



2687-5640

PREMIUM E-JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Yıl / Year : 2022
Cilt / Volume : 6
Sayı / Issue : 20
ss / pp : 98-147

<http://dx.doi.org/pejoss.2228>
Araştırma Makalesi / Research Article
Makale Geliş / Received : 20.03.2022
Yayınlama / Published : 30.04.2022

Uzm. Öğrt. Ayten EBEOĞLU
Nilüfer Belediyesi Özlüce İlkokulu. Nilüfer/BURSA
<https://orcid.org/0000-0001-8611-5439>

ÖZEL VE KAMU EĞİTİM KURUMLARI YÖNETİCİLERİNİN MOTİVASYON DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Özet

Eğitim kurumları yönetiminde günümüzde tahmin edilemeyen bir profesyonelleşme gerçekleşmektedir. Görev yaptığı kurum ile bütünleşmiş, görev ve sorumluluklarının bilincinde ve yaptığı işe tam anlamıyla motive olmuş yöneticilerin, kurumun verimini artıracığı bilinmektedir. İnsan ilişkilerinin en üst düzeyde olduğu ve sürekli değişen teknoloji nedeniyle yeniliklerin yakından takip edilmesi gereken bu eğitim kurumlarının performanslarının üst düzeyde olmasının, yöneticilerin performanslarıyla yakından ilgili olduğu ve eğitim kurumunun verimini artıracığı bilinmektedir.

Eğitim kurumlarının karmaşık bir örgüt yapısı olmamasına rağmen, farklı nitelik ve birikimi olan yöneticiler tarafından yönetilmesinden dolayı, yöneticileri motive eden faktörler de kişilere göre değişebilmektedir.

Bu araştırmada, özel ve kamu sektöründe çalışan eğitim kurumu yöneticileri arasında, çeşitli motivasyon faktörleri bağlamında bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Bu doğrultuda Bursa ilinde özel ve kamu sektörüne ait 162 eğitim kurumundaki 341 eğitim kurumu yöneticisine, yüz yüze anket çalışması yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, Motivasyon, Yöneticilerin Motivasyon Düzeyleri.

A RESEARCH ON THE MOTIVATIONAL LEVELS OF PUBLIC AND PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS' ADMINISTRATORS

Abstract

Current management of educational institutions has undergone a professionalisation which could not have been predicted. It is known that the productivity of the institution will be increased by managers who are integrated in the institution, who are aware of their duties and responsibilities and who are motivated to undertake the work in all senses. The performance of these educational institutions at the highest level requiring close following of innovations due to continuously changing technology and human relations at the highest level, is closely related to management performance and is known to increase the productivity of the educational institution.

Although educational establishments have a complex organisation structure, because they are managed by administrators with different attributes and erudition, the motivating factors for managers may change according to the individual.

In this study it was researched whether or not there was any difference between managers working in state and private sector educational institutions in the context of various motivating factors. The study was conducted by completion of a questionnaire in a face-to-face interview with 341 educational administrators in 162 state and private educational institutions in the province of Bursa.

Keywords: Management, Motivation, Motivation Levels Of Managers.

*Bu makale Ayten EBEOĞLU'nun "Özel ve Kamu Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Motivasyon Düzeyi Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Bu araştırmada, özel ve kamu sektöründe çalışan eğitim kurumu yöneticileri arasında, çeşitli motivasyon faktörleri bağlamında bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır.

Özel ve kamu sektöründeki eğitim kurumlarında yönetici pozisyonunda çalışanların sayısı azımsanamayacak kadar fazladır. Gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe işlerin en güzel şekilde gerçekleştirilebilmesi yöneticiler ile yönetilenlerin aralarındaki ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yürütmesine bağlıdır. Çalıştığı kuruma manevi olarak bağlanamayan ve yaptığı işten tatmin olamadığı için mesleğinden soğuyarak, sadece mecbur olduğu için mesleğini devam ettirmeye çalışan yöneticilerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Eğer bu kişiler liderlik vasıfları olan kişilerse, birçok kişiyi de olumsuz yönde etkilemektedirler. Yöneticiler ile yönetilenlerin arasında sağlıklı ilişkiler oluşturabilmesi, öncelikle kişilerin çalıştıkları kurumda ne derece motive oldukları ile yakından ilgilidir.

Özel ve kamu sektöründeki eğitim kurumlarında modern yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlanmasından önce bunların alt yapılarının oluşturulması gerekmektedir. Yöneticilerin çalıştıkları kuruma sadece maddi yönden değil manevi yönden de bağlanmalarını sağlayacak çalışmaların yapılması gerekmektedir. Yüksek motivasyon ile çalışan yönetici, çalışanlarının da motivasyonunu artırmak için elinden geleni yapacaktır.

Bu araştırmada özel ve kamu eğitim kurumunda çalışan yöneticilerin motivasyon düzeyleri, anket sonuçlarına göre istatistiksel olarak yorumlanarak, varsayımların doğruluk dereceleri test edilerek özel ve kamu eğitim kurumlarında kullanılabilecek sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

1.1. Araştırmanın Problemi

Bu araştırma, “çeşitli motivasyon faktörlerinden etkilenme bağlamında özel ve kamu eğitim örgütlerinde çalışan yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı” sorusunun yanıtına ulaşmayı amaçlamaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Motivasyon, şahısların göreve dâhil olmalarını, çalışmalarını sürdürmelerini ve nihayetinde görevlerini isteyerek ifa etmelerini sağlayan faktörler bütünü olarak tanımlanabilir. Bir başka ifadeyle, bireyin ihtiyaçlarını gidermesi için zemin hazırlayarak ve bireyi isteklendirerek aktive etme sürecidir.

Günümüzün baş döndürücü hızla gelişen dünyasında evrensel bir motivasyon modeli geliştirmek olası görünmemektedir. Ancak ekseriyetle motivasyon araçlarını; ekonomik, psikolojik ve örgütsel-yönetimsel olmak üzere üç ana başlık altında toplamak mümkündür.

Araştırmanın temel gayesi; ekonomik, psikolojik ve örgütsel-yönetimsel olmak üzere üç başlık altında toplanan motivasyon faktörlerinin özel ve kamu eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin üzerindeki etki düzeylerini ortaya koymak ve bu örgütlerdeki yöneticilerin farklı görüşlere sahip olup olmadıklarını araştırmaktır.

Eğitim örgütlerinin başarısı, bu örgütlerin başındaki yöneticilerin muvaffakiyetleri ile doğrudan ilintilidir. Çalışanlarını harekete geçirmek ve onların verimlerini azamileştirmeyi arzu eden örgütler, öncelikle çalışanlarının ihtiyaçlarını ziyadesiyle kavramalı, ardından da onlara motivasyonlarını sağlayabilecek bir çalışma ortamı inşa etmelidir. Bunu yapabilmek için de motivasyon kavramının ve faktörlerinin ayrıntılı bir yorumuna ve onlardan faydalanılmasına ihtiyaç vardır. Hiç şüphesiz, bu noktada sorumluluğun en büyüğü örgütün yöneticilerine düşmektedir. Yüksek motivasyon seviyesine sahip örgüt yöneticilerinin, çalışanlarının da motivasyonunu azamileştirmek için fazlaca gayret sarf etmeleri gerekmektedir.

Yöneticilerin motivasyon temelli dertlerine deva olabilmek için bazı çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Bilhassa, yöneticilerin etkili ve verimli çalışmalarının önündeki en önemli mani olan yöneticilerin görevlendirilmelerine ilişkin yönetmelik vakit kaybedilmeden hayata geçirilmelidir. Motivasyon faktörlerinin etki düzeylerinin özel ve kamu eğitim örgütleri yöneticileri açısından görüş varyasyonlarının bulunup bulunmadığını irdeleyen bu ve benzeri çalışmalar, yöneticilerin ifade

edemedikleri bazı istek ve ihtiyaçlarının ortaya çıkarılmasına da vesile olacaktır. Bu amaçla, bu çalışmanın özel ve kamu eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin motivasyonlarını müspet ya da menfi istikamette etkileyen faktörleri gün yüzüne çıkarmada ve her iki sektörde çalışan yöneticilerin görüşlerinde farklılık bulunup bulunmadığını izah etmek hususunda ışık tutacağı umulmaktadır.

