

---

# Türkiye Eğitim Dergisi

(2020) Cilt 5, Sayı 1, s. 86-102

---

## On Yıl ve Üzeri Mesleki Kıdeme Sahip Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının İncelenmesi

Mustafa BAŞARAN\*

---

### Özet

10 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenlerinin mesleğe ilişkin motivasyonlarının incelenmesinin amaçlandığı bu araştırmanın yöntemi alan araştırmasıdır. Araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini İstanbul Esenler ve Fatih ilçelerindeki devlet okullarında çalışan ve 10 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu evrenden 212 sınıf öğretmenine ulaşılmış ve anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleğe ilişkin olumlu tutumlarının genel olarak orta düzeyde olduğu ve öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini başarılı hissettiği ancak eğitim sistemini veya çalıştığı kurumu başarısız buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca eğitim sisteminden, mesleğin zorluğundan, sosyal ve ekonomik durumdan kaynaklanan faktörler kendi aralarında kıyaslandığında, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını en çok düşüren nedenlerin eğitim sisteminden kaynaklandığı; bunu ekonomik şartlarının takip ettiği; mesleğin zorluğu ve sosyal nedenlerin ise diğer nedenlere göre daha az etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### Anahtar Kelimeler

İş Doyumu,  
Mesleki Motivasyon,  
Sınıf Öğretmenliği

### Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 28.01.2020

Kabul Tarihi: 18.05.2020

Elektronik Yayım Tarihi: 01.06.2020

DOI: 11..11111/ted.xx

---

\* Doç. Dr. Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı, mbasaran66@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-1684-5852

---

# The Professional Motivation Of 10 Years And Over Seniority Classroom Teachers

Mustafa BAŞARAN\*

---

## Abstract

Aim of this study is to research professional motivation of 10 years and over seniority classroom teachers. The method of this research is field study. In the study a questionnaire was used which was developed by the researcher. The universe of the study is classroom teachers who has been working for 10 years and over in the Istanbul Esenler and Fatih. 212 teachers were selected randomly and the questionnaire was applied. The results of study can be listed as follows: Teachers' positive attitude towards their profession is generally moderate. Teachers feel themselves as successful but they believe that the education system and their school are unsuccessful. The educational system is the most effective reason that reduce teachers' professional motivation. After this factor economic conditions of occupation, difficulty of the profession and social reasons comes respectively.

## Keywords

Job Satisfaction  
Professional Motivation  
Classroom Teaching

## About Article

Sending Date: 28.01.2020  
Acceptance Date: 18.05.2020  
Electronic Issue Date: 01.06.2020

DOI: 11..11111/ted.xx

---

## GİRİŞ

Mesleki başarı ve ulaşılan başarıyı sürdürme üzerinde mesleğe ilişkin motivasyonun etkili olduğu söylenebilir. Özellikle öğretmenlik mesleği gibi adanmışlık gerektiren mesleklerde yüksek bir motivasyon ve bu motivasyonun devamı önemlidir. Zira öğretmenliğin yüksek fedakârlık ve adanmışlık gerektiren ancak kimi zaman zorlu fiziki veya sosyal şartlarda yapıldığı, genellikle ekonomik olarak çok tatmin edici olmayan bir meslek olduğu da söylenebilir. Sınıf öğretmenliği söz konusu olduğunda mesleki şartların daha da ağırlaştığı söylenebilir. Ayrıca insani duyarlılığın da öğretmenlik mesleği açısından son derece önemli olduğu unutulmamalıdır. Bu sebepten öğretmenlik mesleğini seçen bireylerin, hizmet vereceği kişilere karşı yeterli bir duyarlılık düzeyine sahip, fedakâr ve adanmış olmaları gerekmektedir (Argon ve Ertürk, 2013; Prick, 1989; Yazıcı, 2009).

Öğretmenin verimliliği, kendisini işine motive edebildiği ölçüde ortaya çıkacaktır. Diğer bir deyişle öğretmenin öğrenci, aile, kurum ve sosyal çevre ile olan ilişkileri ile bilgi ve

---

\* Doç. Dr. Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı, mbasaran66@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-1684-5852

becerileri aktarmadaki başarısı da öğretmenin mesleki motivasyonuna bağlıdır. Öğretmenler ülkenin, eğitim sisteminin ve geleceğin şekillenmesinin en önemli unsurlarıdır. Bu sebepten bir eğitim sisteminin iyileştirilmesi öncelikle öğretmenlerin yetiştirilmesi ve sosyo-ekonomik durumların iyileştirilmesiyle gerçekleşebilir. Öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin kendine özgü zorluklarının yanında profesyonel iş hayatının zorluklarıyla da karşılaşmaktadırlar. Zira mal ya da hizmet, üretilen ne olursa olsun, işverenler ve tüketiciler (öğrenci velileri, MEB, kamu ve özel işletme sahipleri vb.) çalışanlardan (öğretmenlerden) üst düzeyde performans beklemektedir. Bu durumda ister istemez öğretmenler stres, verimlilik, iş doyumunu ve işle bütünleşme gibi alanlarda sorunlar yaşanabilmektedir (Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013). Tüm bu şartlar altında öğretmenlerin mesleğini yüksek bir motivasyonla sürdürebilmesi son derece önemlidir.

Latince faaliyete geçirme anlamında kullanılan “movere” kelimesinden türetilen motivasyonunun (Gökay ve Özdemir, 2010; Eccles ve Wigfield, 2002; Porter, Bigley ve Steers, 2003; Kara, 2008) özde aynı olmakla birlikte ilgili literatürde farklı tanımlarına rastlanmaktadır: Örneğin Güney’e (2011) göre motivasyon, kişiyi harekete geçirmek için etkileme ve isteklendirme; Emir ve Kanlı’ya (2009) göre ise, organizmanın dürtülerinin etkisiyle harekete hazır hale gelmesi ve amacına yönelik davranışta bulunması; amaca ulaştıktan sonra rahatlaması; Akbaba (2006), ise motivasyonu, insanı davranışa yönlendiren, davranışların şiddet ve enerji düzeyini etkileyen, davranışlara yön veren ve davranışların sürekliliğini sağlayan iç ve dış nedenler ve bunların işleyiş mekanizması olarak tanımlamaktadır. Mitchell (1987), ise motivasyonu, hedefleri belirleyen, yoğun, sabırlı ve amaca yönelik bir şekilde organizmayı harekete geçiren psikolojik bir süreç olarak tanımlamaktadır.

