



A Study on Factors Influencing the Motivation of Anadolu Health High School Students

Nuray AVŞAR¹

Keywords

Motivation, success, relations, power, health high school.

Abstract

This research; Health High School students are to examine the factors that affect their motivation. In the study Mc Clelland's needs theory of motivation theory based on the success Motivation Test was applied. The data set obtained in the study, examining the relationship between motivation and demographic factors and success, relations, and power of individuals consumption levels comparisons were made. In the statistical analysis of the data obtained from the survey methods were used. In analyzing the data has benefited from, frequency, percentage, average, and standard deviation. Also ANOVA was used to investigate the significance of the relationship between motivation and demographic factors. The result of research that success, relations, and power which subgroup of motivation found a significant results of nurses, emergency medical technicians, radiology, medical secretaries and medical laboratory students.

Anadolu Sağlık Meslek Lisesi Öğrencilerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma

Anahtar

Kelimeler

Motivasyon, başarı, ilişki, güç, sağlık meslek lisesi.

Özet

Bu araştırma; Sağlık Meslek Lisesi öğrencilerinin motivasyonlarını etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada motivasyon kuramlarından Mc Clelland'ın başarı ihtiyacı kuramı esas alınarak öğrencilere Güdülenme Testi uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veri setiyle, demografik faktörler ile motivasyon arasındaki ilişkiler incelenirken kişilerin başarı, ilişki ve güç ihtiyacı düzeyleri ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde istatistiki yöntemler kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca demografik faktörler ile motivasyon arasındaki ilişkilerin anlamlılıklarını araştırmak için ANOVA kullanılmıştır. Araştırma sonucunda hemşire, acil tıp teknikeri, radyoloji, tıbbi sekreter ve tıbbi laboratuvar öğrencilerinin motivasyonun alt grupları olan başarı, ilişki ve güç düzeyine göre anlamlı sonuçlar bulunmuştur.

¹ Corresponding Author. Tıbbi Sekreterlik Bölüm Şefi ve Öğretmen, Ankara Etimesgut Mustafa Kemal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, nurayavsar71@gmail.com

1. Giriş

Motivasyon insan ilişkilerine yön veren en önemli olgulardan birisidir. Hangi türde olursa olsun bütün işletmelerin, kurum ve kuruluşların ortak hedefi insanların çabalarını, amacı gerçekleştirmeye doğru yoğunlaştırmaktır. Motivasyon kavramı kişiyi bir amaca doğru harekete geçiren psikolojik bir olgudur.

Teknolojinin hızla gelişmesi, toplumları bilgi toplumu haline getirmiş, toplumdaki en büyük güçlerden birisi bilgi olmuştur. Günümüzde çoğu insan bilgisi sayesinde para kazanır durumdadır. Birey hayatını kazanabilmek, geçim sıkıntısını bertaraf edebilmek için süratle teknolojinin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olmak zorundadır. Yoksa yokluk kapıda beklemektedir. Şüphesiz ki bilginin sistematik ve planlı olarak kazanıldığı yer okullardır.

Öğrenme durumlarının çoğunda öğrenci, sadece genel uyarılmışlık halinde değil, ayrıca güdülenmiş de olmalıdır. Güdülenme, ne kadar kuvvetli ise öğrenme o kadar çok ve kısa sürede gerçekleşir. Genel uyarılmışlık hali ile güdülenme arasında bir ilişki vardır. Başarılı sınıf öğretmenleri, yüksek derecede güdüleyici olmalarıyla ünlüdürler. Çünkü, öğrencilerinde yüksek düzeyde uyarılma oluşturabilirler. En üst düzeyde bir uyarılma, en üst performans için gereklidir (Küçükahmet, 2006: 176-177).

Okullarda meydana gelen öğrenme güçlükleriyle disiplin olaylarının önemli bir kısmının kaynağı motivasyonla ilgilidir. Bazı öğrenciler öğrenmeye karşı olumsuz tutumlar takınır, bunun neticesinde ise ilgisini ve ihtiyaçlarını başka kanallara yönlendirir. Öğrencilerin öğrenme ortamına katılımının sağlanması, öğrenmeyi bir ihtiyaç olarak görmesi ve öğrenme ortamına katılması öğrencinin sorumluluğudur. Öğrenme ortamına öğrencileri çekmek, onların öğrenmeye ihtiyaç duymasını sağlamak, sorumluluk geliştirmek, bu nedenle öğrenme için motivasyonu sağlamak okulun ve öğretmenlerin öncelik taşıyan görevlerinden biridir.

Öğrenmeye güdülenmiş öğrenciler, sınıfta derse istekli katılırlar, ödevlerini zamanında ve isteyerek yaparlar, okula severek gelirler, zorlukla karşılaştıkları zaman çaba gösterirler, öğretmeni dikkatle dinlerler, etkinliklere katılırlar. Kuşkusuz bu özelliklere sahip öğrencilerden oluşan bir sınıfta sorun çıkması zordur. Böyle bir sınıfa yönetmek çok kolaydır (Erden, 2001: 133).

Bu çalışmada motivasyon kavramı üzerine durulmuştur. Yine aynı şekilde motivasyon kavramının tanımına, önemine, sürecine ve araçlarına yer verilmiştir. Güdü ve güdü çeşitleri, ihtiyaçlar açıklanmıştır. Motivasyon teorileri kapsam ve süreç teorileri olmak üzere iki bölümde incelenmiştir. Bu iki yaklaşım çerçevesinde başlıca motivasyon teorileri ele alınmıştır. Daha sonra insan doğası hakkındaki görüşlere yer verilmiştir. İkinci bölümde genel tanımlara, eğitimde motivasyona ve öğrenme ile motivasyon arasındaki ilişki incelenmiştir. Son bölümde ise Anadolu Sağlık Meslek Lisesi öğrencilerinden anket yoluyla veri toplayarak öğrencilerin motivasyonlarını etkileyen faktörler ortaya konmuştur.

2. Motivasyon Kavramı

En basit anlamıyla motivasyon, insanların nasıl ve neden böyle davrandıkları sorusuna cevap vermeye çalışan bir olgu olarak algılanabilir. İnsanların günlük faaliyetlerinde sergiledikleri davranışların temelinde mutlaka itici bir güç vardır.

Bu itici güç; güdü, saik, dürtü ihtiyaç veya motive şeklinde nitelendirilebilir. Bundan hareketle, motivasyon; insan davranışlarının uyarılması, yönlendirilmesi ve pekiştirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Şimşek, 2001: 194).

Motivasyon “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermeleri” olarak tanımlanabilir (Koçel, 2010: 619). Motive olmuş bir bireyi harekete geçirmek ve hedeflere yönelik bir yönlendirmeye daha rahat ayak uyduracağı düşünülmektedir. Bu bağlamda motivasyon şirketler, okullar vb. kuruluşlarda bireyleri etkili ve verimli hale getirmek adına önemli bir olgudur (Dur, 2014: 5). Motivasyon kişileri davranışa yönlendiren istektir. Eğer kişiler istenilen davranışları gerçekleştiriyorlarsa motivasyon eksikliği vardır. Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları ve çaba göstermelerine motivasyon adı verilmektedir (Koçel, 2010: 620). İş görenleri işletme amaçlarına yaklaştırıcı, inandırıcı ve özendirici nitelikte yapılan tüm eylem ve uğraşlara motivasyon denebilir (Eren, 1993: 25).

2.1. Motivasyonun Önemi

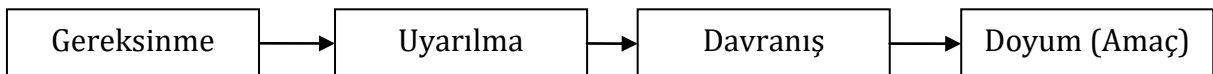
Motivasyon genel olarak, insan ve hayvan organizmasını davranışa iten, bu davranışların şiddet ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş mekanizmalarını içermektedir. Anahtar kavram olan güdü, tipik olarak davranışı belirli bir yöne doğru organize ettiği ve harekete geçirdiği kabul edilen iç şartları ifade etmek üzere kullanılır. Bu sebepten tepkilerin seçimi ve bu tepkilerin yapılmasındaki gayret, güdü tarafından belirlenir (Arık, 2000: 16).

Motivasyon kişilere yaşam doyumunu sağlar ve yaşam doyumunu iş doyumunu da içermektedir. İş yaşamında kaliteli bir gelişme için güdülenme önemlidir ve özellikle yöneticilere, çalışanları güdüleme konusunda önemli görevler düşmektedir. Çalışma hayatında motivasyon kavramı çok önemlidir. İşyerlerinde en çok karşılaşılan ve en önemli sorunlardan biri motivasyonsuzluktur. İşyerinde motivasyon ile performans yakından ilişkilidir, bu bağlamda işyerinde motive olmayan bireylerden performans göstermesi beklenmemelidir (Ünlü, 2013: 4). Güdülenmiş ile güdülenmemiş öğrenci davranışları arasında önemli farklar vardır. Güdülenmiş davranışların yönü bellidir, büyük bir enerji ile yapılır. Hareketlerde kararlılık, devamlılık ve ısrar vardır (Tüfekci ve Tüfekci, 2010; www.egitim.aku.edu.tr/motivasyondikkat2.pdf).

2.2. Motivasyon Süreci

Güdülenme, güdülerin etkisiyle eyleme geçme ve gerçekleştirme süreci olup, bu sürecin oluşmasında dört önemli aşamadan söz edilebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 41):

Şekil 1: Motivasyon Süreci



Motivasyon süreci, her zaman doyumla noktalanmayabilmektedir. Maslow, insanları “eksiklik” ve “gelişim” güdülenmeleri olarak iki grupta değerlendirmiş,

gelişim güdülenmesinde bireyin geliştikçe daha da güdüleneceğini ve asla doyuma ulaşamayacağını ifade etmiştir (Maslow, 2001; Aktaran: Birkan, 2009: 15).

Sonuç olarak güdülenme sürecinde, tatmin olmamış bir gereksinimi karşılayacağı düşünülen bir hedef oluşturulur ve hedefe götüreceği bir davranış biçimi gösterilir. Gereksinimler tatmin oldukça yeni ihtiyaçlar ortaya çıkar ve güdülenme döngüsü bu şekilde kendini yineler (Erol, 2007: 17; Tüfekci ve Tüfekci, 2013: 138-139).

2.3. Motivasyonda Özendirme Araçları

Eroğlu, (1982); insanı özel yaşamında ve iş yaşamında motive eden birçok faktör vardır. Örgütlerde adil başarı değerlendirme sistemi, ödüller, amaçlara yüklenen değerler, kişiyi motive eden faktörler arasındadır. Çalışanları motive eden faktörler, kişiden kişiye değişir. Kişilerin psikolojik yapıları, dolayısıyla onları motive edecek araçlar birbirinden farklıdır. Motivasyon araçlarını kullanırken, bireysel farklılıklar göz önünde tutulmalıdır (Özkuş, 2013: 56). Ödüllendirmenin bir etkileme aracı olarak kullanılabilmesi için etkilenmek istenen bireyin, söz konusu değişikliğin getireceği net kazancı görmesi gerekir. Gerçekleştirilmek istenen değişikliğin getireceği kazanç ya da sağlayacağı yarar, görülür nitelikte olduğunda, değişikliğin benimsenme olasılığı artar (Aydın, 2005: 324).

