
SPORTIVE

Journal of SPORTIVE

<http://dergipark.gov.tr/sportive>

Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler (Konya İli Örneği)

Selda TAŞ¹, İsa KORKMAZ²

¹ Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Bölümü A.B.D.(ORCID ID: 0000-0001-5653-9038)

² Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Eğitimi A.B.D.(ORCID ID: 0000-0002-6647-1812)

Orijinal Makale

Gönderi Tarihi:24.02.2019

Kabul Tarihi: 22.03.2019

Online Yayın Tarihi: 30.03.2019

Öz

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörleri belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için araştırmacı tarafından geliştirilen ölçme aracı, yetkili makamlardan gerekli izin alınarak, 2003-2004 eğitim-öğretim yılında, Konya ili merkez ilçeleri Meram, Karatay, Selçuklu ile Ilgın ilçesi ve köylerindeki özel ve kamu ilköğretim okullarında görev yapan 230 sınıf öğretmenine uygulanmıştır. Uygulama sonucunda elde edilen veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Veriler $p < .05$ anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizlerin sonucunda sınıf öğretmenlerini, "Mesleki İdeal ve Meslek Sevgisi", "Mesleki Sorumluluk", "Mesleğin Kutsallığı", "Karara Katılma", "Fiziksel Koşullar", "Mesleki Yeterlilik ve Tecrübe", "Ödül", "Mesleki Gelişim ve Yükselme", "Okul İçi İletişim ve Uyum" ve "Veli Tutumları" motive eden faktörler "Mesleki Saygınlık", "İşin Niteliği", "Özlük Hakları" ve "Yönetici Tutumları" ne motive eden ne de motivasyonunu azaltan faktörler; "Ücret", "Denetim ve Denetleyici Tutumları" ve "Öğrenci Profillerindeki Farklar" motivasyonunu azaltan faktörler olarak tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sınıf Öğretmeni, Motivasyon, Günü

Describe The Factors Which Influence The Classroom Teachers Motivation (Sample Of Konya)

Abstract

The aim of this study is to describe the factors which influence classroom teachers' motivation. To fulfil this aim; Means of measurement developed by the investigator, getting permission from the competent authority, has been applied to 230 classroom teachers who work in public or private schools in Meram, Selçuklu, Karatay, the centre towns of Konya, and also in Ilgın and the villages of it in 2003-2004 education year. Data of this application has been analyzed by using SPSS programme. In analysis of this data frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and one-directed variance analysis have been used. Data has been tested on $p < .05$ significance level. As a result of statistical analysis: "Occupational ideal and love of occupation", "Occupational responsibility", "Holiness of occupation", "Agreement on decision", "Physical conditions", "Occupational sufficiency and experience", "Price", "Improvement on occupation and increasing", "Communication and accordance in school", "Behavior of parents" are the factors which motivate classroom teachers. "Occupational respect", "Characteristic of occupation", "Professional rights" "Behaviour of the manager" neither motivate them nor decrease their motivation. "Fare", "Inspection and behavior of inspectors", "The difference of students' profiles" are the factors which decrease the teachers' motivation.

Keywords: Classroom Teacher, Motivation, Motiv

GİRİŞ

Bu çalışma Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Bölümü A.B.D. Yüksek Lisans öğrencisi Selda Taş tarafından, İsa Korkmaz danışmanlığında yapılan Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Sorumlu Yazar: Selda Taş; E-mail: seldauzunn@gmail.com

Öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili bireysel, sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgisi ve becerisini esas alan akademik ve mesleki formasyonu gerektiren profesyonel statüde bir uğraşı alanıdır. Böylesine kapsamlı nitelikleri içermek durumunda olan meslek mensuplarının içinde buldukları sorunların çözümü, devletin, toplumun ve bireylerin gelişimi açısından önem taşıyan bir kozdur (Yalın, 2002).

Eğitim sistemi oldukça karmaşık bir yapı ve işleyişe sahiptir. Bu sistemin içinde ve dışında yer alan çeşitli elemanlar, okulların amaçları doğrultusunda bir araya gelerek sistemin işlemlerini sağlarlar. Ancak, sistemin etkili bir şekilde işlemesi ve eğitim niteliğinin artmasında en önemli faktör öğretmendir. Çünkü bir eğitim sisteminden verimli sonuç alabilme, geniş ölçüde öğretmenin kalitesine ve çalışmasına bağlıdır. Eğitim ve öğretimde hedefler ne kadar iyi belirlenirse belirlensin, müfredat konuları ne kadar fonksiyonel seçilip organize edilmiş olursa olsun, o hedefler ve kavrayışlara sahip iyi öğretmenler elinde yürütülmedikçe, beklenen sonuçların alınması mümkün değildir (Ünal, 1991).

Öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili bireysel, sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanda özel uzmanlık bilgisi ve becerisini esas alan akademik ve mesleki formasyonu gerektiren profesyonel statüde bir uğraşı alanıdır. Böylesine kapsamlı nitelikleri içermek durumunda olan meslek mensuplarının içinde buldukları sorunların çözümü, devletin, toplumun ve bireylerin gelişimi açısından önem taşıyan bir kozdur (Yalın, 2002).