İnsanları harekete geçirme birdenbire ve kendiliğinden oluşacak bir olay değildir. Motivasyon daha çok bireylerin harekete geçmesini sağlayan hedefleriyle ilgilidir (Güney, 2011). Bu bağlamda motivasyonu kaynağına göre içsel ve dışsal kaynaklı olmak üzere sınıflandırmak mümkündür. Bireyin içsel ihtiyaçlara karşı geliştirdiği tepkilere içsel motivasyon denir. İçsel motivasyonun kaynağı bireyin içinden gelen merak, ilgi, bilme, anlama, yeterli olma gelişme vb. duygulardır. Dışsal motivasyon ise bireyin dışından gelen etkileri içermektedir. Dışsal motivasyon ise, içsel motivasyonun tersine ödül ve cezaya dayanmaktadır. Kişi, bir makam kazanma, terfi etme gibi amaçlarla hareket etmektedir. Başka bir deyişle, bireyi eylemin kendisi değil, eylemin kazandıracakları ilgilendirmektedir (Akbaba, 2006; Ergün, 2011).

Motivasyon, insanların yaşama isteğini artıran; bireyin yapacağı işte başarılı olmasını sağlayan ve çalışanların performansını doğrudan etkileyen bir güçtür. Ayrıca motivasyon bireylerin toplumsal hayatta başarılı olmalarını sağlayan faktörlerin başında gelmektedir (Ayık ve Ataş 2014; Özdemir ve Muradova, 2008). Sosyal yaşantı kadar iş yaşantısında da başarı için motivasyon oldukça önemlidir. Zira motive edilen birey işini zevkle yapmakta ve bu da hem kendisinin hem de kurumun verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir (Güney, 2011; Receptoğlu, 2012).

Mesleki motivasyonla ilgili olarak incelenmesi gereken diğer bir kavram da iş doyumudur. Bireyin mutlu, başarılı ve üretken olabilmesinin en önemli gereklerinden biri olan mesleki doyum, işinin kişiye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan tatmin olma duygusudur. Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinmelerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını

istemektedirler (Silah, 2005). Öğretmenler için iş doyumu, “öğretmenin öğrencilerine ve okuluna ilişkin tutumları” yahut “öğretmenin işine ilişkin duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk” olarak tanımlanabilir (Akçamete, Kamer ve Sucuoğlu, 2001; Vural, 2004).

İlgili literatür incelendiğinde bir kurumda iş doyumları yükseldikçe çalışanlar, işyerinde daha sağlıklı ve daha mutlu olmakta; mutluluğunu iş dışına taşıyıp, yaşamın diğer alanlarında da tedricen mutlu olmaya başlamaktadır. İş doyumu işe devamsızlığı azaltmakta, çalışanların gönüllü olarak çalışma davranışları artmakta, mesai arkadaşlarıyla iletişimleri gelişmekte ve verimlilikleri artmaktadır. Ters durumlarında ise, yabancılaşma, işin anlamsızlaşması, saldırgan tepkiler, olumsuz iletişim tarzı, değişime direnç, huzursuzluklar, yoğun dedikodu, işi geciktirme, verimsizlik, kurallara uymama ve benzeri birçok olumsuz sonuç ortaya çıkabilmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2014; Rhodes, Nevill ve Alan, 2004). Yapılan araştırmalara göre bir meslek grubu olarak sınıf öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri Yaş, kıdem, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum, çalışılan okulun fiziksel koşulları, öğrencilerle ilişkiler, öğretmenlerle ilişkiler, üst yöneticilerle ilişkiler, kendi düşüncelerini uygulama fırsatı, tatiller, ekonomik güvence, ücret, çalışma koşulları, kişisel ilgileri gerçekleştirme, çalışma saatleri, işin niteliği, yükselme olanağı, denetim, iş güvenliği, kişiliğe saygı ve takdir edilme olarak örneklendirmek mümkündür (Altınkurt ve Yılmaz, 2014; Gamsız, Yazıcı ve Altun, 2013; Vural, 2004). Bu araştırmada ise küçük yaştaki öğrencilerle uzun süre çalışmak durumunda kalan mesleki kıdemi 10 yıl ve üzeri olan sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarını düşüren nedenlerin ortaya çıkarılması; bu faktörlerin hangi alanlarda yoğunlaştığı ve motivasyon üzerinde etkili olan değişkenlerin tespiti amaçlanmıştır.

## YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi ile ilgili bilgi verilmiştir.

### Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntemi, olayları ve olguları doğal koşulları içerisinde incelemeyi hedefleyen alan araştırması yöntemidir. Bu araştırmalar örneklem grubunun gerçek hayatlarındaki davranışlarını ortaya çıkarmaya çalışır bu sebepten laboratuvar araştırmalarında olduğu gibi bir kurgu yahut yapaylık söz konusu değildir. Sonuçlar genel olarak betimsel istatistik tekniklerle gösterildiği için bu araştırmalara betimsel araştırma da denilebilir (Balcı, 2004; Karasar, 2003; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu araştırmada öğretmenlere ait demografik özelliklerle öğretmenlerin mesleki motivasyonları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için alan araştırması yaklaşımlarından ilişkisel tarama kullanılmıştır.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul Esenler ve Fatih ilçelerinden bulunan devlet ilkokullarında görev yapan 10 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu evrenden basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilip kendilerine ulaşılan 212 sınıf öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu örnekleme yöntemi evreni oluşturan deneklerin sosyo-demografik özellikler açısından kümeleşme göstermediği diğer bir deyişle evrenin araştırmanın özellikleri açısından homojen bir yapıda olduğu evrenlerde bulunan her birimin/bireyin örneğe seçilme şansı birbirine eşit olduğu bir örnekleme yöntemidir (Balcı, 2004; Karasar, 2003; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu öğretmenlerden 44’ü kadın (%20,8) 168’i (79,2) erkektir. Örneklem alınan sınıf

öğretmenlerinin 64'ü (% 30,2) 11-15 yıl; 64'ü (%30,2) 16-20 yıl ve 84'ü (%39,7) ise 20+ yıl mesleki kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin 44'ü (%20,8) ön lisans mezunu iken 160'ı (%78,5) lisans ve 8'i (% 3.5) ise yüksek lisans mezunudur. Ayrıca öğretmenlerin 152'si (%71,1) sınıf öğretmenliği bölümü mezunu iken 60'ı (%28,3) diğer bölümlerden mezun olmuştur. Son olarak örnekleme dahil edilen sınıf öğretmenlerinin 180'i (%84,9) bir eğitim sendikasına üye iken 32'si (%15,1) bir eğitim sendikasına üye değildir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin mesleğe ilişkin tutumlarını ve mesleki motivasyonlarını düşüren nedenleri belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen bir envanter kullanılmıştır. Envanter üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde sınıf öğretmenlerinin demografik bilgilerinin (yaş, cinsiyet) tespiti amacıyla hazırlanan sorular; ikinci bölümde sınıf öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin tutumlarının tespiti amacıyla hazırlanan bir tutum ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşüren faktörlere ilişkin sorulardan oluşan anket bulunmaktadır.