House ve Dessler' e göre (1974) Liderin ilk fonksiyonu çalışanların ruh halini olumlu etkileyerek motivasyonu, performansı ve iş memnuniyetini artırmaktır. Bunun için de hangi ödüllerin (yükselme, fazla maaş, tek başına çalışma veya sevdiği bir insanla birlikte çalıştırılmaları gibi) çalışanları güdüleyeceğini ve verimliliklerini artıracaklarını anlamalıdır (Sakallı, 2013: 97). Kişiyi, duruma ve örgüte göre değişen ve önem derecesi farklılık gösteren özendirme araçları mevcuttur. Genel kabul gören ve birçok araştırma sonucu saptanan özendirme araçları ekonomik araçlar, psiko-sosyal araçlar ve örgütsel araçlar olmak üzere üç grupta incelenmektedir.

2.3.1. Ekonomik Araçlar

İşletmeler karlarını maksimize etme amacını taşıırken, iş görenler de yaptıkları iş karşılığında hak ettikleri ücreti elde etmeye çalışırlar. İş görenleri çalışmaya iten en güçlü motivasyon kendisinin ve ailesinin yaşamını arzuladığı şekilde yürütebilmesini sağlayan ücreti elde etmektir. Motivasyonda ekonomik özendirme araçlarını; ücret, kara katılma, ödül verme ve ödeme paketleri, primli ücret olarak beş başlık altında incelemek mümkündür.

1. Ücret: Yöneticiler iş görenlerinden bekledikleri davranışlar gerçekleştiğinde onları parasal ödüllerle teşvik etme yoluna gidebilirler. Eğer bu ödüller, iş görenlerin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmişse motive edici etki yapacakları kesindir. Önemli bir yenilik, yaratıcı bir fikir, yetenek, yüksek performans, kalite, düşük devamsızlık ve kaza oranları gibi olumlu unsurlar ekonomik değer taşıyan ödüller için gayet iyi sebeplerdir. Bu tür ödüllendirmeler, diğer özendirme araçları gibi sınırlı bir geçerliliğe sahip oldukları için, dikkatli ve adil kullanılmadıkları ve bireyselleştirilmedikleri hallerde faydasız, hatta aksine zararlı bir unsur haline gelebilmektedir (Yıldırım, 2007: 23).

Kazanç (1997)'a göre; iş görenlerin ücrete ilişkin tutumları birbirinden farklı iki nedene dayanır. Bunlardan ilki kazanç sağlama, ikincisi ise yapılan işin hakkını almanın ödülü olarak iş tatmini sağlama isteğidir (İğdelipınar, 2013: 34).

2. Primli Ücret: Fazladan çalışma ve gayret sonucu oluşan tüm faydalar sadece üst yönetime veya hissedarlara giderse, çalışanlar bu durumu adaletsiz bulmaya baslar, isteklerini yitirirler ve islerini ihmal ederler. Bu yüzden asgari performansın üzerindeki bir başarıyı değerlendirmede işletmeler arasında farklı özendirici ücret sistemleri kullanılmaktadır. Bu değerlendirmeler genelde, zaman esası ve parça bası temeline göre yapılan hesaplamalar çeşitli prim sitemlerinin gelişmesini sağlamıştır. İş görenlere verimli çalışmaları ve üretimi artırma çabaları karşılığı primlerin verildiği bu tür sistemleri uygulamak oldukça güçtür. Primli ücret sistemi konusunda farklı görüşler mevcuttur. Kimileri bu tür ikramiyelerin aslında performansa zarar verdiğini düşünmektedirler. Bireysel performansa dayalı derecelendirmenin, kısa vadede performansı artırdığını, ancak uzun vadeli planlamayı mahvettiğini, iş görenleri korkuttuğunu, kaliteyi düşürdüğünü, iş kazalarını artırdığı, ekip çalışmasını yok ettiği ve düşmanlığa yol açtığı şeklinde sakıncaları olduğu savunulmaktadır (Yıldırım, 2007: 23).

3. Kara Katılma: İşgören moralinin olumsuz biçimde etkilenmemesi isteniyorsa, ekonomik gelişmeden doğan kazancın işletmede çalışan herkese açık bir şekilde ve dengeli olarak dağıtılması gerekir. Başka bir deyişle, her işgörenin aldığı ücret artışına katkısı arasında yakın bir ilişki kurulmalıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 151).

4. Ekonomik Ödüller: Çalışanları işe özendirmek ve işletmeye daha çok bağlanmalarını sağlamak amacıyla belirli başarı gösteren çalışanlar ekonomik ödüller verilerek motive edilebilir. İşletmede önemli bir buluş ya da yenilik öneren çalışanlara; sürekli üretim artışı, yüksek kalite, işe devamlı gelme, makine ve araçları iyi kullanma gibi faaliyetlerin karşılığında ekonomik ödüller verilebilir.

Bu konuda dikkat edilmesi gereken birinci nokta, verilmesi kararlaştırılan ekonomik ödülün zaman yitirmeksizin sağlanan başarıdan hemen sonra işgörene ödenmesidir. İkinci nokta ise, sağlanan başarı ya da getirilen öneri ile verilen ödül arasında bir orantının bulunmasıdır. Bu konuda gösterilen titiz uygulama, işgörenleri daha etkin çalışmaya, yeni buluş ve öneriler getirmeye özendirecektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 154).

2.3.2. Psikososyal Araçlar

Kişilerin motivasyonları üzerinde etkiye sahip olan psiko-sosyal faktörler vardır. Bu faktörler daha çok kişilerin iç dünyası ile ilgidir. Birçok araştırma psiko-sosyal açıdan motivasyonun örgütsel bağlılığı artırdığını belirtmektedir. Psiko-sosyal araçlardan bazıları şunlardır.

1. Takdir Edilme ve Olumlu Eleştiri: İş görenlere bağımsızlık ve özerklik tanındığı zaman, onların işlerinden duyduğu mutluluk ve memnuniyet arttırılmış olur. Çalışanın, örgüt içinde yöneticileri tarafından yazılı veya sözlü olarak övülmesi, tebrik ve takdir edilmesi önemli bir motivasyon öğesidir. Bu takdirin yalnızca yöneticilerden ve üstlerden değil, akranlardan, astlardan, vatandaşlardan ve iş sahiplerinden de gelebilir (Yılmaz ve Eroğlu, 2010; Aktaran: Özkul, 2013: 63).

2. Gelişme ve Başarıya Teşvik: Kendilerini ilgilendiren konularda daha çok söz sahibi olmak isteyen kişiler için yükselme psikolojik bir ödüldür. Gelişme ve yükselme çalışana kuvvetli bir prestij sağlar. Aynı zamanda yükselme, gelir düzeyinde bir artış anlamına gelir. Parasal ve psikolojik ödülleri kapsayan bir etmen olma özelliği bakımından yükselme, aynı tutardaki paranın hissettireceğinden daha olumlu bir etki meydana getirir (Eren, 1993; 324).

Başarılı olmak arzusu; insanların psikolojik olarak rahatlamalarına, kendilerine olan güven hislerinin artmasına, yeni başarılar için gayretlerinin doğmasına yol açar.

3. Çalışmada Bağımsızlık: Baykal (1978)'e göre ise bir kimse bağımsızlık içinde geliştiği takdirde, kendisinin bir kişi, grubun bir üyesi, bir eyler yapabilen ve grup içinde değeri olan bir eleman olduğunu hisseder (Özkul, 2013: 63).

4. Sosyal Katılım: İnsanlar bir sosyal gruba ait olma ve toplumda yer edinme ihtiyacı hisseder. Yönetim politikaları çoğu zaman bu çalışanların bu ihtiyacını göremez ve bu nedenle de çalışanlar kendi aralarında normal iş grupları dışında biçimsel olmayan gruplara ve sendikalara dahil olarak bu ihtiyaçlarını gidermeye çalışır. Günlük verimi ve iş akışını aksatmadan sosyal ilişkilerin gelişmesini mümkün kılarak veya çalışanların sosyal yönden kaynaşmalarına olanak vererek yöneticiler çalışanların memnuniyetinin, motivasyonunun ve bağlılığının artmasına yardım edebilir (Gümüş ve Sezgin, 2012; Aktaran: Yusein, 2013: 53).

5. Değer ve Statü: İşgören sadece gruba katılmakla doyuma ulaşmaz. Yöneticiler ve grup üyeleri tarafından takdir edilme, beğenilme ihtiyacını da hisseder ve kendisini başkalarıyla karşılaştırarak işyerindeki yerini ve rolünü saptamaya çalışır. Yönetici bir yandan çalışanı sosyal varlık olarak ele alıp, ona çeşitli gruplara katılma imkanı sağlarken, veya kimi gruplara katılmasını hoşgörüyü karşılarken, diğer yandan yaptığı işlere, önerdiği görüş ve düşüncelere değer vermelidir (Dirim, 2004: 18).

Çoğu kişi örgüt içinde saygınlık kazanmak, örgütte önemli ve etkili olmak, söz sahibi olmak, güçlü olmak, öne geçmek, yani sosyal statü kazanmak için çok çalışır ve çaba sarf eder. Çünkü, bir kişinin örgütte iş arkadaşlarından, astlarından ve üstlerinden gördüğü itibar, kişi için önemli bir motivasyon aracıdır.

6. Psikolojik Güvence: Çalışanların örgütlerine güven duyması önemli bir konudur ve bu güven duygusunu artırarak çalışanların motivasyonunu da artırmak mümkündür. Örgüt içinde nerede, kiminle çalışacağını, ne yapacağını ve ne ölçüde başarı elde edebileceğini bilen bir kişinin kendine olan güven duygusu artar, işi için daha çok çaba harcar. Bu güven duygusunu yaratan ise yöneticilerdir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011; Aktaran; Yusein; 2013: 55).

7. Sosyal Uğraşlar: Sosyal etkinlik olarak sportif uğraşlar, düzenlenen geziler ve eğlenceler sayılabilir. İşgörenlerin katıldığı sosyal uğraşların işletme tarafından desteklenmesi grup ruhunun gelişmesini özendirir. Boş zamanları değerlendirme, işçilerle işverenin kaynaşmasına yardımcı olur. Genel olarak değerlendirildiğinde sosyal etkinlikler, hangi konuda olursa olsun, işgörenleri işletmeye bağlayan, sevdiren ve özendiren geleneksel araçlar arasında sayılabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 83).

2.3.3. Örgütsel ve Yönetimsel Araçlar

1. Amaç Birliği: Yönetim, şirket amaçları ile çalışanların kişisel amaçlarını ortak paydada buluşturmak zorundadır. Bu sağlanamadığı takdirde iş ve kişisel motivasyonda başarı sağlanamaz. Çalışanları fiziksel, düşünsel ve duygusal yapılarıyla bir bütün olarak değerlendiren yönetici, önce işgörenin çalışma amaçlarını yakından tanımak ve davranış biçimlerini değerlendirmekle, işletmeye yararlı eleman kazandırma şansını elde eder (Dirim, 2004: 21).

