

Öğretmenlerin Çalışma Yaşamında GÜdülenme Düzeylerini Artıran Faktörlerin Önem Sırasının Belirlenmesi

Determining The Importance Order Of Factors Which Are Increasing The Motivation Level Of Teachers In Their Professional Life

Sait ÇÜM

Milli Eğitim Bakanlığı, Çerikli Atatürk Ortaokulu Çerikli/Delice/Kırıkkale

Nuri DOĞAN

Hacettepe Üniversitesi

İlk Kayıt Tarihi: 23.09.2014

Yayına Kabul Tarihi: 02.03.2015

Özet

Bu araştırmada, gerçekleştirilmeleri durumunda öğretmenlerin çalışma yaşamında güdülenme düzeylerini artıracak olduğu düşünülen faktörlerin güdüleyicilik bakımından önem düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma, 2013-2014 eğitim öğretim yılı içerisinde Ankara, Antalya, Burdur, İstanbul, Kırıkkale, Kocaeli, Muş, Sakarya, Şanlıurfa ve Van illerinde görev yapan 242 ilkokul, ortaokul ve lise öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. Öğretmenlerden ölçme aracıyla yer alan 10 faktörü, gerçekleştirilmesi durumunda onların çalışma yaşamlarındaki güdülenme düzeylerini en fazla artıracak olandan en az artıracak olana doğru sıralamaları istenmiştir. Sıralama verileri üzerinde yürütülen ölçekleme işleminin sonucunda güdüleyicilik bağlamında diğer faktörlerden belirgin derecede ayrılan iki faktörün öne çıktığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin çalışma yaşamında güdülenme düzeyini en fazla artıracak olan faktörün “öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artırmaya yönelik çalışmaların yapılması” faktörü olduğu; “maaş ve ücretlerin artırılması” faktörünün de ikinci sıraya yerleşerek önemli bir güdüleyici olarak öne çıktığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Çalışma yaşamında güdülenme, Öğretmenleri güdüleyen faktörler, Sıralama yargılarıyla ölçekleme*

Abstract

In this study it is aimed to determine the motivational level of the factors that is expected to increase the motivation level of teachers in case they are achieved by scaling the law of ranking rules. The research is conducted with 242 primary, secondary and high school teachers from Ankara, Antalya, Burdur, İstanbul, Kırıkkale, Kocaeli, Muş, Sakarya, Şanlıurfa and Van in Turkey in 2013- 2014 Academic Year. The scaling operation on the whole data collected from ranking of factors by teachers is made by using binary scaling method and calculations are made with fifth virial equation on the data matrix. It is found that two factors which differ from other factors in terms of

motivation distinguish. The most important factor which will increase the motivation level of teachers is "the attempts to increase occupational prestige", the second factor is "increasing wages". The other factors are found to take very approximate values.

Key Words: *Motivation at work, The factors that motivate teachers, Scaling with rank order judgment*

1. Giriş

İlk olarak 1880’li yıllarda İngiltere ve ABD’deki psikologların yazılarında görülen motivasyon sözcüğü (Keskin, 2008), latince ‘‘movere’’ fiilinden İngilizce’ye geçen ve hareket etmek anlamında kullanılan ‘‘to move’’ fiilinden türetilmiştir (Pintrich ve Schunk, 1996). İngilizcedeki ‘‘motive’’ ve ‘‘motivation’’ sözcüklerine karşılık ise Türkçede ‘‘güdü’’ ve ‘‘güdülenme’’ sözcükleri kullanılmaktadır. Harekete geçmek hedeflere ulaşmanın ilk koşuludur. Doğadaki nesnelere bir sebep olmadan hareketsiz durumdan hareketli duruma geçmemesi gibi, insan organizmasının da hareket edebilmesi, davranışta bulunması için bir takım sebepler gerekmektedir. İnsanı harekete geçiren sebep veya sebepler, aynı zamanda bu hareket ve tepkilere belirli bir yön, belirli bir hedef ve belirli bir hız da belirlemiş olmaktadır (Arık, 1996). Bu bağlamda güdü, bireyleri belirli yönlerde davranmaya yönelten bir güçtür. Güdülenme ise, temel bir psikolojik süreç olup istekleri, arzuları, ihtiyaçları ve ilgileri kapsayan geniş bir kavramdır (Cüceloğlu, 1994). Örgütsel açıdan ise güdülenme; örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmayı sürdürmelerini ve verilen görevleri istekle yerine getirmelerini sağlayan güçlerin veya mekanizmanın tümüdür (Pamukoğlu, 1999). Daha açık bir ifadeyle güdülenme, bireyin işine ve amacına kanalizasyonu, işini en iyi şekilde yapmak adına istekli olması durumudur (Yiğenoğlu, 2007). Alanyazında, ücret artırımı, gelecek güvencesi, kariyer olanağı, çalışma koşulları, sorumluluk, başarı, kendini gösterme olanağı, üstlerle ilişkiler, adalet, örgüt iklimi, bağımsızlık, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler gibi faktörler iş doyumunu ve güdülenme ile ilişkilendirilmektedir (Hopper, 1996; Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden ve Montalvan, 2002; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003; Srivastava, 2005; Keser, 2006). Söz konusu faktörlerin güdüleme konusundaki etkilerini açıklama bakımından çeşitli kuramlar bağlamında öne sürülen fikirler günümüzde önemli bir tartışma konusudur. Örneğin Herzberg, gerçekleştirmiş olduğu 12 araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak bireyin işe karşı tutumunu etkileyen faktörlerin güdüleyici faktörler ve hijyen faktörleri olarak ayrılması gerektiğini öne sürmüştür (Özkalp ve Kırel, 2001). Bu sınıflamaya göre ücret, iş ortamının fiziksel koşulları gibi faktörler hijyen faktörleri içerisinde yer almaktadır. Herzberg’e (2003) göre hijyen faktörleri var olduğu zaman, iş doyumunu hissine neden olmaz, sadece iş doyumsuzluğu hissini önleyebilir. Ona göre asıl işe güdüleyici faktörler: başarı, başarı nedeniyle itibar kazanma, işin kendisi, sorumluluk, gelişme ya da ilerlemedir. Hijyen faktörlerinin tersine güdüleyici unsurlar doğaları gereği çalışanların tutumları üzerinde daha uzun süreli bir etkiye sahiptir. Yurtdışı alanyazın incelendiğinde, Elizur, Borg, Hunt ve Beck’in (1991), sekiz farklı ülkede (Almanya, ABD, Hollanda, Macaristan, İsrail, Kore, Tayvan ve Çin) çalışanları güdüleyen unsur-