Envanterin ikinci bölümünde ise öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumu belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen likert tipi üçlü derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, "katılmıyorum", "kararsızım" ve "katılıyorum" seçeneklerinden oluşmaktadır. Verilen cevaplar, olumlu ifadeler için katılmıyorum'dan katılıyorum'a 1'den 3'e doğru puanlar verilerek, olumsuz ifadeler için ise tam tersi bir puanlama ile kodlanmıştır. Kapsam geçerliliği sınıf öğretmenliği alanında uzmanlığını tamamlamış iki ve doktorasını tamamlamış bir alan uzmanının görüşleri alınarak sağlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği için, 80 sınıf öğretmeni ile pilot uygulama yapılmıştır. Bu uygulama sonucunda elde edilen verilerle yapılan faktör analizinde toplam varyansın %55.342'sini açıklayan tek faktör ortaya çıkmıştır. Maddelerin tamamının faktör yükleri .45'ten fazladır. Tutum ölçeğinin güvenilirliğini sağlamak amacıyla yapılan testte Cronbach Alfa katsayısı .91 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin üçüncü bölümünde yer alan anketin geçerliliği 10 alan uzmanının görüşü alınarak sağlanmıştır. Görüşü alınan uzmanların beşi sınıf öğretmeni; ikisi il milli eğitim müdürlüğünde idareci ve üçü de sınıf öğretmenliği alanında doktorasını tamamlamış alan uzmanıdır. Taslak anket formu tüm bu uzmanlara gönderilmiş uzmanlar anket formunu incelemiş ve düzeltmeye yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Öneriler doğrultusunda anket düzenlenmiş ve uzmanlara tekrar gönderilmiştir. Tüm uzmanların onayından sonra ankete son şekli verilmiştir. Ankette likert tipi beşli derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket hazırlanırken ilgili çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmalardan da faydalanılmıştır.

### Veri Toplama Süreci ve Verilerin Analizi

Ölçme aracı 2018-2019 eğitim-öğretim yılının birinci döneminde sınıf öğretmenlerine araştırmacı tarafından elden ulaştırılmış ve araştırmacının olduğu ortamda uygulanmıştır. Uygulamaya sadece gönüllü sınıf öğretmenleri katılmıştır. Uygulanan anketler yine araştırmacı tarafından toplanmıştır. Ölçme aracı uygulandıktan sonra, veriler SPSS 20.0 programı yardımıyla çözümlenmiştir. Toplanan verilerin işlenmesinde, aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde, t-testi ve korelasyon (r) kullanılmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen veriler tablolar halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin Mesleğe İlişkin Tutumları

Mesleğe ilişkin tutumu		
Düşük	F	76
	%	35,8
Orta	F	92
	%	43,4
Yüksek	F	44
	%	20,8

Tablo 1.'de öğretmenlerin mesleğe ilişkin tutumları gösterilmektedir. Tabloya göre öğretmenlerin 76'sının (%35,8) mesleğe ilişkin tutumları düşük; 92'sinin (%43,4) orta seviyede ve 44'ünün ise (%20,8) yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular öğretmenlerin mesleğe ilişkin olumlu tutumlarının genel olarak orta düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 2.-a** Öğretmenlerin Mesleki Olarak Kendilerini Başarılı Hissetme Durumları

Mesleki olarak başarılı hissetme		
1-4 puan	F	12
	%	5,7
5-8 puan	F	140
	%	66
9-10 puan	F	60
	%	28,3

**Tablo 2.-b** Öğretmenlerin Çocuklarını Çalıştıkları Okula Devam Etmesini İsteme Durumları

Çocuğunuzun şu an devam ettiğiniz okula devam etmesini ister misiniz?		
Evet	F	61
	%	28,7
Hayır	F	121
	%	57,0
Kararsızım	F	30
	%	14,1

Tablo 2.'de öğretmenlerin "mesleki açıdan başarıya 10 üzerinden kaç puan verirsiniz?" sorusunu verdikleri cevaplar görülmektedir. Tabloya göre öğretmenlerin 12'si (%5,7) 1-4 puan verirken; 140'ı (%66) 5-8 arası ve 60'ı ise (28,3) 9-10 puan vermektedir. Bu bulgular öğretmenlerin %64'ünün kendini mesleki açıdan orta ve yüksek derecede başarılı bulduğu şeklinde yorumlanabilir. Ancak öğretmenlerin yarısından fazlası (%71) "çocuğunuzun şu an çalışmakta olduğunuz okula devam etmesini ister misiniz?" sorusuna hayır veya kararsızım cevabı vermişlerdir. Bu bulgular öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini başarılı hissettiği ancak sistemi veya çalıştığı kurumu aynı şekilde başarılı bulmadığı şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Mesleki Olarak Değişim veya Gelişime İlişkin Görüşleri

Sorular	Evet		Hayır	
	F	%	F	%
Yüksek lisans yaptınız mı?	8	3,8	204	96,2
Yapmadı iseniz yapmayı düşünüyor musunuz?	72	34,7	132	66,3
Bir eğitim sendikasına üye misiniz?	180	84,9	32	15,1
Mesleğinizle ilgili bir kuruluşa (dernek, meslek örgütü vb.) üye misiniz	8	3,8	204	96,2
Mesleki kurs veya diğer etkinliklere gönüllü olarak katılmak ister misiniz?	132	66,3	72	37,7

Tablo 3'e göre örnekleme alınan öğretmenlerin sadece 8'i (%3,8) yüksek lisans yapmış olmakla birlikte yapmayan öğretmenlerden sadece 72'si (%34,7) yüksek lisans yapmayı istemektedir. Öğretmenlerin 180'i (%84,9) bir eğitim sendikasına üye iken sadece 8'i (%3,8) mesleği ile ilgili bir kuruluşa üyedir. Ancak öğretmenlerin yarısından fazlası (%62,3) mesleki kurs ve etkinliklere katılma konusunda istekli olduğunu söylemiştir. Bu bulgular öğretmenlerimizin mesleki olarak kendilerini geliştirmeye niyetli olduğu ancak bu amaç için neredeyse hiçbir çaba göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonlarını Düşüren Ekonomik Sebepler

