



**Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**  
**Mustafa Kemal University Journal of the Faculty of Education**  
**Yıl/Year: 2020 ♦ Cilt/Volume: 4 ♦ Sayı/Issue: 5, s. 27-37**

**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYON ETKENLERİ**

**Mehmet DOĞAN<sup>1</sup>**

[ilterisdogan46@gmail.com](mailto:ilterisdogan46@gmail.com)

**Özet**

Bu araştırmanın amacı ortaokul branş öğretmenlerini motive eden ve onların motivasyonunu bozan iç ve dış etkenleri ortaya çıkarmaktır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Araştırmaya Kahramanmaraş ili Türkoğlu ilçesinde görev yapan 9 farklı branştan 6 kadın, 8 erkek toplam 14 ortaokul branş öğretmeni katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veri toplama tekniği olarak yazılı iletişim yolu tercih edilmiştir. Toplanan veriler nitel veri analiz yaklaşımlarından içerik analizi ile çözümlenmiştir. Branş öğretmenlerinin motivasyon etkenlerini ortaya çıkarmak için yapılan bu araştırmada, 12 içsel motive edici etken, 16 dışsal motive edici etken, 13 motivasyon bozucu içsel etken, 18 motivasyonu bozucu dışsal etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İfade edilen etkenlerin daha çok insan ilişkileri ve insan nitelikleriyle ilgili olduğu görülmektedir. Ortaokulda görev yapan branş öğretmenleri, motive olmak için okul yönetiminin ve velilerin desteğine, okulun fiziki imkanlarının yeterli olmasına, öğretmenler arası dayanışmaya gereksinim duydukları görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Ortaokul, Branş Öğretmeni, Motivasyon, İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon

**DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PEDAGOGICAL FIELD KNOWLEDGE  
IN TEACHING MATHEMATICS OF CLASSROOM TEACHER CANDIDATES**

**Abstract**

The aim of this research is to reveal the internal and external factors that motivate and disrupt their motivation for secondary school branch teachers. Phenomenology pattern, one of the qualitative research patterns, was used in the research. 6 female and 8 male students from 9 different branches working in Türkoğlu district of Kahramanmaraş province participated in the study. In the research, semi-structured interview form was used as a data collection tool. Written communication method was preferred as data collection technique. The collected data was analyzed by content analysis, which is one of the qualitative data analysis approaches. In this research conducted to reveal the motivation factors of the branch teachers, it was concluded that there are 12 intrinsic motivating factors, 16 extrinsic motivating factors, 13 motivating internal factors, 18 motivating external factors. It is seen that the stated factors are mostly related to human relations and human qualities. It is seen that branch teachers working in secondary school need the support of school management and parents, the school's physical facilities are sufficient, and solidarity among teachers to be motivated.

**Keywords:** Secondary School, Branch Teacher, Motivation, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation

**1. Giriş**

İnsan davranışlarını tek bir nedene bağlı olarak basitçe açıklamak mümkün değildir. İnsan oldukça karmaşık bir varlıktır. Karakaya ve Ay (2007)'a göre kurumların başarısı büyük oranda, insan unsurunun çok yönlü ve karmaşık yapısının iyi anlaşılmasına ve bu yapıya uygun çalışma ortamının oluşturulmasına bağlıdır. İnsan davranışlarını anlayıp insanı harekete geçirmek özellikle motivasyon kavramını akla getirir.

---

<sup>1</sup> Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

İnsanların motivasyonu ile ilgili birçok kuram geliştirilmiştir. Günümüzde en çok bilinen motivasyon kuramı Maslow'un ihtiyaçlar teorisi. Maslow'un ihtiyaçlar teorisi yaşam için gereklilik önceliğine göre düzenlenmiş fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme olmak üzere beş temel ihtiyaç kategorisi olduğunu varsaymıştır (Turan, 2012). Maslow'a göre insanlar bir örgüte katıldıkları zaman, beraberlerinde örgüte, işyerinde başarıyı etkileyen belirli gereksinimler getirirler. Bu gereksinimlerden bazıları fizyolojiktir, diğerleri ise psikolojik ve sosyal değerlerle ilgilidir (Öztürk ve Dünder, 2003).

Motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır. Performansı artırmak isteyen bir yönetici, çalışanların tutum ve davranışlarını, arzu ve isteklerini, fikir ve duygularını ve bunlara etki eden örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri dikkate almalıdır (İzmirli, 2000; akt. Ağırbaş, Çelik ve Büyükkasıkçı, 2005). Eğitimde öğrenmeye olan ilgiyi, öğrenci başarısını etkileyen (Akbaba, 2006) ve öğrenmenin devamlılığını sağlayan en önemli değişkenlerden bir tanesi motivasyondur. Motivasyon kavramı; bir hedefe dönük olarak davranışı harekete geçiren, sürdüren ve yönlendiren bir güç olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon kavramını açıklamada hazırlık, içgüdü ve bilinçaltı, dürtü ve pekiştirici gibi kavramlara yer verilmektedir (Can, 2014). Belli bir uyarıcıya karşı gösterilen belli bir tepkinin tekrar gösterilme ihtimalinin artırılmasıdır. Pekiştirmede kullanılan uyarıcıya pekiştirici denir. Güdü, organizmayı harekete geçiren durumdur. Organizmanın öğrenmeye güdülenmiş olması onun öğrenmesini kolaylaştırır (Bacanlı, 2018). İç güdü, doğuştan getirilen, türe özgü davranış örüntüleridir. Bir davranışın iç güdü olabilmesi için şu şartları taşıması gerekir:

- Doğuştan gelmeli
- Bir türün tüm üyelerinde olmalı
- Başka türlerde olmamalı
- Karmaşık bir davranış örüntüsü olmalı (Bacanlı, 2018).

Aslında motivasyonun günlük hayatımızın her alanındaki önemi şüphesiz büyüktür. Motivasyon, bir örgütte yer alan insan davranışlarını önemli ölçüde etkileyen, yönlendiren ve davranışa neden olan bir faktör olarak örgütsel davranışta önemli yeri olan bir olgudur (Örücü ve Kanbur, 2008). Günlük yaşantımızda karşılaştığımız belli durumlarda, okullarda veya iş yerlerinde bireylerin kimisinin davranışları gerçekleştirirken istekli kimisinin ise isteksiz olduğu görülür. Bu durumu açıklayan tanım motivasyondur. Motivasyon, bireye enerji verip, davranış için istekli hale gelmesinde etkili olduğundan öğretme-öğrenme sürecinin etkililiğini ön plana çıkaran en önemli faktörlerden birisi olarak kabul edilir (Akbaba, 2006). Tüm insanların aynı anda aynı duruma aynı şekilde motive olması söz konusu olamaz. Çünkü motivasyon bireysel olarak değerlendirilen bir yapıdır. Motivasyon tek boyutlu bir yapıdan ziyade çok boyutlu olduğu ve farklı etkenlere bağlı olduğu söylenebilir.

Etkili okullarla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; özellikle öğretime vurgu yapıldığı görülmektedir (Şişman, 2002). Böylelikle okulun ilk amacı ve ilgi odağının öğretim olduğunun, okul öğretimi için varlığını sürdürdüğüünün, okuldaki her şeyin öğretime sunduğu katkı oranında değerli olduğunun ilgililerce anlaşılması, kabul edilmesi, savunulması amaçlanmıştır. Öğretim ise sınıf ortamında öğretmenin yönlendirmesi ve denetimi altında, öğretmen öğrenci etkileşimi ile gerçekleşmektedir (Balci, 2011). Öğretmenler öğrencilere değişik etkinlikler sunarak ve ortam hazırlayarak öğrencilerin motivasyonlarını etkileyebilir (Şişman ve Turan 2019). Öğretmenlerden öğrencilerinin en yüksek düzeyde nitelik ve nicelikte öğrenmelerini sağlamaları beklenir (Balci, 2011). Bu ise ancak motivasyonu sağlanmış öğretmenlerle mümkündür. Öğretmenler, özellikle öğretmen liderliğinde müdürün kendilerini motive etmesini çok önemsemektedirler (Can, 2014).

İçinde yaşadığımız bilgi ve iletişim çağı eğitime duyulan ihtiyacı sürekli artırırken, çağın gerektirdiği niteliklere sahip kişilerin ancak çağdaş bir eğitim sistemi içerisinde (Şahin, 1999), etkili okul ve bu okulları oluşturan etkili öğretmenlerle yetişebileceği gerçeğini de ortaya koymaktadır. Bugünün yönetimleri ülkelerinde yaşayan insanların çağın gerektirdiği niteliklere sahip olması için her düzeydeki okulları daha da etkili yapmanın yollarını aramaktadır. Yoğun rekabetin yaşandığı hizmetler sektöründe kurumların ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri, sahip oldukları insan kaynaklarını en etkili ve verimli biçimde kullanmalarına bağlıdır (Toker, 2008). Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarında gereksinimlerinin bilinmesi ve bu doğrultuda bir takım düzenlemeler gidilmesi işlerini daha istekli yapmalarını sağlayabilir. Yapılan çalışmalar öğretmen motivasyonunun yükselmesinin 4 öğretmen kadar öğrenciye de yararlı olduğunu göstermiştir (Şişman ve Turan 2019). Motive olmuş öğretmenlerin okul amaçlarına ulaşma yolunda performanslarının artacağı düşünülmektedir.

