

Öğretmenlerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörleri Ele Alan Çalışmalara Genel Bir Bakış: Bir Meta Sentez Çalışması


An Overview of Studies Addressing Factors Affecting Teachers' Motivation: A Meta-Synthesis Study

Elif Akan, A. Halim Ulaş

Yazar Bilgileri

Elif Akan 

Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Türkçe Eğitimi,
elif.akan15@ogr.atauni.edu.tr

A. Halim Ulaş 

Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, Türkçe Eğitimi,
halimulas@atauni.edu.tr

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlerle ilgili yapılan araştırmalarda iç ve dış motivasyon unsurları açısından elde edilen sonuçların meta sentez yoluyla ortaya konulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen anahtar kelimelerle Web of Science, ERIC ve Google Scholar veri tabanlarında tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda 15 makale, bilgisayar destekli nitel veri analiz programında iç ve dış motivasyon unsurları açısından analiz edilmiştir. Motivasyonu artırıcı içsel unsurlara bakıldığında çalışmalarda kişisel gelişimi sağlama, öğretmeyi sevmeye, faydalı olma isteği, mesleği isteyerek ve severek yapma unsurlarına sıklıkla yer verildiği saptanmıştır. Öte yandan özerklik eksikliğinin motivasyonu azaltan en önemli içsel unsur olduğu tespit edilmiştir. Motivasyonu artırıcı dışsal unsurlarda ise çoğunlukla çevredeki kişilerle iş birliği, dayanışma, iletişim, fiziki koşulların iyi olması gibi birçok faktörün olduğu sonucuna varılmıştır. Bunların yanı sıra ekonomik durumun ve mesleğin itibarsızlaştırılmasının motivasyonu düşürücü en önemli dışsal iki unsur olduğu belirlenmiştir. Elde edilen verilere genel çerçeveden bakıldığında öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen dışsal faktörlerin içsel faktörlere nazaran çok daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin motivasyonunu en çok azaltan faktörlerin belirlenmesi ve bunların nasıl kontrol altına alınabileceğinin araştırılması önerilmektedir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Motivasyon
İç motivasyon
Dış motivasyon
Öğretmen

Keywords

Motivation
Intrinsic motivation
Extrinsic motivation
Teacher

Makale Geçmişi

Geliş: 19.03.2023
Düzeltilme: 10.08.2023
Kabul: 05.09.2023

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the results obtained from the research on the factors affecting teacher motivation in terms of intrinsic and extrinsic motivation through meta-synthesis. For this context, the literature was searched using keywords specified within the scope of the study in Web of Science, ERIC, and Google Scholar databases. In this direction, 15 articles were analyzed based on intrinsic and extrinsic motivation factors through a computer-assisted qualitative data analysis program. Considering the intrinsic factors that increase motivation, it was determined that the elements of providing personal development, loving teaching, being useful, and doing the profession willingly and lovingly were frequently included in the studies. On the other hand, it was determined that a lack of autonomy was the most important intrinsic factor that reduced motivation. It was concluded that there were many factors such as cooperation with the people, solidarity, communication, and good physical conditions the extrinsic factors that increased motivation. In addition, it was determined that the economic situation and the discrediting of the profession were the two most important extrinsic factors that reduced motivation. Looking at the data obtained from a general perspective, it was concluded that the extrinsic factors affecting the teachers' motivation were much more than the intrinsic factors. In line with these results, it is recommended to determine the factors that most reduce teachers' motivation and conduct research on how to control them.

Makale Türü

Derleme

Önerilen Atıf

Akan, E. & Ulaş, A. H. (2023). Öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen faktörleri ele alan çalışmalara genel bir bakış: Bir meta sentez çalışması. *TEBD*, 21(3), 1453-1472. <https://doi.org/10.37217/tebd.1267657>

Giriş

Motivasyon, genellikle bireyin hedefe yönelik davranışı gerçekleştirmedeki aktivasyonu ve sürekliliği olarak tanımlanmaktadır (Adler, Milne ve Stablein, 2001). Bu kelime Latince kökenli olup "hareket etmek" anlamına gelen "movere" fiilinden gelmektedir. Motivasyon insanı seçim yapmaya, eylemde bulunmaya, çaba sarf etmeye ve eylemde ısrar etmeye iten güçtür (Dörnyei ve Ushioda, 2011). Motivasyon kavramı, içsel ve dışsal olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılmaktadır. İçsel motivasyon, görevin kendi içinde zevkli veya tatmin edici olduğu bir motivasyon türü olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan dışsal motivasyon, görevdeki başarı veya başarısızlığa bağlı olarak ödül ya da cezaların neden olduğu motivasyon türü olarak açıklanmaktadır (Lin, McKeachie ve Kim, 2003). Diğer bir deyişle, içsel motivasyon bir kişinin içinden gelirken dışsal motivasyon genellikle mevcut olan dış ödüllerin seviyesi ve türü ile şekillenmektedir (Bennell ve Akyeampong, 2007). İçsel olarak motive edilmiş davranışlar, onları gerçekleştirmekten duyulan zevk veya tatmin için devreye girmektedir. Dışsal olarak motive edilmiş davranışlar ise etkinliğin kendisi için değil, amaca ulaşmak için bir araç olarak gerçekleştirilmektedir (Fernet, Senécal, Guay, Marsh ve Dowson, 2008). İçsel faktörlerin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisinin çok fazla olduğu bilinmektedir. Ancak dışsal faktörlerin eğitimcilerin tutumları üzerindeki etkisinin göz ardı edilmemesi gerektiği vurgulanmaktadır (Steyn, 2002). Dolayısıyla öğretmenlerin hem iç hem de dış motivasyonlarının en iyi şekilde desteklenmesi önem arz etmektedir (Yan, 2009).

Kuşkusuz milletimizin geleceği için öğretmenler, en önemli topluluktur. Bu nedenle öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olmadığını görmek oldukça rahatsız edici bir durumdur (Bishay, 1996). Motivasyonu yüksek bir öğretmen bilgiyi sunma, öğrencileri küresel vatandaşlar ve kendi uzmanlık alanlarının ustası olarak yetiştirme performanslarına önemli katkıda bulunmaktadır (Rasheed, Sarwar ve Aslam, 2010). Ayrıca öğretmen motivasyonu, öğretmenleri idealleştiren ve model alan öğrencilerin öğrenme sürecinde (Alam ve Farid, 2011; Lam, Cheng ve Ma, 2009) ve öğrenci motivasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Jesus ve Lens, 2005; Lam vd., 2009; Oluoch ve Gogo, 2022). Bunların yanı sıra motivasyonun öğretmenin iş performansının (Kingful ve Nusenu, 2015) ve iş tatmininin önemli bir belirleyicisi olduğu ileri sürülmektedir (Rasheed vd., 2010). Bu yüzden yüksek başarı ve performansa ulaşmak isteyen yöneticilerin, motivasyon uygulamalarını öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılayacak şekilde düzenlemeleri gerekmektedir (Robins ve Coulter, 2002). Öte yandan motivasyon uygulamalarının öğretmenlerin ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda şekillenmesi öğretmenlerin iş motivasyonlarını da önemli derecede artıracığı düşünülmektedir.