2. Yetki ve Sorumluluk Dengesi: Yetki devri çalışanlar üzerinde olumlu etkiler oluşturan bir yöntemdir. Çalışanların kendilerini önemli hissetmelerini sağlar ve kendilerine güvenildiğini gösterir. Bu açıdan kişinin kendini geliştirmesi ve motive olması açısından önemli bir özendirici araçtır. Bununla birlikte kişiye belirli sorumluluklar verilmeli ve bu sorumlulukların yerine getirilmesi için belirli yetkilerin devredilmesi gerekir. Ancak yetkiler devredilirken sorumluluklar paylaşılır (Karaman, 2010; Aktaran: Yusein, 2013: 56).

3. Kariyer ve Yükselme Olanakları: Çalışan bireyler için kariyer ve yükselme olanakları da önem taşımaktadır. Henüz iş hayatına atılmamış veya yeni bir başlangıç yapmak isteyen bireyler, kendi kariyer planlarına uygun iş fırsatlarını öncelikle değerlendirecek, hatta bazı durumlarda bu tarz manevi faktörler ücret vb. dışsal faktörlerin önüne geçebilecektir.

İşini iyice öğrenip tecrübe kazanan bireye, işi bir süre sonra monoton gelmeye başlayacak ve bulunduğu mevkinin yetki ve sorumluluklarını yetersiz bulacaktır. Bu nedenle daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzulayacaktır. İlerleme olanağı tıkanan bireyin çalışma şevki azalacak ve motive olmakta güçlük yaşayacaktır (Eren, 1993: 330). Yükselme, performansın bir anlamda psikolojik olarak ödüllendirilmesidir. Bireye, önemli ölçüde bir prestij sağlar.

4. Çalışma Koşulları: Çalışan motivasyonunda işyeri çalışma koşulları da belirleyici olmaktadır. Bu konuda işletmelerin öncelikle olabildiğince güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmaları ve bunu muhafaza etmeleri gerekmektedir. Daha çok fiziksel koşulların algılandığı bu başlık altında, işyerindeki ışıklandırma, ısınma, havalandırma, gürültü, tercih edilen renkler, araç-gereç yeterliliği vb. konulardaki düzenlemelerin motivasyonu etkileyebileceği kabul edilmektedir (Fındıkcı, 2001; Aktaran: Birkan, 2009: 12). Çalışanların, hayatlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirdikleri dikkate alındığında, iyi çalışma koşullarının önemi de ortaya çıkmaktadır (Şimşek, 1999; Aktaran: Birkan, 2009: 12).

5. Kararlara Katılma: Yöneticinin çalışanları sadece kas gücünü kullanan kişiler olarak görmekten vazgeçip onları düşünen kişiler olarak görmesi gerekmektedir. Bunun için de belli durumlarda yönetime ve karar alma sürecine katılmalarını sağlamalı ve onları bu konuda teşvik etmelidir. Bu yöntemle işgörenler kendilerinin etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedir. Çalışanın görüşlerini almak göstermelik bir şekilde yapılmamalıdır. Fikirleri incelenmeli, uygun olanlar hayata geçirilmelidir. Fikirlerinin dikkate alındığını gören çalışanın işletmeye olan bağlılığı da artacaktır (Dirim, 2004: 24).

6. İletişim: İnsan, ilişkileri içinde sürekli yeniden tanımlanan bir varlıktır. Diğer insanlarla hiç ilişkisi olmayan bir insan düşünülemez. Başka bir deyişle demokratik

toplum yaratabilmek için, önce bireylerin kendi günlük yaşamlarında, diğer kişilerin görüşlerine saygılı ve hoşgörülü olmayı öğrenmeleri gerekir. İçeriği ne olursa olsun, bir sorunu çözmek için insanların düşünce alışverişinde bulunmaları, bir başka deyişle, iletişim kurmaları gerekir (Cüceloğlu, 2002: 13)

7. İş Genişletme: İş genişletme, çalışanların faaliyet alanlarını genişletmek demektir. İş genişletme ile çalışanlara aynı seviyede çeşitli görevler verilir. Çalışanın yaptığı işlemler sayı ve çeşitlilik bakımından arttırılırken, yapılan işin güclüğü, kişinin aldığı sorumluluk duygusu aynı kalmaktadır. İş genişletmede kişiye yaptığı işler dışında işler vererek motivasyon sağlamaya çalışılır. Çalışanın maaşında, özlük haklarında, statüsünde bir değişiklik olmaz.

Görüldüğü üzere, iş genişletme, bir dizi görevi yeni, daha kapsamlı ve daha ilginç bir iş haline getirmek için birleştirmek ve bir çalışana birden fazla işin sorumluluğunu vermektir. İş genişletmenin bir yolu, çalışana daha fazla görev ve sorumluluk vermektir. Böylelikle çalışan, zamanını daha verimli kullanmayı ve konsantrasyonunu arttırmayı öğrenir.

İş genişletmenin bir diğer yolu da çalışanın yetkisini arttırmak ve bunu ilgili tüm çalışanlara duyurmaktır. Özellikle güç ve kontrol ihtiyacı olan kişiler için bu çok etkili bir yöntemdir. İş genişletme, çalışanın işi sahiplenmesi, kendini işe adanması ve motivasyonu açısından teşvik edici bir yöntemdir (Anadolu Ü.Yayını No: 3022, Açık Öğretim F.Yayını No: 197).

8. İş Zenginleştirme: İş zenginleştirme yapılan bir işi büyüterek çalışanın planlama, yürütme ve değerlendirme ile ilgili faaliyetlerdeki düzeyini arttırmadır. Zenginleştirilen bir iş çalışana faaliyetin tamamını gerçekleştirmesine izin verir, çalışanın özgürlük ve bağımsızlığını artırır. Çalışanlar kendi performanslarını değerlendirebilme ve düzeltmeleri için geribildirim sağlar iş zenginleştirme ile ilgili bulgular devamsızlık ve işgücü devrini azalttığını ve iş tatminini artırdığını göstermektedir (Robbins ve Judge, 2012; Aktaran: Yusein, 2013: 58).

3. Eğitimde Motivasyon

Eğitim kurumlarında öğrencilerin bazılarının derse, konuya ya da karşılaşılan probleme çözüm üretmede istekli oldukları gözlenirken, diğer bazı öğrencilerin ise derslerde isteksiz oldukları, karşılaştıkları problemlere çözüm üretmede mücadele etme yerine daha çok kaçmayı seçtikleri görülmektedir. Öğrenciler arasındaki bu farkın oluşumuna etki eden etkenlerin başında isteklendirme gelir. Motivasyon, bireye enerji verip, davranış için istekli hale gelmesinde etkili olduğundan, öğrenme-öğretme sürecinin etkililiğini ön plana çıkaran en önemli faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Akbaba; 2006: 1).

Güdülenme öğrenme için gerekli ön şartlardan biri olmaktadır. Yeterince güdülenmemiş bir öğrenci, öğrenmeye hazır hale gelmemiş demektir. Öğrenciler genelde ilgi duydukları konuları daha kısa sürede öğrenirler. Öğrencilerin derslere daha çok dikkat ettikleri, ilgi duydukları, ödevlerini yaptıkları ve sınavlar için çalıştıkları zaman, motive oldukları söylenebilir. Öğrenci, motive olduğu ölçüde başarılı olmaktadır. Diğer bir ifadeyle; güdülenme ile başarı arasında pozitif bir ilişki vardır. Motivasyon, okuldaki öğrenci davranışlarının yönünü, şiddetini, kararlılığını ve eğitim ortamlarında istenilen amaca ulaşmada hızı belirleyen en

önemli güç kaynaklarından biridir. Okulda ve sınıfta gözlenen öğrenme güçlüklerinin ve disiplin olaylarının önemli bir kısmının kaynağı güdülenme ile ilgilidir (Akbaba; 2006:1).

Motivasyon, organizmanın belli bir işi yapması için ona verilen bir enerjidir. Bu enerji, organizmanın kendisinden kaynaklanabileceği gibi dışarıdan bir etki yoluyla da verilebilir. Örneğin, başarılı olmak isteyen bir öğrenci, okumak için ödev verilen kitapların dışındaki konuyla ilgili başka kitapları da okuyabilir. Ama bir başka öğrenci ise okuması gereken kitabı bile okumayabilir. Bu iki durumda öğrencileri kitap okumaya veya okumamaya yönlendiren, onların başarıya güdülenmiş olma dereceleri ile açıklanabilir (Işık vd.,2004: 113).

Araştırmalar, güdülenme ve başarı arasında kuvvetli bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Güdülenmedeki artış, öğretmen ve öğrencilerin okuldan daha çok haz duymalarına imkân sağlar (Öncü, 2004: 169). Motive olmuş öğrencide gözlenen bazı genel davranışlar şunlardır:

- Okula karşı pozitif düşünceye sahip olma ve okulu tatmin edici bulma.
- Güç görevlerde ısrarcı olma ve az sayıda yönetim problemlerine neden olma.
- Bilgiyi derinlemesine işleme.

Aynı zamanda, motive olmuş öğrenci, öğretmeni için önemli bir iş doyum kaynağı olduğu gibi sınıf işleyişine olumlu katkıda bulunur (Yüksel, 2004: 106). Yeterince güdülenmemiş bir öğrenci, öğrenmeye hazır hale gelmemiş demektir.

Öğrenme motivasyonu, öğrenen bireyin, öğrenme etkinliklerini anlamlı ve değerli bulması, bunlardan fayda sağlaması olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon eksikliği çoğu zaman ders çalışmadan uzaklaşmayı ve eğitim ile ilgili olmayan etkinliklere (arkadaşlarla zaman harcama, telefon görüşmeleri, televizyon izleme gibi) yönelmeyi beraberinde getirir. Bu durumdaki bir öğrenci için ders çalışmak, can sıkıcı bir uğraş haline gelebilir. Öğrenme motivasyonu, öğrenen bireyin, öğrenme etkinliklerini anlamlı ve değerli bulması, bunlardan fayda sağlaması olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon eksikliği ise çoğu zaman ders çalışmadan uzaklaşmayı ve eğitimle ilgili olmayan etkinliklere (arkadaşlarla zaman harcama, telefon görüşmeleri, televizyon izleme gibi) yönelmeyi beraberinde getirir. Bu durumdaki bir öğrenci için ders çalışmak, can sıkıcı bir uğraş haline gelebilir (Akbaba, 2006:348).

Motivasyon eksiklikleri, okulda öncelikle akademik başarının düşmesi, istenmeyen davranışlara yönelme ile kendini göstermektedir. Öğrenci etkinliklerde dikkatsizleşir, düşük notlar almaya başlar. Sınıf içi ve dışında istenmeyen öğrenci davranışları sıklıkla tekrarlamaya ve umursamaz tavırlar göstermeye başlar. Bireyi öğrenmeye sevk edecek önemli bir neden olmadıkça öğrenmeye karşı ilgi gelişmez. İnsanlar genellikle merak duydukları ve ilgi çekici buldukları konuları daha çabuk öğrenirler. Fakat, okuldaki bütün konuların öğrencinin ilgisini çekmesi beklenemez. Bu nedenle öğrenciyi güdülemenin yollarını bulmak asıl sorun haline gelmektedir (Selçuk, 2000: 210).