Motivasyonun eğitim bilimlerinde kullanılmasının temel nedenlerinden birisi akademik başarı ile ilişkisidir. Yapılan araştırmalar öğrencilerin motive olduklarında davranışlarını o konuyu başarmak adına düzenlediğini; öğrenme ortamlarında daha uygun davranışlar sergilediklerini ve akademik başarı açısından daha iyi sonuç elde ettiklerini göstermektedir (Dinçer ve Doğanay, 2016).

Örgün eğitimin en önemli temelini oluşturan ilköğretimin birinci kademesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlerin tespit edilmesi ve elde edilen bulgular doğrultusunda gerekli düzenlemelere gidilmesi, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Çünkü, eğitim ve öğretim faaliyetlerinde başarıyı yakalamak, kalite ve verimi artırmak, bu sistemin yapı taşları olan öğretmenlerin başarılı ve istekli çalışmaları ile mümkündür.

İnsan unsurunun fiziksel, ruhsal ve zihinsel gücünü örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirmek düşüncesi bizi, “motivasyon” kavramına götürmektedir. Motivasyon, kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları sürecidir. Bir örgüt için motivasyon ise, hem örgütün hem de çalışanların ihtiyaçlarını tatmin edecek bir iş ortamı yaratarak kişinin harekete geçmesi için isteklendirilmesi süreci olarak tanımlanabilir (Aşan, 2001). Motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır (Sarı ve diğ., 2018).

Sınıf öğretmenleri, eğitim-öğretim etkinliklerinin başlıca ögesidir. Bir toplumun geleceği olan, ülkeyi daha ileri noktalara götürecektir olan bireyleri yetiştiren, çocukları hayata hazırlayan kişidir. Sınıf öğretmenine toplumun şekillenmesinde, geleceğin oluşturulmasında önemli görevler düşmektedir. Bu önemli görev, öğretmenin daha yeterli ve daha çok özverili olmasını gerekli kılmaktadır. Öğretmen mesleğinin getirdiği özellikler itibariyle, toplumu önemli derecede etkileyen, toplumsal yükümlülüğü son derece yüksek olan bir insandır. Bundan dolayı da öğretmenin yetiştirilmesi, istihdamı, ekonomik yönü, statüsü ve özlük hakları konuları da toplumu yakından ilgilendirmekte; öğretmenin yetiştirilmesi, niteliğinin artırılması ve istihdamında dolaylı ya da dolaysız rol alan, öğretmenin etkilediği ve etkilendiği yetkili ve yetkisiz kişi ve kurumlara çeşitli görevler düşmektedir (Çiçek ve Diğerleri, 2001). Bu görevlerin başında da, sınıf öğretmenlerinin motivasyonlarını artıracak koşulların sağlanması, motivasyonlarını olumsuz etkileyen nedenlerin ortadan kaldırılması gelmektedir.

YÖNTEM

Bu araştırmanın modeli, tarama modelinin bir türü olan genel tarama modelidir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Tarama modelinin bir türü olan genel tarama modeli ise, çok sayıda elemandan oluşan bir evrenden, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2000).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Konya ilinde bulunan ilköğretim okullarında 2003-2004 eğitim-öğretim yılında görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu araştırmanın örneklemi, Konya ili merkez Selçuklu, Meram ve Karatay ilçeleri ile, Ilgın ilçesi ve köylerinde bulunan kamu ve özel ilköğretim okullarında 2003-2004 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinden tesadüfi yolla seçilen 230 kişi oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada kullanılan veri toplama aracı, uzman görüşleri alınarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Geliştirilmiş olan veri toplama aracı, iki bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracının birinci bölümünde, sınıf öğretmenlerinin kişisel bilgilerini edinmek amacı ile hazırlanmış 6 soru; ikinci bölümde ise, sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörleri tespit etmek amacı ile hazırlanmış 44 madde yer almaktadır. Bu bölümde, sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörleri belirlemek amacı ile “Motive Ediyor”, “Ne Motive Ediyor Ne De Motivasyonumu Azaltıyor” ve “Motivasyonumu Azaltıyor” şeklindeki derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama ölçeğinin geçerliliğini kontrol amacıyla uzman geçerliliğine başvurulmuş, güvenilirlik kat sayısı (Alpha) .7886 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1.