İş motivasyonu, işyerinin amaç ve görevleriyle ilgili olarak bireysel davranışı etkileyen psikolojik süreçler şeklinde açıklanmaktadır. Öğretmen motivasyonu da süreç içerisinde okulun amaç

ve görevlerinden etkilenmektedir (Bennell ve Akyeampong, 2007). Okullar, öğrencilere yüksek kalitede eğitim sağlayarak ülkenin kalkınmasında önemli rol oynamaktadır. Bu durum yüksek motivasyona sahip öğretmenlerin görevlerini en iyi şekilde yerine getirmeleriyle mümkündür (Rasheed vd., 2010; Rasheed, Humayon ve Awan, 2016). Ancak çoğu zaman, eğitimin her kademesinde motivasyonu düşük öğretmenlerle karşılaşmaktadır. Pek çok ülkedeki öğretmenlerin büyük bir bölümünün öğretmek için motive olmadıklarını ve bu durumun daha da kötüye gittiğini gösteren endişe verici raporlar bulunmaktadır (Dörnyei ve Ushioda, 2011). Dolayısıyla öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen faktörlerin anlaşılması, onların mesleki gelişimleriyle ve müfredatla ilgili alınacak tüm kararların yöneticiler tarafından doğru bir şekilde belirlenmesine katkı sağlayacağı için oldukça önemli görülmektedir (Alam ve Farid, 2011; Daniels, 2017). Böylece öğretmen motivasyonunu yükseltmek ve motivasyonu düşüren faktörleri minimize etmek uzun vadede eğitime yapılacak en önemli yatırımlardan biri olduğu ifade edilebilir.

Alan yazınındaki çalışmalara bakıldığında Rasheed vd. (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, maddi unsurların öğretmenler için önemli bir motivasyon kaynağı olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra iş tasarımının, çalışma ortamının, kariyer gelişiminin, tanınmanın, ödüllendirilmenin, geri bildirim almanın, bir konu hakkında karar vermenin ve yetkilendirmeye katılımın da öğretmen motivasyonunu etkilediği saptanmıştır. Addison ve Brundrett'in (2008) gerçekleştirdikleri çalışmada ise öğrencilerin olumsuz davranışlarının, derse ilgisiz olmalarının ve öğretmenin uzun saatler boyunca çalışmasının öğretmen motivasyonunu düşüren etmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan Börü (2018) çalışmasında başarılı olma isteği ve maddi olmayan amaçların öğretmenlerin en temel motivasyon kaynakları olduğunu vurgulamıştır. Buna karşın 2015-2020 yılları arasında 1.189 Slovak ilkökul öğretmeniyle gerçekleştirilen bir araştırmada, çalışma ortamındaki ilişkilerin ve maddi durumun en önemli motivasyon kaynakları olduğu ileri sürülmüştür (Javorčíková, Vanderková, Ližbetinová, Lorincová ve Hitka, 2021). Ayrıca öğretmenlerin motivasyonunu düşüren ana faktörlerden bazılarının müfredat, çalışma koşulları, fiziksel koşullar, ebeveynler ve okul yöneticileri olduğu ifade edilmiştir (Aydin, 2012). Bahsi geçen çalışmaların sonuçlarına benzer şekilde Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın'ın (2013) gerçekleştirdikleri araştırmadan elde edilen sonuçlara göre sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun artmasında ve azalmasında içsel unsurlardan çok dışsal unsurların etkili olduğu ortaya konulmuştur. Diğer taraftan Yan (2009) öğretmenlerin; öğrencileri eğitmek, onlara bilgileri ve değerleri aktarmak, bir topluluğu ya da bütün bir ulusu ilerletmek için yüksek maaş ve sosyal tanınma gibi dışsal motivasyon etmenlerine ihtiyaç duyduğunu ifade etmektedir. Bunun yanı sıra Deci (1971) tarafından gerçekleştirilen deneysel bir çalışmada, sözel pekiştirmenin ve olumlu geri bildirim ödül olarak kullanılmasının deneklerin içsel motivasyonlarını artırdığı sonucuna

ulaşmıştır. Farklı bir araştırmada ise öğretmenin içsel motivasyonu ile öğrencinin içsel motivasyonunun pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır (Lam vd., 2009).

Ulusal ve uluslararası alan yazını incelendiğinde, öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin herhangi bir meta sentez çalışmasına rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın öğretmen motivasyonunu etkileyen etmenlerin genel değerlendirilmesini alan yazını kapsamında ortaya koyan ilk çalışma olduğu söylenebilir. Bu kapsamda çalışmanın, öğretmen motivasyonunu etkileyen etmenlere genel bir bakış sağlaması açısından alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca öğretmen motivasyonunu en fazla artıran ya da düşüren etmenlerin tespit edilmesi eğitimin kalitesinin artmasına olanak tanıyacaktır. Dolayısıyla eğitim öğretim ortamında gerçekleşecek öğrenmelerin daha verimli olmasını ve akademik başarının artmasını sağlayacaktır. Öte yandan öğretmen motivasyonunun iyileşmesi hem öğrenciyi hem yöneticileri hem de okul iklimini doğrudan etkileyeceği ifade edilebilir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlerle ilgili yapılan çalışmalardan iç ve dış motivasyon unsurları açısından elde edilen sonuçların meta sentez yoluyla ortaya konulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda “Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen içsel ve dışsal faktörler nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada, meta sentez yöntemi kullanılmıştır. Meta sentez, aynı ya da benzer konular üzerine yapılan nitel çalışmaların belirlenen kategoriler çerçevesinde bir bütün olarak incelenmesini, sentezlenmesini, yorumlanmasını ve değerlendirilmesini içeren genel bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Finfgeld, 2003; Gewurtz, Stergiou-Kita, Shaw, Kirsh ve Rappolt, 2008; Noblit ve Hare, 1988; Sandelowski ve Barroso, 2003; Zimmer, 2006). Meta sentez araştırmalarında amaç, belirli bir alanda yapılan çalışmaların bulgularının; yorumlanması, değerlendirilmesi ve benzerlik ile farklılıklarının ortaya konularak yeni bilgilerin keşfedilmesidir (Polat ve Ay, 2016).

İlgili araştırmada, öğretmen motivasyonunu etkileyen etmenleri konu alan araştırmalardan elde edilen sonuçların dış ve iç motivasyon kavramları açısından bütüncül olarak incelenmesi amaçlandığından meta sentez yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla öğretmen motivasyonunu etkileyen etmenlerle ilgili yapılan çalışmalar ele alınmış, çalışmaların bulguları benzerlik ve farklılıklar açısından karşılaştırılıp ortaya konulmuştur (Çalık ve Sözbilir, 2014; Polat ve Ay, 2016). Bu çalışmada öğretmen motivasyonunu etkileyen etmenleri ele alan çalışmaların sıradan bir analizi değil, bulguların yorumsal çözümlemesi ve bunlar ışığında yeni bilgilerin geliştirildiği bir metodolojik yaklaşım benimsenmiştir (Aspfors ve Fransson, 2015). Bu yaklaşımla yürütülen süreçte takip edilen aşamalar Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma sürecinde takip edilen aşamalar

Araştırmanın Veri Toplama Süreci

Araştırmada öncelikle “teacher motivation”, “öğretmen motivasyonu” “factors affecting teacher motivation” ve “öğretmen motivasyonunu etkileyen etmenler” anahtar kelimeleriyle ERIC, Web of Science ve Google Scholar veri tabanlarında 2022 yılından başlanarak geçmiş yıllara doğru bir tarama yapılmıştır. Bu kapsamda hem veri doygunluğu göz önünde bulundurulmuş hem de sürekli değişim ve gelişim içerisinde olan öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen etmenlerin de değişeceği düşünüldüğünden verilerin güncel ve geçerli olması açısından son beş yılda yapılan araştırmalar incelenmiştir. İnceleme aşamasında ilgili çalışmaların öncelikle özet bölümleri sonrasında yöntem ve bulguları gözden geçirilerek çalışmanın amacına uygun olup olmadıkları tespit edilmiştir. Tüm incelemeler sonucunda araştırmaya dâhil etme kriterleri (Tablo 1) göz önünde bulundurularak toplamda 15 araştırma analiz edilmek üzere MAXQDA 2020 programına aktarılmıştır.