Böyle bir varsayımdan hareketle bu çalışmada ortaokullarda çalışan branş öğretmenlerini işlerinde motive eden durumlar ile motivasyonlarını bozan durumların neler olduğunun ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır.

- Ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonlarını artırmada içsel motive edici kaynaklar mı daha etkilidir?
- Ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonlarını artırmada dışsal motive edici kaynaklar mı daha etkilidir?
- Ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonlarının bozulması içsel etkenlere mi bağlıdır?
- Ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonlarının bozulması dışsal etkenlere mi bağlıdır?

## 2.Yöntem

Bu bölümde sırasıyla araştırma modeline, çalışma grubuna ve veri toplama araçlarına yönelik bilgiler yer almaktadır.

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Ortaokul Branş öğretmenlerinin motivasyon etkenlerini ortaya çıkarmak üzere yapılan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanan olgubilim (fenomenoloji) nitel araştırma deseni kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Toplanan veriler nitel veri analiz yaklaşımlarından içerik analizi ile çözümlenmiştir.

### 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmada araştırma odağı, veri miktarı vb. değişkenler göz önüne alınarak örneklem büyüklüğüne karar verilmiştir. Sosyo-ekonomik düzeyi düşük bölgelerde görev yapan öğretmenlerin diğerlerine göre daha çok motivasyon düşüklüğü yaşadıkları (Barlı, Bilgili, Çelik ve Bayrakçıken, 2005) dikkate alınarak Kahramanmaraş ili sosyo ekonomik ve eğitim düzeyi düşük velilerin bulunduğu okullarda görev yapmakta olan 14 ortaokul branş öğretmeni 5 ile yazılı iletişim (e-posta) yoluyla veri toplama tekniği kullanılmıştır. Örneklem seçiminde maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminin tersi olan benzeşik (homojen) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminin kullanılmasındaki temel amaç benzeşik bir örneklem grubu oluşturarak belirgin bir alt grubu tanımlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Verileri

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	6	43
	Erkek	8	57
Medeni Durum	Evli	10	71
	Bekar	4	29
Yaş	20-30	8	57
	30-40	6	43
Görev Süresi	1-9 yıl	13	93
	10 - 19 yıl	1	7
Branş	Türkçe	2	14.28
	Matematik	2	14.28
	Fen Bilimleri	2	14.28
	Sosyal Bilgiler	1	7.15
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	2	14.28
	İngilizce	1	7.15
	Müzik	1	7.15
	Rehber Öğretmen	2	14.28
	Bilişim Teknolojileri	1	7.15

Tablo 1’de ortaokul branş öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, görev süresi ve branşları gösterilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde ortaokul branş öğretmenlerinin %43’ünün (n=6) kadın öğretmenlerden, %57’sinin (n=8) erkek olduğu görülmüştür. Medeni durum değişkenine göre incelendiğinde ortaokul branş öğretmenlerinin % 71’inin (n=10) evli ortaokul branş öğretmenlerinin % 29’unun (n=4) bekar öğretmenlerden olduğu görülmüştür. Yaş durum değişkenine göre incelendiğinde ortaokul branş öğretmenlerinin %57’sinin (n=8) 20-30 yaş arası ortaokul branş öğretmenlerinden, %43’ünün (n=6) 30-40 yaş arası ortaokul branş öğretmenlerinden olduğu görülmüştür. Görev süresi değişkenine göre incelendiğinde ortaokul branş öğretmenlerinin %93’ünün (n=13) 1-9 yıl arası çalışan ortaokul branş öğretmenlerinin % 7’sinin (n=1) 10-19 yıl arası çalışan öğretmenlerden olduğu görülmüştür. Branş durum değişkenine göre incelendiğinde ortaokul branş öğretmenlerinin %14.28’inin (n=2) Türkçe branş öğretmenlerinden, %14.28’inin (n=2) Matematik branş öğretmenlerinden, %7.15’inin (n=1) Sosyal Bilgiler dersi branş öğretmenlerinden, %14.28’inin (n=2) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branş öğretmenlerinden, %7.15’inin (n=1) İngilizce branş öğretmenlerinden, %7.15’inin (n=1) Müzik branş öğretmenlerinden, %14.28’inin (n=2) Rehber branş öğretmenlerinden ve %7.15’inin (n=1) Bilişim Teknolojileri branş öğretmenlerinden olduğu görülmüştür.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma yazışma, yazılı iletişim yoluyla veri toplama tekniği (Kıncal, 2010) kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak nitel araştırmalarda çoğunlukla kullanılan bir veri toplama aracı olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu hazırlanmadan önce konuyla ilgili literatür taranmış, yapılan çalışmalar incelenmiştir. Yapılan tarama ve ortaokul branş öğretmenleriyle yapılan ön görüşmeler sonucunda ortaokul öğretmenlerini görevleri esnasında motive eden ve motivasyonlarını bozan iç ve dış motivasyon etkenlerinin ortaya çıkarılmasına yönelik olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu geliştirilmiştir. Görüşme formunda ortaokul branş öğretmenlerine 4 soru yöneltilmiştir.