ları ve bunların önem sıralarını belirlemek amacıyla çeşitli mesleklere sahip 2.280 kişi üzerinde yaptıkları çalışma dikkat çekmektedir. Araştırmada, her bireyden 24 farklı güdüleyici unsuru önem sırasına göre puanlamaları istenmiştir. Başarma ve ilgi çekici bir işte çalışma en yüksek puanları alan güdüleyici unsurlar olmuşlardır. Ücret ise hiçbir ülkede üst sıralara yerleşmemiş, en yüksek önem sırasına Macaristan'da güdüleyici 5. unsur olarak ulaşmıştır (Aktaran: Toker, 2008). Diğer taraftan Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde, Öztürk ve Dündar'ın (2003) kamu çalışanlarını güdüleyen faktörleri araştırdığı çalışmada iş görenlerde maddi ödüllerin manevi ödüllere oranla daha çok güdüleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı'nın (2005), hastane başhekim yardımcıları üzerine yaptığı araştırmada ücret, iyileştirilmesi gereken unsurlar arasında yer almış, Çiçek (2009) ise iyi ve adil bir ücretin sınıf öğretmenlerini güdülemede önemli bir etmen olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Keser'e (2006) göre Herzberg'in kuramındaki güdüleyici faktörler ve hijyen faktörlerinin öncelik ve önem sırası ülkelere ve bölgelere göre değişim göstermektedir. Farklı mesleklere sahip bireylerin de güdülenme kaynakları farklılaşabilmektedir. Bu durum çalışanları güdüleyen faktörleri genellemenin oldukça güç olduğunu göstermektedir. Söz konusu nedenlerle çalışanları güdüleyen faktörleri doğru bir şekilde belirleyebilmek için farklı ülkeler ve meslek grupları için yapılan araştırmaların sayısının artması önem kazanmaktadır. Bu araştırmanın bu bakımdan önemli olduğu düşünülmektedir.

Eğitim örgütlerindeki performansın ve başarının artması dolayısıyla eğitim sistemindeki uzun vadeli gelişimin sağlanması bakımından da güdülenme konusu büyük önem taşımaktadır (Filak ve Sheldon, 2003). Öğretmenin işiyle olan yüksek seviyede sosyal etkileşimi, yüksek seviyede güdülenmiş olmasıyla büyük olasılıkla bağlantılıdır. Bu yüzden artmış bir öğretmen güdülenme seviyesinin daha yüksek öğrenci başarısına götüreceği fikri reddedilemez. Öğretmenlerin güdülenme düzeylerini artırmanın yollarını aramak bu bakımdan son derece önemlidir (Bishay, 1996). Amerikan Ulusal Eğitim Birliği tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin %25'inin işlerinden memnun olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Sweeney, 1981). Benzer şekilde Mertler (1992) ABD'de yaptığı araştırmada ilk, orta ve yüksekokul öğretmenlerinin %23'ünün mesleklerinden memnun olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Dahası, söz konusu çalışmada yer alan öğretmenlerin %34'ü kendilerine tekrar kariyer yapma fırsatı verilse, öğretmenlik mesleğini seçmeyeceklerini belirtmişlerdir. Portekiz'de yapılan bir araştırmada ise öğretmenlerin %50'sinden daha azının mesleklerine devam etme konusunda istekli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Jesus ve Conboy, 2001). Öğretmenler, tartışmasız şekilde ülkenin geleceği bakımından en etkili meslek grubudur. Bu nedenle, yapılan araştırmalardan öğretmenlerin işinden memnun olmadığı şeklinde sonuçların elde ediliyor olması oldukça rahatsız edicidir (Bishay, 1996). Bu durum öğretmenleri güdüleyen faktörlerin araştırılması ihtiyacını doğurmuştur. Fakat güdülenme konusunda öğretmenleri konu alan çalışmaların çok azı gelişmekte olan ülkelerin öğretmenlerini ele almıştır. Bu alanda yapılmış olan çalışmalar gelişmiş ülkelerden elde edilen bulgulardan geliştirilen kuramlara dayalıdır. Bu yüzden, gelişmekte olan ülkelere