Tablo 1. Araştırmaya Dâhil Etme Kriterleri

Belirlenen yıllarda ve dillerde yayımlanmış olması	İncelenen makalelerin 2018-2022 yılları arasında Türkçe ya da İngilizce yayımlanmış olmasına dikkat edilmiştir.
Araştırmanın ana amacını ve araştırma sorularını yansıtan anahtar kelimeleri içeriyor olması	Araştırmanın anahtar kelimelerinden en az birini içeriyor olmasına dikkat edilmiştir.
Seçilen veri tabanlarında yayımlanmış olması	ERIC, Web of Science ve Google Scholar veri tabanlarında bulunan makalelerden yararlanılmıştır.
Seçilen makalelerin doğrudan araştırmanın amacına hizmet ediyor olması	İncelenen makalelerin doğrudan öğretmen motivasyonunu etkileyen etmenleri ele almış olmasına özen gösterilmiştir.

Verilerin Analizi

Analiz edilmek üzere MAXQDA 2020 programına aktarılan makaleler ayrıntılı bir şekilde okunmuştur. Okuma sırasında on beş çalışmanın bulguları ve sonuçları derinlemesine incelenerek ortak kodlar oluşturulmuştur. İlk kodlama aşaması gerçekleştirildikten sonra çalışmalar tekrar okunarak kodlar gözden geçirilmiş ve benzer olan kodlar birleştirilmiş ya da revize edilmiştir. Sonrasında kodlar iç ve dış motivasyon kategorileri altında sınıflandırılmıştır. Bu kapsamda elde

edilen kategoriler ve kodlar iki hafta boyunca belirli aralıklarla gözden geçirilmiş, ardından bir uzman görüşüne başvurulmuştur.

Bu araştırmanın verileri, içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. İçerik analizinin, konuyla ilgili betimleyici bilgilerin kodlanarak daha anlaşılır hâle geldiği sistematik, yinelenebilir ve objektif bir teknik olduğu ifade edilmektedir (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019). İçerik analizinde temel amaç, betimsel verileri anlaşılır hâle getirecek kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu amaç doğrultusunda verilerin kavramsallaştırılması, düzenlenmesi ve verilere ilişkin ortak temaların oluşturulması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu çalışmanın araştırma soruları kapsamında öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen etmenleri konu alan makalelerin dış ve iç motivasyon kavramları açısından derinlemesine incelenebilmesi için içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir.

İnandırıcılık, Aktarılabilirlik, Tutarlılık ve Teyit Edilebilirlik

Çalışmanın inandırıcılığını sağlayabilmek için araştırmanın konusu ile kodlamalar hakkında uzman görüşüne başvurulmuş, kodlar uzman eşliğinde sınıflandırılmış ve değerlendirilmiştir. Ayrıca kodlama sırasında herhangi bir hata olmaması için çalışmalar veri tabanlarından indirildikten sonra tekrar tekrar incelenmiş ve analizler gözden geçirilmiştir. Bunların yanı sıra elde edilen sonuçlar betimsel bir anlatımla sunulmuş ve doğrudan alıntılara sıklıkla başvurulmuştur. Araştırmanın aktarılabilirliği için süreç açık, net ve anlaşılır bir şekilde okuyucuya sunulmuştur.

Araştırmanın tutarlılığının sağlanması amacıyla diğer araştırmacı tarafından çalışmaların üçü (%20'si) rastgele seçilerek kodlanmıştır. Kodlamalar sonrasında Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği "araştırmacılar arası uyuşum hesaplama" formülüyle iki kodlayıcının kodlamaları arasındaki uyuşum değeri hesaplanmıştır. Hesaplamalar sonucunda kodlamaların %90,625 oranında tutarlı olduğu tespit edilmiştir. Miles ve Huberman'ın önerdiği formülle yapılan hesaplamalar sonucunda %90 ve üzeri uyuşum değerine sahip kodlamaların geçerli ve güvenilir olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte araştırmanın teyit edilebilirliğini sağlamak amacıyla araştırma sonunda ulaşılan çıktıların doğrulanabilmesi için elde edilen tüm veriler ve analizler araştırmacılar tarafından saklanmıştır. Ayrıca amaç kapsamında incelenen çalışmaların seçimi, sayısı ve çalışmalarını dâhil etme kriterleri açık bir şekilde belirtilmiştir.

Bulgular

Öğretmen motivasyonunu etkileyen etmenlere ilişkin gerçekleştirilen araştırmalardan elde edilen sonuçlar, iç ve dış motivasyon kategorileri altında sınıflandırılmıştır. Sınıflandırmalar sonucunda ulaşılan verilerin genel dağılımları tablolar aracılığıyla sunulmuştur.

Öğretmenlerin İç Motivasyonunu Etkileyen Unsurlar

Öğretmen motivasyonu odağında gerçekleştirilen çalışmalardan elde edilen çıktılar “iç motivasyon” kategorisi etrafında derinlemesine incelenmiştir. İncelemeler sonucunda öğretmenlerin motivasyonlarını artıran ya da düşüren iç unsurlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin İç Motivasyonunu Etkileyen Etmenler

<i>Kodlar</i>	<i>Araştırmalar</i>
Kişisel gelişimi sağlama	A1, A3, A4, A5, A9, A11, A12, A13, A14
Mesleği isteyerek/severek yapma	A1, A3, A5, A11, A13, A14, A15
Öğretmeyi sevmek	A11, A12, A13, A14
Faydalı olma isteği	A9, A11, A13, A14
Hedef belirleme ve ulaşma	A1, A6, A9
Özerklik	A3, A10, A12
Manevi doyum	A1, A2
Öğrenci sevgisi	A13, A14
Yenilikleri takip etme ve uygulama	A1, A9
Değerli hissedilme	A9, A11
Tatmin olma	A12, A14
Vatana faydalı bireyler yetiştirme düşüncesi	A13, A15
Özerklik eksikliği	A3, A12

Tablo 2 incelendiğinde çalışmaya dâhil edilen on beş araştırmanın dokuzunda kişisel gelişimi sağlama, yedisinde ise mesleği isteyerek/severek yapma etmenlerine yer verildiği göze çarpmaktadır. Örneğin A13 kodlu çalışmada “*I think personal development is also very important. The more I develop myself, the more I do research about education and the school, and the more I learn different methods, the more I want to teach and the better I get motivated. (Kişisel gelişimin de çok önemli olduğunu düşünüyorum. Kendimi ne kadar çok geliştirirsem, eğitim ve okul hakkında ne kadar çok araştırma yaparsam ve farklı yöntemler öğrenirsem, o kadar çok öğretmek istiyorum ve daha iyi motive oluyorum.)*” ifadesiyle kişisel gelişimi sağlamanın öğretmen motivasyonunu artırdığı vurgulanmıştır. A3 kodlu çalışmada yer alan “*Loving the job - teaching was stated as a motivating factor (16 occurrences) and this finding suggests that the intrinsic motivation to teach plays an important role in teacher motivation. (İşini - öğretmeyi sevmek motive edici bir faktör olarak belirtilmiştir (16 kez) ve bu bulgu öğretmeye yönelik içsel motivasyonun öğretmen motivasyonunda önemli bir rol oynadığını göstermektedir.)*” cümlesi ise mesleği isteyerek/severek yapma etmeninin öğretmenlerin iç motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Kişisel gelişimi sağlamanın ve mesleği isteyerek/severek yapmanın yanı sıra öğretmeyi sevmek, faydalı olma isteği, hedef belirleme-ulaşma, özerklik, manevi doyum, öğrenci sevgisi, yenilikleri takip etme-uygulama, değerli hissedilme, tatmin olma ve vatana faydalı bireyler yetiştirme etmenlerinin öğretmenlerin iç motivasyonunu artırdığı görülmüştür. Ayrıca öğretmenin; deneyimi, aidiyet duygusu, işini en iyi şekilde yapma isteği, vatana faydalı bireyler yetiştirme düşüncesi, dersi planlaması, zamanı verimli kullanması, öğrencinin istek ve ihtiyacını karşılaması, çalışmayı sevmesi, öğrenciyi geleceğe hazırlama arzusu, paylaşma isteği, öğretmenin üretmeyi sevmesi, merak duygusu,