1. Okul içi tüm unsurları göz önünde bulundurduğunuzda, görevinizde sizi motive eden durumlar nelerdir?
2. Okul dışı tüm unsurları göz önünde bulundurduğunuzda, görevinizde sizi motive eden durumlar nelerdir?
3. Okul içi tüm unsurları göz önünde bulundurduğunuzda, görevinizde motivasyonunuzu bozan durumlar nelerdir?
4. Okul dışı tüm unsurları göz önünde bulundurduğunuzda, görevinizde motivasyonunuzu bozan durumlar nelerdir?

Geliştirilen görüşme formu alandaki üç öğretim üyesi tarafından incelenmiş, gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra uygulanabileceği ifade edilmiştir. Görüşmeler ortaokul branş öğretmenleriyle e-posta yoluyla yapılmıştır. Görüşmeler öncelikle teker teker kodlanmış, daha sonra özelliklerine göre uygun temalar altında birleştirilmiştir. Eğitim bilimleri alanından iki öğretim üyesine kodlar ve temalar verilerek kodların temalar altında kategorileştirilmesi istenmiş, yapılan temalandırmanın büyük oranda araştırmacının temalandırmasıyla benzerlik gösterdiği anlaşılmıştır.

### 3. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular dört bölüm halinde sunulmuştur. Birinci bölümde ortaokul branş öğretmenlerinin içsel motivasyon etkenleri, ikinci bölümde ortaokul öğretmenlerinin dışsal motivasyon etkenleri, üçüncü bölümde ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonunu bozan içsel etkenler, dördüncü bölümde ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonlarını bozan dışsal etkenler incelenmiştir.

Tablo 2. Ortaokul Branş Öğretmenlerinin İçsel Motivasyon Etkenleri

Temalar	Kodlar	f
Okulun fiziki imkanlarının yeterli olması	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö7	5
Okul yönetiminin öğretmene olan desteği	Ö1,Ö7,Ö9,Ö11,Ö13	5
Öğretmenler arası dayanışma	Ö1,Ö7,Ö13,Ö14	4
Öğrencinin istekli olması	Ö1,Ö3,Ö13,Ö12	4
Müdür, müdür yardımcısı/yardımcıları ve öğretmenlerin uyum ve hoşgörü çerçevesinde çalışabilmesi	Ö2,Ö3,Ö4,Ö5	4
Öğrenci ile kurulan ilişkinin derinliği	Ö7,Ö8,Ö16	3
Öğrencilere faydalı bilgiler öğrettiğimi düşünmem	Ö5,Ö10,Ö14	3
Öğrencilerimin başarılı olduğunu görmem	Ö5,Ö6	2

Okul içi plan ve programlı olma	Ö7,Ö12	2
Çalışma koşullarının özel durumlar ve ihtiyaçlar gözetilerek belirlenmesi	Ö4, Ö5	2
Öğretmenlik mesleğini en iyi şekilde yapma isteği	Ö9	1
Mesleki saygı	Ö13	1