daha fazla bilgi toplanması ve eldeki kuramsal varsayımların farklı kültürel ortamlarda ve farklı mesleki, sosyal ve ekonomik çevrelerde de test edilmesine ihtiyaç vardır (Garret, 1999). Yurtiçi alanyazın incelendiğinde öğretmenleri güdüleyen faktörlerin incelendiği çalışmaların az sayıda olduğu belirlenmiştir. Türkiye’de farklı hizmet bölgelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerin içinde buldukları koşullar birbirinden büyük oranda farklılık göstermektedir. Bu alanda, farklı gruplar üzerinde yürütülen araştırmaların sayısının artması öğretmenlerin gereksinimlerine yönelik daha doğru belirlemeler yapılabilmesi ve ulusal eğitim sisteminin iyileştirilmesine yönelik alınacak kararların doğruluğu bakımından önemlidir. Bu çalışmada, sıralama yargıları kanunıyla ölçekleme yöntemi kullanılmıştır. Sıralama yargıları kanunıyla ölçeklemede, uyarıcılar belirli bir nitelikte büyükten küçüğe ya da küçükten büyüğe doğru sıralanır ve her birine sıradaki yerine göre bir sıra sayısı verilir. Bu yöntem gözlemciyi, uyarıcılar arasında mümkün olan en büyük sayıda ayrımı yapmaya zorlar (Turgut ve Baykul, 1992). Bu tür bir sıralama, öğretmenlerin işe yönelik güdülenme düzeylerinin artırılabilmesi için öncelikle üzerinde durulması ve karşılanması gereken gereksinimlerin belirlenebilmesi bakımından önem taşımaktadır. Yapılan tartışmalar doğrultusunda bu çalışmada, gerçekleştirilmeleri durumunda öğretmenlerin çalışma yaşamında güdülenme düzeylerini artıracakları düşünülen faktörlerin, sıralama yargıları kanunıyla ölçeklenerek güdüleyicilik bakımından önem düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Türkiye’de öğretmenlere sunulmakta olan olanaklar, onları çalışma yaşamında güdüleme bakımından yeterli midir?
2. Öğretmenlerin, gerçekleştirilmeleri durumunda çalışma yaşamında güdülenme düzeylerini artırması beklenen faktörleri güdüleyicilikleri bakımından yerleştirdikleri önem sırası nasıldır?

2. Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, gerçekleştirilmesi durumunda öğretmenlerin işe yönelik güdülenme düzeylerini artıracakları düşünülen faktörler, öğretmenler tarafından kendilerini en fazla güdüleyecek olan faktörden en az güdüleyecek olana doğru sıralanmış böylece bu faktörlerin güdüleyicilik bakımından önem düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma, var olan bir durumun incelendiği ve değerlendirildiği bir araştırma olması bakımından betimsel bir araştırma niteliği taşımaktadır.

Çalışma Grubu

Bu çalışmanın çalışma grubu belirlenirken ulaşılabilecek maksimum çeşitliliğe sahip bir grubun oluşturulması amaçlanmıştır. Bu çalışmada araştırmacılar, sonuçları bir evrene genelleme kaygısı taşımamakla birlikte farklı durumların gruba dahil edilmesi ile evren değerleri hakkında ipuçları elde etmeye çalışmaktadır. Çeşitlilik gös-

teren durumlar arasında ne tür ortaklıkların veya benzerliklerin var olduğunun araştırılması amacıyla oluşturulan gruplar, alanyazında amaçlı örnekleme türleri arasında maksimum çeşitlilik örnekleme adı altında yer almaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011; Büyüköztürk ve ark., 2012). Bu doğrultuda araştırma, Ankara, Antalya, Burdur, İstanbul, Kırıkkale, Kocaeli, Muş, Sakarya, Şanlıurfa ve Van illerinde görev yapan 242 ilkök, ortaokul ve lise öğretmeni üzerinde yürütülmüştür. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerden bir bölümü il merkezlerinde bir bölümü de sözü edilen illere bağlı ilçe, kasaba ve köylerde görev yapmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin görev yerlerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcı öğretmenlerin görev yerlerine ilişkin dağılım

İl	İlçe/Kasaba/Köy	Sayı	%
Ankara	Haymana	15	6.20
	Kaş/Merkez	8	3.31
Antalya	Kaş/Çavdır	5	2.07
	Kaş/Kınık	11	4.55
Burdur	Merkez	49	20.25
İstanbul	Esenyurt	17	7.02
	Bahşılı	9	3.72
Kırıkkale	Sulakyurt	17	7.02
	Delice/Merkez	20	8.26
	Delice/Çerikli	17	7.02
Kocaeli	Çayırova	14	5.79
Muş	Merkez	12	4.96
Sakarya	Merkez	18	7.44
Şanlıurfa	Merkez	11	4.55
Van	Merkez	19	7.85
Toplam		242	100

Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin **49’u** ilkök, **168’i** ortaokulda ve **74’ü** lisede görev yapmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin yaşları ve görev yaptıkları yıllara ilişkin bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcı öğretmenlerin yaş ve görev sürelerine ilişkin dağılımlar

	Sayı	%		Sayı	%
	126	52.07	0-5	108	44.63
	70	28.93	6-15	82	33.88
Yaş	29	11.98	Görev süresi 16-25	35	14.46
	17	7.02	26 yıl ve üzeri	17	7.02
Toplam	242	100	Toplam	242	100