Mesleki Motivasyonu Düşüren Ekonomik Nedenler	Hiç düşürmüyor		Az düşürüyor		Orta derecede düşürüyor		Düşürüyor		Kesinlikle düşürüyor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Okulda yapmak zorunda kaldığım birçok ek işe ek ücret ödenmemesi	32	15,1	20	9,4	52	24,5	48	22,6	60	28,3
Ek ders ödemelerindeki düzensizlikler	44	20,8	28	13,2	40	18,9	36	17,0	64	30,2
Ek ders ücretlerinin düşük olması	28	13,2	20	9,4	56	26,4	20	9,4	88	41,5
Öğretmen maaşlarının düşüklüğü	32	15,1	28	13,2	48	22,6	32	15,1	72	34,0
(Öğretmen olmak için harcadığım emek/yıl/para vb. ile öğretmen olduktan sonra kazandıklarım kıyaslandığında) öğretmen olmak için harcadığım kaynağa değmemesi	24	11,3	20	9,4	76	35,8	32	15,1	60	28,3

Tablo 4.'te öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşüren ekonomik sebepler görünmektedir. Tabloya göre öğretmenlik mesleğinin ekonomik koşulları öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını genel olarak düşürmektedir. Bu nedenler içinde öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını özellikle maaşların düşüklüğü ile ek ders ücretlerinin düşüklüğü olumsuz yönde daha çok etkilemektedir. Ancak öğretmenlerin mesleki motivasyonları üzerinde ek işe ek ücret ödenmemesi seçeneğinin fazla bir etkisinin olmaması, genel olarak öğretmenlerin okulda yaptıkları işi bir angarya olarak görmedikleri şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonlarını Düşüren Sosyal Sebepler**

Mesleki Motivasyonu Düşüren Sosyal Nedenler	Hiç düşürmüyor		Az düşürüyor		Orta derecede düşürüyor		Düşürüyor		Kesinlikle düşürüyor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Okulda çalışan diğer öğretmenlerin bana karşı olumsuz tutumları	92	43,4	56	26,4	12	11,3	24	5,7	28	13,2
Okulda çalışan diğer öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yakışmayan davranışları	64	30,2	44	20,8	32	30,2	64	15,1	8	3,8
Okulda çalışan diğer öğretmenlerin mesleki başarısızlıkları	64	30,2	40	18,9	28	26,4	56	11,3	28	13,2
Okulda çalışan personelin olumsuz tutumları	56	26,4	24	11,3	36	34,0	72	18,9	20	9,4
Görev yaptığım il-ilçe-köyün sosyal ve kültürel yetersizliği	24	11,3	32	15,1	36	34,0	72	15,1	52	24,5
Çalıştığım okulun bulunduğu mahallenin ve öğrencilerin sosyo-ekonomik yetersizlikleri	32	15,1	36	17,0	28	26,4	56	26,4	32	15,1
Toplumun sınıf öğretmenliğinin zorluğunu ve değerini anlamaması	12	5,7	24	11,3	24	22,6	48	22,6	80	37,7
Yöneticilerin öğretmenlik mesleğinin zorluğunu ve değerini anlamaması	28	13,2	12	5,7	18	17,0	36	18,9	96	45,3
Diğer meslek gruplarındaki personele kıyasla öğretmenlerin birçok sosyal/ekonomik imkândan yararlandırılmaması (yemek, yıpranma payı, erken emeklilik, vb.)	16	7,5	12	5,7	30	28,3	60	15,1	92	43,4
Ailemden uzak bir ilde görev yapıyor olmam	76	35,8	40	18,9	18	17,0	36	17,0	24	11,3
Öğrenci ailelerinin yüksek beklentileri	32	15,1	20	9,4	40	37,7	80	32,3	12	5,7

Tablo 5.'te öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşüren sosyal sebepler görülmektedir. Bu sebeplerden “yöneticilerinin ve toplumun öğretmenlik mesleğinin zorluğunu ve değerini anlamaması” ile “diğer meslek gruplarındaki personele kıyasla öğretmenlerin birçok sosyal/ekonomik imkândan yararlandırılmamasının” öğretmenlerin mesleki motivasyonunu düşüren en önemli faktörler olduğu söylenebilir. Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları, meslektaşların ve diğer okul çalışanlarının tutumları ise öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşürme konusunda nispeten daha az etkili olmaktadır.



Bu bulgular öğretmenlerin okul içindeki öğrenci, çalışan ve meslektaş etkileşiminden diğer bir deyişle okulda bulunanların hal, tavır ve söylemlerinden ziyade toplumun genelinin ve yöneticilerin öğretmenlere karşı takındıkları tavır, hal ve söylemlerinden rahatsız oldukları şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonlarını Düşüren Mesleğin Zorluğuyla İlgili Sebepler

Mesleki Motivasyonlarını Düşüren Mesleğin Zorluğuyla İlgili Sebepler	Hiç düşürmüyor		Az düşürüyor		Orta derecede düşürüyor		Düşürüyor		Kesinlikle düşürüyor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Öğretmenlikten kaynaklanan hastalıklar (farenjit, varis vb.)	32	15,1	56	26,4	56	26,4	32	15,1	36	17,0
Öğretmenlik mesleğinin yorucu olması	12	5,7	24	11,3	64	30,2	56	26,4	56	26,4
Öğretmenlik mesleğinin tüm zamanını alması (aileme ve kendime zaman ayıramamam)	36	17,0	24	11,3	68	32,1	68	32,1	16	7,5
Okuldaki sorunlu öğrenciler (çeteleşme, silahlı gezme, alkol-uyuşturucu vb kullanımı)	36	17,0	40	18,9	52	24,5	48	22,6	36	17,0
Sorunlu öğrencilere nasıl davranılacağı (veya sorunların nasıl çözüleceği) hakkındaki bilgilerimin yetersiz olması	44	20,8	40	18,9	68	32,1	48	22,6	12	5,7
Öğrenci başarısızlığı	20	9,4	32	15,1	72	34,0	56	26,4	32	15,1
Öğrenci ilgisizliği	28	13,2	28	13,2	60	28,3	60	28,3	36	17,0
Öğrencilerin ailelerinin ilgisizliği	24	11,3	20	9,4	52	24,5	44	20,8	72	34,0
Sınıfların kalabalık olması	20	9,4	28	13,2	64	30,2	64	30,2	36	17,0
Sınıfların fiziki (havalandırma, ışık vb.) şartlarının yetersizliği	24	11,3	12	5,7	68	32,1	68	32,1	40	18,9
Sınıfta/okulda yeterli eğitim öğretim malzemesinin olmaması	4	1,9	24	11,3	56	26,4	72	34,0	56	26,4

Tablo 6.'da öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşüren mesleğin zorluğundan kaynaklanan faktörler gösterilmektedir. Tabloya göre öğretmenlerin mesleki motivasyonunu sırasıyla, öğrenci ailelerinin ilgisizliği, gerekli öğretim malzemesi yetersizliği ve mesleğin yoruculuğu düşürmekte; öğretmenlik mesleğinin çok zaman alması ve sorunlu öğrencilerle uğraşmak ise nispeten daha az etkili olmaktadır. Tablodaki veriler öğretmenlerin mesleği icra ederken değil; mesleği icralarını zorlaştıran nedenleri ortadan kaldırırken daha çok zorlandıkları şeklinde yorumlanabilir.