düzenli bir yaşam tarzı, emeğinin karşılığını alma arzusu, özgüvenli olması, zorlukların üstesinden gelmesi, akademik başarısı, mesleki memnuniyeti ve yeterliliği ifadeleri yalnızca bir kez kodlandığı için tabloda yer verilmemiştir. Öğretmen motivasyonunu düşüren iç unsurlara bakıldığında ise iki çalışmada özerklik eksikliğine vurgu yapılmaktadır. Buna ek olarak yalnızca bir çalışmada öğretmenin; mesleki yetersizliği, kişisel gelişimini sağlayamaması, derse konsantre olamaması, derse hazırlıksız gelmesi, yeniliklere ayak uyduramaması, başarısızlık duygusu ve özgüven eksikliği gibi unsurlara da değinildiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Motivasyonlarını Etkileyen Dış Motivasyon Unsurları

Öğretmen motivasyonu hususunda gerçekleştirilen çalışmalardan elde edilen çıktılar “dış motivasyon” kategorisi etrafında ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. İncelemeler sonucunda öğretmenlerin motivasyonlarını artıran etmenler Tablo 3’te, düşüren dış unsurlar ise Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Dış Motivasyonunu Artıran Etmenler

<i>Kodlar</i>	<i>Araştırmalar</i>
Çevredeki bireylerle iş birliği-dayanışma-iletişim	A1, A2, A4, A5, A9, A11, A12, A13, A15
Fiziki koşulların iyi olması	A1, A2, A5, A6, A9, A11, A12, A13, A15
Övgü-ödüllendirme-takdir	A1, A2, A3, A4, A6, A9, A10, A11, A15
Maaş artışı	A1, A2, A3, A5, A8, A9, A12
Toplumdaki saygınlık	A1, A4, A5, A9, A12, A14, A15
Öğrencinin derse olan ilgisi	A3, A9, A11, A12, A14, A15
Öğrenci başarısı/gelişimi	A3, A9, A10, A11, A13
Olumlu öğrenci davranışları	A2, A6, A9, A12, A13
Sosyal ve kültürel etkinlikler	A1, A2, A9, A12, A13
Adil, demokratik ve tarafsız bir yönetim	A1, A2, A3, A12
Öğrenci hazırbuluşluk düzeyinin yüksek olması	A1, A6, A9, A12
Okulun teknolojik donanımın iyi olması	A1, A3, A5, A13
İdarecilerin olumlu tutumu	A1, A6, A12, A15
Olumlu okul iklimi	A1, A10, A14
Veli desteği	A2, A9, A11
Sınıf mevcutlarının eşit olması	A1, A3, A5
Uyumlu ve paylaşımcı bir ortam	A1, A11, A13
Materyallerin eksiksiz olması	A1, A3
Takım ruhunu benimsemesi	A1, A11
Öğrencinin disiplinli olması	A1, A10
Yönetimin öğretmenleri desteklemesi	A9, A11
Yönetimin teşvik ve takdir edici olması	A1, A5
Tatil, izin ve boş vakitlerin olması	A2, A9
Paydaşlardan alınan olumlu geri bildirim	A9, A13
Öğrenci ile kurulan derin ilişki	A3, A11
Fatih projesi	A1, A2
Teknoloji kullanımı	A1, A2
Ders programlarının hafifletilmesi	A1, A12
Öğretmenlerin deneyimlerini paylaşmak	A6, A10
Öğrenci motivasyonu	A3, A6
Öğrenci geri bildirim	A3, A6
Öğrencinin saygılı olması	A6, A9

Tablo 3'e bakıldığında araştırmaya dâhil edilen on beş çalışmanın dokuzunda çevredeki bireylerle (veli, öğretmen, yönetici) iş birliği, dayanışma ve iletişim içerisinde olunması, fiziki koşulların iyi olması, övgü, ödüllendirme ve takdire yer verilmesi hususlarının yer aldığı dikkat çekmektedir. A4 kodlu araştırmada *"I think teachers should have good relationships with students, their families, administrators, and the other teachers. Having good relationships especially with the colleagues of the teachers makes teachers motivated even if they have problems with their teaching. (Bence öğretmenlerin öğrencilerle, aileleriyle, yöneticilerle ve diğer öğretmenlerle iyi ilişkileri olmalı. Özellikle öğretmenlerin meslektaşlarıyla iyi ilişkilere sahip olması, öğretmenlerin öğretimleriyle ilgili sorunlar yaşasalar bile motive olmalarını sağlar.)"* ve A2 kodlu çalışmada yer alan *"Yöneticiler, öğretmenleri en fazla motive eden unsurların; ... iş birliği, iletişim ve dayanışma... olduğu görüşündedirler."* ifadelerinde çevredeki bireylerle iş birliğinin, dayanışmanın ve iletişimin öğretmenlerin dış motivasyonunu olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra A6 kodlu çalışmada *"Teachers who had suitable immediate setting reported that they were much more motivated comparing to the teachers who experienced teaching in an environment with low quality. (Uygun ortamlara sahip olan öğretmenler, düşük kaliteli bir ortamda ders verme deneyimi yaşayan öğretmenlere kıyasla çok daha fazla motive olduklarını bildirmişlerdir.)"* ifadesiyle fiziki koşulların öğretmenlerin dış motivasyonlarını artıran unsurlardan biri olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan A4 kodlu çalışmada *"First, the participant stated that intrinsic rewards, such as praise and being stimulated by other people, are quite important. (İlk olarak, katılımcı övgü ve diğer insanlar tarafından teşvik edilme gibi içsel ödüllerin oldukça önemli olduğunu belirtmiştir.)"* ifadesi ile övgü, ödüllendirme ve takdirin öğretmenlerin dış motivasyonunu artırıcı unsurlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu unsurlara ek olarak maaş artışının, toplumdaki saygınlığın, öğrenci başarısı-gelişimi ve ilgisinin, olumlu öğrenci davranışlarının, sosyal ve kültürel etkinliklerin, öğrenci hazırbulunuşluk düzeyinin yüksek olmasının, okulun teknolojik donanımın iyi olmasının, adil, demokratik ve tarafsız bir yönetimin öğretmenlerin dış motivasyonunu artırdığı en az dört çalışmada ileri sürülmektedir. Ayrıca tabloda belirtilen dış unsurlara ek olarak ele alınan on beş çalışmada yalnızca bir defa kodlanmış olan hizmet içi eğitimlerin yapılması, ders kitaplarının ücretsiz dağıtılması ve çalışma ortamının disiplinli olması gibi birçok unsura tabloda yer verilmemiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Dış Motivasyonlarını Düşüren Etmenler

<i>Kodlar</i>	<i>Araştırmalar</i>
Ekonomik nedenler	A1, A3, A4, A5, A6, A9, A10, A11, A12, A13, A14, A15
Mesleğin itibarsızlaştırılması	A1, A2, A4, A5, A8, A9, A10, A11, A12, A14, A15
Fiziki koşulların yetersizliği	A1, A2, A5, A9, A11, A12, A13, A14, A15
Ekstra işler	A2, A3, A7, A9, A11, A12, A13
Veli ilgisizliği	A1, A2, A4, A9, A10, A12, A13
Öğrencinin olumsuz davranışları	A3, A4, A6, A9, A11, A12, A13
Öğrencilerin ilgisizliği	A3, A7, A9, A11, A12, A13, A15
Velilerin olumsuz davranışları	A1, A2, A6, A11, A12, A13, A15
Öğretmenler arası olumsuz eleştiriler-tutumlar	A1, A4, A6, A12, A13