1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırma, “özel ve kamu eğitim kurumlarında çalışan yöneticiler arasında motivasyonlarını etkileyen faktörler bağlamında anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorusunun cevabını bulmaya yönelik iki ana hipotez ve on bir alt hipotezden oluşmaktadır.

1.3.1. Ana Hipotez

Ana Hipotez0 = Ekonomik, psikolojik ve yönetsel-örgütsel motivasyon faktörlerinin yönetici motivasyona olan etkisi, özel ve kamu sektöründe çalışan yöneticiler arasında farklılık arz etmemektedir.

Ana Hipotez1 = Ekonomik, psikolojik ve yönetsel-örgütsel motivasyon faktörlerinin yönetici motivasyonu üzerindeki etkisi, özel ve kamu sektöründe çalışan yöneticiler arasında farklılık göstermektedir.

1.3.2. Alt Hipotezler

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında ücret değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında ücret değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında ödül değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında ödül değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında terfi değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında terfi değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında eğitim-kurs değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında eğitim-kurs değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında amirler ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında amirler ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında yetki ve sorumluluk ile statü değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında yetki ve sorumluluk ile statü değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında çalışma şartları değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında çalışma şartları değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında görev süresi değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında görev süresi değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında iş garantisi değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında iş garantisi değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında destekleyici iş ortamı değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında destekleyici iş ortamı değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

H0 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında işin niteliği değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1 = Kamu ve özel okul yöneticileri arasında işin niteliği değişkeninin motive ediciliği bağlamında anlamlı bir farklılık vardır.

1.4. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma Bursa ilinin Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım ilçelerindeki özel ve kamu eğitim örgütlerinin (ilkokul-ortaokul) yöneticilerini kapsamaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırmada kuramsal bağlamda dikkate alınan ekonomik, psikolojik ve örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerini kısmen kapsayan, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş bir ölçekten faydalanılmıştır. Bu ölçek Pekel (2001)'in yüksek lisans tezinden alınmıştır.

Araştırmaya konu olan anketin pilot uygulaması 25 kişilik bir okul yöneticisi grubuyla gerçekleştirilmiştir. 25 kişiden toplanan ilk veriler anketin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir.

Araştırmanın veri toplama kısmı, kendi içerisinde iki kısımdan teşekkül eden ve yukarıda bahsi geçen anket formu vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Anketin ilk bölümü, araştırmaya katılan kişilerin, yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, hangi sektörde çalıştıkları, unvanları, eğitim durumları, çalışma süreleri, özel sektör tecrübesi olup olmadığına ilişkin durumları ve kamu sektöründe tecrübeleri olup olmadığına ilişkin durumları gibi genel özelliklerini anlamaya yönelik 9 adet demografik sorudan oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümü ise, özel ve kamu sektöründe çalışan yöneticilerin motivasyonlarını etkilemede rol oynayan faktörleri idrak etmeye yönelik 29 adet 5'li Likert ölçeği sorusundan oluşmaktadır. Katılımcılar kendilerine sunulan ifadeleri "1-Kesinlikle Katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Kısmen Katılıyorum", "4-Katılıyorum" ve "5-Kesinlikle Katılıyorum" şıklarından kendilerine uygun geldiğini düşündükleri bir tanesini seçerek değerlendirmişlerdir.

Bu bölümde bir yandan yöneticilerin motivasyon faktörlerinden hangi istikamette etkilendiği idrak edilmeye gayret edilmiş, hem de özel ve kamu sektörüne ait eğitim örgütlerinde görev alan yöneticilerin hangi hususlarda farklı hangilerinde ise benzer bakış açılarına sahip oldukları saptanmaya çalışılmıştır.

2.1. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın amacına uygun olarak Bursa'nın üç büyük merkez ilçesi olan Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım'daki özel ve kamu eğitim örgütlerinde çalışan (ilkokul ve ortaokul) 341 yönetici araştırmanın ana kütlesi olarak seçilmiştir.

Araştırmanın örnekleme 341 yöneticiden oluşmaktadır. Çalışma evreni belirlendikten sonra üç merkez ilçede bulunan 23 özel okulun tümüne, 246 devlet okulunun ilk hamlede sistematik örnekleme ile

seçilen 139 tanesine anket çalışması uygulanmıştır. Bu anketlerden elde edilen veriler çalışmanın analiz safhasında kullanılmış olan istatistiksel yöntemlere zemin oluşturmaktadır. Anket formlarının dağıtılması Nisan 2014-Mayıs 2014 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

2.2. Verilerin Toplanması

Anket formları örneklem olarak seçilen özel ve kamu eğitim kurumlarının yöneticilerine şahsen iletilmiştir. Formların dağıtılmasının akabinde eğitim örgütü yöneticilerine anketleri tamamlamaları için belirli bir süre tanınmıştır. Daha sonra anketler tekrar aynı prosedürle geri toplanmıştır. Anketlerin geri dönmemesi veya dönen anketlerin eksik cevaplanmış olması halinde ilgili şahıslara ilave süre verilerek anketlerin hassasiyetle tamamlanması temin edilmiştir.

Anketlerin doldurulması esnasında katılımcılara, cevapların samimiyetinin önemi ve kişisel bilgilerin gizliliği vurgulanmıştır. Dağıtılan 341 adet anket formunun hepsi titizlikle geri toplanmış ve bu suretle yeterli rakama ulaşılmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %100'dür. Verilerin toplanması işi daha önce de vurgulandığı gibi Nisan 2014 ve Mayıs 2014 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Yorumlanması

Anketlerden gelen verilerin analizinde "SPSS 16.0 for Windows" paket programı tercih edilmiştir. İlk olarak, anket sorularının birbiriyle tutarlılığının ve ölçme aracının (anket) güvenilir olup olmadığını test edebilmek için güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayısı hesaplatılmıştır. Ardından, ölçeklerin geçerliliğini idrak edebilmek için faktör analizi tatbik edilmiştir.

Bu analizlere göre anketin güvenilir ve geçerli çıkması, diğer analizlerin yapılabilmesi için zeminin uygun olduğunu göstermiştir. Öte yandan parametrik analizlerin yapılabilmesi için verilerin normal dağılması önemlidir. Bulgular verilerin parametrik analize müsait olduğunu göstermiştir. Ardından frekans analizi ve parametrik hipotez testlerinden bağımsız örneklem t-testi (Independent Sample T-Test) kullanılarak yönetici grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı anlaşılmasına çalışılmıştır.

2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın kısıtlarını aşağıdaki ana başlıklar altında toplamak mümkündür:

- 1- Araştırmanın bulguları Bursa ilinin Nilüfer, Osmangazi ve Yıldırım ilçelerinde faaliyet gösteren özel ve kamu eğitim örgütüne ait 269 eğitim örgütünden 162 tanesinde çalışan 341 yönetici ile sınırlıdır.
- 2- Araştırmanın bulguları yukarıda açıklanan örnekleme oluşturan yöneticilerin algıları ile sınırlıdır.
- 3- Araştırma bulguları Nisan 2014 ve Mayıs 2014 tarihleri ile sınırlıdır.
- 4- Araştırmada yöneticilerin motivasyonlarına ilişkin bulgular; çalışmanın yazın kısmında vurgulanan ekonomik, psikolojik ve örgütsel-yönetimsel motivasyon araçları ile sınırlıdır.

3. BULGULAR

Yöntem bölümünde belirtildiği gibi, Bursa'nın üç büyük merkez ilçesinde yer alan özel ve kamu eğitim örgütlerinde görev yapan 341 yöneticiden toplanan verilerin, tespit edilen ana hipotez ve alt hipotezler bağlamında istatistiksel analizleri yapılmıştır. Verilerin analizi ve hipotezlerin sınanmasına ilişkin bilgiler, bulgular bölümünde paylaşılmıştır.