Ortaokul öğretmenlerinin iç motivasyon faktörlerini Tablo 2'de incelendiğinde; Ortaokul öğretmenlerinin görüşmelerinde 12 kodlu motivasyon kaynağı olduğunu görebilirsiniz. İfade sıklığı açısından, iç duygusal uyarımın kaynağı: “okulun fiziki imkanlarının yeterli olması” (5), “okul yönetiminin öğretmene olan desteği” (5), “öğretmenler arası dayanışma” (4), “öğrencinin istekli olması” (4), “müdür, müdür yardımcısı/yardımcıları ve öğretmenlerin uyum ve hoşgörü çerçevesinde çalışabilmesi” (4), “öğrenci ile kurulan ilişkinin derinliği” (3), “öğrencilere faydalı bilgiler öğrettiğimi düşünmem” (3), “öğrencilerimin başarılı olduğunu görmem” (2), “okul içi plan ve programlı olma” (2), “çalışma koşullarının özel durumlar ve ihtiyaçlar gözetilerek belirlenmesi” (2), “öğretmenlik mesleğini en iyi şekilde yapma isteği” (1) “mesleki saygı” (1) alt temaları çerçevesinde ifade edilmiştir. Yazılı iletişim yoluyla veri toplama tekniği kullanılarak toplanan verilerde ortaokul branş öğretmenlerinin içsel motivasyon kaynaklarına ilişkin ifadelerinde de görüldüğü üzere okulun fiziki imkanları ve okul yönetimin öğretmene olan desteği en fazla içsel motivasyon kaynağı olarak görülmüştür.

Tablo 3. Ortaokul Branş Öğretmenlerinin Dışsal Motivasyon Etkenleri

Temalar	Kodlar	f
Aile	Ö2, Ö5, Ö6, Ö12, Ö14	5
Velilerin gayretleri	Ö1, Ö7,Ö11, Ö13	4
Mesleğe olan bağlılık	Ö1, Ö2, Ö4	3
Maddi sıkıntı çekmeme düşüncesi	Ö5, Ö12	2
Bu işi isteyerek ve severek yapmam	Ö2, Ö8	2
Okul dışı etkinliklerin okul kadrosuyla yapılması	Ö3,Ö11	2
Başarının takdir edilmesi	Ö1	1
Belirli gün ve haftalarda etkinliklerin kültür merkezlerinde yapılması için öğretmeni teşvik etmek	Ö3	1
Milli eğitimin milli bayramlarda öğretmen ve öğrenciler için görev tayin etmesi hem öğrenci hemde öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkilemesi	Ö3	1
Öğrendiklerimi aktarabilmem ve farklı insanların hayatına dokunabilmek arzusu	Ö3	1
Mesleğimin bana her zaman kendimi geliştirme fırsatı tanınması	Ö4	1
Okula uygun şartlarda ulaşım imkânı	Ö7	1
Okulun çevrede isminin ve vizyonunun olumlu olması	Ö7	1

Okul dışında da öğrencilerimin ve beni tanıyanların gözünde bir öğretmen olmam ve buna uygun davranmam gerektiği düşüncesi	Ö9	1
Öğrencilerin azmi	Ö11	1
Ekonomik getirisinin yeterli olması	Ö12	1

Tablo 3'te ortaokul branş öğretmenlerinin dışsal motivasyon etkenleri incelendiğinde; görüşme yapılan ortaokul branş öğretmenlerinin kodlanmış 16 adet dışsal motivasyon kaynağı olduğu görülmektedir. İfade edilme sıklığı bakımından içsel motivasyon kaynakları şunlardır: "aile" (5), "velilerin gayretleri" (4), "mesleğe olan bağlılık" (3), "maddi sıkıntı çekmeme düşüncesi" (2), "bu işi isteyerek ve severek yapmam" (2), "okul dışı etkinliklerin okul kadrosuyla yapılması" (2), "başarının takdir edilmesi" (1), "belirli gün ve haftalarda etkinliklerin kültür merkezlerinde yapılması için öğretmeni teşvik etmek" (1), "Milli eğitimin milli bayramlarda öğretmen ve öğrenciler için görev tayin etmesi hem öğrenci hem de öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkilemesi" (1), "öğrendiklerimi aktarabilmem ve farklı insanların hayatına dokunabilmek arzusu" (1), "mesleğimin bana her zaman kendimi geliştirme fırsatı tanınması" (1), "okula uygun şartlarda ulaşım imkânı" (1), "okulun çevrede isminin ve vizyonunun olumlu olması"(1), "okul dışında da öğrencilerimin ve beni tanıyanların gözünde bir öğretmen olmam ve buna uygun davranmam gerektiği düşüncesi" (1), "öğrencilerin azmi" (1), "ekonomik getirisinin yeterli olması" (1) alt temaları çerçevesinde ifade edilmiştir. Yazılı iletişim yoluyla veri toplama tekniği kullanılarak toplanan verilerde ortaokul branş öğretmenlerinin dışsal motivasyon kaynaklarına ilişkin ifadelerinde aile, velilerin gayretleri ve mesleğe olan bağlılık en fazla dışsal motivasyon kaynağı olarak görülmüştür.