Öğretmenin kişisel sorunları	A1, A4, A11, A12, A14
Takdir edilmeme/Ödüllendirilmeme	A1, A3, A5, A9, A10
Yönetimin olumsuz tutumu	A2, A5, A7, A12, A13
Okuldaki donanımın yetersiz olması	A1, A3, A4, A10, A13
Kalabalık sınıf/okul	A1, A4, A7, A13, A15
Adil davranmama	A1, A3, A5, A13
Materyal eksikliği	A1, A3, A11, A13
Baskıcı yönetim	A1, A9, A11, A14
Meslekleşle iletişim problemi	A1, A2, A5, A9, A15
Hazır bulunuşluk düzeyinin düşük olması	A1, A5, A9, A13
Öğrenci başarısızlığı	A3, A9, A11
Yöneticilerle iletişim sorunu	A4, A7, A9
Veli ile iletişim sorunu	A2, A10, A11
Okula aşırı müdahale	A2, A9, A13
Isınma sorunu	A1, A4, A13
Okulun konumu	A1, A9, A11
Zorunlu eğitim	A2, A5, A12
Ders saatinin fazlalığı	A3, A4, A13
Sürekli değişen eğitim politikaları	A1, A2, A11
Öğretmenin ailevi sorunları	A1, A11, A12
Liyakatsiz yöneticiler	A1, A2, A5
Öğrencinin isteksiz olması	A1, A5, A14
Kariyer basamaklarının olmayışı	A1, A4, A12
Sosyal-kültürel etkinliklerin yetersizliği	A9, A11
Öğrencinin disiplinsiz olması	A1, A9
Velilerin yüksek beklentileri	A1, A7
İletişim yetersizliği	A2, A3
Düşük gelir	A8, A10
Ulaşım sorunu	A3, A13
Okulu benimsememe	A1, A2
Kültürel farklılıklar	A4, A6
Öğretmene yapılan sosyal/fiziksel saldırılar	A2, A11
Fırsat eşitsizliği	A5, A14
Hoşgörü ve anlayışın olmayışı	A9, A11
Velilerin çocuk eğitimi konusunda bilinçsiz olması	A1, A11
Siyasi nedenler	A2, A9
Ailenin eğitimsiz olması	A11, A13
Velilerin duyarsızlığı	A1, A11
Öğretmenin kategorilere ayrılması (sözleşmeli/ücretli)	A2, A11
Ekstra mesailer için ücret ödenmemesi	A7, A10
Yönetici seçimlerinde adaletsizlik	A1, A12
Öğrencilerin ailevi problemleri	A2, A13
Çalışma saatleri	A4, A13
Rotasyon uygulaması	A1, A2
Özlük haklarının yetersizliği	A2, A12

Tablo 4 incelendiğinde ele alınan on beş çalışmanın on ikisinde ekonomik nedenlerin, on birinde mesleğin itibarsızlaştırılmasının motivasyonu düşürücü etmen olarak ele alındığı görülmüştür. Ekonomik neden etmenine yönelik A6 kodlu araştırmada *“Sometimes I really want to be cool in my classes, but at the end I tell myself that the payment that I receive is not enough. Therefore, I feel demotivated in that particular time when these ideas come to me. (Bazen derslerimde gerçekten havalı olmak*

istiyorum ama sonunda kendime aldığım ücretin yeterli olmadığını söylüyorum. Bu nedenle, bu fikirler aklıma geldiğinde kendimi demotive olmuş hissediyorum.)” ifadesi bu etmenin öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Diğer bir (A10) çalışmada ise “For me, the respect teachers got from the community as one of the basic factors which highly affects their motivation level and for this reason, many experienced teachers leave the teaching profession seeking better social status and have a great impact on the educational system as well. (Bana göre, öğretmenlerin toplumdaki gördükleri saygı, motivasyon düzeylerini büyük ölçüde etkileyen temel faktörlerden biridir ve bu nedenle birçok deneyimli öğretmen daha iyi bir sosyal statü arayışıyla öğretmenlik mesleğini bırakmakta ve bu durum eğitim sistemi üzerinde de büyük bir etkiye sahip olmaktadır.)” ifadesiyle mesleğin itibarsızlaştırılmasının öğretmen motivasyonunu düşürdüğü ve öğretmenlik mesleğini bırakmaya neden olduğu vurgulanmıştır. Bu unsurların yanı sıra fiziki koşulların yetersizliği, ekstra işler, veli ilgisizliği, öğrencinin olumsuz davranışları, öğrenci ilgisizliği, velilerin olumsuz davranışları, öğretmenler arası olumsuz eleştiriler-tutumlar, öğretmenin kişisel sorunları, takdir edilmeme-ödüllendirilmeme, yönetimin olumsuz tutumu, okuldaki donanımın yetersiz olması etmenlerinin incelenen çalışmalarda öğretmen motivasyonunu düşüren dış unsurlar olduğu belirtilmiştir. Tablo 4’te belirtilen dış unsurlara ek olarak hizmet içi eğitimlerin yetersizliği, kuşak çatışması, velilerin ödev yapması, meslektaşların motivasyonlarının düşük olması, dinlenme alanının olmayışı, yönetmelik değişikliklerinin sıklıkla yapılması gibi birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar, on beş çalışmada yalnızca bir defa kodlandığı için bunlara tabloda yer verilmemiştir.

Öğretmen motivasyonunu etkileyen etmenlere genel olarak bakıldığında, öğretmenlerin motivasyonlarını daha çok kişisel gelişimi sağlama, mesleği isteyerek/severek yapma, çevredeki bireylerle iş birliği-dayanışma-iletişim, fiziki koşulların iyi olması, övgü-ödüllendirme-takdir, maaş artışı ve toplumdaki saygınlık etmenlerinin artırdığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin motivasyonlarını çoğunlukla ekonomik nedenler, mesleğin itibarsızlaştırılması, fiziki koşulların yetersizliği, ekstra işler, veliler ile öğrencilerin ilgisizliği ve olumsuz davranışları etmenlerinin düşürdüğü belirlenmiştir. Buradan hareketle dış motivasyon unsurlarının öğretmen motivasyonunu hem artırıcı hem de düşürücü etkiye sahip olduğu ileri sürülebilir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmen motivasyonunu etkileyen etmenleri konu alan çalışmalardan elde edilen sonuçların meta sentez yoluyla ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öğretmen motivasyonunu ele alan 15 çalışma derinlemesine incelenmiştir. İncelemeler sonucunda elde edilen bulgulara genel olarak bakıldığında kişisel gelişimi sağlama, mesleği isteyerek/severek yapma, fiziki koşulların iyi olması, övgü-ödüllendirme-takdir, maaş artışı, toplumdaki saygınlık, çevredeki bireylerle iş birliği, dayanışma ve iletişim etmenlerinin motivasyonu artırıcı bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra ekonomik nedenler, mesleğin itibarsızlaştırılması, fiziki koşulların

yetersizliği, ekstra işler, veliler ile öğrencilerin ilgisizliği ve olumsuz davranışları gibi çeşitli etmenlerin öğretmen motivasyonunu düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında öğretmen motivasyonunu etkileyen bu faktörlerin tespit edilmesinin; eğitimin kalitesinin iyileştirilmesi, akademik başarının artması, okul yönetiminin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ve olumlu okul ikliminin oluşması açısından önem arz ettiği düşünülmektedir. Ayrıca bu sonuçlar öğretmen motivasyonunu artırmaya yönelik yapılacak uygulamalar açısından da önemli görülmektedir.