3.1. Demografik Bulgular

Tablo 3. 1 Katılımcıların yaş kategorilerine göre dağılımı

YAŞ					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	25-34	43	12,6	12,6	12,6
	35-44	128	37,5	37,5	50,1
	45-54	92	27,0	27,0	77,1
	55-64	78	22,9	22,9	100,0
	Toplam	341	100,0	100,0	

Ankete katılan yöneticilerin %12,6'sı 25–34, %37,5'i 35–44, %27'si 45–54, %22,9'u 55–64 yaş grubunda yer almaktadır. Araştırmaya göre en geniş grubu 35–44 yaş aralığındaki yöneticiler oluşturmaktadır. Bu durumda özel ve kamu sektöründeki eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin %37,5'i 35–44 yaş grubuna mensuptur.

Tablo 3. 2 Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

CİNSİYET					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	BAY	280	82,1	82,1	82,1
	BAYAN	61	17,9	17,9	100,0
	Toplam	341	100,0	100,0	

Ankete katılanların %82,1'inin erkek, %17,9'unun da kadın olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan ankete dâhil olanlar arasında erkek yöneticilerin oldukça yüksek bir orana sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 3. 3 Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

MEDENİ DURUM					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	EVLİ	322	94,4	94,4	94,4
	BEKÂR	19	5,6	5,6	100,0
	Toplam	341	100,0	100,0	

Ankete katılanların %94,4'ünün evli, %19'unun da bekâr olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan ankete katılanlar içerisinde evli olan yöneticilerin oldukça yüksek bir orana sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 3. 4 Katılımcıların çalıştığı sektöre göre dağılımı

SEKTÖR					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	ÖZEL	60	17,6	17,6	17,6
	KAMU	281	82,4	82,4	100,0
	Toplam	341	100,0	100,0	

Ankete katılanların %82,4'ünün kamuda, %17,6'sının da özel sektörde yönetici olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan ankete katılanların içerisinde kamu sektöründe çalışan yöneticilerin oldukça yüksek bir orana sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu araştırmaya göre kamu sektöründe çalışan yöneticilerin sayısının yüksek çıkmasının nedeni özel eğitim örgütü ve kamu eğitim örgütü sayıları arasındaki dengesiz dağılımdır. Örneğin Nilüfer ilçesindeki 61 devlet okuluna karşılık ilçede sadece 19 tane özel okul bulunmaktadır.

Tablo 3. 5 Katılımcıların çalıştığı kurumdaki ünvanlarına göre dağılımı

UNVAN					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	MÜDÜR	148	43,4	43,4	43,4
	MÜDÜR YARD	192	56,3	56,3	99,7
	5	1	,3	,3	100,0
	Toplam	341	100,0	100,0	

Ankete katılanların %56,3'ünün müdür yardımcısı, %43,4'ünün de müdür olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan ankete katılanların içerisinde müdür yardımcılarının oldukça yüksek bir orana sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu araştırmaya göre müdür yardımcılarının sayısının yüksek çıkmasının nedeni hemen her okulda bir müdür olmasına karşılık en az iki, üç hatta kimi zaman dört müdür yardımcısı olması gösterilebilir.

Tablo 3. 6 Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı

EĞİTİM DURUMU					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	ÖN LİSANS	36	10,6	10,6	10,6
	LİSANS	264	77,4	77,4	88,0
	YÜKSEK LİSANS	40	11,7	11,7	99,7
	DOKTORA	1	,3	,3	100,0
	Toplam	341	100,0	100,0	

Ankete katılanların %10,6'sının ön lisans, %77,4'ünün lisans, %11,7'sinin yüksek lisans ve %0,3'ünün de doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan ankete katılanların içerisinde %77,4'lük bir oranla lisans mezunlarının oldukça yüksek bir oranda yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu araştırmaya göre lisans mezunları sayısının yüksek çıkmasının nedeni eğitim örgütlerinde eğitici veya yönetici olabilmek için en az lisans mezunu olma şartının aranması gösterilebilir.

Tablo 3. 7 Katılımcıların çalışma sürelerine göre dağılımı

ÇALIŞMA SÜRESİ					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
	0-5	4	1,2	1,2	1,2
	6-10	30	8,8	8,8	10,0
	11-15	65	19,1	19,1	29,0
	16-20	69	20,2	20,2	49,3
	21-25	47	13,8	13,8	63,0
	26-ÜZERİ	126	37,0	37,0	100,0
	Toplam	341	100,0	100,0	

Ankete katılanların %1,2'si 0-5, %8,8'i 6-10, %19,1'i 11-15, %20,2'si 16-20, %13,8'i 21-25 ve %37'sinin 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan ankete katılanların içerisinde % 37'lik bir oranla 26 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip yöneticilerin oldukça yüksek bir oranda yer aldığı görülmektedir.

Tablo 3. 8 Kamuda çalışan yöneticilerin daha önce özel sektörde çalışıp çalışmadığını gösterir bulgular

KAMUDA ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN ÖZEL SEKTÖR DENEYİMİ OLUP OLMADIĞINA İLİŞKİN CEVAPLARI					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	EVET	25	7,3	8,9	8,9
	HAYIR	256	75,1	91,1	100,0
	Toplam	281	82,4	100,0	
Eksik	Sistem	60	17,6		
Toplam		341	100,0		

Bu soruya ankete katılanların %7,3'ünün evet, %75,1'inin ise hayır cevabını verdiği görülmektedir. Bu sonuçlardan ankete katılanların içerisinde kamuda çalıştığı halde daha önce özel bir sektörde iş tecrübesi olan yönetici oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 9 Özel sektörde çalışan yöneticilerin daha önce herhangi bir kamu kurumunda çalışıp çalışmadığını gösterir bulgular

ÖZEL OKULDA ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN, DAHA ÖNCE KAMU EĞİTİM KURUMLARINDA DENEYİMİ OLUP OLMADIĞINA İLİŞKİN CEVAPLARI					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	EVET	30	8,8	50,0	50,0
	HAYIR	30	8,8	50,0	100,0
	Total	60	17,6	100,0	
Eksik	Sistem	281	82,4		
Toplam		341	100,0		

Ankete katılanların %8,8'inin evet, %8,8'inin de hayır dediği görülmektedir. Bu sonuçlardan ankete katılanların içerisinde özel sektörde çalıştığı halde daha önce herhangi bir kamu eğitim örgütünde iş tecrübesi olan yönetici oranının birbirine eşit olduğu görülmektedir.

3.2. Betimsel İstatistikler

Faktör analizi bulgularına geçmeden önce betimsel istatistik tablosunun verilmesi faydalı olacaktır.

Tablo 3. 10 Betimsel istatistiğe ilişkin genel bulgular

Betimsel İstatistik Tablosu						
Ortalamalar	N	En Küçük	En Büyük	Ortalama	Standart Sapma	Değişiklik
Ücret Ortalaması	341	1.00	5.00	4,0381	1,08534	1,178
Ödül Ortalaması	341	1.00	5.00	4,3695	,81709	,668
Terfi Ortalaması	341	1.00	5.00	4,3944	,89640	,804
Eğitim Ortalaması	341	1.00	5.00	4,3226	,80899	,654
Amir ve Çalışma Ark. İliş. Ort.	341	1.00	5.00	4,5015	,66807	,446
Yetki Sorumluluk ve Statü Ort.	341	1.00	5.00	4,4032	,73426	,539
Çalışma Şartları 1. Ortalaması	341	1.00	5.00	4,1085	,77677	,603
Çalışma Şartları 2. Ortalaması	341	1.00	5.00	3,2287	,64548	,417
Görev Süresi Ortalaması	341	1.00	4,67	2,6207	,70907	,503
İş Garantisi Ortalaması	341	1.00	5.00	4,5337	,76862	,591
Destekleyici İş Ortamı Ort.	341	1.00	5.00	4,5455	,75351	,568
İşin Niteliği	341	1.00	5.00	4,5044	,86644	,751

3.3. Faktör Analizi Bulguları

Bu noktada ilk önce faktör analizine ilişkin bulgular, aşağıdaki tabloda genel olarak verilecek, ardından bu bulgular alt tablolarda ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