Sınıfta öğretmenle öğrenci arasındaki ilişkiler, öğrenmenin ve eğitimin temelini teşkil eder. Söz ve eyleme dayalı bu ilişkiler iyi ise, sınıfta olumlu bir öğrenme

atmosferi oluşur; ilişkiler kötü ise, sınıfın öğrenme giderek bozulur ve eğitim amacına ulaşamaz. Sınıftaki bir çok disiplin probleminin, öğretmenin katı otoriter davranışından ve “geleneksel güç dili”ni kullanmasından kaynaklandığı bilinmektedir (Ünal, 2010: 28).

Sınıfta öğrenci motivasyonunu etkileyen etmenler şunlardır; (Gürkan ve Gökçe, 1999: 168).

1. Öğretmen rolleri: Öğretmenin rehberlik ve danışmanlık rolü, bilgi kaynağı rolü, Öğretim yöntem ve teknik rolü ve düzen sağlayıcılık rolü.
2. Sınıfın örgütlenmesi: Sınıfın ve dersin örgütlenmesi.
3. Etkileşim: Sınıf içi etkileşim ve yerleşim düzeni.
4. Sınıf iklimi: Öğretmen-öğrenci ilişkileri, sözlü ve sözsüz iletişim, okul yönetimi, okul iklimi ve kültürü, okul-öğretmen-aile ilişkileri.

Öğrenci motivasyonu temelde, öğrencinin öğrenme sürecine olan katılma arzusu ile ilgilidir. Öğrenme en etkili şekilde birey öğrenmeye hazır olduğunda gerçekleşir. Öğrencilerin öğrenirken bir doyum, memnuniyet duymaları gerekir. “Öğretmenin, öğrencisine istenilen davranışları kazandırabilmesi ve etkili sınıf yönetimi becerisine sahip olabilmesi için öğrencilerin öğrenme motivasyonlarını yükseltmesi gerekir. Bunu sağlayabilmek için, öğrenciyi güdülemenin yollarının neler olduğunu bilmelidir.” (Küçükahmet, 2006: 182).

Motivasyon düşüklüğü gösteren öğrencilere öğretmen ve ailelerinin yakın ilgi göstermesi, yönlendirmesi, destek vermesi gerekmektedir. Sınıftaki istenmeyen davranışların önlenmesi ve giderilmesinde en önemli unsurlardan birisi öğretmenin bilgisi, becerisi ve yeterliliğidir. Öğretmen bu alandaki bilgi beceri ve yeterlilik durumuna göre uygun bir strateji belirleyip uygulayacaktır (Öğretmenlerin Sınıfta İstenmeyen Davranışların Önlenmesi ve Değiştirilmesine Yönelik Strateji Uygulamaları, Milli Eğitim Dergisi/2007/175 sayı).

En önemli motivasyon kaynağı, öğrencinin kendisinin öğrenme isteğinde kararlı olmasıdır. Öğretmen ne yaparsa yapsın, sınıftaki çalışmalar ne zaman ilgi göstereceğine, ne kadar zaman ayıracağına öğrenci kendisi karar verir. Bu nedenle, öğretmenin rolü, öğrencilerin hangi durumlarda harekete geçeceğini bilip, ona göre uyarıcı durumlarını yaratmak olmalıdır (Karaca, 2010: 30).

4. Araştırma

Bu araştırma, uygulaması yapılan Mustafa Kemal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi sağlık alanında okuyan öğrencilerin motivasyonlarını etkileyen faktörleri incelemeye yöneliktir.

Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 01/05/2014 tarihli ve 20880154/10.06/1736074 (2014/8 sayılı) Genelgesi ile 22 okul türü “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi” ile “Çok Programlı Anadolu Lisesi” adı altında yeniden yapılandırılmıştır. Anadolu Sağlık Meslek Liseleri de bu genelge ile Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi adını almıştır. Mustafa Kemal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde de sağlık alanında hemşirelik, ATT, radyoloji, tıbbi sekreterlik ve laboratuvar bölümü öğrencileri eğitim görmektedir.

Bu bölüm altı ana başlıktan oluşmaktadır. İlk kısımda araştırmanın konusu, ikinci kısımda araştırmanın amacı ve önemi belirtilmiştir. Üçüncü kısımda araştırmanın kapsamı ve yöntemi hakkında bilgi verilmektedir. Dördüncü kısımda veri analiz teknikleri yer almaktadır. Beşinci kısımda araştırmanın sınırlılıkları ve varsayımlarına yer verilmiştir. Son olarak altıncı kısım ise araştırma bulguları ve değerlendirmeden oluşmaktadır.

4.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Araştırmanın konusu Anadolu Sağlık Meslek Lisesi öğrencilerinin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin incelenmesidir.

Toplumumuzun daha sağlıklı bir biçimde yaşaması ve gerekli sağlık hizmetlerinin etkili olarak yapılabilmesi için hekim kadar, iyi yetişmiş yardımcı sağlık personeli de gerekmektedir. Toplumsal kalkınmaya uyumlu olarak gelişen sağlık hizmetlerinin gerektirdiği yardımcı sağlık personelinin yetiştirilmesi, sağlık meslek eğitiminin başlıca hedefidir. Yardımcı sağlık personelinin yetiştirilmesi görevi sağlık meslek liselerine verilmiştir. Son derece önemli bir meslek mensubu olacak Anadolu Sağlık Meslek Lisesi öğrencilerinin derslerini sevebilmesi ve başarılı olabilmesinin sağlanması oldukça önemlidir.

Bu araştırmanın genel amacı sağlık alanında eğitim gören öğrencilerin motivasyonlarını etkileyen faktörleri belirlemektir. Bu araştırmayla Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi Mustafa Kemal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde okuyan öğrencilerin görüşlerini almak ve motive olabilmeleri için etkili faktörleri inceleyerek motivasyonlarını arttırmalarını sağlayacak yöntemlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırma, öğrencilerin motivasyonlarını etkileyen faktörleri tespit etmek, açısından önem taşımaktadır. Böyle bir çalışmanın öğretmenlere motivasyon araçlarını kullanma ve motive etme konusunda yardım edeceğine inanılmaktadır. Daha ayrıntılı bir şekilde çalışmanın amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Öğrencilerin motivasyonlarını etkileyen faktörleri tespit etmek,
- Öğrencilerin demografik özelliklerinin motivasyon faktörleri ile ilişkisini belirlemek,
- Öğrencilerin okudukları bölüm ile motivasyon faktörleri arasındaki ilişkiyi belirlemek,
- Öğrencilerin başarı, güç ve ilişki ihtiyaçlarının düzeyini tespit etmek,
- Öğrencilerin başarı, güç ve ilişki ihtiyaçları düzeyi ile varsa demografik faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek,
- Öğrenci motivasyonu literatürüne katkıda bulunmaktır.

4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Araştırma, Ankara'nın Etimesgut İlçesindeki Mustafa Kemal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri ile sınırlandırılmıştır. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi ile güvenilir kabul edilen 300 anket kullanılmıştır. Elde edilen sonuçların evreni temsil edeceği varsayılmıştır. Araştırmada örneklem grubunun sorulara gerçekçi yanıtlar verdiği varsayılmaktadır.

4.3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın evreni, Ankara ili Etimesgut ilçesi Mustafa Kemal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 2014-2015 eğitim öğretim yılında okuyan öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla zaman ve maliyet tasarrufu sağlaması nedeniyle anket yöntemi kullanılmıştır. Anketlerin hazırlık aşamasında daha önce bu konuyla ilgili yapılmış tez ve bilimsel araştırmalarda kullanılan anketler incelenmiştir.

Anketi oluşturan Motivasyon ölçeği olarak Tengiz Üçok'un "Liderlik ve Yönetici Davranış Geliştirme, Testler ve Alistirmalar" kitabında yer alan Mc Clelland'ın Güdülenme Testi kullanılmıştır. Anket sorularından 1 ile 30 arasındaki maddeler için 5'li Likert kullanılmıştır. Maddelerden sadece 5. soru olumsuz, diğerleri ise olumlu sorulardır. Buna göre puanlama yapılırken "Hiçbir zaman" seçeneğine 1, "Nadiren" seçeneğine 2, "Ara sıra" seçeneğine 3, "Çoğunlukla" seçeneğine 4, "Her zaman" seçeneğine 5 puan verilmiştir. 5. soru ise tam tersi şekilde puanlanmıştır. Yüksek puan kişinin başarı, güç ve ilişki ihtiyacı düzeyinin yüksek olduğunu, düşük puan ise bu ihtiyaçlarının düzeyinin düşük olduğunu gösterir.

Anket soruları oluşturulurken iki öge dikkate alınmıştır. Bunlar; demografik faktörler ve motivasyon ihtiyaç düzeyleri unsurlarıdır. Söz konusu ögeler aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Ögeler ve Alt Grupları

Demografik Ögeler	Motivasyon
Cinsiyet	Başarı ihtiyacı düzeyi
Yaş	İlişki ihtiyacı düzeyi
Sınıf	Güç ihtiyacı düzeyi
Okuduğu bölüm	

Literatürde $n=N t^2 pq / d^2(N-1) + t^2 pq$ formülüne dayalı olarak evren büyüklüğüne göre örneklem hacminin ne olacağı Krejcie ve Morgan (1970) tarafından hesaplanmıştır (Ural ve Kılıç, 2005). Bu nedenle bu çalışmada örneklem hacmi Krejcie ve Morgan (1970) tarafından yapılan hesaplamalar dikkate alınarak belirlenmiştir. Sağlık meslek lisesinde toplam 900 öğrenci olduğundan araştırmanın evrenini 900 kişi oluşturmaktadır. Örnek hacim tablosu dikkate alınarak 300 kişi örneklem sayısı olarak belirlenmiştir. Anadolu Sağlık Meslek Lisesi'nde 10, 11 ve 12 olmak üzere 3 sınıf ve 5 farklı bölüm olduğundan hepsinin örnekleme dahil edilebilmesi için tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak her sınıftan 100 kişi ve her bölümden 60 öğrenci araştırmaya dahil edilmiştir.

4.4. Veri Analiz Teknikleri

Araştırmada ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasında elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırmanın kuramsal çerçevesi belirlenmiştir. Daha sonra ise ortaya konulan bu çerçeveden yola çıkılarak bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde genel motivasyon kuramları ikinci bölümde eğitim ve motivasyon üçüncü bölümde ise toplanan bilgilerin yorumlanması yer almaktadır.