İncelenen çalışmalardaki öğretmenlerin iç motivasyonlarını artıran unsurlara bakıldığında; kişisel gelişimi sağlamanın, mesleği isteyerek/severek yapmanın, öğretmeyi sevmenin ve faydalı olma isteğinin en önemli etmenler arasında bulunduğu tespit edilmiştir. Alan yazınındaki çalışmalarda da kişisel gelişimi sağlama, mesleği isteyerek/severek yapma, öğretmeyi sevme ve faydalı olma isteğinin öğretmenlerin iç motivasyonlarını artırıcı etmenler olduğu sonucuna varılmıştır (Canlı ve Karadağ, 2021; Dikmen, 2021; Yıldız ve Kılıç, 2021). Ayrıca alan yazınındaki farklı bir çalışmada, ihtiyaçlara göre düzenlenmiş mesleki gelişim kurslarına katılımın öğretmenlerin motivasyonlarını ve öz yeterliklerini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Duraku, Blakaj, Likaj, Boci ve Shtylla, 2022). Bu etmenlere ek olarak hedef belirleme ve ulaşma, özerklik, manevi doyum, öğrenci sevgisi, değerli hissedilme, vatana faydalı bireyler yetiştirme düşüncesi, tatmin olma, yenilikleri takip etme ve uygulama etmenlerinin motivasyonu artırıcı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Aktekin ve Kuzucu'nun (2019) gerçekleştirdikleri çalışmada da değerli hissedilme, yenilikleri takip etme ve uygulama etmenlerinin öğretmenlerin iç motivasyonunu artırdığı görülmüştür. Pourtoussi, Ghanizadeh ve Mousavi'nin (2018) çalışmalarında hedef belirleme ve ulaşmanın, Gümüştas ve Gülbahar'ın (2022) çalışmalarında vatana faydalı bireyler yetiştirme düşüncesinin, Dikmen'in (2021) araştırmasında ise öğrenci sevgisi ve tatmin olma etmenlerinin motivasyonu artırdığı belirlenmiştir. Öte yandan Freed'in (2020) yaptığı çalışmada uluslararası müdürlerin okullarında özerklik sağlama, yeterlik duygularını geliştirme ve öğretmeni destekleme gibi eylemlerle öğretmen motivasyonunu artırdıkları sonucuna varılmıştır. İçsel motivasyonu artırıcı bu etmenlerin yanı sıra elde edilen bulgulardan hareketle özerklik eksikliğinin ise iç motivasyonu olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Alan yazınındaki çalışmalarda da özerklik eksikliğinin öğretmen motivasyonunu düşürdüğü ortaya konulmuştur (Canlı ve Karadağ, 2021; İpek ve Kanatlar, 2018; Yan, 2009). Dolayısıyla genel olarak bakıldığında iç motivasyonu artıran ve azaltan etmenlerin alan yazınındaki çalışmaların sonuçlarıyla örtüştüğü ifade edilebilir.

İncelenen çalışmalardaki öğretmenlerin dış motivasyonunu etkileyen unsurlar ele alındığında; fiziki koşulların iyi olması, övgü-ödüllendirme-takdir, maaş artışı, toplumdaki saygınlık, öğrenci başarısı-gelişimi-İlgisi, olumlu öğrenci davranışları, sosyal ve kültürel etkinlikler gibi unsurların

motivasyonu artırıcı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Alan yazınındaki çalışmalara bakıldığında Addison ve Brundrett'in (2008) araştırmasında öğretmenlerin öğretme motivasyonlarını çalışan, istekli ve başarılı olan öğrencilerin kamçilediği ifade edilmiştir. Öte yandan Türker ve Göçmenler'in (2021) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin ödüllendirilmesinin ve maaşlarının artırılmasının motivasyonlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Javorčíková vd. (2021) finansal etkenin motivasyonu artırıcı en önemli unsurlardan biri olduğunu belirtmişlerdir. Akman (2018) ise okulun fiziki koşullarının öğretmenlerin iş motivasyonları üzerinde etkili olabileceğini ifade etmektedir. Bunlara ek olarak adil, demokratik ve tarafsız bir yönetim, çevredeki bireylerle iş birliği, dayanışma ve iletişim içerisinde olma, öğrenci hazırbulunuşluk düzeyinin yüksek olması, okulun teknolojik donanımının iyi olması, olumlu okul iklimi, veli desteği, idarecilerin olumlu tutumu, sınıf mevcutlarının eşit olması, uyumlu ve paylaşımcı bir ortam gibi etmenlerin öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazınına bakıldığında Türkiye'de öğretmen motivasyonunu etkileyen örgütsel faktörleri meta analiz yöntemiyle araştıran bir çalışmada da müdürlerin liderliği, iletişim becerisi ve adil davranmalarının öğretmen motivasyonunu önemli derecede etkilediği tespit edilmiştir (Özdoğru, 2022). Ayrıca Börü (2018), okul yöneticilerinin öğretmenlere adaletli davranması ve onlarla etkili iletişim kurmasının öğretmenlerin iş motivasyonu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu söylemiştir. Benzer şekilde çalışma koşullarının ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin de öğretmenlerin iş motivasyonu algısını etkilediği ifade edilmiştir (Akman, 2018). Çalışma grubunu Slovak ilkökul öğretmenlerinin oluşturduğu bir araştırmanın sonuçları da motivasyonu artıran en önemli faktörlerden birinin ilişki faktörü olduğunu ortaya koymuştur (Javorčíková vd., 2021). Aynı zamanda okul yöneticilerinin öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen davranışlarına ilişkin gerçekleştirilen bir meta sentez çalışmasında, yöneticilerin takım ruhunu benimsemesi, iş birliği ve dayanışmayı desteklemesinin öğretmen motivasyonunu artırıcı bir faktör olduğu belirtilmiştir (Gencer, 2022). Ayrıca alan yazınındaki çalışmalarda öğrenci hazırbulunuşluğunun yüksek olması (Pourtoussi vd., 2018), öğretmenin veli tarafından desteklenmesi (Karabağ-Köse, Taş, Küçükçene ve Karataş, 2018) ve okul ikliminin olumlu olması (Berhanu ve Sabancı, 2019) gibi birçok faktörün öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmada öğretmen motivasyonunu düşüren en önemli dış unsurların sırasıyla ekonomik nedenler, mesleğin itibarsızlaştırılması, fiziki koşulların yetersizliği, ekstra işler, veli ilgisizliği, öğrencinin sergilediği olumsuz davranışlar, öğrencilerin ilgisizliği, velilerin olumsuz davranışları olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde altmış dokuz öğretmenle gerçekleştirilen bir çalışmada öğrencilerin olumsuz davranışlarının ve derse karşı ilgisiz olmalarının öğretmenlerin motivasyonunu düşürücü etmenler olduğu ifade edilmiştir (Addison ve Brundrett, 2008). Farklı bir çalışmada ise öğretmen motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen bazı faktörlerin fiziki koşullar, ebeveynler ve okul

yöneticileri olduğu belirtilmiştir (Aydın, 2012). Diğer taraftan Başaran (2020) yaptığı çalışmada, ebeveynlerin ilgisizliğinin ve ekonomik nedenlerin mesleki motivasyonunu düşüren en önemli etmenlerden biri olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca birçok çalışmada mesleğin itibarsızlaştırılmasının (Arslantaş, Tösten ve Marakçı, 2018; Barın, Han ve Sarı, 2018; Gobena, 2018) ve ekstra işlerin (Canlı ve Karadağ, 2021; Han ve Mahzoun, 2018) öğretmenlerin motivasyonunu düşüren dış unsurlar olduğu sonucuna varılmıştır.