Tablo 3. 11 Faktör analizine ilişkin genel bulgular

Faktör Analizi Bulguları Tablosu			
No	Soru Grupları	KMO ve Barlett Testi	Açıklanan Toplam Varyans
1	Ücret (2 soru)	0,500	%77
2	Ödül (3 soru)	0,658	%73
3	Terfi (2 soru)	0,500	%82
4	Eğitim-Kurs (2 soru)	0,500	%87
5	Amir-Ark. İlişkiler (2 soru)	0,500	%77
6	Yetki-Sorumluluk ve Statü (2 soru)	0,500	%70
7	Çalışma Şartları 1 (5 soru)	0,799	%60
8	Çalışma Şartları 2 (2 soru)	0,500	%75
9	İş Garantisi (3 soru)	0,697	%81
10	Destekleyici İş Ortamı (2soru)	0,500	%86

Tablo 3. 12 Ücret ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,500
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare	127,004
	df	1
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktör	Öz Değerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	1,559	77,966	77,966	1,559	77,966	77,966
2	,441	22,034	100,000			
Yöntem: Temel Bileşenler Analizi						

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.12'de görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. KMO 0,500 olmasına rağmen, bu değer kabul edilebilir düzeydedir. Öz değeri 1'in üzerinde olan tek unsur bulunmaktadır. Bu nedenle "ücret 1" ve "ücret 2" sorularının tek faktör altında toplandığına karar verilmiştir.

Tablo 3. 13 Ödül ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,658
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare	425,313
	df	3
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktör	Özdeğerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	2,203	73,421	73,421	2,203	73,421	73,421
2	,572	19,051	92,472			
3	,226	7,528	100,000			
Yöntem: Temel Bileşenler Analizi						

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.13'te görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. Öz değeri 1'in üzerinde olan tek unsur bulunmaktadır. Bu nedenle "ödül 3", "ödül 4" ve "ödül 5" sorularının tek faktör altında toplandığına karar verilmiştir.

Tablo 3. 14 Terfi ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,500
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare	172,781
	df	1
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktör	Özdeğerler			Faktör yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	1,632	81,613	81,613	1,632	81,613	81,613
2	,368	18,387	100,000			
Yöntem: Temel Bileşenler Analizi						

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.14'te görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. Öz değeri 1'in üzerinde olan tek unsur bulunmaktadır. Bu nedenle "terfi 6" ve "terfi 7" sorularının tek faktör altında toplandığına karar verilmiştir.

Tablo 3. 15 Eğitim-kurs ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,500
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare	276,713
	df	1
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktör	Özdeğerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	1,747	87,365	87,365	1,747	87,365	87,365
2	,253	12,635	100,000			

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.15'te görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. Öz değeri 1'in üzerinde olan tek unsur bulunmaktadır. Bu nedenle "eğitim-kurs 8" ve "eğitim-kurs 9" sorularının tek faktör altında toplandığına karar verilmiştir.

Tablo 3. 16 Amirler ve çalışma arkadaşları ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,500
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare	113,614
	df	1
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktör	Özdeğerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	1,534	76,698	76,698	1,534	76,698	76,698
2	,466	23,302	100,000			

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.16'da görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. Öz değeri 1'in üzerinde olan tek unsur bulunmaktadır. Bu nedenle "amirler ile ilişkiler 10" ve "çalışma arkadaşları ile ilişkiler 11" sorularının tek faktör altında toplandığına karar verilmiştir. Amirler ile ilişkiler ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler insani ilişkileri açısından birbiri ile ilgili olduğu için aynı başlık altında değerlendirilmiştir.

Tablo 3.17 Yetki ve sorumluluk ile statüye ait soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,500
Bartlett Testi Küreselliği	Tahmini Ki-Kare	56,562
	df	1
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktör	Özdeğerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	1,392	69,614	69,614	1,392	69,614	69,614
2	,608	30,386	100,000			
Yöntem: Temel Bileşenler Analizi						

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.17’de görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. Öz değeri 1’in üzerinde olan tek unsur bulunmaktadır. Bu nedenle “yetki ve sorumluluk 12” ve “statü 28” sorularının tek faktör altında toplandığına karar verilmiştir. Yetki ve sorumluluk ile statüye ilişkin sorular sahip olunan makamdan dolayı elde edilen nitelikler olduğu için birbiri ile ilgili olduğu düşünülmüş ve aynı başlık altında değerlendirilmiştir. İşin niteliği ile ilgili 29. sorunun yapısal olarak diğer sorulardan ayrı değerlendirilmesinin daha doğru olacağına kanaat getirilmiştir. İşin niteliği ile ilgili 29. soru tek başına kaldığı için, bu durum faktör analizi yapılmasına da imkân vermemiştir.

Tablo 3. 18 Çalışma şartları ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,829
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare	862,410
	df	21
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyans									
Faktör	Özdeğerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı			Faktör Yüklerinin Rotasyon Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	3,580	51,150	51,150	3,580	51,150	51,150	2,913	41,613	41,613
2	1,001	14,302	65,452	1,001	14,302	65,452	1,669	23,840	65,452
3	,674	9,628	75,081						
4	,603	8,618	83,699						
5	,423	6,045	89,743						
6	,419	5,981	95,724						
7	,299	4,276	100,000						
Yöntem: Temel Bileşenler Analizi									

Döndürülmüş Bileşenler Analizi		
	Temel Bileşenler	
	1	2
ÇAL. ŞARTLARI 13	,689	,197
ÇAL. ŞARTLARI 14	,700	,310
ÇAL. ŞARTLARI 15	,663	,384
ÇAL. ŞARTLARI 16	,825	,157
ÇAL. ŞARTLARI 17	,818	,058
ÇAL. ŞARTLARI 18	-,070	-,921
ÇAL. ŞARTLARI 19	,394	,714
Yöntem: Temel Bileşenler Analizi Rotasyon Yöntemi: Varimaks		

Bileşen Dönüşüm Matrisi		
Faktör	1	2
1	,861	,509
2	,509	-,861
Yöntem: Temel Bileşenler Analizi Rotasyon Yöntemi: Varimaks		

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.18’de görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. Öz değeri 1’in üzerinde olan iki unsur bulunmaktadır. Bu nedenle çalışma şartları 13-14-15-16-17-18 ve 19 ile ilgili soruların iki faktör altında toplandığına karar verilmiştir. Bu sorulardan 13, 14, 15, 16, 17 faktör 1’in altında; 18 ve 19. sorular ise faktör 2’nin altında toplanmıştır.

Tablo 3. 19 Çalışma şartları 1 (1. Faktör altında toplanan 13, 14, 15, 16 ve 17. sorular) ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,799
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare	631,206
	df	10
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyansı						
Faktör	Özdeğerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	3,005	60,090	60,090	3,005	60,090	60,090
2	,675	13,499	73,590			
3	,596	11,917	85,506			
4	,424	8,475	93,981			
5	,301	6,019	100,000			

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.19'da görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. Öz değeri 1'in üzerinde olan tek unsur bulunmaktadır. Bu nedenle çalışma şartları 13-14-15-16 ve 17 ile ilgili soruların tek faktör altında toplandığına karar verilmiştir. Çalışma Şartları 18 ve 19 ile ilgili soruların faktör analizi, ayrıca yapılmıştır.

Tablo 3. 20 Çalışma şartları 2 (2. Faktör altında toplanan 18 ve 19. sorular) ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,500
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare	100,020
	df	1
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktör	Özdeğerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	1,506	75,290	75,290	1,506	75,290	75,290
2	,494	24,710	100,000			
Yöntem: Temel Bileşenler Analizi						

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.20'de görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. Öz değeri 1'in üzerinde olan tek unsur bulunmaktadır. Bu nedenle çalışma şartları 18 ve 19 ile ilgili soruların tek faktör altında toplandığına karar verilmiştir.