Araştırma çalışması sonucu elde edilen verilerin girişi ve değerlendirilmesinde SPSS 16.0 paket programı kullanılmıştır. Öncelikle, Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır. Alfa değerinin 1'e yakın olması anketin güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 2'de görüleceği üzere, bu araştırmada Cronbach's Alpha

değeri 0,863 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, anketin yüksek derecede güvenilir olduğunu ve anket sonuçlarının iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Güvenilirlik istatistiği tablosu

Cronbach's Alpha değeri	Cronbach's Alpha Standart öğelere göre değeri	Madde sayısı
0,863	0,866	30

Ayrıca eğer bir madde anketten çıkarılsaydı güvenilirliğin nasıl değişeceğini görmek için tüm maddelere ilişkin güvenilirlik istatistikleri hesaplanmıştır. Bunlara ilişkin sonuçlar aşağıda yer alan tabloda görülmektedir. Tüm maddelerin Cronbach's Alpha değerinin 0,855 ile 0,869 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar, anketten herhangi bir soru çıkarılmasına gerek bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 3: Tüm maddelere ilişkin güvenilirlik tablosu

İfadeler	Madde çıkartıldığında ölçek ortalaması	Madde çıkartıldığında ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu	Karesi alınmış çoklu korelasyon	Madde çıkartıldığında Cronbach's Alpha
1. Takım çalışmalarından hoşlanırım.	110,38	210,042	0,379	0,485	0,860
2. Yetkiye saygı duyarım.	109,96	212,457	0,341	0,390	0,861
3. Belirli risklere girerim.	110,34	218,712	0,170	0,302	0,865
4. Saygınlığa (prestije) önem veririm.	109,49	215,609	0,303	0,336	0,861
5. Tek başıma çalışmaktan hoşlanırım.	111,40	222,455	0,033	0,296	0,869
6. Yaratıcı grup çalışmasından hoşlanırım.	110,12	208,690	0,413	0,422	0,859
7. Düzenli ve organize olmayı severim.	109,91	209,841	0,382	0,290	0,860
8. Her zaman başkalarına yardım etmeye hazırım.	109,66	212,271	0,404	0,374	0,859
9. Kendi hareketlerimden sorumluyumdur.	109,25	215,686	0,346	0,402	0,860
10. Kendimi bir birleştirici gibi görürüm.	110,26	207,984	0,488	0,403	0,857
11. Başkaları tarafından takdir edilmeyi beklerim.	110,22	208,941	0,390	0,391	0,859
12. Önemli projelere katılmaktan hoşlanırım.	110,24	203,633	0,540	0,393	0,855
13. Başkalarıyla etkileşmekten hoşlanırım.	109,94	207,689	0,463	0,391	0,857
14. Her zaman performansımı yükseltmeye çalışırım.	109,75	210,681	0,462	0,377	0,858
15. Kendimi bir girişimci gibi hissedirim.	110,41	208,150	0,461	0,388	0,857
16. Başkalarıyla çalışırken iletişime önem veririm.	109,63	211,250	0,489	0,437	0,857
17. Başkalarının işlerini iyi yönettiğine inanırım.	110,65	212,722	0,357	0,261	0,860
18. İşbirliğine önem veririm.	109,74	208,081	0,529	0,444	0,856
19. Zor görevlerden hoşlanırım.	110,38	208,725	0,394	0,349	0,859
20. Başkalarını yönlendirmeyi severim.	110,54	207,420	0,404	0,382	0,859
21. Başkalarının ihtiyaç ve beklentilerine saygı duyarım.	109,64	211,582	0,425	0,339	0,858
22. Etkin olmaktan hoşlanırım.	109,79	206,329	0,550	0,415	0,855
23. İnsanları bir proje etrafında bir araya getirmekte başarılıyım.	110,52	205,300	0,526	0,426	0,855
24. İyi yapılmış bir işin sonucunun doğru olarak fark edilmesinden hoşlanırım.	109,42	211,729	0,468	0,337	0,858
25. Arkadaşlığa değer veririm.	109,22	217,329	0,288	0,301	0,862
26. Kendi çalışma hedeflerimi seçmek isterim.	109,49	214,518	0,348	0,298	0,860
27. Liderliğin her türlü çalışma şartlarında önemli olduğuna inanırım.	109,82	209,898	0,411	0,279	0,859
28. Yaratıcı ve yenilikçiyimdir.	109,99	214,411	0,303	0,300	0,861
29. Başkalarına öğüt vermeyi severim.	110,64	213,856	0,241	0,308	0,864
30. Ne kadar başarılı olduğumu bilmek isterim.	109,57	212,520	0,416	0,349	0,859

Verilerin normal dağılıma uygunluğu Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi kullanarak bulunmuştur. Aynı verilerin homojenliği ise One Way Anova testi kullanılarak test edilmiştir. Bu testler sonucunda dağılımın normal olduğu ve varyansların homojen olduğu görülmüştür ($p>0,05$ olarak alınmıştır). Yüksek puan kişinin başarı, güç ve ilişki ihtiyacı düzeyinin yüksek olduğunu, düşük puan ise bu ihtiyaçlarının düzeyinin düşük olduğunu gösterir. Otuz adet anket önermelerinin dağılımı aşağıdaki gibidir:

Başarı İhtiyacı: 3, 5, 9, 14, 15, 19, 22, 26, 28, 30

İlişki İhtiyacı: 1, 6, 10, 11, 13, 16, 18, 21, 23, 25

Güç İhtiyacı: 2, 4, 7, 8, 12, 17, 20, 24, 27, 29

4.5. Bulgular

Sorulara verilen cevapların dağılımına frekans analizi yapılarak bakılmıştır. Daha sonra crosstabs (çapraz tablo) analizleri ile bulgular arası ilişkiler incelenmiştir. Çalışmaya konu olan çalışanlar ile ilgili verilere ilişkin frekans ve yüzdesel ifadeler elde edilmiştir. Cinsiyete göre sorulara verilen yanıtlar, sınıflar bazında sorulara verilen yanıtlar, öğrencinin okuduğu bölüm bazında sorulara verdiği yanıtlara ilişkin frekans tabloları aşağıda verilmiştir.

4.5.1. Cinsiyete Göre Motivasyona İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında araştırmaya konu olan katılımcıların cinsiyet bazında verilen cevaplara ilişkin frekans tabloları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: Cinsiyet bazında katılım sayısı

	Sayı	Yüzde
Kadın	197	65,7
Erkek	103	34,3
Total	300	100,0

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine göre dağılıma bakıldığında kadınların sayısının erkeklerin sayısının yaklaşık iki katı olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Cinsiyete göre motivasyon sorularına verilen cevapların dağılımı

SORULAR		Hiçbir zaman		Nadiren		Ara sıra		Çoğunlukla		Her zaman	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Soru 1	Kadın	20	76,9	31	72,1	52	68,4	56	64,4	38	55,9
	Erkek	6	23,1	12	27,9	24	31,6	31	35,6	30	44,1
Soru 2	Kadın	7	46,7	14	56,0	30	54,5	70	68,6	76	73,8
	Erkek	8	53,3	11	44,0	25	45,5	32	31,4	27	26,2
Soru 3	Kadın	8	80,0	24	66,7	85	72,6	47	61,0	33	55,0
	Erkek	2	20,0	12	33,3	32	27,4	30	39,0	27	45,0
Soru 4	Kadın	4	50,0	5	55,6	17	56,7	56	64,4	115	69,3
	Erkek	4	50,0	4	44,4	13	43,3	31	35,6	51	30,7
Soru 5	Kadın	9	60,6	25	59,5	49	60,5	56	75,7	58	65,9
	Erkek	6	40,0	17	40,5	32	39,5	18	24,3	30	34,1
Soru 6	Kadın	17	70,8	19	67,9	43	66,2	57	67,1	61	62,2
	Erkek	7	29,2	9	32,1	22	33,8	28	32,9	37	37,8
Soru 7	Kadın	12	60,0	13	56,5	37	66,1	43	61,4	92	70,2
	Erkek	8	40,0	10	43,5	19	33,9	27	38,6	39	29,8
Soru 8	Kadın	2	28	12	66,7	19	54,3	72	68,6	92	61,1
	Erkek	5	71,4	6	33,3	16	45,7	33	31,4	43	31,9

SORULAR		Hiçbir zaman		Nadiren		Ara sıra		Çoğunlukla		Her zaman	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Soru 9	Kadın	2	66,7	7	63,6	8	40,0	24	50,0	156	71,6
	Erkek	1	33,3	4	36,4	12	60,0	24	50,0	62	28,4
Soru 10	Kadın	11	73,3	23	60,5	55	67,1	64	66,7	44	64,7
	Erkek	4	26,7	15	39,5	27	32,9	33	34,0	24	35,3
Soru 11	Kadın	17	63,0	23	67,6	51	72,9	46	62,2	60	63,2
	Erkek	10	37,0	11	32,4	19	27,1	28	37,8	35	36,8
Soru 12	Kadın	14	53,8	24	63,2	47	69,1	54	72,0	58	62,4
	Erkek	12	46,2	14	36,8	21	30,9	21	28,0	35	37,6
Soru 13	Kadın	11	73,3	24	75,0	34	68,0	52	61,9	76	63,9
	Erkek	4	26,7	8	25,0	16	32,0	32	38,1	43	36,1
Soru 14	Kadın	4	44,4	6	46,2	29	60,4	83	73,5	75	64,1
	Erkek	5	55,6	7	53,8	19	39,6	30	26,5	42	35,9
Soru 15	Kadın	15	65,2	30	76,9	64	67,4	55	66,3	33	55,0
	Erkek	8	34,8	9	23,1	31	32,6	28	33,7	27	45,0
Soru 16	Kadın	2	50,0	8	57,1	20	54,1	73	62,9	94	72,9
	Erkek	2	50,0	6	42,9	17	45,9	43	37,1	35	27,1
Soru 17	Kadın	14	63,6	37	66,1	72	67,3	55	65,5	19	61,3
	Erkek	8	36,4	19	33,9	35	32,7	29	34,5	12	38,7
Soru 18	Kadın	5	62,5	12	54,5	21	55,3	59	56,2	100	78,7
	Erkek	3	37,5	10	45,5	17	44,7	46	43,8	27	21,3
Soru 19	Kadın	17	51,5	28	71,8	47	68,1	63	73,3	42	57,5
	Erkek	16	48,5	11	28,2	22	31,9	23	26,7	31	42,5
Soru 20	Kadın	27	60,0	27	71,1	58	70,7	43	69,4	42	57,5
	Erkek	18	40,0	11	28,9	24	29,3	19	30,6	31	42,5
Soru 21	Kadın	3	37,5	9	64,3	25	61,0	60	63,8	100	69,9
	Erkek	5	62,5	5	35,7	16	39,0	34	36,2	43	30,1
Soru 22	Kadın	6	46,2	7	36,8	27	60,0	66	69,5	91	71,1
	Erkek	7	53,8	12	63,2	18	40,0	29	30,5	37	28,9
Soru 23	Kadın	15	57,7	36	66,7	63	73,3	47	61,0	36	63,2
	Erkek	11	42,3	18	33,3	23	26,7	30	39,0	21	36,8
Soru 24	Kadın	2	40,0	6	54,5	14	51,9	50	64,9	125	69,4
	Erkek	3	60,0	5	45,5	13	48,1	27	35,1	55	30,6
Soru 25	Kadın	2	66,7	4	44,4	10	47,6	32	74,4	149	66,5
	Erkek	1	33,3	5	55,6	11	52,4	11	25,6	75	33,5
Soru 26	Kadın	3	60,0	8	80,0	23	56,1	39	53,4	124	72,5
	Erkek	2	40,0	2	20,0	18	43,9	34	46,6	47	27,5
Soru 27	Kadın	8	61,5	18	75,0	38	71,7	44	58,7	89	65,9
	Erkek	5	38,5	6	25,0	15	28,3	31	41,3	46	34,1
Soru 28	Kadın	9	90,0	16	80,0	55	65,5	58	66,7	59	59,6
	Erkek	1	10,0	4	20,0	29	34,5	29	33,3	40	40,4
Soru 29	Kadın	24	53,3	38	74,5	50	67,6	50	71,4	35	58,3
	Erkek	21	46,7	13	25,5	24	32,4	20	28,6	25	41,7
Soru 30	Kadın	1	25,0	5	41,7	26	52,0	51	66,2	114	72,6
	Erkek	3	75,0	7	58,3	24	48,0	26	33,8	43	27,4

Cinsiyete göre motivasyon etmenleri (güç, ilişki, başarı) bakımından kız ve erkek öğrenciler arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi (independent samples test) ile analiz edilmiştir. Buna ilişkin test tablosu (Tablo 6) aşağıda yer almaktadır.