**Tablo 7. Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonlarını Düşüren Eğitim Sistemi ile İlgili Sebepler**

Mesleki Motivasyonlarını Düşüren Eğitim Sistemi ile İlgili Sebepler	Hiç düşürmüyor		Az düşürüyor		Orta derecede düşürüyor		Düşürüyor		Kesinlikle düşürüyor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
(Uzman ve başöğretmenlik vb). Başarıyı ödüllendiren sistemlerin uygulanmaması	28	13,2	4	1,9	52	24,5	56	26,4	72	34,0
Mesleki başarılarının yöneticiler tarafından ödüllendirilmemesi.	44	20,8	16	7,5	32	15,1	40	18,9	80	37,7
Çalıştığım kurumun kişisel gelişim (sosyal, sanatsal, sportif, hobi vb.) için yeterli olanak sağlamaması	28	13,2	32	15,1	68	32,1	44	20,8	40	18,9
Bakanlık yöneticilerinin öğretmenlik mesleğinin zorluğunu ve değerini tam olarak anlamaması	16	7,5	24	11,3	28	13,2	56	26,4	88	41,5
Merkezi sınavların öğrenciler üzerindeki etkisi	44	20,8	40	18,9	48	22,6	48	22,6	32	15,1
Sendikaların ayrımcı tutumu	44	20,8	40	18,9	40	18,9	48	22,6	40	18,9
Sendikaların öğretmenlerin imajını zedelemesi	44	20,8	32	15,1	40	18,9	48	22,6	48	22,6
Sendikaların gereğinden çok siyasallaşmaları	24	11,3	40	18,9	28	13,2	68	32,1	52	24,5
Sendikaların eğitimin niteliğini arttırmak veya öğretmen haklarını savunmaktan çok atama/ görevlendirme gibi durumlarda rol alması	40	18,9	32	15,1	24	11,3	52	24,5	64	30,2
Okullun spor salonu, resim, müzik, etkinlik odası vb. yetersizliği	12	5,7	24	11,3	44	20,8	60	28,3	72	34,0
Gün içindeki eğitim öğretimin başlama ve bitiş saatleri	24	11,3	16	7,5	28	13,2	80	37,7	64	30,2
Derslerin özel ihtiyaçları için para toplamak zorunda kalmam.	32	15,1	24	11,3	40	18,9	48	22,6	68	32,1
Dönem içinde okulda devam eden tadilat vb.	28	13,2	28	13,2	64	30,2	32	15,1	60	28,3
Okul yöneticilerinin adaletsiz uygulamaları	32	15,1	16	7,5	44	20,8	60	28,3	60	28,3
Milli Eğitim Müdürlüğündeki yöneticilerinin adaletsiz uygulamaları	24	11,3	16	7,5	36	17,0	56	26,4	80	37,7
Eğitim müfettişlerinin olumsuz tutumları	32	15,1	12	5,7	44	20,8	48	22,6	76	35,8
Eğitim sisteminde bir değişiklik olacağına görüşlerimin alınmaması.	12	5,7	16	7,5	36	17,0	52	24,5	96	45,3
Milli eğitim sitemi içinde üye olunan sendika, siyasi görüş vb. kriterlerin, mesleki başarıdan daha önemli görülmesi	12	5,7	20	9,4	44	20,8	52	24,5	84	39,6
Milli eğitim siteminde çalışanla çalışmayanın bir farkının olmaması.	16	7,5	8	3,8	40	18,9	76	35,8	72	34,0
Mesleki gelişim için yeterli hizmet içi eğitimin verilmemesi	24	11,3	24	11,3	72	34,0	52	24,5	40	18,9
MEM ve okul yöneticilerinin seçimi ve atanmasında kullanılan kriterler	16	7,5	16	7,5	44	20,8	56	26,4	80	37,7
Sorunlu öğrencilerle ilgili problemlerde yalnız	12	5,7	24	11,3	64	30,2	56	26,4	56	26,4

birakılmam (ekonomik, idari, güvenlik vb.)											
Veli ile öğretmenin karşı karşıya kaldığı durumlarda öğretmenin olağan şüpheli gibi görülmesi	20	9,4	16	7,5	44	20,8	36	17,0	96	45,3	
Öğretmenler için uygulanan kılık kıyafet zorunluluğu	40	18,9	28	13,2	40	18,9	44	20,8	60	28,3	
RAM'ın görevini yeterince yapmaması	16	7,5	20	9,4	56	26,4	48	22,6	72	34,0	
BİLSEM'in görevini yeterince yapmaması	32	15,1	16	7,5	44	20,8	60	28,3	60	28,3	
Rehberlik Servisinin görevini yeterince yapmaması	12	5,7	20	9,4	44	20,8	52	24,5	84	39,6	

Tablo 7.'de öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşüren eğitim sistemi ile ilgili faktörler görülmektedir. "öğretmenin olağan şüpheli gibi görülmesi", "eğitim sisteminde değişiklik olacağında öğretmenlerin görüşünün alınmaması", "milli eğitim sistemi içinde üye olunan sendika, siyasi görüş vb. kriterlerin, mesleki başarıdan daha önemli görülmesi", "milli eğitim sisteminde çalışanla çalışmayanın bir farkının olmaması", "bakanlık yöneticilerinin öğretmenlik mesleğinin zorluğunu ve değerini tam olarak anlamaması" seçeneklerinin, öğretmenlerin mesleki motivasyonunu en çok düşüren nedenler olduğu görülmektedir. "mesleki başarıların yöneticiler tarafından ödüllendirilmemesi", "başarıyı ödüllendiren sistemlerin uygulanmaması", "sendikaların eğitimle ilgili olmayan uygulamaları", "okullarda spor salonu, resim, müzik ve etkinlik odaları olmaması", "öğretmenlerin para toplamak zorunda kalması", "milli eğitim müdürlüğündeki yöneticilerinin ve eğitim müfettişlerinin adaletsiz uygulamaları", "milli eğitim sisteminde çalışanla çalışmayanın bir farkının olmaması", "tayin veya görevlendirmelerdeki adaletsizlikler", ve "ram ve rehberlik servisinin işlevlerini yerine getirmemesi" ise öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşüren diğer nedenlerdir. Sendikaların siyasallaşması, meslek içi eğitimin yetersizliği, kılık kıyafet zorunluluğu, okul yöneticilerin tutumları, merkezi sınavlar ise öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını daha az düşürmektedir. Öğretmenler okul içinde işleyen sistemden ziyade genel olarak eğitim sisteminden; okul idareci ve çalışanlarının tutum ve performansından ziyade MEB/MEM/RAM/ rehberlik servisi çalışanlarının tutum ve performansından rahatsız olmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin sendikaların siyasallaşmasından ziyade, eğitsel olmayan uygulamalarından rahatsız olduğu da söylenebilir.