Tablo 3. 21 Görev süresi ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,489
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare	55,419
	df	3
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyans									
Faktör	Özdeğerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı			Faktör Yüklerinin Rotasyon Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	1,382	46,081	46,081	1,382	46,081	46,081	1,380	46,013	46,013
2	1,009	33,635	79,716	1,009	33,635	79,716	1,011	33,704	79,716
3	,609	20,284	100,000						

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi

Döndürülmüş Bileşenler Matrisi		
	Faktör	
	1	2
GÖREV SÜRESİ 20	,011	,992
GÖREV SÜRESİ 21	,827	,128
GÖREV SÜRESİ 22	-,834	,107

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi
Rotasyon Yöntemi: Varimaks

Bileşen Dönüşüm Matrisi		
Faktör	1	2
1	,997	,074
2	-,074	,997

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi
Rotasyon Yöntemi: Varimaks

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.21’de görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygun değildir. Bu nedenle bu soru grubunun faktör analizinin uygun olmadığına kanaat getirilmiştir. Bu alt ölçekle ilgili yorumlar, bu nedenle çalışma dışında bırakılmıştır.

Tablo 3. 22 İş garantisi ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü		,697
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare	598,506
	df	3
	Sig.	,000

Açıklanan Toplam Varyans						
Faktör	Özdeğerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın %’si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %’si	Kümülatif %
1	2,422	80,725	80,725	2,422	80,725	80,725
2	,404	13,475	94,199			
3	,174	5,801	100,000			

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.22’de görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. Öz değeri 1’in üzerinde olan tek unsur bulunmaktadır. Bu nedenle “iş garantisi 23”, “iş garantisi 24” ve “iş garantisi 25” ile ilgili soruların tek faktör altında toplandığına karar verilmiştir.

Tablo 3.23 Destekleyici iş ortamı ile ilgili soru grubuna ilişkin faktör analizi bulguları

KMO ve Bartlett Testi			
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçüsü	Örneklem	Yeterliliği	,500
Bartlett Testi	Tahmini Ki-Kare		247,278
	df		1
	Sig.		,000

Toplam Açıklanan Varyans						
Faktör	Özdeğerler			Faktör Yüklerinin Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1	1,720	85,998	85,998	1,720	85,998	85,998
2	,280	14,002	100,000			
Yöntem: Temel Bileşenler Analizi						

KMO ve Bartlett Testine göre örneklem yeterliliği Tablo 3.23’de görüldüğü gibi faktör analizi yapmaya uygundur. Öz değeri 1’in üzerinde olan tek unsur bulunmaktadır. Bu nedenle “destekleyici iş ortamı 26” ve “destekleyici iş ortamı 27” ile ilgili soruların tek faktör altında toplandığına karar verilmiştir.

3.4. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Güvenilirlik analizi; anketlerin, bir durumu ölçmede faydalanılan testlerin veya ölçeklerin karakteristiklerini ve güvenilirliklerini araştırmak amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir. Güvenilirlik analizi esnasında, toplam puanların esas alındığı Likert, Q tipi vb. ölçeklerin güvenilirliğini tayin eden katsayılar belirlenir ve ölçekte bulunan sorular arasındaki ilişkilere dair veri elde edilmiş olur. 0 ile 1 arasında bir değere sahip olan bu katsayı, yazında “(Cronbach) Alfa Katsayısı” olarak adlandırılmaktadır. Güvenilirlik katsayısı 1’e yaklaştıkça ölçüm aracının güvenilirliği de artar (Kalaycı, 2005).

(α) sembolü ile gösterilen Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir ve

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2005)

Öte yandan bu çalışmada çıkarıldıkları takdirde, ilgili ölçeğin güvenilirliğinde herhangi bir anlamlı artışa neden olmadıkları için, hiçbir madde ölçeklerden çıkarılmamıştır.

Bu noktada ilk önce, ölçeklere dair Cronbach Alfa Katsayıları genel bir tablo halinde sunulacak, ardından da bu tablodaki bulgular alt tablolar halinde açıklanacaktır.

Tablo 3. 24 Alt ölçekler ile ilgili güvenilirlik analizi bulguları

Güvenilirlik Analizi Tablosu	
Alt Ölçek Adı	Cronbach Alfa Kat Sayısı
Ücret	$\alpha= 0,708$
Ödül	$\alpha= 0,817$
Terfi	$\alpha= 0,767$
Eğitim Kurs	$\alpha= 0,854$
Amir ve Arkadaşlarla İlişkiler	$\alpha= 0,685$
Yetki-Sorumluluk ve Statü	$\alpha= 0,554$
Çalışma Şartları 1	$\alpha= 0,832$
İş Garantisi	$\alpha= 0,869$
Destekleyici İş Ortamı	$\alpha= 0,836$

Tablo 3. 25 Ücret ile ilgili soru grubuna ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

	N	%
Geçerli	341	100,0
Geçersiz	0	,0
Toplam	341	100,0

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,708	2

Madde İstatistikleri			
	Ortalama	Standart Sapma	N
ÜCRET 1	3,7361	1,35065	341
UCRET 2	4,3402	1,10419	341

Ücret soru grubu için yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700'ün üzerinde olduğu için ($\alpha = 0,708$) ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

Tablo 3. 26 Ödül ile ilgili soru grubuna ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

	N	%
Geçerli	341	100,0
Geçersiz	0	,0
Toplam	341	100,0

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,817	3

Madde İstatistikleri			
	Ortalama	Standart Sapma	N
ODÜL 3	4,2903	,98557	341
ODUL 4	4,2082	1,06027	341
ODUL 5	4,6100	,79913	341

Madde-Toplam İstatistikleri				
	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alfa
ODUL 3	8,8182	2,590	,771	,639
ODUL 4	8,9003	2,443	,737	,682
ODUL 5	8,4985	3,710	,539	,870

Ödül soru grubu için yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700'ün üzerinde olduğu için ($\alpha = 0,817$) ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir. Her ne kadar “ödül 5” sorusu analizden çıkarıldığı takdirde Cronbach alfa katsayısı 0.870'e yükselse de, artış çok büyük olmadığı için maddenin analizde tutulmasına karar verilmiştir.

Tablo 3. 27 Terfi ile ilgili soru grubuna ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

	N	%
Geçerli	341	100,0
Geçersiz	0	,0
Toplam	341	100,0

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,767	2

Madde İstatistikleri			
	Ortalama	Standart Sapma	N
TERFI 6	4,2551	1,08031	341
TERFI 7	4,5337	,90239	341

Ödül soru grubu için yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700'ün üzerinde olduğu için ($\alpha = 0,767$) ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

Tablo 3. 28 Eğitim ve kurs ile ilgili soru grubuna ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

	N	%
Geçerli	341	100,0
Geçersiz	0	,0
Toplam	341	100,0

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,854	2

Madde İstatistikleri			
	Ortalama	Standart Sapma	N
EĞİTİM KURS 8	4,2551	,89575	341
EĞİTİM KURS 9	4,3900	,83512	341

Eğitim ve Kurs soru grubu için yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700'ün üzerinde olduğu için ($\alpha = 0,854$) ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

Tablo 3. 29 Amirler ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ile ilgili soru grubuna ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

	N	%
Geçerli	341	100,0
Geçersiz	0	,0
Toplam	341	100,0

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alpha	Madde Sayısı
,685	2

Madde İstatistikleri			
	Ortalama	Standart Sapma	N
AMİRLER İLE İLİŞKİLER 10	4,3724	,84662	341
ÇALIŞMA ARKADAŞLARI İLE İLİŞKİLER 11	4,6305	,67615	341

Amirler ve çalışma arkadaşları ile ilgili soru grubu için yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700'ün altında olduğu halde ($\alpha = 0,685$), arzu edilen değerden negatif sapma ihmal edilebilir düzeyde olduğu için ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

Tablo 3. 30 Yetki–sorumluluk ve statü ile ilgili soru grubuna ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

	N	%
Geçerli	341	100,0
Geçersiz	0	,0
Toplam	341	100,0

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,554	2

Madde İstatistikleri			
	Ortalama	Standart Sapma	N
YETKİ VE SORUMLULUK 12	4,4809	,78427	341
STATÜ 28	4,3255	,97146	341

“Yetki–Sorumluluk ve Statü” soru grubu için yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700’ün altında olmasına rağmen ($\alpha = 0,554$) arzu edilen değerden negatif sapma ihmal edilebilir düzeyde olduğu için ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

Tablo 3.31 Çalışma şartları 1 (13–14–15–16 ve 17) ile ilgili soru grubuna ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