Öte yandan takdir edilmeme-ödüllendirilmeme, yönetimin olumsuz tutumu, okuldaki donanımın yetersizliği, öğretmenlerin kişisel sorunları, öğretmenler arasındaki eleştiriler ve tutumlar gibi unsurların öğretmenin dış motivasyonunu düşürdüğü belirlenmiştir. Barın vd. (2018) gerçekleştirdikleri çalışmada okuldaki donanımın yetersizliğinin, öğretmenlerin kişisel sorunlarının, öğretmenler arasındaki eleştirilerin ve olumsuz tutumların motivasyonu düşürücü dışsal unsurlardan olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer taraftan farklı bir çalışmada da yönetimin sergilediği olumsuz tutumun, takdir edilmeme ve ödüllendirilmemenin öğretmen motivasyonunu düşürdüğü saptanmıştır (Arslantaş vd., 2018). Ayrıca bir meta sentez araştırmasında yöneticilerin, öğretmenler için uygun eğitim ortamı oluşturmasının ve eğitim ortamı için gerekli talepleri karşılayarak kullanılacak materyalleri eksiksiz bir şekilde sağlamasının öğretmen motivasyonunu artırabileceği sonucu ortaya konulmuştur (Gencer, 2022). Bu araştırmalardan hareketle dış motivasyonu artıran ve azaltan faktörlerin alan yazınındaki çalışmaların sonuçlarıyla tutarlı olduğu ifade edilebilir.

Elde edilen bulgulara genel olarak bakıldığında çoğunlukla öğretmen motivasyonunun dışsal unsurlardan etkilendiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde sınıf öğretmenlerinin motivasyon etkenlerini ortaya çıkarmak için yapılan bir çalışmada da 63 dışsal motive edici etken, 19 içsel motive edici etken, 82 motivasyon bozucu dışsal etken, 9 motivasyonu bozucu içsel etken olduğu görülmüştür (Ada vd., 2013). Ancak yapılan farklı bir çalışmada öğretmenlerin iş motivasyonuna ilişkin en çok içsel motivasyon maddelerini benimsedikleri vurgulanmıştır (Ertürk, 2016).

Bu çalışma, 2018-2022 yılları arasında öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen unsurları ele alan 15 çalışma ile sınırlıdır. İncelenen çalışmalara bakıldığında yalnızca öğretmen motivasyonunu etkileyen unsurların belirlendiği saptanmıştır. Ancak öğretmenlerin motivasyonunu en çok düşüren unsurlar belirlenerek bu unsurların nasıl kontrol altına alınacağına ilişkin araştırmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmen motivasyonunu destekleyici uygulamaların başlatılması önerilmektedir. Öte yandan uygulamalar başlatıldıktan sonra boylamsal çalışmalar yapılmalı, gerçekleştirilen uygulamaların etkililiği ve eksik tarafları ortaya konularak var olan eksiklikler giderilmelidir.

Kaynaklar

- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. & Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Addison, R. & Brundrett, M. (2008) Motivation and demotivation of teachers in primary schools: The challenge of change. *Education 3-13*, 36(1), 79-94. <https://doi.org/10.1080/03004270701733254>
- Adler, R. W., Milne, M. J. & Stablein, R. (2001). Situated motivation: An empirical test in an accounting course. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(2), 101-115.
- Akman, Y. (2018). Investigating the relationship between organizational justice, work motivation and teacher performance. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 47(1), 164-187.
- Aktekin, S. & Kuzucu, T. (2019). Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen okul içi ve okul dışı faktörlerin analizi. *Diyalektolog-Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 35-66.
- Alam, M. T. & Farid, S. (2011). Factors affecting teachers motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 298-304.
- Arslantaş, H. İ., Tösten, R. & Marakçı, D. B. (2018). Lise öğretmenlerinde mesleki motivasyon unsurları: Karma yöntemli bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 880-895. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.485161>
- Aspfors, J. & Fransson, G. (2015). Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis. *Teaching and Teacher Education*, 48, 75-86.
- Aydin, S. (2012). Factors causing demotivation in EFL teaching process: A case study. *The Qualitative Report*, 17(51), 1-13. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2012.1696>
- Barn, M., Han, T. & Sari, Ş. (2018). Factors affecting teacher motivation and demotivational-reasoning in a second service area school in Turkey: A single-case research. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 14(4), 226-242.
- Başaran, M. (2020). On yıldan fazla sınıf öğretmeni olarak çalışan öğretmenlerin mesleki motivasyonları. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 5(1), 86-102.
- Bennell, P. & Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in sub-Saharan Africa and south Asia* (Vol. 71). London: Department for International Development.
- Berhanu, K. Z. & Sabancı, A. (2019). Factors influencing teachers' motivation and strategies taken to improve their motivation by principals: Ethiopia as a sample. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(52), 237-260.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3(3), 147-155.

- Börü, N. (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (26. b.). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Canlı, S. & Karadağ, N. (2021). Motivation to teach: A mixed method study. *Participatory Educational Research*, 8(3), 227-251. <https://doi.org/10.17275/per.21.63.8.3>
- Çalık, M. & Sözbilir, M. (2014). İçerik analizinin parametreleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(174), 33-38. <https://doi.org/10.15390/EB.2014.3412>
- Daniels, E. (2017). Curricular factors in middle school teachers' motivation to become and remain effective. *RMLE Online*, 40(5), 1-14. <https://doi.org/10.1080/19404476.2017.1300854>
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal Personality and Social Psychology*, 18(1), 105-115.
- Dikmen, M. (2021). Öğretmen adaylarının öğretme motivasyonu: Bir karma yöntem çalışması. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, 213-232. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.951038>
- Dörnyei, Z. & Ushioda, E. (2011). What is motivation? C. N. Candlin & D. R. Hall (Ed.), *Teaching and researching motivation* (2. b.) içinde (s. 1-88). Great Britain: Pearson.
- Duraku, Z. H., Blakaj, V., Likaj, E. S., Boci, L. & Shtylla, H. (2022). Professional training improves early education teachers' knowledge, skills, motivation, and self-efficacy. *Frontiers in Education*, 7, 1-11. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.980254>
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H. & Dowson, M. (2008). The work tasks motivation scale for teachers. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 256-279. <https://doi.org/10.1177/1069072707305764>
- Fingeld, D. L. (2003). Metasynthesis: The state of the art-so far. *Qualitative Health Research*, 13(7), 893-904.
- Freed, D. (2020). *International school principals' insights and experiences with teacher motivation*. (Doktora Tezi). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 28264890)
- Gencer, M. (2022). Okul yöneticilerinin öğretmenlerin motivasyonlarına etki eden davranışları: Bir meta-sentez çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 27-43. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.855302>
- Gewurtz, R., Stergiou-Kita, M., Shaw, L., Kirsh, B. & Rappolt, S. (2008). Qualitative meta-synthesis: Reflections on the utility and challenges in occupational therapy. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 7(5), 301-308.