Veri Toplama Aracı

Araştırmada, katılımcılardan önem düzeyleri bakımından sıralanması istenen 10 güdüleyici faktörün yer aldığı bir ölçek kullanılmıştır. Kullanılan veri toplama aracının oluşturulması sürecinde öncelikle, alanyazında yer alan güdüleme kuramları ve bu kuramlar çerçevesinde ele alınan güdüleme araçları ile birlikte örgütsel güdülenme ve öğretmen güdülenmesi alanında yapılmış olan araştırmalar (Bishay, 1996; Tony, 2000; Mertler, 2001; Öztürk ve Dündar, 2003; Bennell ve Akyeampong, 2007; Erdoğan, 2007; Yiğenoğlu, 2007; Toker, 2008; Uz, 2009; Çiçek 2009) incelenmiştir. Daha sonra farklı bölgelerde görev yapan 18 öğretmenden gerçekleştirilmesi durumunda çalışma yaşamlarında güdülenme düzeylerini artırıcı faktörlerin neler olabileceğine yönelik görüş istenmiştir. Alınan görüşler üzerinde frekans analizi yapılarak öğretmenlerin en çok üzerinde durmuş olduğu ve ilgili alanyazınla paralellik gösteren 10 faktör belirlenmiştir. Bu faktörler şunlardır: Okulun fiziki koşullarının iyileştirilmesi, meslekte yükselme olağanının sağlanması, maaş ve ücretlerin artırılması, evrak işlerinin azaltılması, atama ve yer değiştirme süreçlerinde karşılaşılan sorunların çözülmesi, öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artırmaya yönelik çalışmaların yapılması, öğretim programlarındaki yoğunluğun azaltılması, öğrenci velilerine çeşitli konularda eğitim verilmesi, öğretmenlerin, eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve yönetimi süreçlerine katılmalarının (öğretmen özerkliği) sağlanması, eğitim teknolojilerine ve öğretim materyallerine erişim olanaklarının artırılması.

Belirlenen faktörler bir dil uzmanı tarafından kontrol edilmiştir. Alınan dönütler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmış ve söz konusu faktörler ölçme aracına alınmıştır. Ölçme aracında öğretmenlerden bu faktörleri, gerçekleştirilmesi durumunda onların çalışma yaşamlarındaki güdülenme düzeylerini en fazla artıracak olandan (1) en az artıracak olana doğru (10) sıralamaları istenmiştir. Ayrıca ölçme aracında, Türkiye’de öğretmenlere sunulmakta olan olanaklar sizi çalışma yaşamınızda yeterince güdüleyebilmekte midir? Sorusu sorulmuş ve öğretmenlere “evet” ve “hayır” şeklinde yanıtlanabilecek iki kategorili bir tepki kategorisi sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi, sıralama yargılarıyla ölçekleme yaklaşımlarından tam sıralama halinde ikili karşılaştırmalar yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiş; hesaplamalar, beşinci hal denklemi ile tam veri matrisi üzerinden yapılmıştır. Süreçte öncelikle, gözlemcilerin tümünün 10 özellik için yaptığı önem sıralamaları kullanılarak her bir özelliğin diğerlerinden kaç kez daha önemli olarak yargılandığına ait frekanslar hesaplanmış, oluşturulan matrisin sütun toplamları alınarak gözlemci sayısının karesine bölünüp oranlar matrisi elde edilmiştir. Daha sonra oranlar matrisindeki oran değerlerine karşılık gelen birim normal sapma değerleri hesaplanarak birim normal sapmalar matrisi (Z) elde edilmiş, matrisin sütun toplamları özellik sayısı olan 10’a bölünerek her bir özelliğe ait ölçek değeri hesaplanmıştır. Ölçekleme sonucu elde edilen bulguların yorumlanmasından önce, varsayımların karşılanma durumu ve ölçek değerleri

arasındaki iç tutarlılığın araştırılması amacıyla ortalama hata değeri hesaplanmıştır. Bu süreçte, gözlenen oranlar matrisi ile teorik oranlar matrisi farkının mutlak değeri alınarak mutlak hatalar matrisi elde edilmiş ve ortalama hatanın 0.004 olduğu belirlenmiştir. Hesaplanan ortalama hata, gözlenen değerlerle ampirik değerler arasındaki uyumun bir ölçüsünü vermektedir. Hesaplanan küçük ortalama hata değerleri için gözlemci yargılarının güvenilir olduğu, büyük ortalama hata değerleri için ise gözlemci yargılarının güvenilir olmadığı ya da modeldeki varsayımların sağlanmadığı ileri sürülebilir (Öğretmen, 2008). Bu doğrultuda elde edilen ortalama hatanın sıfıra yakın bir değer almış olması katılımcı yargılarının güvenilirliğine bir kanıt olarak sunulabilir. Fakat bu değer uyum derecesinin anlamlı olup olmadığına ilişkin bilgi vermemektedir (Turgut ve Baykul, 1992). Bu nedenle hata değerinin anlamlılığının testi için ki-kare istatistiği kullanılmıştır. Bu amaçla öncelikle, gözlenen oranlar ve teorik oranlar matrisleri üzerinde $q = \arcsin \sqrt{P} \sqrt{P}$ dönüşümleri yapılmış daha sonra ise dönüştürülmüş teorik ve gözlenen oranlar farklarının karesi matrisi hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen ki-kare değerinin 3.392 olduğu belirlenmiştir. Bu değer, 0.05 anlamlılık düzeyi ve 45 serbestlik derecesi için tablo değerini aşmamaktadır ($X^2 = 3.392 < X^2_{\text{Tablo } (0,05; 45)} = 61.656$). Bu bulgulardan hareketle, verilere ilişkin iç tutarlılığın ve sıralama yargıları yoluyla ölçeklemenin varsayımlarının sağlandığı; dolayısıyla elde edilen verilere uygulanan ölçekleme yönteminin uygun olduğu ileri sürülebilir.

3. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırma problemine ilişkin bulgular ve bulgulara dayalı olarak yapılan yorumlar araştırma sorularının sırasına uygun bir şekilde sunulmuştur.