	N	%
Geçerli	341	100,0
Geçersiz	0	,0
Toplam	341	100,0

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,832	5

Madde İstatistikleri			
	Ortalama	Standart Sapma	N
ÇALIŞMA ŞART. 13	4,3959	,82525	341
ÇALIŞMA ŞART. 14	4,2053	,99651	341
ÇALIŞMA ŞART. 15	4,0235	1,10854	341
ÇALIŞMA ŞART. 16	3,9326	1,06750	341
ÇALIŞMA ŞART. 17	3,9853	,99842	341

Çalışma şartları soru grubu için yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700'ün üzerinde olduğu için ($\alpha=0,832$) ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir. Çalışma şartları ile ilgili sorular iki faktör altında toplanmıştır. Birinci faktör altında çalışma şartları 13-14-15-16 ve 17; ikinci faktör altında ise çalışma şartları 18 ve 19 yer almaktadır. Çalışma şartları ile ilgili 18 ve 19. sorular ile ilgili güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700'ün altında olduğu için ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olmadığına kanaat getirilmiş ve değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Tablo 3. 32 Görev süresi ile ilgili soru grubuna ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

	N	%
Geçerli	341	100,0
Geçersiz	0	,0
Toplam	341	100,0

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alfa	Madde Sayısı
-,369	3

Madde İstatistikleri			
	Ortalama	Standart Sapma	N
GÖREV SÜRESİ 20	2,2903	1,34411	341
GÖREV SÜRESİ 21	3,2933	1,36842	341
GÖREV SÜRESİ 22	2,2786	1,40014	341

Görev süresi ile ilgili soru grubu için yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700'ün oldukça altında olduğu ve de değer negatif görünümde olduğu için ($\alpha = -,369$) ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olmadığına kanaat getirilmiştir. Bu nedenle ilgili soru grubunun analiz dışı bırakılmasına karar verilmiştir.

Tablo 3. 33 İş Garantisi ile ilgili soru grubuna ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

	N	%
Geçerli	341	100,0
Geçersiz	0	,0
Toplam	341	100,0

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,869	3

Madde İstatistikleri			
	Ortalama	Standart Sapma	N
İŞ GARANTİSİ 23	4,4076	,99460	341
İŞ GARANTİSİ 24	4,5924	,79768	341
İŞ GARANTİSİ 25	4,6012	,78170	341

İş garantisi ile ilgili soru grubu için yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700'ün üzerinde olduğu için ($\alpha=0,836$) ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

Tablo 3. 34 Destekleyici iş ortamı ile ilgili soru grubuna ilişkin güvenilirlik analizi bulguları

	N	%
Geçerli	341	100,0
Geçersiz	0	,0
Toplam	341	100,0

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,836	2

Madde İstatistikleri			
	Ortalama	Standart Sapma	N
DESTEKLEYİCİ İŞ ORTAMI 26	4,4985	,84584	341
DESTEKLEYİCİ İŞ ORTAMI 27	4,5924	,77903	341

Destekleyici iş ortamı ile ilgili soru grubu için yapılan güvenilirlik analizi bulgularına göre Cronbach Alfa katsayısı 0,700'ün üzerinde olduğu için ($\alpha = 0,836$) ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

3.5. Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi Bulguları

Bu noktada ilk önce bağımsız örneklem t-testi analiz bulguları bir tabloda özet olarak sunulacaktır. Ardından, bu özet tablodaki bulgular alt tablolar halinde, daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Tablo 3. 35 Alt ölçekler ile ilgili t-testi analizi bulguları

T-Testi Analizi Tablosu				
Alt Ölçek Adı	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi	P Değeri	Anlamlılık Durumu
Ücret	1,538	p<0,05	0,125	Anlamlı Değil
Ödül	0,144	p<0,05	0,885	Anlamlı Değil
Terfi	-1,896	p<0,05	0,062	Anlamlı Değil
Eğitim Kurs	2,508	p<0,05	0,014	Anlamlı
Amir ve Ark. İlişkiler	1,689	p<0,05	0,092	Anlamlı Değil
Yetki-Sorum. ve Statü	0,349	p<0,05	0,727	Anlamlı Değil
Çalışma Şartları 1	2,376	p<0,05	0,018	Anlamlı
İş Garantisi	0,057	p<0,05	0,954	Anlamlı Değil
Destekleyici İş Ortamı	2,557	p<0,05	0,012	Anlamlı

Tablo 3. 36 Ücret soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
	SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
ÜCRET ORT.	ÖZEL	60	4,2333	,86586	,11178
	KAMU	281	3,9964	1,12360	,06703

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. 2-tailed	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın % 95 Aralığı	
									En Düşük	En Yüksek
ÜCRET ORT	Varyanslar Eşit Olduğunda	3,528	,061	1,538	339	,125	,23689	,15404	-,06611	,53989
	Varyanslar Eşit Olmadığında			1,818	106,164	,072	,23689	,13034	-,02151	,49530

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklenmektedir ($p > 0.05$). % 95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında ücret ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t(339) = 1,538$; $p > 0.05$).

Tablo 3. 37 Ödül soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
	SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
ÖDÜL ORT.	ÖZEL	60	4,3833	,68292	,08817
	KAMU	281	4,3665	,84403	,05035

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
				F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı
		En Düşük	En Düşük							
ÖDÜL ORT.	Varyanslar Eşit Olduğunda	,794	,374	,144	339	,885	,01679	,11637	-,21212	,24569
	Varyanslar Eşit Olmadığında			,165	101,487	,869	,01679	,10153	-,18461	,21818

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklemektedir ($p > 0.05$). % 95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında ödül ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t(339) = 0,144$; $p > 0.05$).

Tablo 3. 38 Terfi soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
	SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
TERFİ ORT.	ÖZEL	60	4,1750	1,01190	,13064
	KAMU	281	4,4413	,86454	,05157

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
				F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı
		En Düşük	En Düşük							
TERFİ ORT.	Varyanslar Eşit Olduğunda	4,706	,031	-2,099	339	,037	-,26628	,12685	-,51579	-,01677
	Varyanslar Eşit Olmadığında			-1,896	78,424	,062	-,26628	,14045	-,54587	,01331

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklememektedir ($p < 0.05$). Bu nedenle varyansların eşit olmadığı varsayımına ilişkin bulgulara bakılmış ve % 95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında terfi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t(339) = -1,896$; $p > 0.05$). Ancak $p < 0.10$ kabul edildiği takdirde terfinin motive ediciliği bağlamında, özel ve kamu eğitim örgütü yöneticileri arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Bu bulguya göre terfi, kamu eğitim örgütü yöneticileri için daha motive edici faktördür.

Tablo 3. 39 Eğitim ve kurs soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
	SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
EĞİTİM ORT.	ÖZEL	60	4,5250	,65371	,08439
	KAMU	281	4,2794	,83307	,04970

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. 2-tailed	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın % 95Güven Aralığı	
									En Düşük	En Düşük
EĞİTİM ORT.	Varyanslar Eşit Olduğunda	5,049	,025	2,146	339	,033	,24564	,11445	,02053	,47075
	Varyanslar Eşit Olmadığında			2,508	104,369	,014	,24564	,09794	,05143	,43985

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklememektedir ($p < 0.05$). Bu nedenle varyansların eşit olmadığı varsayımına ilişkin bulgulara bakılmış % 95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında terfi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t(339) = 2,508$; $p < 0.05$).

Tablo 3. 40 Amirler ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
	SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
AMİR ARK. İLİŞ. ORT	ÖZEL	60	4,6333	,51145	,06603
	KAMU	281	4,4733	,69449	,04143

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. 2-tailed	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın % 95Güven Aralığı	
									En Düşük	En Düşük
AMR ARK. İLİŞ. ORT.	Varyanslar Eşit Olduğunda	2,869	,091	1,689	339	,092	,16002	,09475	-,02635	,34640
	Varyanslar Eşit Olmadığında			2,053	110,978	,042	,16002	,07795	,00556	,31449

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklemektedir ($p > 0.05$). %95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında amirler ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t(339) = 1,689$; $p > 0.05$). Ancak eğer hata payı arttırılır ve $p < 0.10$ kabul edilirse, bu takdirde özel ve kamu eğitim örgütü yöneticileri arasında anlamlı farklılık ortaya çıkacaktır.