Tablo 6: Cinsiyete göre motivasyon etmenleri istatistikleri

	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart sapma	Standart hata
Başarı	Kadın	197	3,7868	0,47705	0,03399
	Erkek	103	3,7359	0,56514	0,05568
İlişki	Kadın	197	3,8462	0,60638	0,04320
	Erkek	103	3,8262	0,64807	0,06386
Güç	Kadın	197	3,8127	0,56269	0,04009
	Erkek	103	3,6942	0,61641	0,06074

Independent Samples T Test tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerler başarı ihtiyacı için 0,412, ilişki için 0,791 ve güç için 0,095 olduğu görülmektedir. Başarı ihtiyacı için söz konusu değer (0,412), 0,05'ten büyük olduğu için kız ve erkek öğrenciler arasında başarı ihtiyacı bakımından istatistikî bakımdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. İlişki ihtiyacı için söz konusu değer (0,791), 0,05'ten büyük olduğu için kız ve erkek öğrenciler arasında ilişki ihtiyacı bakımından istatistikî bakımdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Güç ihtiyacı için söz konusu değer (0,095), 0,05'ten büyük olduğu için kız ve erkek öğrenciler arasında güç ihtiyacı bakımından istatistikî bakımdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

4.5.2. Sınıflara Göre Motivasyona İlişkin Bulgular

Katılımcıların sınıflar bazında verdikleri cevaplara ilişkin frekans tablosu görülmektedir.

Tablo 7: Sınıflara göre motivasyon sorularına verilen cevapların dağılımı

SORULAR		Hiçbir zaman		Nadiren		Ara sıra		Çoğunlukla		Her zaman	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Soru 1	10	8	8,0	15	15,0	29	29,0	33	33,0	15	15,0
	11	9	9,0	8	8,0	28	28,0	22	33,0	22	22,0
	12	9	9,0	20	20,0	19	19,0	31	21,0	31	31,0
Soru 2	10	4	4,0	5	5,0	16	16,0	38	38,0	37	37,0
	11	5	5,0	11	11,0	14	14,0	34	34,0	36	36,0
	12	6	6,0	9	9,0	25	25,0	30	30,0	30	30,0
Soru 3	10	2	2,0	14	14,0	35	35,0	34	34,0	15	15,0
	11	3	3,0	16	16,0	41	41,0	22	22,0	18	18,0
	12	5	5,0	6	6,0	41	41,0	21	21,0	27	27,0
Soru 4	10	3	3,0	2	2,0	8	8,0	27	27,0	60	60,0
	11	3	3,0	3	3,0	10	10,0	30	30,0	54	54,0
	12	2	2,0	4	4,0	12	12,0	30	30,0	52	52,0
Soru 5	10	2	2,0	15	15,0	27	27,0	26	26,0	30	30,0
	11	6	6,0	15	15,0	30	30,0	27	27,0	22	22,0
	12	7	7,0	12	12,0	24	24,0	21	21,0	36	36,0
Soru 6	10	9	9,0	5	5,0	21	21,0	30	30,0	35	35,0
	11	9	9,0	13	13,0	20	20,0	32	32,0	26	26,0
	12	6	6,0	10	10,0	24	24,0	23	23,0	37	37,0
Soru 7	10	7	7,0	7	7,0	24	24,0	16	16,0	46	46,0
	11	7	7,0	12	12,0	16	16,0	26	26,0	39	39,0
	12	6	6,0	4	4,0	16	16,0	28	28,0	46	46,0
Soru 8	10	1	1,0	8	8,0	7	7,0	36	36,0	48	48,0
	11	2	2,0	5	5,0	12	12,0	34	34,0	47	47,0
	12	4	4,0	5	5,0	16	16,0	35	35,0	40	40,0
Soru 9	10	2	2,0	6	6,0	9	9,0	13	13,0	70	70,0

	11	1	1,0	2	2,0	7	7,0	21	21,0	69	69,0
	12	0	0	3	3,0	4	4,0	14	14,0	79	79,0
Soru 10	10	7	7,0	13	13,0	27	27,0	33	33,0	20	20,0
	11	6	6,0	15	15,0	23	23,0	33	33,0	23	23,0
	12	2	2,0	10	10,0	32	32,0	31	31,0	25	25,0
Soru 11	10	9	9,0	12	12,0	26	26,0	29	29,0	24	24,0
	11	10	10,0	11	11,0	20	20,0	21	21,0	38	38,0
	12	8	8,0	11	11,0	24	24,0	24	24,0	33	33,0
Soru 12	10	8	8,0	16	16,0	29	29,0	22	22,0	25	25,0
	11	10	10,0	17	17,0	20	20,0	26	26,0	27	27,0
	12	8	8,0	5	5,0	19	19,0	27	27,0	41	41,0
Soru 13	10	6	6,0	9	9,0	15	15,0	31	31,0	39	39,0
	11	5	5,0	11	11,0	20	20,0	25	25,0	39	39,0
	12	4	4,0	12	12,0	15	15,0	28	28,0	41	41,0
Soru 14	10	3	3,0	1	1,0	18	18,0	35	35,0	43	43,0
	11	2	2,0	6	6,0	17	17,0	37	37,0	38	38,0
	12	4	4,0	6	6,0	13	13,0	41	41,0	36	36,0
Soru 15	10	10	10,0	17	17,0	28	28,0	32	32,0	13	13,0
	11	6	6,0	13	13,0	32	32,0	23	23,0	26	26,0
	12	7	7,0	9	9,0	35	35,0	28	28,0	21	21,0
Soru 16	10	2	2,0	8	8,0	14	14,0	31	31,0	45	45,0
	11	0	0,0	1	1,0	12	12,0	52	52,0	35	35,0
	12	2	2,0	5	5,0	11	11,0	33	33,0	49	49,0
Soru 17	10	9	9,0	20	20,0	31	31,0	33	33,0	7	7,0
	11	5	5,0	13	13,0	37	37,0	30	30,0	15	15,0
	12	8	8,0	23	23,0	39	39,0	21	21,0	9	9,0
Soru 18	10	3	3,0	8	8,0	14	14,0	30	30,0	45	45,0
	11	2	2,0	5	5,0	11	11,0	40	40,0	42	42,0
	12	3	3,0	9	9,0	13	13,0	35	35,0	40	40,0
Soru 19	10	14	14,0	16	16,0	23	23,0	29	29,0	18	18,0
	11	8	8,0	13	13,0	23	23,0	28	28,0	28	28,0
	12	11	11,0	10	10,0	23	23,0	29	29,0	27	27,0
Soru 20	10	16	16,0	16	16,0	29	29,0	17	17,0	22	22,0
	11	19	19,0	10	10,0	30	30,0	17	17,0	24	24,0
	12	10	10,0	12	12,0	23	23,0	28	28,0	27	27,0
Soru 21	10	1	1,0	6	6,0	13	13,0	26	26,0	54	54,0
	11	4	4,0	3	3,0	12	12,0	39	39,0	42	42,0
	12	3	3,0	5	5,0	16	16,0	29	29,0	47	47,0
Soru 22	10	6	6,0	6	6,0	13	13,0	33	33,0	42	42,0
	11	4	4,0	10	10,0	15	15,0	29	29,0	42	42,0
	12	3	3,0	3	3,0	17	17,0	33	33,0	44	44,0
Soru 23	10	8	8,0	17	17,0	32	32,0	26	26,0	17	17,0
	11	7	7,0	26	26,0	24	24,0	24	24,0	19	19,0
	12	11	11,0	11	11,0	30	30,0	27	27,0	21	21,0
Soru 24	10	4	4,0	3	3,0	6	6,0	23	23,0	64	64,0
	11	1	1,0	2	2,0	15	15,0	25	25,0	57	57,0
	12	0	0,0	6	6,0	6	6,0	29	29,0	59	59,0
Soru 25	10	0	0,0	2	2,0	4	4,0	15	15,0	79	79,0
	11	3	3,0	3	3,0	8	8,0	15	15,0	71	71,0
	12	0	0,0	4	4,0	9	9,0	13	13,0	74	74,0
Soru 26	10	1	1,0	4	4,0	10	10,0	23	23,0	62	62,0
	11	3	3,0	3	3,0	22	22,0	22	22,0	50	50,0
	12	1	1,0	3	3,0	9	9,0	28	28,0	59	59,0
Soru 27	10	3	3,0	10	10,0	20	20,0	20	20,0	47	47,0

	11	5	5,0	6	6,0	17	17,0	27	27,0	45	45,0
	12	5	5,0	8	8,0	16	16,0	28	28,0	43	43,0
Soru 28	10	3	3,0	10	10,0	27	27,0	33	33,0	27	27,0
	11	4	4,0	3	3,0	30	30,0	23	23,0	40	40,0
	12	3	3,0	7	7,0	27	27,0	31	31,0	32	32,0
Soru 29	10	17	17,0	22	22,0	22	22,0	24	24,0	15	15,0
	11	14	14,0	18	18,0	24	24,0	19	19,0	25	25,0
	12	14	14,0	11	11,0	28	28,0	27	27,0	20	20,0
Soru 30	10	0	0,0	5	5,0	17	17,0	21	21,0	57	57,0
	11	4	4,0	4	4,0	19	19,0	21	21,0	52	52,0
	12	0	0,0	3	3,0	14	14,0	35	35,0	48	48,0

Bu kez de motivasyon etmenleri ile öğrencinin sınıfı arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara ilişkin tablo aşağıdadır.