- Gobena, G. A. (2018). Factors affecting in-service teachers' motivation: Its implication to quality of education. *International Journal of Instruction*, 11(3), 163-178. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11312a>
- Gümüştaş, Z. & Gülbahar, B. (2022). Öğretmenlerin mesleki motivasyonunu etkileyen etkenler. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(20), 180-200. <https://doi.org/10.46872/pj.538>
- Han, T. & Mahzoun, Z. (2018). Demotivating factors of EFL teachers: A case study of a private school in Turkey. *Novitas-ROYAL (Research on Youth and Language)*, 12(2), 116-128.
- İpek, H. & Kanatlar, M. (2018). Factors affecting EFL teacher motivation. *Journal of Qualitative Research in Education*, 6(2), 25-41. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.6c2s2m>
- Javorčíková, J., Vanderková, K., Ližbetinová, L., Lorincová, S. & Hitka, M. (2021). Teaching performance of slovak primary school teachers: Top motivation factors. *Education Sciences*, 11(7), 1-16. <https://doi.org/10.3390/educsci11070313>
- Jesus, S. N. & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 119-134. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00199.x>
- Kingful, S. & Nusenu, A. A. (2015). Teachers motivation in senior high schools in Ghana: A case of Ghana senior high school. *Journal of Education and Practice*, 6(16), 110-121.
- Karabağ-Köse, E., Taş, A., Küçükçene, M. & Karataş, E. (2018). Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri üzerine karşılaştırmalı bir inceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(48), 255-277.
- Lam, S. F., Cheng, R. W. Y. & Ma, W. Y. (2009). Teacher and student intrinsic motivation in project-based learning. *Instructional Science*, 37(6), 565-578. <https://doi.org/10.1007/s11251-008-9070-9>
- Lin, Y. G., McKeachie, W. J. & Kim, Y. C. (2003). College student intrinsic and/or extrinsic motivation and learning. *Learning and Individual Differences*, 13(3), 251-258. [https://doi.org/10.1016/S1041-6080\(02\)00092-4](https://doi.org/10.1016/S1041-6080(02)00092-4)
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Noblit, G. W. & Hare, R. D. (1988). *Meta-ethnography: Synthesizing qualitative studies* (Vol. 11). Newbury Park: Sage Publications.
- Oluoch, D. O. & Gogo, J. O. (2022). Relationship between intrinsic teacher motivation and teacher amotivation and student academic performance in public secondary schools in gem sub-county, Kenya. *African Educational Research Journal*, 10(2), 134-142.
- Özdoğru, M. (2022). Organizational factors affecting teacher motivation in Turkey: A meta-analysis study. *Trakya Journal of Education*, 12(3), 1737-1749. <https://doi.org/10.24315/tred.1090296>

- Polat, S. & Ay, O. (2016). Meta-sentez: Kavramsal bir çözümlenme. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 52-64.
- Pourtoussi, Z., Ghanizadeh, A. & Mousavi, V. (2018). A qualitative in-depth analysis of the determinants and outcomes of EFL teachers' motivation and demotivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 175-190.
- Rasheed, M. I., Humayon, A. A. & Awan, U. (2016). Factors affecting teachers' motivation: An HRM challenge for public sector higher educational institutions of Pakistan (HEIs). *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101-114. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2014-0057>
- Rasheed, M. I., Sarwar, S. & Aslam, H. D. (2010). Motivational issues for teachers in higher education: A critical case of IUB. *Journal of Management Research*, 2(2), 1-23.
- Robins, S. P. & Coulter, M. (2002), *Management* (7. b.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Sandelowski, M. & Barroso, J. (2003). Classifying the findings in qualitative studies. *Qualitative Health Research*, 13(7), 905-923.
- Steyn, G. M. (2002). A theoretical analysis of educator motivation and morale. *Educare*, 31(1-2), 82-101.
- Türker, M. S. & Göçmenler, H. (2021). Mülteci öğrencilere Türkçe öğreten öğretmenlerin motivasyonlarının incelenmesi. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi(Ö10)*, 396-406. <https://doi.org/10.29000/rumelide.1012455>
- Yan, H. (2009). Student and teacher de-motivation in SLA. *Asian Social Science*, 5(1), 109-112.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. b.). Ankara: Seçkin.
- Yıldız, V. A. & Kılıç, D. (2021). Motivation and motivational factors of primary school teachers from the Self-Determination Theory perspective. *Turkish Journal of Education*, 10(2), 76-96. <https://doi.org/10.19128/turje.832203>
- Zimmer, L. (2006). Qualitative meta-synthesis: A question of dialoguing with texts. *Journal of Advanced Nursing*(53), 311-318.

Extended Summary

Motivation is generally defined as the individual's activation and continuity in performing goal-directed behavior (Adler vd., 2001). The concept of motivation is classified under two headings as intrinsic and extrinsic. Intrinsic motivation is someone's willingness while extrinsic motivation is usually shaped by the level and type of external rewards available (Bennell and Akyeampong, 2007). It is known that the effect of intrinsic factors on teacher motivation is very high. However, it is emphasized that the effect of extrinsic factors on educators' attitudes should not be ignored (Steyn, 2002). For this reason, it is important to support both intrinsic and extrinsic motivation of teachers in the best way (Yan, 2009).

In the literature review, although there are many studies on factors affecting teacher motivation, no meta-synthesis study has been found that deals with this topic. Therefore, it can be said that this study is the first study to reveal the general evaluation of the factors affecting teacher motivation within the scope of the literature. In this context, it is thought that the study will contribute to the literature in terms of providing an overview of the factors affecting teacher motivation. In this context, the aim of the study is to reveal the results obtained from the studies on the factors affecting teacher motivation in terms of intrinsic and extrinsic motivation through meta-synthesis. In line with this purpose, "What are the intrinsic and extrinsic factors that affect teachers' motivation?" search for an answer to the question.

In this research, the meta-synthesis method was used. In the data collection process of the research, first, the keywords were determined as "teacher motivation" and "factors affecting teacher motivation". Web of Science, Eric and Google Scholar databases were scanned within the framework of these determined keywords. The summaries, findings and methods of the studies found in these databases were read, and the research directly related to the subject matter were reached. Fifteen studies were selected for the analysis as a result of the pre-assessment, taking into account the criteria used in selecting articles while scanning the relevant literature. As a result of the scanning, the studies on teacher motivation and factors affecting teacher motivation were analyzed in the MAXQDA program.

In this research, it is aimed to reveal the results obtained from studies on the factors affecting teacher motivation through meta-synthesis. For this purpose, 15 studies dealing with teacher motivation were examined in depth. When the findings obtained as a result of the examinations were examined in general, it was determined that personal development, doing the profession willingly / lovingly, good physical conditions, praise-reward-appreciation, salary increase, prestige in the society, cooperation with the individuals in the environment, solidarity and communication factors played a motivational role. In addition, it was concluded that various factors such as economic reasons, discrediting the profession, inadequacy of physical conditions, extra work, indifference of parents, and negative behaviors of students reduced teacher motivation. Considering the factors that increased the intrinsic motivation of teachers in the studies examined, it was determined that providing personal development, doing the profession willingly / lovingly, loving teaching, and the desire to be useful were among the most important factors. In addition to these factors that increase intrinsic motivation, it can be said that the lack of autonomy affects intrinsic motivation negatively based on the findings.

Considering the factors affecting teachers' extrinsic motivation in the studies examined, it was determined that factors such as good physical conditions, praise-reward-appreciation, salary increase,

prestige in the society, student success-development-interest, positive student behaviors, social and cultural activities had increasing effects. In this study, it was determined that the most important extrinsic factors that reduced teacher motivation were economic reasons, discrediting the profession, inadequacy of physical conditions, extra work, indifference of parents, negative behaviors exhibited by students, the indifference of students, and negative behaviors of parents. Looking at the findings in general, it was concluded that teacher motivation was generally affected by extrinsic factors.

This study is limited to 15 studies that deal with the factors affecting teachers' motivation between the years 2018-2022. Looking at the reviewed studies, it was determined that only the factors affecting teacher motivation were determined. However, it is suggested that the factors that decrease the motivation of teachers the most should be determined, and these factors should be taken under control. In addition, it is thought that applications that support teacher motivation should be started. On the other hand, in this process, applications should be improved by revealing the effectiveness and deficiencies of the applications made by making longitudinal studies.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hale getirilmesinde araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu araştırmada herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiden destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı

Araştırmacıların, araştırma ile ilgili diğeri kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırma derleme türünde olduğu için etik kurul kararı gerektirmemektedir.

Araştırmacının Notu

Bu araştırmaya dâhil edilen çalışmalara ilişkin ayrıntılı bilgiye ulaşmak isteyen okuyucular sorumlu yazar ile iletişime geçebilir.