1. Türkiye’de öğretmenlere sunulmakta olan olanaklar, onları çalışma yaşamında güdüleme bakımından yeterli midir?

Birinci araştırma sorusuna yanıt bulmak amacıyla öğretmenlere “Türkiye’de öğretmenlere sunulmakta olan olanaklar sizi çalışma yaşamınızda yeterince güdüleyebilmekte midir?” sorusu sorulmuştur. Öğretmenlerden alınan yanıtların frekansları ve yüzdeleri hesaplanmış elde edilen bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Türkiye’de öğretmenlere sunulmakta olan olanaklar sizi çalışma yaşamınızda yeterince güdüleyebilmekte midir? sorusuna verilen yanıtlara ilişkin dağılım

Yanıtlar	Sayı	%
Evet	3	1.24
Hayır	230	95.04
Boş	9	3.72
Toplam	242	100

Tablo 3 incelendiğinde, söz konusu soruya katılımcı öğretmenlerin üçü (%1.24)

evet yanıtı, 230'ü (%95.04) hayır yanıtı vermiş dokuz öğretmen ise (%3.72) soruyu yanıtızsız bırakmayı tercih etmiştir. Elde edilen bulgulardan, öğretmenlerin kendilerine sunulan olanakları yeterince tatmin edici bulmadıkları anlaşılmaktadır.

2. Öğretmenlerin, gerçekleştirilmeleri durumunda çalışma yaşamında güdülenme düzeylerini artırması beklenen faktörleri güdüleyicilikleri bakımından yerleştirdikleri önem sırası nasıldır?

İkinci araştırma sorusuna yanıt bulmak amacıyla öğretmenlerden, onların çalışma yaşamında güdülenme düzeylerini artıracığı düşünülen 10 faktörü, gerçekleştirilmesi durumunda kendilerini en fazla güdüleyecek olandan (1) en az güdüleyecek olana (10) doğru sıralamaları istenmiştir. Elde edilen veriler tam sıralama halinde ikili karşılaştırmalar yöntemi kullanılarak analiz edilmiş ve her bir faktör için ölçek değeri hesaplanmıştır. Elde edilen ölçek değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin sıralama yargılarına dayalı olarak elde edilen ölçek değerlerine ilişkin bulgular

	Ölçek değeri	Sırası
f. Öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artırmaya yönelik çalışmaların yapılması	0.000	1
c. Maaş ve ücretlerin artırılması	0.323	2
d. Evrak işlerinin azaltılması	0.788	3
İ. Öğretmenlerin, eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve yönetimi süreçlerine katılmalarının (öğretmen özerkliği) sağlanması	0.827	4
b. Meslekte yükselme olağanının sağlanması	0.890	5
a. Okulun fiziki koşullarının iyileştirilmesi	0.895	6
j. Eğitim teknolojilerine ve öğretim materyallerine erişim olanaklarının artırılması	1.001	7
e. Atama ve yer değiştirme süreçlerinde karşılaşılan sorunların çözülmesi	1.002	8
g. Öğretim programlarındaki yoğunluğun azaltılması	1.018	9
h. Öğrenci velilerine çeşitli konularda eğitim verilmesi	1.025	10

Tablo 4'te yer alan öğretmenlerin sıralama yargılarına dayalı olarak elde edilen ölçek değerleri incelendiğinde, gerçekleştirilmesi durumunda öğretmenlerin çalışma yaşamında güdülenme düzeyini en fazla artıracak olan faktörün f (öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artırmaya yönelik çalışmaların yapılması) olduğu görülmektedir. İkinci sıraya yerleşen c (maaş ve ücretlerin artırılması) faktörünün de önemli bir güdüleyici olarak öne çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca bu iki faktörün ölçek değerleri bakımından diğer faktörlerden belirgin şekilde ayrıldığı son sıralarda yer alan ölçek değerlerinin ise birbirlerine oldukça yakın değerler aldıkları görülmektedir. Gerçekleştirilmesi durumunda güdüleyici etkisi en az olacak olan faktörün ise h (Öğrenci velilerine çeşitli konularda eğitim verilmesi) faktörü olduğu belirlenmiştir. Çalışma kapsamında önem düzeyi bakımından öne çıkan faktörlerin varlığının öğretmenlerin güdülenme düzeylerini artırma konusunda olumlu, yokluğunun ise olumsuz etki