Tablo 8: Sınıflara göre motivasyon etmenleri istatistikleri

		N	Ortalama	Std. sapma	Std. hata	95% Güven aralığı		Min.	Max.
						Alt sınır	Üst sınır		
Başarı	10	100	3,7190	0,49903	0,04990	3,6200	3,8180	2,40	5,00
	11	100	3,7680	0,53084	0,05308	3,6627	3,8733	2,20	4,70
	12	100	3,8210	0,49529	0,04953	3,7227	3,9193	2,60	4,90
	Toplam	300	3,7693	0,50865	0,02937	3,7115	3,8271	2,20	5,00
İlişki	10	100	3,8290	0,66853	0,06685	3,6963	3,9617	1,40	4,90
	11	100	3,8220	0,59316	0,05932	3,7043	3,9397	1,80	4,90
	12	100	3,8670	0,60085	0,06009	3,7478	3,9862	2,10	5,00
	Toplam	300	3,8393	0,62000	0,03580	3,7689	3,9098	1,40	5,00
Güç	10	100	3,7450	0,60124	0,06012	3,6257	3,8643	1,60	4,90
	11	100	3,7670	0,58397	0,05840	3,6511	3,8829	1,50	4,90
	12	100	3,8040	0,56888	0,05689	3,6911	3,9169	2,10	5,00
	Toplam	300	3,7720	0,58340	0,03368	3,7057	3,8383	1,50	5,00

Tablo 9'da başarı ihtiyacının 3,8210 ortalama ile en çok 12. sınıf öğrencilerinde, 3,7190 ortalama ile en az 10. sınıf öğrencilerinde olduğu görülmektedir. İlişki ihtiyacının 3,8670 ortalama ile en çok 12. sınıf öğrencilerinde, 3,8220 ortalama ile en az 11. sınıf öğrencilerinde olduğu görülmektedir. Güç ihtiyacının 3,804 ortalama ile en çok 12. sınıf öğrencilerinde, 3,7450 ortalama ile en az 10. sınıf öğrencilerinde olduğu görülmektedir. Ancak bu farklılıkların rastlantısal mı yoksa gerçek bir gösterge mi olduğunu belirleyebilmek için Oneway ANOVA testi uygulanmıştır. Buna ilişkin tablo aşağıda verilmektedir.

Tablo 9: Sınıflara göre motivasyon etmenleri ANOVA testi

		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Başarı	Gruplar arasında	0,520	2	0,260	1,006	0,367
	Gruplar içinde	76,837	297	0,259		
	Toplam	77,358	299			
İlişki	Gruplar arasında	0,117	2	0,059	0,152	0,859
	Gruplar içinde	114,819	297	0,387		
	Toplam	114,936	299			
Güç	Gruplar arasında	0,178	2	0,089	0,260	0,771
	Gruplar içinde	101,587	297	0,342		
	Toplam	101,765	299			

ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerin başarı için 0,367 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,01'den büyük olduğu için, motivasyon etmenlerinden biri olan başarı ihtiyacı ile öğrencinin sınıfı arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerin ilişki için 0,859 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,01'den büyük olduğu için, motivasyon etmenlerinden biri olan ilişki ihtiyacı ile öğrencinin sınıfı arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerin güç için 0,771 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,01'den büyük olduğu için, motivasyon etmenlerinden biri olan güç ihtiyacı ile öğrencinin sınıfı arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

4.5.3. Okudukları Bölümlere Göre Motivasyona İlişkin Bulgular

Öğrencilerin okudukları bölümlere göre motivasyona ilişkin görüşleri incelendiğinde, tablo 10'da başarı ihtiyacının 3,911 ortalama ile en çok hemşirelik bölümü öğrencilerinde, 3,645 ortalama ile en az radyoloji bölümü öğrencilerinde olduğu görülmektedir. İlişki ihtiyacının 4,036 ortalama ile en çok hemşirelik bölümü öğrencilerinde, 3,735 ortalama ile en az att bölümü öğrencilerinde olduğu görülmektedir. Güç ihtiyacının 3,931 ortalama ile en çok hemşirelik bölümü öğrencilerinde, 3,635 ortalama ile en az att bölümü öğrencilerinde olduğu görülmektedir. Ancak bu farklılıkların rastlantısal mı yoksa gerçek bir gösterge mi olduğunu belirleyebilmek için Oneway ANOVA testi uygulanmıştır. Buna ilişkin veriler tablo 11'de verilmektedir.

Tablo 10: Bölümlere göre motivasyon etmenleri istatistikleri

		N	Ortalama		Std. sapma	Std. hata	95% Güven aralığı		Min.	Max.
			Alt sınır	Üst sınır			Alt sınır	Üst sınır		
Başarı	Hem.	60	3,9117	0,47446	0,06125	3,7891	4,0342	2,90	5,00	
	Att	60	3,6533	0,52673	0,06800	3,5173	3,7894	2,40	4,60	
	Rad.	60	3,6450	0,45002	0,05810	3,5287	3,7613	2,70	4,90	
	Tıb.Sek	60	3,8317	0,54009	0,06972	3,6921	3,9712	2,20	4,80	
	Tıb.Lab	60	3,8050	0,50905	0,06572	3,6735	3,9365	2,60	4,70	
	Toplam	300	3,7693	0,50865	0,02937	3,7115	3,8271	2,20	5,00	
İlişki	Hem.	60	4,0367	0,49368	0,06373	3,9091	4,1642	2,30	4,90	
	Att	60	3,7350	0,64855	0,08373	3,5675	3,9025	1,80	5,00	
	Rad.	60	3,7767	0,53816	0,06948	3,6376	3,9157	2,40	4,90	
	Tıb.Sek	60	3,8150	0,71113	0,09181	3,6313	3,9987	1,80	4,90	
	Tıb.Lab	60	3,8333	0,65811	0,08496	3,6633	4,0033	1,40	4,80	
	Toplam	300	3,8393	0,62000	0,03580	3,7689	3,9098	1,40	5,00	
Güç	Hem.	60	3,9317	0,48764	0,06295	3,8057	4,0576	2,70	4,90	
	Att	60	3,6350	0,56922	0,07349	3,4880	3,7820	1,60	5,00	
	Rad.	60	3,6450	0,53849	0,06952	3,5059	3,7841	2,60	4,80	
	Tıb.Sek	60	3,8983	0,68333	0,08822	3,7218	4,0749	1,50	4,90	
	Tıb.Lab	60	3,7500	0,57268	0,07393	3,6021	3,8979	2,10	4,70	
	Toplam	300	3,7720	0,58340	0,03368	3,7057	3,8383	1,50	5,00	

Tablo 11: Bölümlere göre motivasyon etmenleri ANOVA testi

		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
Başarı	Gruplar arasında	3,260	4	0,815	3,245	0,013
	Gruplar içinde	74,098	295	0,251		
	Toplam	77,358	299			
İlişki	Gruplar arasında	3,263	4	0,816	2,155	0,074
	Gruplar içinde	111,673	295	0,379		
	Toplam	114,936	299			
Güç	Gruplar arasında	4,610	4	1,153	3,500	0,008
	Gruplar içinde	97,155	295	0,329		
	Toplam	101,765	299			

ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer başarı için 0,013 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,01'den büyük olduğu için, motivasyon etmenlerinden biri olan başarı ihtiyacı ile öğrencinin bölümü arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer ilişki için 0,074 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,01'den büyük olduğu için, motivasyon etmenlerinden biri olan ilişki ihtiyacı ile öğrencinin bölümü arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

ANOVA tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer güç için 0,008 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer 0,01'den küçük olduğu için, motivasyon etmenlerinden biri olan güç ihtiyacı ile öğrencinin bölümü arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Güç ihtiyacı ile öğrencinin bölümü arasında anlamlı bir ilişki olduğu için bunun hangi bölümden kaynaklandığını görmek için bu kez de Post Hoc testlerden biri olan Scheffe testi uygulanmış ve aşağıdaki tablo elde edilmiştir. Tablonun incelenmesinden hemşirelik bölümünün güç ihtiyacının diğer bölüm öğrencilerinininkinden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Scheffe testi

Bölüm	N	Alfa için alt = .05
	1	1
Att	60	3,6350
Radyoloji	60	3,6450
Tıbbi laboratuvar	60	3,7500
Tıbbi sekreterlik	60	3,8983
Hemşirelik	60	3,9317
Sig.		0,094

Homojen alt gruplar için gösterilen araçlar

Harmonik Ortalama Numune Boyutu = 60.000

5. Sonuç ve Tartışma

Okullarda öğrenci motivasyonuna ne kadar önem verildiği, bu konu üzerinde ne kadar durulduğu ve motivasyonu sağlayan faktörlerin ne kadar uygulandığı gerçekten merak konusudur. Sonuçlar bize öğrencilerin nelere önem verdiğini açıkça göstermektedir. Bu sebeple, önemli görülen bu faktörlerin üzerinde

durulması başarı açısından kaçınılmazdır. Çünkü biz biliyoruz ki insanlar sevdikleri olay ve olgularda performanslarını en üst düzeyde gösterirler. Dolayısıyla motivasyonu sağlamak performansın artmasını sağlayacaktır. Bu da başarının artması demektir. Örneğin, fiziksel ortamın öğrenmeye uygunluğu öğrenci motivasyonunu artırıyorsa bunun sağlanması sonucunda öğrenci kendini daha rahat ve huzurlu hisseceğinden istekli ve bunun sonucunda da başarılı olacaktır. Ancak fiziksel ortam öğrenmeye uygun değilse rahat ve huzurlu olmayan öğrenci motive olamayacağı için yeterince başarı gösteremeyecektir. Bu bakımdan öğrencilerin pasif durumları karşısında da öğretmenler verdikleri derslerden zevk alamayacaklar ve buna bağlı motivasyonları düşecek ve etkisiz olacaklardır. Bu yüzden motivasyona verdiğimiz önem başarıya verdiğimiz önem olarak görülmektedir. Bu açıdan baktığımızda eğer öğrencilerden başarı bekliyorsak önce onları motive etmeliyiz.

Öğretmenlerin bu noktadaki en önemli görevi, öğrencileri en çok motive eden faktörleri belirlemek ve bunları dikkate almaktır. Bu tespitte en önemli kaynak bu çalışmada yapıldığı gibi öğrencidir, öğrencilere sorulan soruların cevaplarıdır.

Bu çalışmada öncelikle motivasyon kavramı ve önemi üzerinde durulmuş ardından motivasyon türleri açıklanmıştır. Daha sonra eğitimde motivasyon, motivasyon ve öğrenme, öğrenci motivasyonlarını etkileyen faktörler incelenmiştir.

Demografik faktörler ile motivasyon arasındaki ilişkiler incelenirken kişilerin başarı, ilişki ve güç ihtiyacı düzeyleri ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Çalışmada motivasyon kuramlarından Mc Clelland'ın başarı ihtiyacı kuramı esas alınarak öğrencilere Güdülenme Testi uygulanmıştır. Mc Clelland başarı, ilişki ve güç olmak üzere üç tür ihtiyaç üzerinde durmuştur. Kurama göre bazı insanlar belirli ihtiyaçlara daha fazla eğilimlidirler. Başarı ihtiyacı olanlar hep daha iyisini yapmak isteyen, yaratıcı, girişimci, ulaşabilecekleri hedefleri seçen kişilerdir. İlişki ihtiyacı olanlar beğeni ve takirden hoşlanan, başkalarıyla birlikte çalışmaktan hoşlanan iyi birer takım çalışanıdır. Güç ihtiyacı olanlar ise, başkalarını etkilemeyi ve yönetmeyi seven, güçlü olmaktan hoşlanan kişilerdir.