**Tablo 8.** Cinsiyet Değişkeninin Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonların Düşüren Nedenler Üzerindeki Etkisi

Mesleki motivasyonu düşüren nedenler Sd=110	K (N=44)		E (N=168)		t	p
	X	S	X	S		
Diğer meslek gruplarındaki personele kıyasla öğretmenlerin birçok sosyal/ekonomik imkândan yararlandırılmaması	4,727	,631	3,571	1,282	4,088	,000
Öğrenci başarısızlığı	4,454	,670	2,904	1,048	6,576	,000
Öğrenci ilgisizliği	4,454	,670	2,904	1,178	5,910	,000
Merkezi sınavların öğrenciler üzerindeki etkisi	2,181	1,052	3,119	1,374	2,974	,000

Sınıfta/okulda yeterli eğitim öğretim malzemesinin olmaması	4,454	,670	3,523	1,035	3,995	,000
Okullarda spor salonu, resim, müzik, etkinlik odaları vb. yetersizliği	4,363	1,002	3,571	1,205	2,834	,000
Eğitim müfettişlerinin olumsuz tutumları	4,363	1,398	3,381	1,352	3,013	,000
Milli eğitim sistemi içinde üye olunan sendika, siyasi görüş vb. kriterlerin, mesleki başarıdan daha önemli görülmesi	4,545	,670	3,642	1,257	3,240	,000

Tablo 8. ilgili betimsel verilerle beraber incelendiğinde, mesleki motivasyonu düşüren nedenlerden, diğer meslek gruplarındaki personele kıyasla öğretmenlerin birçok sosyal/ekonomik imkândan yararlandırılmaması, öğrenci başarısızlığı, öğrenci ilgisizliği, sınıfta/okulda yeterli eğitim öğretim malzemesinin olmaması, eğitim müfettişlerinin olumsuz tutumları, milli eğitim sistemi içinde üye olunan sendika, siyasi görüş vb. kriterlerin, mesleki başarıdan daha önemli görülmesinin kadın öğretmenlerin motivasyonunu erkek öğretmenlere kıyasla daha çok düşürdüğü; merkezi sınavların öğrenciler üzerindeki etkisinin ise erkek öğretmenlerin mesleki motivasyonun daha fazla düşürdüğü görülmektedir ( $p<.05$ ).

**Tablo 9.** Öğretmenlerin Mesleki Doyumu Ve Mesleki Motivasyonlarını Düşüren Nedenler Arasındaki İlişki

Mesleki motivasyonu düşüren nedenler/mesleki doyum (N=212)	r	p
Ek ders ücretlerinin düşük olması	-,287**	,003
Uzman ve başöğretmenlik gibi başarıyı ödüllendiren sistemlerin uygulanmaması	-,276**	,004
Mesleki başarılarının yöneticiler tarafından ödüllendirilmemesi.	-,365**	,000
Bakanlık yöneticilerinin öğretmenlik mesleğinin zorluğunu ve değerini tam olarak anlamaması	-,297**	,002
Öğretmenlik mesleğinin yorucu olması	-,280**	,004
Öğretmenlik mesleğinin tüm zamanını alması (aileme ve kendime zaman ayıramamam)	-,288**	,003
Öğrenci başarısızlığı	-,323**	,001
Okul yöneticilerinin adaletsiz uygulamaları	-,393**	,000
Milli Eğitim Müdürlüğündeki yöneticilerinin adaletsiz uygulamaları	-,334**	,000
Eğitim müfettişlerinin olumsuz tutumları	-,294**	,002
Eğitim sisteminde bir değişiklik olacağına görüşlerimin alınmaması.	-,347**	,000
Milli eğitim sistemi içinde üye olunan sendika, siyasi görüş vb. kriterlerin, mesleki başarıdan daha önemli görülmesi	-,348**	,000
Milli eğitim sisteminde çalışanla çalışmayanın bir farkının olmaması.	-,306**	,001

Tablo 9.'da öğretmenlerin mesleki doyumları ile mesleki motivasyonlarını düşüren etkenler arasındaki ilişki görülmektedir. Tabloya göre mesleki doyum ile ek ders ücretlerinin düşük olması, uzman ve başöğretmenlik vb. başarıyı ödüllendiren sistemlerin uygulanmaması ve öğretmenlik mesleğinin yorucu olması arasında negatif yönlü düşük bir ilişki vardır. Tabloya göre öğretmenlik mesleğinin çok zaman alması, mesleki başarılarının yöneticiler tarafından ödüllendirilmemesi, bakanlık yöneticilerinin öğretmenlik mesleğinin zorluğunu ve değerini anlamaması, ülke yöneticilerinin öğretmenlik mesleğinin zorluğunu ve değerini anlamaması, öğrenci başarısızlığı, okul yöneticilerinin adaletsiz uygulamaları,

milli eğitim müdürlüğündeki yöneticilerinin adaletsiz uygulamaları, eğitim müfettişlerinin olumsuz tutumları, eğitim sisteminde (ülke bazında) bir değişiklik olacağına öğretmen görüşünün alınmaması, milli eğitim sistemi içinde üye olunan sendika, siyasi görüş vb. kriterlerin, mesleki başarıdan daha önemli görülmesi ve milli eğitim sisteminde çalışanla çalışmayanın bir farkının olmaması arasında yine negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. Bu bulgular, öğretmenlerin iş doyumunu en çok düşüren nedenlerin genel olarak eğitim sisteminden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleğe ilişkin olumlu tutumları orta düzeydedir ve öğretmenler mesleki olarak kendilerini başarılı hissetmekte ancak genel olarak sistemi veya çalıştığı kurumu başarısız bulmaktadırlar. Öğretmenlerin yarısından fazlası çocuğunun çalıştığı okulda eğitim görmesini istememektedir. Örnekleme alınan öğretmenlerin il merkezindeki okullarda çalıştığı düşünüldüğünde bu bulgu oldukça manidardır.