edeceği görüşü öne sürülebilir. Bu bağlamda söz konusu faktörlerin yokluğunun (yetersizliğinin) öğretmenler için çözülmesi gereken sorunlarla bağdaştırılması mümkündür. Benzer araştırmalarda öğretmenler için mesleğin saygınlığının azalması ve maaşların yetersizliği ile ilgili sorunların ön plana çıktığı görülmektedir (Kuzey, 2002; Gökırmak, 2006; Gündüz ve Can, 2011; Demir ve Arı, 2013). Çalışmadan elde edilen bulgular bu bakımdan benzer çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Fakat sözü edilen çalışmalarda okulların fiziksel koşulları ile atama ve yer değiştirme konusundaki sorunların da öğretmenler için ön plana çıkan sorunlar olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ise ilgili sorunlara yönelik a ve e faktörlerinin öğretmenlerin güdülenme düzeylerini artırma bakımından üst sıralarda yer almadıkları belirlenmiştir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada, gerçekleştirilmesi durumunda öğretmenlerin çalışma yaşamında güdülenme düzeylerini artırması beklenen 10 faktör, tam sıralama halinde ikili karşılaştırmalar yöntemiyle güdüleyicilik düzeylerine göre ölçeklenmiştir. Çalışmaya katılan 242 öğretmenin tümü dikkate alınarak yapılan ölçeklemede, güdüleyicilik bağlamında diğer faktörlerden belirgin derecede ayrılan iki faktörün öne çıktığı belirlenmiştir. Ölçek değerleri bakımından 10 faktör arasından ilk sıraya yerleşen faktör, “öğretmenlik mesleğinin saygınlığını artırmaya yönelik çalışmaların yapılması” faktörü olmuştur. Bu bulgu, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki azalan saygınlığının ve statüsünün öğretmenlerin işe yönelik güdülenmelerinin önünde bir engel oluşturduğunu göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki saygınlığının azalmasının öğretmenler için en rahatsız edici sorunların başında geldiğini gösteren araştırma sonuçlarını da desteklemektedir (Gündüz ve Can, 2011; Demir ve Arı, 2013). Toplumun öğretmenlik mesleğini algılama düzeyini belirlemek amacıyla Küçük ve ark. (2013) tarafından farklı meslek grupları üzerinde yapılan araştırmada, elde edilen bulgulardan hareketle, öğretmenliğin herkes tarafından yapılabilecek bir meslek olarak görülmesi durumunun mesleğin itibarını düşürdüğü ileri sürülmektedir. Akyüz’e (2001) göre ise, eğitimin statüsünün düşük olması öğretmenlerin statüsünü de olumsuz yönde etkilemektedir. Türkiye’de eğitime ve bilime yeterince değer verilmemesinin öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının düşük olmasının altında yatan önemli nedenlerden birisi olduğu gerçeği göz ardı edilemez. Tüm bunların yanı sıra öğretmen yetiştirme politikalarının da öğretmenlerin statüleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu unutulmamalıdır. Öğretmen yetiştirme programları, eğitim bilimlerini neredeyse tamamen dışta tutarak, öğretmenin, kendisini tamamen teknik becerilerle gerçekleştirebileceği bir mesleğe hazırlanmasına neden olmaktadır. Eğitim bilimleri birikimi kazanmayan öğretmen eğitimi bir bütün olarak kavrayamamakta ve kendisini vermekle yükümlü olduğu bilgileri belirli öğretim tekniklerini kullanarak öğrenciye öğretmeye çalışan ve görevini bununla sınırlı gören biri haline gelmektedir. İşin bütününe kavrayamamanın getirdiği yetersizlik öğretmeni toplumsal bağlamdan koparmakta ve onu düşük statülü bir çalışan haline getirmektedir (Kilimci, 2011). Üniversite ve okul işbirliği ile öğretmen yetiştirme sürecinin

gerçek eğitim durumlarıyla yani yaşamla daha iç içe sürdürülmesi öğretmen yeterliliği bakımından önemli kazanımların elde edilmesini sağlayabilir. Eğitimin piyasalaşması sürecinin de öğretmenin statüsü üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Bu süreçte öğrenciler hizmet alımı yapan bir müşteri gibi değerlendirilmekte, öğretmen, topluma önderlik eden aydın konumundan uzaklaşıp müşterileri memnun etmeye çalışan bir satıcı konumuna düşmektedir.

Öğretmenlerin çalışma yaşamında yeterince güdülenebilmeleri için statü ve saygınlık ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun konuya ilişkin faktörü ilk sıralarda değerlendirdiği göz önünde bulundurulduğunda, bu sorunun çözülmesi için atılacak adımların eğitim sistemimiz açısından son derece önemli olduğu söylenebilir. Hagemann (1997) toplumda önemli bir statü kazanmayı sağlayan en önemli araçlardan birinin para olduğunu öne sürer. Ona göre, maaşın miktarı komşular, arkadaşlar ve toplumdaki diğer gruplar arasında kişinin konumunu göstermektedir. Özellikle eğitim seviyesinin düşük olduğu toplumlarda ne yazık ki kişinin saygı görebilmesi, maddi durumunun iyi olmasıyla mümkün olabilmektedir. Gökırmak'ın (2006) araştırmasında yer alan öğretmenler, maaşların yetersizliğini sosyal statülerini en çok düşüren faktörler arasında bildirmişlerdir. Yaşam standartları düşük meslek sahiplerinin toplumda yüksek saygınlığa sahip olmaları zordur. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, ölçek değerleri bakımından en fazla güdüleyici olarak ikinci sıraya yerleşen faktörün "maaş ve ücretlerin artırılması" olması, ilk sıraya yerleşen faktörü de desteklemesi bakımından anlamlıdır.

Avrupa Komisyonu'nun (2014) raporunda belirtildiği üzere Türkiye'de tam zamanlı çalışan mesleğe yeni başlamış bir ilkokul öğretmenin yıllık geliri 11.737 avrodur. Bu rakam, Yunanistan'da 13.104, Slovenya'da 16.810, İtalya'da 23.048, İngiltere'de 25.123, Avusturya'da 29.802, Finlandiya'da 31.699, Hollanda'da 32.225, Danimarka'da 41.734, Almanya'da 42.891, Norveç'de 48.360, Liechtenstein'de 68.419, Lüksemburg'da ise 70.450 avrodur. Aynı rapor doğrultusunda, daha üst kademe eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler için de benzer bir sıralamadan söz edilebilir. Çalışma yaşamında güdüleyici olan etkenlere ilişkin olarak sıralanan faktörler içerisinde en tartışmalı olanı ücret veya maaştır. Tartışma, Herzberg ve arkadaşlarının, yaptıkları çalışmalardan elde ettikleri bulgular sonucunda, ücret veya maaşın uzun vadede bir güdüleyici olmadığını ileri sürmeleriyle başlamıştır (Herzberg, Mausner ve Synderman, 1959). Herzberg'in kuramına yönelik en yoğun eleştiri, ekonomik güdüleyici etmenlerin, özellikle de ücretin ikinci plana indirgenmiş olmasıdır. Herzberg'in araştırmalarını yürüttüğü ABD vatandaşları üzerinden elde edilen sonuçları bütün toplumlar için geçerli saymak pek doğru bir yaklaşım olmayacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Gelişmiş ülkelerde yapılan bazı araştırmaların, çalışanların işe güdülenmesinde takdir edilme, güven, adalet, başarı, özerklik gibi bazı faktörlerin paradan daha önemli görüldüğünü ortaya koymasının nedeni, bu ülkelerde çalışanların maddi açıdan belli bir doyum düzeyine ulaşmış olmaları ve psikososyal gereksinimlerini karşılamaya yönelik faktörlere yönelmeleri olarak açıklanabilir