Tablo 3. 41 Yetki ve sorumluluk ile statüye ilişkin soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
	SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
YETKİ SOR. STATÜ ORT.	ÖZEL	60	4,4333	,62073	,08014
	KAMU	281	4,3968	,75713	,04517

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. 2-tailed	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın % 95Güven Aralığı	
									En Düşük	En Düşük
YETKİ SOR. STATÜ ORT.	Varyanslar Eşit Olduğunda	,694	,405	,349	339	,727	,03654	,10456	-,16913	,24220
	Varyanslar Eşit Olmadığında			,397	100,305	,692	,03654	,09199	-,14596	,21903

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklemektedir ($p > 0.05$). % 95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında yetki ve sorumluluk ile statüye ilişkin sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t(339) = 0,349$; $p > 0.05$).

Tablo 3. 42 Çalışma şartları 1. grup ile ilgili soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
	SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
ÇALIŞMA ŞART. 1. GRUP ORT.	ÖZEL	60	4,3233	,70839	,09145
	KAMU	281	4,0626	,78417	,04678

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. 2-tailed	Ortalama Fark	Standart t Hata Farkı	Farkın % 95Güven Aralığı	
									En Düşük	En Düşük
ÇAL. ŞART. 1. GRUP ORT.	Varyanslar Eşit Olduğunda	,283	,595	2,376	339	,018	,26070	,10972	,04488	,47652
	Varyanslar Eşit Olmadığında			2,538	92,578	,013	,26070	,10272	,05670	,46470

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklemektedir ($p > 0.05$) % 95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında yetki ve sorumluluk ile statüye ilişkin sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t(339) = 2,376$; $p < 0.05$). Bulgular çalışma şartlarının özel sektör eğitim yöneticileri için kamudakilere kıyasla daha motive edici olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. 43 Çalışma şartları 2. grup ile ilgili soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
	SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
ÇALIŞMA ŞART. 2. GRUP ORT.	ÖZEL	60	3,0583	,56066	,07238
	KAMU	281	3,2651	,65737	,03922

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. 2-tailed	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
									En Düşük	En Düşük
ÇAL. ŞART. 2. GRUP ORT.	Varyanslar Eşit Olduğunda	6,166	,014	-2,266	339	,024	-,20679	,09124	-,38627	-,02732
	Varyanslar Eşit Olmadığında			-2,512	96,961	,014	-,20679	,08232	-,37018	-,04341

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklememektedir ($p < 0.05$). Bu nedenle varyansların eşit olmadığı varsayımına ilişkin bulgulara bakılmış % 95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında “çalışma şartları 2. grup” ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t(339) = -2,512$; $p < 0.05$). Bulgular çalışma şartlarının kamu sektörü eğitim yöneticileri için özel sektördekilere kıyasla daha motive edici olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. 44 Görev süresi ile ilgili soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
	SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
GÖREV SÜRESİ ORT.	ÖZEL	60	2,9000	,67033	,08654
	KAMU	281	2,5611	,70396	,04199

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. 2-tailed	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın % 95Güven Aralığı	
									En Düşük	En Düşük
GÖR. SÜR. ORT.	Varyanslar Eşit Olduğunda	,800	,372	3,413	339	,001	,33891	,09930	,14359	,53423
	Varyanslar Eşit Olmadığında			3,523	89,019	,001	,33891	,09619	,14778	,53004

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklemektedir ($p>0.05$). %95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında görev süresi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t(339) = 3,413$; $p<0.05$). Ancak ölçeğin güvenilirlik analizi bulguları, ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilemez derecede düşük olduğunu gösterdiği için, bu bulgu dikkate alınmayacaktır.

Tablo 3. 45 İş Garantisi ile ilgili soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması	
İŞ GARANTİSİ ORTALAMASI	ÖZEL	60	4,5389	,59214	,07644
	KAMU	281	4,5326	,80217	,04785

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. 2-tailed	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın %95Güven Aralığı	
									En Düşük	En Düşük
İŞ GAR. ORT.	Varyanslar Eşit Olduğunda	1,274	,260	,057	339	,954	,00627	,10947	-,20906	,22159
	Varyanslar Eşit Olmadığında			,069	110,717	,945	,00627	,09019	-,17245	,18498

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklemektedir ($p>0.05$). % 95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında iş garantisi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t(339) = 0,057$; $p> 0.05$).

Tablo 3. 46 Destekleyici iş ortamı ile ilgili soru grubu için yapılan t-testi analizi bulguları

Grup İstatistikleri					
	SEKTÖR	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalaması
DESTEK. İŞ ORT.	ÖZEL	60	4,7083	,47203	,06094
	KAMU	281	4,5107	,79725	,04756

Bağımsız Örneklem T-Testi										
		Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Eşitlik Halinde T-Testi						
		F	Sig.	t	df	Sig. 2-tailed	Ortalama Fark	Standart Hata Farkı	Farkın %95 Güven Aralığı	
									En Düşük	En Düşük
DEST. İŞ ORT.	Varyanslar Eşit Olduğunda	8,633	,004	1,851	339	,065	,19766	,10678	-,01238	,40769
	Varyanslar Eşit Olmadığında			2,557	141,687	,012	,19766	,07730	,04484	,35047

Levene Testi bulguları, bağımsız örneklem t-testinin varsayımlarından, varyansların homojenliği varsayımını desteklememektedir ($p < 0.05$). Bu nedenle varyansların eşit olmadığı varsayımına ilişkin bulgulara bakılmış % 95 güvenle iki grup (kamu ve özel sektör) arasında “destekleyici iş ortamı” ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar bağlamında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t(339) = 2,557$; $p < 0.05$). Bulgulara göre destekleyici iş ortamı özel sektör eğitim yöneticileri için kamudakilere kıyasla daha motive edicidir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu bölüm, iki alt başlık olan sonuç ve önerilerden oluşmaktadır. Sonuç bölümünde, bu araştırmada elde edilen bulguların ışığı altında araştırma hipotezlerinin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Öneriler bölümünde ise, elde edilen sonuçlardan yararlanılarak okuyuculara önerilerde bulunmaktadır.

4.1. Sonuç

Küreselleşen dünyamızda ve teknolojinin en üst seviyelere ulaştığı bu yüzyılda, diğer bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinin de en önemli sermayelerinin insan unsuru olduğu aşikârdır. Beşeri sermayenin bu denli mühim hale gelmesi, çalışanların davranışlarını şekillendiren motivasyon uygulamalarına olan gereksinimi de şiddetle arttırmaktadır. Dolayısıyla motivasyon faktörleri de çalışanların isteklilik düzeylerini tayin eden araçlar olarak örgütlerin muvaffak olmalarında mühim bir pay sahibidirler.

Yöneticileri örgütün faydasına hareket etmek için motive etmek ve onları uzun vadede aynı kurumda yüksek motivasyonla tutmak çok meşakkatli bir çalışmayı gerektirmektedir. Bu nedenle, diğer bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de motivasyonun yaratılması ve yöneticilerin örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmeleri için çok sayıda teşvik edici araçtan faydalanılmaktadır. Yöneticiler bir eğitim örgütünde çalışmaya başladıkları zaman, örgüte kendileriyle birlikte başarı ve verimi derinden etkileyen kimi ihtiyaçlarını da getirmektedirler.

Yöneticilerin istek ve ihtiyaçlarının her zaman ve her yerde aynı olamayacağı düşünülürse, motivasyonu belirleyen faktörlerin yöneticilere göre farklılık gösterebileceği de gözden kaçırılmamalıdır. Dolayısıyla motivasyonun çok boyutlu olarak ele alınması gereken bir yapı olduğu; ekonomik, psikolojik ve örgütsel-yönetimsel faktörlerin genel olarak motivasyonu etkilemedeki düzeyinin birlikte ele alınması gerektiği aşikârdır.

Eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin motivasyonunun azamileştirilmesi, eğitim hayatının mühim meseleleri arasında yer almaktadır. Çünkü motivasyon hem yöneticinin hem de eğitim örgütünün performansında kritik bir araç olma vasfına sahiptir.