Öğretmenler genel olarak mesleki kurs ve etkinliklere katılma konusunda isteklidir. Ancak örnekleme alınan öğretmenlerin çok azı yüksek lisans yapmış çok daha azı da mesleği ile ilgili bir kuruluşa üye olmuştur. Buna mukabil neredeyse tamamı bir eğitim sendikasına üyedir. Bu durumda öğretmenlerimizin mesleki olarak kendilerini geliştirmeye niyetli olduğu ancak bu amaç için neredeyse hiçbir çaba göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşüren en önemli ekonomik faktörler maaşlarının ve ek ders ücretlerinin düşüklüğü iken en önemli sosyal faktörler ise toplumun sınıf öğretmenliğinin zorluğunu ve değerini anlamaması, yöneticilerinin öğretmenlik mesleğinin zorluğunu ve değerini anlamaması ve diğer meslek gruplarındaki personelle kıyasla öğretmenlerin yeteri kadar sosyal/ekonomik imkândan yararlandırılmamasıdır. Mesleğin zorluğu ile ilgili faktörlerden, öğrenci ailelerin ilgisizliği öğretmenlerin mesleki motivasyonunu düşüren en önemli nedendir. Öğretmenlerin mesleki motivasyonunu düşüren ve eğitim sisteminden kaynaklanan faktörlerden en önemlileri ise eğitim sistemindeki herhangi bir değişiklikte öğretmen görüşünün alınmaması ile RAM ve özellikle okul rehberlik servislerinin işlevsizliğidir.

Eğitim sisteminden, mesleğin zorluğundan, mesleğin sosyal ve ekonomik durumundan kaynaklanan faktörler kendi aralarında kıyaslandığında ise, öğretmenlerin mesleki motivasyonunu en çok düşüren nedenlerin eğitim sisteminden kaynaklandığı ve ekonomik şartların sistem kaynaklı şartlar kadar olmasa da öğretmenlerin mesleki motivasyonunu düşürdüğü söylenebilir. Mesleğin zorluğu faktörü öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını, diğer faktörlere göre daha az etkilemektedir. Bu sonuç farklı ülkelerde örneğin Çin, (Zhongshan, 2008) Singapur, (Tin ve Marican, 1992) Norveç, (Mykletun, 1984) veya Tanzanya'da (Ngimbudzi, 2009) yapılan öğretmen motivasyonu ile ilgili çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Tüm veriler beraberce incelendiğinde, öğretmenlerin mesleğin toplum nezdindeki itibarından oldukça rahatsız olduğu ve eğitim sisteminin en önemli parçası olmaları hasebiyle sistemdeki her değişim kararına da ortak edilmeleri gerektiğini düşündükleri söylenebilir. Öğretmen adayları dahil, değişik branşlarda ve çalışma evrenlerinde yapılan farklı çalışmaların (Akbaba, 2006; Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Ayık ve Ataş, 2014; Gamsız vd. 2013; Inayatullah ve Jehangir, 2012; Öztürk ve Dünder, 2003; Yazıcı, 2009; Zembylas ve Papanastasiou, 2006) sonuçları da dikkate alındığında öğretmenlerin

genel olarak mesleğin zorluğundan çok, mesleğin sosyal çevrede algılanışından ve ekonomik şartlarından rahatsız oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki doyumunu düşüren en önemli faktörler ayrıntılı incelendiğinde ise en etkili faktörlerin şu şekilde sıralanabilir: Okulda yapılan ek işe ek ücret ödenmemesi, ek ders ücretlerinin düşüklüğü, başarıyı ödüllendiren sistemlerin uygulanmaması, mesleki başarıların yöneticiler tarafından ödüllendirilmemesi, öğretmenlik mesleğinin yorucu olması, öğretmenlik mesleğinin çok zaman alması, öğrenci başarısızlığı, yöneticilerinin adaletsiz uygulamaları, eğitim sisteminde bir değişiklik olacağına öğretmen görüşünün alınmaması, milli eğitim sistemi içinde üye olunan sendika, siyasi görüş vb. kriterlerin, mesleki başarıdan daha önemli görülmesi ve milli eğitim sisteminde çalışanla çalışmayanın bir farkının olmaması. Tüm bu faktörler milli eğitim sisteminin öğretmen odaklı olmaktan ziyade sistemin gerekleri, eğitim yöneticilerinin tutumları ve politik beklentiler dolayısıyla veli beklentileri ile öğrenci merkezli eğitimin yanlış yorumlanması sonucu öğretmenliğin sınıf içi etkinliklerdeki özerkliğini kısıtlamaktadır. Öğretmenin, öğrencilerin hazırbulunuşlukları ile kendi eğitim anlayışını bütünleştirip derslerini yürütmek yerine beklentilere cevap verecek şekilde etkinlikler planlayıp uygulaması, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşürmenin yanında mesleki doyuma ulaşmalarını da engellemektedir (Pearson ve Moomaw, 2005).

Öğretmenlik ülkelerin geleceğini şekillendiren en önemli mesleklerin başında gelmektedir (Steyn, 2002) ve sistemdeki her bir değişikliği uygulayacak olanlar ve sistemi en iyi tanıyanlar öğretmenlerdir. Ayrıca öğretmen motivasyonu sistemin ve dolayısıyla öğrencilerin başarılarını doğrudan etkilemekte; öğretmenin motivasyonundaki düşüş öğrencilerin başta akademik başarıları olmak üzere gelişimlerini olumsuz etkilemektedir (Alam ve Farid, 2011; Bishay, 1996). Bu sebepten öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını yükseltecek önlemler alınmalıdır. Bu önlemlerin başlıcaları şu şekilde sıralanabilir:

Eğitim politikalarını belirleyen erklerin eğitim sisteminde yapmayı düşündükleri değişikliklerde veya yapılan değişikliklerin değerlendirmesinde öğretmenlerin görüş ve onaylarının alması gerektiği söylenebilir. Eğitim sistemindeki her bir yönetici ve denetici öğretmenlere işlerini öğretmek yerine öğretmenlerin işlerini yapmasını kolaylaştırıcı önlemleri araştırmaya ve uygulamaya yoğunlaşmalıdır (Süslü, 2006). Öğretmenlerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi amacıyla yapılacak tüm etkinliklere öğretmenlerin katılımı kolaylaştırılmalıdır. Örneğin sınıf eğitimi alanında yürütülen yüksek lisans programları mesai saatleri dışında ya da hafta sonlarında yapılabilir veya öğretmenlerin alanlarıyla ilgili bilimsel toplantılara katılmaları için izin verilebilir; gerekli maddi destek sağlanabilir. Sınıf öğretmenlerinin kıdemle beraber düşmeye başlayan mesleki motivasyonlarının tekrar yükseltilmesi için psikolojik destek dahil rehabilitasyon çalışmaları yapılabilir. Ulusal medyada veya sosyal medya araçlarında öğretmenlerin itibarını düşürücü haberlere ve paylaşımlara alet olamamaları ve bu medya vasıtalarını etkili kullanmaları için meslek içi eğitim verilebilir. Ancak burada asıl görevin ülke yöneticilerine, MEB yetkililerine ve eğitimle ilgili sivil toplum örgütlerine düştüğü unutulmamalıdır. Öğretmenliğin itibarını yükseltici ekonomik önlemler de alınmalıdır. Örneğin öğretmenlerin maaşlarında ve ders ücretlerinde diğer meslek gruplarında olduğu gibi makul iyileştirmeler yapılabilir ayrıca sistem içinde yapılacak her fazladan iş için öğretmenlere ödeme gerçekleştirilebilir. Öğretmenlerin kullanımına sunulmak üzere lojman, tatil köyü vb. sosyal olanaklar sağlanabilir. Son olarak toplum ve ülke yöneticileri eğitim sistemindeki her başarısız sonucun