Tablo 4. Ortaokul Branş Öğretmenlerinin Motivasyonunu Bozan İçsel Etkenler

Temalar	Kodlar	f
Öğrencilerin davranışları	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5, Ö8, Ö12	6
Okul idaresi ve öğretmen arkadaşlardan beklenen hoşgörü ve anlayışı görememek	Ö1,Ö3, Ö4, Ö6, Ö7,Ö9, Ö12	6
Öğretmen veli iletişiminin sağlıklı bir şekilde yürütülememesi	Ö4,Ö10	2
Velilerin davranışları	Ö9, Ö11	2
Başarısız öğrenci	Ö11, Ö13	2
Okulun fiziki imkansızlıkları	Ö1	1
Okul yönetiminin baskısı	Ö2	1
Evrak hazırlamaktan derslere yoğunlaşmamak	Ö5	1
Gerekli araç gereç eksikliği	Ö7	1
Çocuk eğitiminin sadece öğretmene bırakılması	Ö10	1
Öğrencilerin okula olan ilgisizliği	Ö14	1
Anne babaların eğitimsiz olması	Ö14	1

Tablo 4'te ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonunu bozan içsel etkenler incelendiğinde; görüşme yapılan ortaokul branş öğretmenlerinin kodlanmış motivasyonu bozan 13 adet içsel etken kaynağı olduğu görülmektedir. İfade edilme sıklığı bakımından motivasyonu

bozan içsel etken kaynakları şunlardır: “öğrencilerin davranışları” (6), “okul idaresi hem de öğretmen arkadaşlardan beklenen hoşgörü ve anlayışı görememek” (6), “öğretmen veli iletişiminin sağlıklı bir şekilde yürütülememesi” (2), “velilerin davranışları” (2), “başarısız öğrenci” (2), “okulun fiziki imkansızlıkları” (1), “okul yönetiminin baskısı” (1), “evrak hazırlamaktan derslere yoğunlaşamamak” (1), “gerekli araç gereç eksikliği” (1), “çocuk eğitiminin sadece öğretmene bırakılması” (1), “öğrencilerin okula olan ilgisizliği” (1), “anne babaların eğitimsiz olması” (1) alt temaları çerçevesinde ifade edilmiştir. Yazılı iletişim yoluyla veri toplama tekniği kullanılarak toplanan verilerde ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonunu bozan içsel etkenlerin kaynaklarına ilişkin ifadelerde, öğrencilerin davranışları ve okul idaresi ve öğretmen arkadaşlarından beklenen hoşgörü ve anlayışı görememek en fazla motivasyonunu bozan içsel etkenler kaynağı olarak görülmüştür.

Tablo 5. Ortaokul Branş Öğretmenlerinin Motivasyonunu Bozan Dışsal Etkenler

Temalar	Kodlar	F
Velilerin duyarsızlığı	Ö1,Ö11, Ö7,Ö2,Ö13	5
Öğretmene yönelik yapılan fiziki ve sosyal saldırı	Ö1, Ö9,Ö4	3
Öğretmenlik mesleğine olan farkındalığın olmaması	Ö1, Ö12, Ö9	3
Geçim sıkıntısı	Ö1, Ö10,Ö14	3
Ailevi problemler	Ö1, Ö6	2
Toplumsal olaylar ve doğal afetler	Ö2	1
Şehrin öğretmenlerin için uygun sosyal ortamlarının olmaması	Ö3	1
Eğitim sistemimizde yaşadığımız sorunlar	Ö4	1
Sağlık problemleri	Ö5	1
Okulun isminin ve ortamının çevrede olumsuz görülmesi	Ö7	1
Okula ulaşımında sıkıntı	Ö7	1
Okul dışında görevimde moralimi bozan bir durum yok	Ö8	1
Evrak yükünün fazlalığı	Ö9	1
Öğretmenliğin sözleşmeli ücretli vb. kategorilere ayrılması	Ö9	1
Okulun sanayi bölgesinde bulunması	Ö11	1
Okul dışı amirlerin toplantı ve seminerlerde her tür olumsuzlukta öğretmeni sorumlu tutmaları	Ö13	1
Okulun şehir gümrükünün bulunduğu yerde olması	Ö13	1
Eğitim sisteminde çok değişiklik yapılması	Ö14	1