Cinsiyet dağılımına baktığımızda kadınların sayısının (%65,7) erkeklerin sayısının (%34,3) yaklaşık iki katı olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak öğrencilerin Sağlık Meslek Lisesi'nde okumaları gösterilebilir. Cinsiyete göre motivasyon sorularına verilen cevapların dağılımına baktığımızda genel olarak hiçbir zaman seçeneğinden her zaman seçeneğine doğru bir artış görülmektedir. Katılımcıların motivasyon düzeyi toplam puanlarının ağırlıklı olarak yüksek olduğu söylenebilir. Cinsiyete göre motivasyon etmenleri (güç, ilişki, başarı) bakımından kız ve erkek öğrenciler arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Bu ihtiyaçların cinsiyete göre değişiklik göstermediği anlamına gelmektedir.

Motivasyon etmenleri ile öğrencinin sınıfı arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir fark olup olmadığı incelendiğinde başarı ihtiyacının en çok 12. sınıf öğrencilerinde, en az 10. sınıf öğrencilerinde olduğu görülmektedir. İlişki ihtiyacının en çok 12. sınıf öğrencilerinde, en az 11. sınıf öğrencilerinde olduğu görülmektedir. Güç ihtiyacının en çok 12. sınıf öğrencilerinde, en az 10. sınıf öğrencilerinde olduğu görülmektedir. Yapılan ANOVA testi sonucunda bu farklılıkların anlamlı olmadığı görülmektedir.

Araştırma sonucuna göre hemşirelik bölümü ile başarı ve ilişki ihtiyacı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Fakat yapılan oneway ANOVA testi sonucunda hemşirelik bölümü öğrencileri ile güç ihtiyacı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Güç ihtiyacının hemşirelik bölümünde en üst düzeyde olduğu görülmektedir. Hemşirelik bölümünde güç ihtiyacının fazla olması, beceri, dikkat, bilgi istemesi ve kutsal bir meslek olması ile ilişkili görülebilir.

Güçlü olma ihtiyacı duyan kişi, çevresini kontrol etme, başkalarının davranışını şekillendirme, başkalarını yönlendirme sorumluluğu alma çabası içindedir. Bu kişiler, kendilerini lider ve karar veren kişi olarak görmek ister. Kendilerini göstermek için performanslarını hep yüksek tutarlar. Yöneticiliği iyi yaparlar. Liderliği kaybetmemek için çaba harcarlar. İşe veya okula devamsızlık yapmazlar. İlişki olma ihtiyacı duyan kişiler, başkalarından kabul görmeyi arzular. Başkalarının onayını almak önemlidir. Arkadaşlık, dostluk ilişkileri çok önemlidir. Başkalarını kırmak istemezler insancıldır. Başkalarının taleplerini karşılamak onlar için bir zevk kaynağıdır. Başarı ihtiyacı duyan insan, bağımsızlığı sever ve arzular. Kendi çevrelerini kendileri denetlemek isterler.

Radyoloji, ATT, tıbbi sekreterlik ve tıbbi laboratuvar bölümleri ile başarı, güç ve ilişki ihtiyacı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Başarı ihtiyacı en az radyoloji bölümü öğrencilerinde görülmektedir. İlişki ve güç ihtiyacı ise en az ATT bölümünde görülmektedir. Yapılan oneway ANOVA testi sonucunda bu farklılıkların anlamlı olmadığı görülmektedir.

Bu çalışma lise düzeyinde tek okulda yapılmıştır. Fakat aynı çalışma üniversite düzeyinde yapılabileceği gibi farklı okullarda uygulanarak karşılaştırmalarda yapılabilir. Farklı okul türleri ve bölüm türlerine uygulanarak bir değişim olup olmadığı ortaya konabilir. Ayrıca bu çalışmalarda motivasyonu etkileyen bir faktör olarak öğrenme ve öğretme stratejilerin, ölçme ve değerlendirme tekniklerinin etkisi de dahil edilebilir. Farklı okul ve bölümlerde motivasyonu etkileyen faktörler incelenerek eğitim öğretime önemli katkılarda bulunulabilir.

Kaynakça

- Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 343-361.
- Alan, U. (2006). Motivasyon Teorileri ve Motivasyonun İş Hayatı Üzerindeki Etkileri. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Arık, İ. A. (2000). Motivasyon ve Heyecana Giriş. Çantay Kitabevi. İstanbul.
- Aydın, M. (2005). Eğitim Yönetimi. Hatipoğlu Yayınları, 7. Baskı, Ankara.
- Başaran, B. (2004). Örgüt İçin İletişim ve Yönetime Katılma İlişkisinin Genel Memnuniyet Üzerine Etkisi Sektörel Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1982). Örgütsel Davranış. Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Yayınları No: 108, Ankara.

- Bilsel, M. A. (2013). Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarının Performans ve Motivasyonlarına Etkisi: Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Birkan, K. C. (2009). Çalışanların Motivasyonel Öncelikleri ve Bir Motivasyon Faktörü Olarak Liderliğin Önemi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2012). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7. Baskı, Ekinoks Yayın Dağıtım, Ankara.
- Cüceloğlu, D. (2002). Yeniden İnsan İnsana. 27. Basım, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Dirim, C. (2004). Kriz Döneminde Motivasyon Teorilerinin Geçerliliği ve Bir Uygulama. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dur, B. (2014). Lise öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyi ve Motivasyon Düzeyi ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erdem, A. R. (1997). İçerik Yönetimi ve Eğitim Yönetimine Katkıları. PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 3, 68-76.
- Eren, E. (1993). Yönetim Psikolojisi. Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Eren, E. (2004). Yönetim Psikolojisi. Beta Basım A.Ş. İstanbul.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (14), 67-79.
- Eroğlu, F. (2000). Davranış Bilimleri. 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Erol, O. (2007). Kamu Kesiminde Güdülenme ve Yönetici: Bir Kamu Kuruluşu Örneği. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yönetim Bilimleri Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Fidan, N. (1985). Okulda Öğrenme ve Öğretme. Alkım Yayınevi, Ankara.
- Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6 (2), 587-605.
- Güney, S. (2007). Yönetim ve Organizasyon. Geliştirilmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı Nobel Yayın, Ankara.
- Gürkan, T. ve Gökçe, E. (1999). Türkiye’de ve Çeşitli Ülkelerde İlköğretim. Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Işık, H., Aypay, A. ve Şahin, Ç. (2004). Sınıf Yönetimi. PegemA Yayıncılık, Ankara.
- İğdelipınar N. (2013). Çalışanların İş Tatmin Düzeylerine Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi. Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- İnceoğlu M. (1985). Gdleme Yöntemleri. Ankara Üniversitesi Basın Yayın Yüksek Okulu Yayınları, Ankara.
- Kaplan, M. (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan zendirme Araçlarının İş Gören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Karaca, G. (2010). Ortaretim Kurumlarında Görev Yapan Matematik ğretmenlerinin ğrenci Motivasyonuna Etkisi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karslıoğlu, G. (2011). İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve alışan Motivasyonu zerindeki Etkisi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kingır, S. ve Şahin, M. (2005). Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Koçel, T. (2010). İşletme Yöneticiliği. Genişletilmiş 12.Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Koparal, C., zalp, İ. (2013). Yönetim ve Organizasyon. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2944, Açık ğretim Fakültesi Yayını No:1900, 1. Baskı, Eskişehir.
- Kk Ahmet, L. (2006). Sınıf Yönetimi. Nobel Yayınları, Ankara.
- Milli Eğitim Dergisi (2007). Öğretmenlerin Sınıfta İstenmeyen Davranışların nlenmesi ve Değiştirilmesine Yönelik Strateji Uygulamaları.", 175, Ankara.
- Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 470, Ankara.
- nc, H. (2004). Motivasyon Sınıf Yönetimi. Nobel Yayınevi, Ankara.
- zdemir, Y. (2008). Ortaretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Danışman ğretmenlerinin ğrenci Motivasyonuna Etkisi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- zkul, Y. (2013). Örgüt İkliminin Motivasyon zerine Etkisi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2013.
- ztabađ, L. (1970). Psikolojide İlk Adım. İstanbul.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu alışanlarını Motive Eden Faktörler. C. . İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (2), 57-67.
- Peker, H. N. (2001). İşletmelerde Motivasyon Verimlilik İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tz, M. (2005). Örgütsel Psikoloji. Alfa Yayınları, Bursa.
- Sakallı, N. (2013). Sosyal Etkiler. İmge Kitapevi Yayınları, 4. Baskı, Ankara.

- Sardođan, M. (2004). Öğrencilerin Gúdülenmesi. Sınıf Yönetimi, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Saruhan, Ş. C. (2012). İşletme Yönetimi. Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi Yayını, 1. Basım, Eskişehir.
- Selçuk, Z. (2001). Gelişim ve Öğrenme. Nobel Yayınları, Ankara.
- Şahin, F. (2012). Büyük Adam Düşüncesinden Liderlikte Özellikler Kuramına Kavramsal Bir Bakış. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 13 (1), 141-163.
- Şimşek, M. Ş. (2001). Yönetim ve Organizasyon. Yenilenmiş 6. Baskı, Güney Ofset, Konya.
- Taşdemir, S. (2013). Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi. İdari Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Taşpınar, F. (2006). Motivasyon Araçlarının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İlindeki Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Entitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar.
- Tengilimođlu, D., Işık, O. & Akbolat, M. (2012). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Geliştirilmiş 6. Basım, Nobel Yayın, Ankara.
- Tüfekci, Ö. K. & Tüfekci N. (2010). Sağlık Pazarlamasında Değer Yaratma Aracı Olarak Müşteri/Hasta İlişkileri Yönetimi: Eğirdir Kemik Eklem Hastalıkları Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesinde Bir Uygulama. IV. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, 04-07 Şubat, Antalya.
- Tüfekci, N. & Tüfekci, Ö. K. (2013). Yükseköğretimde Örgütsel İletişim Eğilimlerinin Yüksek-Düşük Bağlam Ayrımı ile Ölçülmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Bir Araştırma. Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year: 2013/1, Special Volume on Office Management, 137-147.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2005). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ülker, A. (2001). Organizasyonlarda Motivasyon ve Bir Uygulama. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mezuniyet Tezi, Malatya.
- Ünal, S. (2010). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Matematik Öğretmenlerinin Öğrenci Motivasyonuna Etkisi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ünlü, S., Eroğlu, E., Ergüven, M. S. (2013). İş ve Yaşamda Motivasyon. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3022, Açık Öğretim Fakültesi Yayını No: 19741. Baskı Eskişehir.
- Yusein, R. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Motivasyon Arasındaki İlişki. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yüksel, G. (2004). Öğrenme İçin Motivasyon Sınıf Yönetimi. Asil Yayınevi, Ankara.

<http://www.egitim.aku.edu.tr/motivasyondikkat2.pdf>, Eriřim Tarihi: 15/05/2015.

<http://www.resulkurt.com/?artikel,8989/guc-ihdiyaci-takinti-haline-gelirse/ugur-tandogan>, Eriřim Tarihi: 10/05/2015.

<http://tr.wikipedia.org> Eriřim Tarihi: 10/05/2015.

<http://ebadersleri.com/ihdiyac-nedir/> Eriřim Tarihi: 10/05/2015.

www.egitim.aku.edu.tr Eriřim Tarihi: 15/05/2015.

Journal of Strategic Research in Social Science (JoSRess)

ISSN: 2459-0029

www.josress.com

Journal of Strategic Research in Social Science, 2015, 1 (1), 11-36.

2015 © All Rights Reserved