(Sağlam ve Sağlam, 2005). Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre Türkiye’de maaş ve ücretler öğretmenler açısından güdüleyici bir faktör olarak işlerliğini korumaktadır. Yiğenoğlu da (2007) öğretmenlerin güdülenmelerini sağlayan etmenler üzerine yaptığı araştırmada, ücreti öğretmenleri güdüleme bakımından en önemli unsur olarak belirlemiştir. Maddi yetersizliklerden dolayı öğretmenler, kendilerini gerçekleştirme boyutunda içsel etmenlerle güdülenme aşamasına geçememektedirler. Bu bakımdan iki araştırmanın sonuçlarının benzerlik gösterdiği ileri sürülebilir. Yine de bu araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak Herzberg’in kuramının Türkiye’deki öğretmenlerin çalışma yaşamındaki güdülenme durumları ile tamamıyla çeliştiği görüşü ileri sürülemez. Böyle bir sonuca varabilmek için kuram doğrultusunda ölçme süreçlerini içeren daha detaylı araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Yapılan kuramsal tartışmaların yanı sıra bu araştırmanın ve farklı değişkenler üzerinden yürütülen başka araştırmaların bulgularının, öğretmenliğin ekonomik yönden cazip bir meslek haline getirilmesinin önemini ortaya koyması, bu durumun sorunun çözümü konusunda yetki sahibi olan kişi ve kurumlar için pratikte de dikkate alınması gereken bir durum olduğu gerçeğine dikkati çekmektedir. Bu çalışma, öğretmenlerin çalışma yaşamlarında güdülenebilmeleri bakımından öncelikli olarak ele alınması gereken faktörleri ortaya koymuştur. Benzer araştırmaların sayısının artması, öğretmenlerin güdülenmelerinin önündeki engellerin kaldırılması için odaklanılması gereken unsurları belirginleştirecektir. Bu anlamda, var olan sorunların çözümü için atılacak olan adımların toplumsal, siyasi ve ekonomik boyutlarıyla birlikte Türkiye’de yürütülen bilimsel çalışmaların sonuçları doğrultusunda belirlenmesi gerekmektedir. Öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmalarda görev bölgeleri aralarındaki farklılıklar kesinlikle göz ardı edilmemeli farklı yerlerde görev yapan öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentilerinin de farklılaşacağı unutulmamalıdır. Bu bağlamda farklı çalışma grupları veya örneklemeler üzerinde benzer faktörlerin güdüleyicilik düzeyleri araştırılabilir. Farklı kuramlar bağlamında ileri sürülen farklı güdüleyici faktörler çalışmalara dahil edilerek bu etmenlerin öğretmenler üzerindeki işlerliği araştırılabilir. Yapılan belirlemelere dayalı çözüm önerileri geliştirebilmek bakımından çeşitli problem durumları için nitel veya karma desenli çalışmalar ile öğretmenlerin gereksinimleri derinlemesine incelenebilir.

5. Kaynakça

- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 327-350.
- Akyüz, Y. (2001). *Başlangıçtan 2001’e türk eğitim tarihi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Arik, İ. A. (1996). *Motivasyon ve heyecana giriş*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Avrupa Komisyonu. (2014). *Teachers and school heads salaries and allowances in europe*. Brussels: Commission of the European Communities.
- Bennell, P. ve Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in sub-saharan africa and South asia*. Brighton: DFID.

- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *J. Undergrad Science*, 3(1), 147-154.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan insana*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Çiçek, Ö. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin motivasyon kaynakları*. Yayımlanmamış doktora tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, M. K. ve Arı, E. (2013). Öğretmen sorunları: Çanakkale ili örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(1), 107-126.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. ve Beck, I. M. (1991). The structure of work values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 90-126.
- Erdogmuş, B. (2007). *Değişik kademelerdeki eğitim işgövenlerini etkileyen güdüleme etmenleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Filak, V. F. ve Sheldon, K. M. (2003). Student psychological need satisfaction and college teacher: Course evaluations. *Educational Psychology*, 23 (3), 235-247.
- Garret, R. M. (1999). *Teacher job satisfaction in developing countries*. Londra: DFID.
- Gökırmak, A. (2006). *Öğretmen statüleri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Gündüz, Y. ve Can, E. (2011). Öğretmenlerin eğitim sistemi ve uygulamalarına ilişkin güncel sorunları algılama düzeylerinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 745-774.
- Uz, G. D. (2009). *İlköğretim okullarında görevli yöneticilerin kullandıkları güdüleme araçları ile öğretmenlerin güdülenme düzeylerinin ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Hagemann, G. (1997). *Güdülemenin El Kitabı* (Çev: Göktuğ Aksan). İstanbul: Rota Yayınları.
- Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (2003). *Harvard business review dergisinden seçmeler: Motivasyon (L. Aslan, Çev.)*. İstanbul: Mess Yayın.
- Hopper, J.R. (1996). Yönetimde Beşeri İlişkiler (Ö. Özkaya, Çev). *Hizmetçi Eğitim Dergisi*, 5(1), 63-80.
- Jesus, S. N. ve Conboy, J. (2001). A stress management course to prevent teacher distress. *The International Journal of Educational Management*, 15 (3), 131-137.
- Keskin, B. (2008). *Çalışanların performanslarını artırmada bir araç olarak motivasyon ve motivasyon teknikleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Kilimci, S. A. (Ed.) (2011). *Türkiye’de öğretmen yetiştirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kuzey, M. (2002). *Sınıf öğretmenlerinin bazı sorunları ve bazı çözüm önerileri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Küçük, S., Ürker, A., Adıgüzzelli, F., Adıgüzzelli, Y., Safa, M. ve Göktürk, T. (2013). Toplumun öğretmenlik mesleğini algılama düzeyi. *International Journal of Social Science*, 6(1), 1033-1045.
- Lusthaus, C., Adrien, M.H., Anderson, G., Carden, F. ve Moltalvan, P. (2002). *Organizational assessment: A framework for improving performance*. Ottawa: İADB.
- Mertler, C. A. (1992). *Teacher motivation and job satisfaction of public school teachers*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ohio State University, Columbus.
- Öğretmen, T. (2008). Alan tercih envanteri: Ölçeklenmesi, geçerliği ve güvenirliliği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 507-522.

- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Pamukoğlu, K. (1999). *Toplam kalite yönetimi ve motivasyon ağırlıklı bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Pintrich, P. ve Schunk, D.H. (1996). *Motivation in education*. New York: Printice-Hall.
- Sağlam, M. ve Sağlam, Ç. A. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Sabuncuğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Srivastava, S. K. (2005). *Organizational behaviour and management*. New Delhi: Sarup.
- Sweeney, J. (1981). Professional discretion and teacher satisfaction. *The High School Journal*, 65(1), 1-6.
- Toker, B. (2008). Motivasyonda kullanılan özendirme araçlarının iş doyumuna etkileri: Beş ve dört yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 8, 69-91.
- Tony, B. (2000). *The measurement of teacher motivation: Cross-cultural and gender comparisons* [bildiri]. Annual Meeting of the Society for Cross-Cultural Resarch. New Orleans.
- Turgut, M. F. ve Baykul, Y. (1992). *Ölçekleme teknikleri*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yiğenoğlu, E. (2007). *Orta öğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre mesleki etkinliklerindeki gütülenmişliklerini sağlayan etmenler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Extended Abstract

In this study it is aimed to determine the motivational level of the factors that is expected to increase the motivation level of teachers in case they are achieved by scaling the law of ranking rules. In accordance with this aim, the following questions are asked:

Are the opportunities provided for teachers in Turkey enough in terms of motivation?

How is the order of importance of the factors that are expected to increase motivation in working life in case they are achieved?

This study is a descriptive research in the sense that it is a study which examines and evaluates an existing situation. The research is conducted with 242 secondary and high school teachers from Ankara, Antalya, Burdur, Istanbul, Kırıkkale, Kocaeli, Muş, Sakarya, Şanlıurfa and Van in Turkey in 2013- 2014 Academic Year. Some of the teachers work in city center and some of them work in county, town and villages of these cities. 49 of teachers work in primary schools, 168 of them work in secondary schools and 74 of them work in high schools. While determining the work group it is aimed to create a group which has the maximum diversity. While the researcher does not have concern for population generalization.

In the process of developing the data collection tool, firstly the motivation theories and the tools dealt in the concept of these theories in the literature are examined. Also, the studies about the organizational motivation and teacher motivation are examined. 18 teachers working in different regions are interviewed and their opinions about what are the factors which increase motivation level. 10 factors that have parallelism with literature are determined by making frequency analysis on the opinions of teachers. (a) Improving the physical conditions of schools, (b) Giving promotion opportunity, (c) Increasing wages, (d) Reducing paper works, (e) Solving the problems of appointment and changing place. (f) Making attempts to increase teacher's prestige, (g) Reducing the heaviness of curriculum, (h) Educating parents on different subjects, (i) Making teachers take part in the process of planning, developing and managing the education, (j) Increasing opportunity to reach educational technology and teaching materials. It is demanded from the participants to sort motivational factors from the most effective to the least. Also, it is asked "Do the opportunities provided to teachers in Turkey motivate you enough?" and given them two choices questions – "yes-no". Three participants (1,24%) answer as "yes", 230 of which (95.04%) answer as "no" and 9 teachers(3.72%) give no answer to the question "Do the opportunities provided to teachers in Turkey motivate you enough?". It is understood from the findings that teachers do not think that provided opportunities are not enough motivational. The scaling operation on the whole data collected from ranking of factors by teachers is made by using binary scaling method and found that two factors which differ from other factors in terms of motivation distinguish. It is found that the most important factor which will increase the motivation level of teachers. The top factor in terms of scale values is "studying on increasing the prestige of teachers." This finding shows that decreasing prestige and state of teachers is an obstacle for motivation. This also supports the research results that decreasing the prestige of teachers is the most important problem for them. It is hard for whom have jobs with low standards to have high prestige. The second factor "increasing the wages" is also meaningful in terms of this concept as it supports the first factor. Teachers cannot come to the phase to get motivated internally because of their financial difficulties. It must be taken into consideration by the authorities that different studies on different variables show that teachership should be made an attractive profession financially.