veya olumsuzluğun sebebi olarak öğretmenleri görmek yerine, sistemdeki her olumsuzlukta sistemin tüm taraflarının sorumluluğu olduğu bilinciyle hareket etmelidir. Ülkemizde 2006-2020 yılları arasında programların üç kez değiştiği ve bu arada bu üç program üzerinde bazı değişiklikler yapıldığından hareketle sadece eğitim öğretim müfredatlarında düzenlemeler yaparak yahut okullar inşa ederek eğitim kalitesinin arttırılamayacağı aşikardır. Eğitim kademelerinin her düzeyinde ve mesleki kıdemini hemen başında (Lam ve Yan, 2011) olsa da öğretmenlerin mesleki motivasyonları yukarıda sayılan nedenlerden ötürü azalmaktadır. Dolayısıyla öğretmen motivasyonunu arttıracak böylesi önlemlerle öğretmenlerin düşen mesleki motivasyonları yeniden yükseltilebilir dolayısıyla eğitimin kalitesi de arttırılabilir (Jesus ve Lens, 2005; Shen, 1997; Thoonen vd. 2011; Wu ve Wu, 2001). Burada sayılan öneriler sadece mesleki kıdemi fazla olan öğretmenler için değil tüm sınıf öğretmenleri için hayata geçirilebilir. Öğretmenlerin özellikle sınıf öğretmenlerinin zamanla düşen iş doyumunu ve mesleki motivasyonlarının süreç esnasında belirlenmesine yönelik boylamsal ve sırasal araştırmalar yapılarak elde edilen sonuçlardan hareketle sosyal, ekonomik ve sistemle ilgili alanlarda gerekli iyileştirmeler belirlenip uygulanabilir. Ayrıca öğretmenlerin motivasyonlarını düşüren farklı nedenlerin olup olmadığı da araştırılabilir.

#### KAYNAKLAR

- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361.
- Akçamete, G., Kamer S. ve Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Alam, M. T. ve Farid, S. (2011). Factors affecting teachers motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 298-304.
- Altunkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 57-71.
- Argon, T ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik alguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 159-179.
- Ayık, A. ve Ataş, Ö. (2014). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile öğretme motivasyonları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 25-43.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. (4.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journals of Undergrad Science*, 3, 147-154.
- Eccles, J. S. ve Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Psychol*, 53(1), 109-132.
- Emir, S. ve Kanlı, E. (2009). İlköğretim öğretmenlerinin öğrencilerini motive etme biçimlerinin incelenmesi. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 63-79.
- Ergün, M. (2011). *Sınıfta motivasyon*. *Sınıf Yönetimi* (Edt: E. Karip). Ankara: Pegem Akademi. 119-135.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H. ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik ve iş doyumunu. *Turkish Studies*, 8(8), 1475-1488.

- Gökay, M. ve Özdemir, S. (2010). Görsel sanatlar (resim-iş) öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörler: Konya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 237-251.
- Gündüz, G., Çapri, Ç. ve Gökçakan, G. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Inayatullah, A. ve Jehangir, P. (2012). Teacher's job performance: The role of motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(2), 78-99.
- Jesus, S. N.ve Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 119-134.
- Kara, A. (2008). İlköğretim birinci kademedeki eğitimde motivasyon ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Ege Eğitim Dergisi*, 9(2), 59-78.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (12. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lam, B. ve Yan, H. (2011). Beginning teachers' job satisfaction: The impact of school-based factors. *Teacher Development*, 15(3), 333-348.
- Mykletun, R. J. (1984). Teacher stress: Perceived and objective sources, and quality of life. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 28(1), 17-45.
- Ngimbudzi, F. W. (2009). *Job satisfaction among secondary school teachers in Tanzania: The case of Njombe district* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Eğitim Yönetimi Enstitüsü Jyväskylä Üniversitesi
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi. *Journal of Qafqaz University*, 24, 146-153.
- 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.
- Pearson, L. C. ve Moomaw, W. (2005). The Relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Prick, L. (1989). Satisfaction and stress among teachers. *International Journal of Educational Research*, 13(4), 363-377
- Porter, L. W., Bigley, G. A. ve Steers R. M. (2003). *Motivation and work behavior*. (7. Baskı). New York: McGraw Hill/Irwin.
- Recepoglu, E. (2012). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2), 574-588.
- Rhodes, C., Nevill, A. ve Alan, J. (2004). Valuing and supporting teachers: A survey of teacher satisfaction, dissatisfaction, morale and retention in an English local authority, *Research in Education*, 71(1), 67-80.
- Shen, J. (1997). Teacher retention and attrition in public schools. *The Journal of Educational Research*, 91, 81-88.



- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi* (2. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Steyn, G. M. (2002). A theoretical analysis of educator motivation and morale. *Educare*, 31(1-2), 83-101.
- Süslü, S. (2006). Motivation of ESL teachers. *The Internet TESL Journal*, 12(1), 1-8.
- Thoonen, E. E. J., Slegers, P. J. C., Oort, F. J., Peetsma, T. T. D. ve Geijsel, F. P. (2011). How to improve teaching practices: The role of teacher motivation, organizational factors, and leadership practices. *Educational Administration Quarterly*, 47(3), 496-536.
- Vural, B. (2004). *Yetkin-ideal-vizyoner öğretmen*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Wu, H. J. ve Wu, Y.n . (2001). A study on elementary school teachers job satisfaction and its relationship with their social network, job characteristics. *Bulletin of Educational Research*, 46(1), 147-180.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 5. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tin Low, G. ve Marican, M. (1992). Selected factors and characteristics of staff motivation in singapore primary schools. *Educational Research Quarterly*, 16(2), 11-17.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare*, 36(2), 229-247.
- Zhongshan, Z. (2008). Study of job satisfaction among elementary schools in Shanghai. *Chinese Educational Society*, 40(5), 40-46.