Tablo 5’te ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonunu bozan dışsal etkenler incelendiğinde; görüşme yapılan ortaokul branş öğretmenlerinin kodlanmış motivasyonu bozan 18 adet dışsal etken kaynağı olduğu görülmektedir. İfade edilme sıklığı bakımından motivasyonu bozan dışsal etken kaynakları şunlardır: “velilerin duyarsızlığı” (5), “öğretmene yönelik yapılan fiziki ve sosyal saldırı” (3), “öğretmenlik mesleğine olan farkındalığın olmaması” (3), “geçim sıkıntısı” (3), “ailevi problemler” (2), “toplumsal olaylar ve doğal afetler” (1), “şehrin öğretmenlerin için uygun sosyal ortamlarının olmaması” (1), “eğitim sistemimizde yaşadığımız sorunlar” (1), “sağlık problemleri” (1), “okulun isminin ve ortamının çevrede olumsuz görülmesi” (1), “okula ulaşımında sıkıntı” (1), “okul dışında görevimde moralimi bozan bir durum yok” (1), “evrak yükünün fazlalığı” (1), “öğretmenliğin sözleşmeli ücretli vb. kategorilere ayrılması” (1), “okulun sanayi bölgesinde bulunması” (1), “okul dışı amirlerin toplantı ve seminerlerde her tür



olumsuzlukta öğretmeni sorumlu tutmaları "(1), "okulun şehir gürültüsünün bulunduğu yerde olması" (1), "eğitim sisteminde çok değişiklik yapılması" (1) alt temaları çerçevesinde ifade edilmiştir. Yazılı iletişim yoluyla veri toplama tekniği kullanılarak toplanan verilerde ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonunu bozan dışsal etkenlerin kaynaklarına ilişkin ifadelerde, velilerin duyarsızlığı, öğretmene yönelik yapılan fiziki ve sosyal saldırı, öğretmenlik mesleğine olan farkındalığın olmaması ve geçim sıkıntısı en fazla motivasyonunu bozan dışsal etkenler kaynağı olarak görülmüştür.

### Sonuç ve Öneriler

Ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyon etkenlerini ortaya çıkarmak için yapılan bu araştırmada, 12 içsel motive edici etken, 16 dışsal motive edici etken, 13 motivasyon bozucu içsel etken ve 18 motivasyonu bozucu dışsal etken olduğu görülmüştür. Yapılan bir davranışın nedeni çevreden kaynaklanıyorsa çevresel etkindir, davranış nedeni içten kaynaklıysa eğer içsel motivasyonu oluşturmaktadır. (Şişman ve Turan, 2019: 126). Bireyin ihtiyaçlarından kaynaklanan içsel motivasyonun en önemlileri ilgi, yetenek ve meraktır. Araştırma kapsamında öğretmenlerin motivasyonlarının sağlanmasında içsel olan etkenlerden daha çok dışsal etkenler daha etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın, 2013: 163). Araştırmanın sonucunda bu bulguları destekler. Beğenilme ve takdir edilme insanların doğasında bulunur. Araştırma örnekleminin seçildiği sosyoekonomik durumu düşük olan bölgelerde aile, velilerin gayretleri, mesleğe olan bağlılık, maddi sıkıntı çekmeme düşüncesi, işi isteyerek ve severek yapma, etkinliklerin okul kadrosuyla yapılması, başarının takdir edilmesi, öğrendiklerimi aktarabilmem ve farklı insanların hayatına dokunabilmek arzusu, mesleğin her zaman kendini geliştirme fırsatı tanınması, okula uygun şartlarda ulaşım imkânı, okulun çevrede isminin ve vizyonunun olumlu olması, okul dışında da öğrencilerimin ve beni tanıyanların gözünde bir öğretmen olmam ve buna uygun davranmam gerektiği düşüncesi, öğrencilerin azmi ve yaptığı işin ekonomik getirisinin yeterli olması öğretmenleri motive edici belirgin dışsal etkenler olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar çevresel kaynakların öğretmen motivasyonunu artırmada çok etkili olduğunu göstermektedir. Yukarıdaki faktörler genellikle insan ilişkileri ve insan nitelikleri ile ilişkilidir. Sosyoekonomik statüsünün düşük olduğu bölgelerde, ortaokul öğretmenlerinin, başarı duygusu gibi insan ve sosyal ihtiyaçları karşılamak için güçlü ve güvenilir bir yöneticinin desteğine ihtiyaçları vardır (Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın, 2013: 164). Yukarıda belirtildiği gibi, okul müdürlerinin özellikle öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarına duyarlı olması gerekir ve bu ihtiyaçları tanımayan ve bu ihtiyaçları karşılamak için çaba göstermeyen okul müdürlerinin okul moralini yükseltme ve sürdürme güçlüğü vardır.

Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın, (2013: 164)'a göre de okulun fiziki imkanları, okul yönetiminin öğretmene olan desteği, öğretmenler arası dayanışma, öğrencinin istekli olması, müdür, müdür yardımcısı/yardımcıları ve öğretmenlerin uyum ve hoşgörü içerisinde çalışması, öğrenci ile kurulan ilişkinin derinliği, öğrencilere faydalı bilgiler öğrettiğini düşünmek, öğrencilerinin başarılı olduğunu görme, okul içinde plan ve programın olması, çalışma koşullarının özel durumlar ve ihtiyaçlar dikkate alınarak belirlenmesi, öğretmenlik mesleğini en iyi şekilde yapma isteği ve mesleki saygı motive edici içsel etkenler olarak görülmektedir.

İç motivasyon, öğretmenin başarısını olumsuz etkileyebilecek dış motivasyondan çok daha düşüktür. Çünkü yüksek motivasyon başarı ile doğru orantılıdır. (Yazıcı, 2009: 39). Velilerin duyarsızlığı, öğretmene yönelik yapılan fiziksel ve sosyal saldırı, öğretmenlik mesleğine olan farkındalığın olmaması, geçim sıkıntısı, ailevi problemler en çok bahsedilen motivasyonu bozan dışsal etkenler olarak ortaya çıkmaktadır. (Özgan ve Aslan, 2008: 203)'a göre yöneticilerin öğretmenlere karşı tutumları ve demokratik ya da otoriter yönetim algıları çalışanlar üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkiye sahiptir. Ayrıca, sosyo-ekonomik durumu düşük olan bölgede dış uyarıların ortaya çıkması beklenmektedir.

Öğrencilerin davranışları, okul idaresi ve öğretmen arkadaşlardan beklenen hoşgörü ve anlayışı görememek, öğretmen veli iletişiminin sağlıklı bir şekilde yürütülememesi, veli davranışları, başarısız öğrenci, okulun fiziki imkansızlıkları, okul yönetiminin baskısı evrak hazırlamaktan derslere yoğunlaşmamak, araç gereç eksikliği, çocuk eğitiminin sadece öğretmene bırakılması, öğrencilerin okula olan ilgisizliği ve anne babaların eğitimsiz olması ortaokul branş öğretmenlerinin motivasyonunu bozan içsel faktörlerdir. Büyükses, (2010: 12) çalışmasının bulguları, yöneticilerin öğretmenlerin çalışmalarına değer vermediğini, araç ve gereçleri olmadığını ve öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkileyen mesleğe saygı duymadıklarını göstermektedir.

Bu sonuçlara göre ortaokul branş öğretmenleri, motive olmaları ve buna bağlı olarak çalışmalarında başarılı olabilmeleri için güven telkin edici bir yönetici desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu anlamda okul yöneticilerini seçme ve yetiştirme uygulamalarına gereken önemin verilmesi, öğretmenlerin özellikle dışsal motivasyon kaynaklarını güçlendirebilmek için adaletli bir ödüllendirme sistemi geliştirilmesi ve öğretmenlerin sosyal gereksinimlerinin karşılanması, okulların araç ve gereç ihtiyaçlarının tamamlanması, öğretmen seçime, yetiştirme ve atama uygulamalarında içsel motivasyon özelliklerinin de dikkate alınması, öğretmenlere atandıkları bölgelerdeki veli ve öğrenci profili hakkında eğitimler verilerek, öğrenci ve veli ilgisizliğinin oluşturabileceği motivasyon kaybının en aza indirilmesi düşünülebilir.

#### Kaynaklar

- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmin, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8, 3.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 348-359.
- Bacanlı, H. (2018). *Eğitim psikolojisi*, Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2011). *Etkili okul, okul geliştirme, kuram uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem Akademi.
- Barlı, Ö., Bilgili, B., Çelik, S. ve Bayrakçeken, S. (2005). İlköğretim okul öğretmenlerinin motivasyonları: farklılıkların ve sorunların araştırılması, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 391-417.
- Can, N. (2014). *Öğretmen liderliği*, Ankara: Pegem Akademi.
- Kıncal, R. Y. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel yönetsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 85-97.
- Özgan, H. ve Aslan N. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonuna etkisinin incelenmesi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 190-206.
- Öztürk Z. ve Dündar H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Şahin, M. (1999). Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik öneriler, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18, 221-227.

- Şişman, M. ve Turan, S. (2019). *Sınıf yönetimi*, Ankara: Pagem Akademi.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı*, Ankara: Pagem Akademi.
- Toker, B. (2008). Motivasyonda kullanılan özendirme araçlarının iş doyumuna etkileri, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(1), 69-91.
- Turan, S. (2012). *Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar, *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.