına kapsayacak şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi takdirinde olurlarınıza arz ederim.

Salih KAYGUSUZ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
Uğur KÖROĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı (3 adet dosya)

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.
Adres : Marazlıpaşa Mah. Yonatan Cad. Hükümet Köşkü İl MEM Kat:3
No 3111 Ar-Ge Birimi
Telefon No : 0 (442) 234 48 00
E-Posta : arge25@meb.gov.tr
Kep Adresi : mebi@mlg.kep.tr
Bölge Dağıtım Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-ayhs
Bölge şifri : NİHAZ GÜLLÜM
Uzunluk : 367
İnternet Adresi : erzurummemi@meb.gov.tr
Faks : 4422351032
Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. https://mek.korga.meb.gov.tr adresinden 175d-e539-30cb-8937-ef79 koda ile teyit edilebilir.



T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü	
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU	
ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Hilal KUNDAKÇI
Kurumu / Üniversitesi	Atatürk Üniversitesi
Araştırma yapılacak il/il	Erzurum
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Erzurum İlinde Görev Yapan Okul Öncesi Eğitimi Öğretmenleri
Araştırmanın konusu	Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi
Üniversite / Kurum onayı	Kurum Onayı İle
Araştırma / Proje /Ödev / Tez önerisi	Tez Önerisi
Veri toplama araçları	Öğretmen Motivasyon Ölçeği, Öğretmenlik Mesleği İmaj Ölçeği
Görüş istenilecek Birim / Birimler	
Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün Araştırma, Yarıştırma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 2020/2 nolu genelgele doğrultusunda yapılan incelemede araştırmanın kabulüne karar verildi.	
Komisyon Kararı	Oybirliği ile Kabulüne
Muhallif Üyenin Adı ve Soyadı	
KOMİSYON	

EK-7. Etik Kurul Onay Belgesi 1

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurul Başkanlığı
PROJE DEĞERLENDİRME FORMU

Projenin/Çalışmanın Adı Danışmanlığını Doç. Dr. Adnan TAŞGIN'ın yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Hilal KUNDAKÇI'nın "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışması ile ilgili Etik Kurul uygunluk-onay belgesi talep edilmesi.

Gönderildiği Tarih: 21.05.2021

Teslim Tarihi: 21.05.2021

Değerlendirenin Adı Soyadı: Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı Adına

Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ
Etik Kurul Başkanı

İmza

Bu Tez / uygundur: ☒

Gerekçe/Açıklama: Yapılacak çalışmada yaklaşım ve yöntemler dikkate alınarak, konu ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel açıdan herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bu Tez / uygun değildir: ☐

Gerekçe/Açıklama

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL BAŞKANLIĞI
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu
ERZURUM

Toplantının Mahiyeti :Etik Kurul
Toplantının Tarihi :21.05.2021
Toplantının Sayısı :05

Karar-07: Danışmanlığını Doç. Dr. Adnan TAŞGIN'nın yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Hilal KUNDAKÇI'nın "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " isimli tez çalışması isimli tez çalışması ile ilgili etik kurul onay belgesi talebi ile ilgili husus görüşüldü

Yapılan görüşmelerden sonra adı geçenın "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " başlıklı tez çalışması ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına,

oy birliği ile karar verilmiştir.



Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ
Birim Etik Kurul Başkanı



Prof. Dr. Yavuz TAŞKESEN LİGİL
Birim Etik Kurul Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Betül ASLAN
Birim Etik Kurul Üyesi

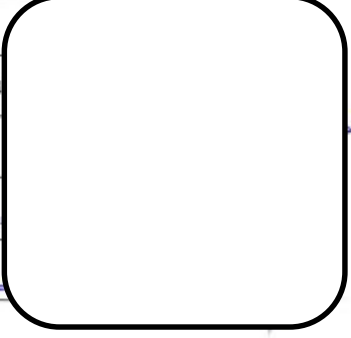


Prof. Dr. Mücahit DİLEKMEN
Birim Etik Kurul Üyesi

Prof. Dr. Barış DEMİRCİ
Raportör

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu Karar Formu

KARAR BİLGİLERİ	Toplantı Sayısı: 05 Karar No: 97	Toplantı Tarihi: 21.05.2021
	Aşağıda bilgileri verilen tez ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu tez ile ilgili yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
ÇALIŞMA BİLGİLERİ	Proje Yürütücüsü: Hilal KUNDAKÇI Çalışma Konusu: Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğinin İmajına İlişkin Görüşleri İle Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	

EĞİTİM BİLİMLERİ BİRİM ETİK KURULU		İMZA
Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ	Etik Kurul Başkanı	
Prof.Dr. Yavuz TAŞKESENLİGİL	Etik Kurul Başkan Yardımcısı	
Prof. Dr. Betül ASLAN	Etik Kurul Üyesi	
Prof. Dr. Mücahit DİLEKMEN	Etik Kurul Üyesi	
Prof. Dr. Barış DEMİRCİ	Etik Kurul Raportörü	

ÖZGEÇMİŞ

Hilal KUNDAKÇI, 2002 Yılında Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Okul Öncesi Öğretmenliğinden mezun oldu. 2003 yılında okul öncesi öğretmeni olarak Erzurum'da göreve ve Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı'nda yüksek lisans programına başladı. 2015 yılında Erzurum İli Palandöken İlçesinde okul müdürlüğüne atanan Hilal KUNDAKÇI halen bu görevine devam etmektedir.