Kendisinin ve emrindeki astlarının performansını güçlendirmeyi arzu eden bir yönetici, motivasyonunu etkileyecek arzu ve taleplerini, fikir ve hislerini, tutum ve davranışlarını, aynı zamanda bu sayılan unsurlara etki edebilecek örgüt içi ve dışı faktörleri denkleme dâhil etmelidir. Motive olamayan yöneticinin ve ona bağlı olarak çalışan astların müspet performans göstermeleri pek yüksek bir olasılık değildir.

Araştırmada buradan hareketle ekonomik, psikolojik ve yönetimsel-örgütsel motivasyon faktörleri ele alınmış ve bu faktörlerin özel ve kamu eğitim kurumlarında çalışan yöneticileri etkileme durumları araştırılmıştır. Bu kapsamda kamu sektöründen 281, özel sektörden 60 yöneticiye anket uygulanmıştır.

Çalışmanın hipotezi bağlamında, çeşitli faktörlerin özel ve kamu sektör yöneticilerinin motivasyonlarını etkileme dereceleri bağlamında iki grup arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Bulgular $p < 0.05$ düzeyinde ele alındığında 3, $p < 0.10$ düzeyinde ele alındığında ise 5 motivasyon faktörünün etki güçleri bağlamında, özel ve kamu eğitim örgütü yöneticileri arasında anlamlı bir farklılık yarattığını ortaya koymaktadır.

Hipotezlerden bazılarının desteklenmesi, bazılarında ise anlamlı sonuca erişilememesi beklenen bir sonuçtur. Yeni kamu işletmeciliği akımının etkisini birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de hissettirmesinden önce sektörler arasında ciddi değer ve tarz farklılıklarının olduğu ancak bahsedilen yeni kamu işletmeciliği akımı ile radikal farklılıkların yumuşadığı iddia edilmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın melez bulgular sunması doğal karşılanmaktadır.

Bu çalışmanın bazı orijinal noktalarının bulunduğu düşünülmektedir. Kamu ve özel sektör karşılaştırmasına yönelik yazın yurt dışında oldukça geniştir. Türk yönetim ve organizasyon ve kamu yönetimi yazınlarının ise bu konuya fazla ilgi göstermedikleri tespit edilmiştir. Bilindiği kadarıyla bu çalışma ulusal yazında, kamu ve özel sektör kıyaslaması yapan pek az sayıdaki çalışmalardan bir tanesidir. İkincisi, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında bu iki sektörün kıyaslamasını eğitim

yöneticilerini baz alarak görgül olarak yapan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın bir diğer orijinal noktası da budur.

Bu çalışmanın elbette bazı kısıtları da mevcuttur. Örneğin, grup büyüklüklerinin birbirinden oldukça farklı olması bu çalışmanın temel kısıtıdır. Öte yandan zaman içerisinde özel ve kamu eğitim örgütleri arasında bir yakınsama olup olmadığını daha doğru test edebilmek için zaman yayılı (longitudinal) veri toplanması ve ardından bu verilere uygun analizler yapılması daha uygun olabilirdi. Ancak bu çalışmada sadece belirli bir zaman diliminde anketler aracılığıyla toplanan verilerden yararlanılabilmektedir.

4.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre, özel ve kamu eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin ücret ile ilgili suallere verdikleri yanıtlar bağlamında, bu iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulgulanmıştır. Buna ilaveten anket uygulanırken gerçekleştirilen yüz yüze ve birebir görüşmelerde her iki sektördeki eğitim örgütü yöneticileri de maaşlarına yapılacak yıllık artışların motivasyonlarını müspet istikamette arttıracığında hemfikirdirler. Bu anlamda, ücretin yöneticilerin motivasyonunda mühim bir konuma sahip olduğu söylenebilir.

Özel ve kamu eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin ödül ile ilgili suallere verdikleri yanıtlar bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermedikleri bulgulanmıştır. Yöneticilerin muvaffakiyetlerinden ötürü maddi ve manevi ödüller alması, motivasyonlarını müspet istikamette etkilerken, iki sektör çalışanları arasında bu noktada görüş farklılığı bulunmamaktadır. Yöneticiler umumiyetle ödüllendirildikleri takdirde daha yüksek seviyede motive olmaktadır. Bu suretle örgütlerine katkıda bulunma ihtimali de artmaktadır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde ödüllendirme sistemlerinin güçlendirilmesinin motive edici bir sonucunun olması beklenebilir.

Özel ve kamu eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin terfi ile ilgili suallere verdikleri yanıtlar bağlamında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulgulanmıştır. Yöneticilerin buldukları pozisyonda yükselebileme imkânlarının olması, motivasyonlarını müspet istikamette etkilerken, iki sektör çalışanları arasında görüş farklılığı bulunmamaktadır. Yöneticiler daha üst pozisyonlara terfi edebilme imkânlarının bulunmasını motive edici bir durum olarak değerlendirmektedirler.

Yıllarını eğitim örgütüne vakfetmiş olan bir yöneticinin, zamanı gelince bir üst pozisyona terfi ettirilmesinin bu yöneticiyi mutlak anlamda motive edeceğine inanılmaktadır. Anketler uygulanırken gerçekleştirilen birebir ve yüz yüze görüşmelerde yöneticilerin bilhassa vurguladıkları bir diğer husus da terfi ve yükselmelerde hakkaniyetin sağlanması ve liyakate önem atfedilmesi gerektiğidir.

Eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilere istihdam güvencesi sağlanması ve yöneticilerin görevden uzaklaştırılma tedirginliğine kapılmamaları motivasyonlarını müspet istikamette etkilemektedir. Özel ve kamu eğitim örgütlerinde ter döken yöneticilerin iş garantisi ile ilgili suallere verdikleri yanıtlar bağlamında, bu iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulgulanmıştır. Gelecek garantisinin bulunması bireye daima mutluluk ve huzur sağlamaktadır. Bu güvencenin temini ister özel sektör olsun ister kamu sektörü, tüm örgütlerin çıkarına olacaktır.

Araştırmada, her iki sektörde çalışan yöneticilerin sosyal etkinlikler sayesinde motivasyonlarının müspet istikamette etkileneceği kanısına varılmaktadır. Örgütlerin sosyal yardımlara ve çalışanların aile fertleriyle birlikte dâhil olabilecekleri sosyal aktivitelere önem atfetmesi, yöneticilerin motivasyonuna mühim katkılarda bulunacaktır. Aynı zamanda yöneticilerin dâhil olduğu bu faaliyetler vasıtasıyla örgüt içerisinde takım ruhunu inşa etmek de mümkün olabilir.

Yöneticilere, örgüt içi ve dışı eğitim fırsatlarından faydalanarak kendilerini geliştirme fırsatı verilirse, yöneticiler yeteneklerinin gelişmesinden ve bu yeteneklerinden örgütün faydalanmasına şahit olmaktan memnuniyet duyarlar. Çünkü bu sayede içine gömülü oldukları örgüte ve topluma faydalı olabilecekleri kanaatine sahip olurlar. Araştırmada da, meslekleri ile ilgili eğitimler verilmesi hususunda özel ve kamu sektör yöneticileri arasında görüş farklılığı bulgulanmamıştır. Özel eğitim örgütleri yöneticileri, kamu eğitim örgütlerindekiyle nazaran bu görüşe daha yüksek oranda katılmaktadır.

Bu tez çalışmasının, Bursa ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin motivasyonlarını azamileştirmede ve daha verimli bir çalışma ortamı inşa etme hususuna yardımcı nitelikte bir bilgi kaynağı olacağı ve bu çalışmadan sonra yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Kalaycı, Ş.: (2005) , “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”, Asil Yay., Ankara, 404-405

Pekel, H. N.: (2001), “İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 34

TEZ

Ebeoğlu, A. (2014). **Özel Ve Kamu Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Motivasyon Düzeyi Üzerine Bir Araştırma** (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erişim numarası: 376557 Erişim veri tabanı: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=7y4wZKv9bAODGZYSBhTBdw&no=BlwkFJ1AA5eygDGqY74Kmw>