Veri Toplama Aracında Yer Alan Maddelerin İlgili Olduğu Faktörler

Faktörler	Maddeler
Mesleki İdeal ve Meslek Sevgisi	1,3,9,10,11,12
Mesleki Saygınlık	2
Mesleki Sorumluluk	4
Mesleğin Kutsallığı	41
Karara Katılma	38
Fiziksel Koşullar	30,31,32,35,36,42
İşin Niteliği	6,7,8,20,44
Mesleki Yeterlilik ve Tecrübe	39,40
Özlük Hakları	5,18,19,21
Ücret	17
Ödül	22,23
Yönetici Tutumları	13,14
Denetim ve Denetleyici Tutumları	15,16
Mesleki Gelişim ve Yükselme	24,29,37
Okul İçi İletişim ve Uyum	25,26,33
Veli Tutumları	27,28
Öğrenci Profillerindeki Farklar	34,43

Verilerin Analizi

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan alt problemlere yönelik olarak toplanan veriler, bilgisayara kaydedilmiş ve istatistikî çözümleme için SPSS (

Statistical Packet For The Social Science) programından yararlanılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin kişisel bilgileri değerlendirilirken frekans (f) ve yüzde (%) hesaplaması yapılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin, motivasyonlarını etkileyen faktörlerle ilgili maddelere verdikleri cevaplar 1., 5. ve 6. alt problemler açısından değerlendirilirken aritmetik ortalama (x) ve standart sapma (s) hesaplanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörler arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için ise t-testi yapılmış ve veriler $p < .05$ manidarlık düzeyinde test edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörlerle ilgili maddelere verdikleri cevaplar 2., 3., ve 4. alt problemler açısından değerlendirilirken, anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için ise, tek yönlü varyans analizi (F) yapılmıştır.

BULGULAR

Tablo 2

Sınıf Öğretmenlerinin Kişisel Bilgilerinin Dağılımı

	Değişken	f	%
Cinsiyet	Erkek	119	51.7
	Kadın	111	48.3
Görev Yeri	Köy	32	13.9
	Merkez	198	86.1
Kurum Türü	Kamu	188	81.7
	Özel	42	18.3
Yaş	21-30	56	24.3
	31-40	83	36.1
	41-daha fazla	91	39.6
Kıdem	1-5	36	15.7
	6-10	65	28.3
	11-15	27	11.7
	16-daha fazla	102	44.3
Eğitim Durumu	Öğretmen Okulu	10	4.3
	Eğitim Enstitüsü	34	14.8
	Eğitim Yüksek Okulu	54	23.5
	Eğt. Fak.Sınıf Öğretmenliği	81	35.2
	Diğerleri	51	22.2

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların %51.2 sinin “Kadın”, %86.1 inin “Merkez” de görev yaptığı, %81.7’sinin “Kamu” da çalıştığı, %39.6’sının “41 ve üstü” yaş düzeyinde olduğu, %44.3’ünün “16 ve üstü” kıdeme sahip olduğu, %35.2’sinin “Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği” mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.

Cinsiyete Gore Motivasyonu Etkileyen Etmenlere İlişkin T Testi Sonuçları

Motivasyonu Etkileyen Faktörler	Cinsiyet	n	\bar{x}	s	t	p
Mesleki İdeal ve Meslek Sevgisi	Bayan	111	1,10	1.12	-1,173	0,242
	Erkek	119	1,13	1.16		
Mesleki Saygınlık	Bayan	111	1,69	.75	-2,816	0,005*
	Erkek	119	1,99	.85		
Mesleki Sorumluluk	Bayan	111	1,14	.42	-,865	0,388
	Erkek	119	1,19	.44		
Mesleğin Kutsallığı	Bayan	111	1,05	.21	-1,118	0,265
	Erkek	119	1,08	.31		
Karara Katılma	Bayan	111	1,19	.44	-1,849	0,066
	Erkek	119	1,32	.61		
Fiziksel Koşullar	Bayan	111	1,77	3.19	0,320	0,749
	Erkek	119	1,75	3.22		
İşin Niteliği	Bayan	111	2,21	2.74	-1,196	0,233
	Erkek	119	2,29	2.17		
Mesleki Yeterlilik ve Tecrübe	Bayan	111	1,14	.69	-,149	0,882
	Erkek	119	1,15	.75		
Özlük Hakları	Bayan	111	1,85	1.07	-1,611	0,109
	Erkek	119	1,91	1.26		
Ücret	Bayan	111	2,23	.76	-3,675	0,000*
	Erkek	119	2,56	.63		
Ödül	Bayan	111	1,41	.81	-2,863	0,005*
	Erkek	119	1,58	1.00		
Yönetici Tutumları	Bayan	111	1,77	1.50	-,026	0,980
	Erkek	119	1,77	1.49		
Denetim ve Denetleyici Tutumları	Bayan	111	2,48	1.15	-2,044	0,042*
	Erkek	119	2,70	2.01		
Mesleki Gelişim ve Yükselme	Bayan	111	1,52	1.01	-2,448	0,015*
	Erkek	119	1,65	1.31		
Okul İçi İletişim ve Uyum	Bayan	111	1,38	1.06	-1,589	0,113
	Erkek	119	1,46	1.30		
Veli Tutumları	Bayan	111	1,50	1.23	-2,425	0,016*
	Erkek	119	1,72	1.51		
Öğrenci Profillerindeki Farklar	Bayan	111	2,70	2.96	0,803	0,423
	Erkek	119	2,58	.89		

Tablo 3'te görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlerin “cinsiyet” değişkeni yönünden değerlendirilmesi sonucunda, bayan sınıf öğretmenleri ile erkek sınıf öğretmenleri arasında , “Mesleki Saygınlık”, “Ücret”, “Ödül”, “Denetim ve

Denetleyici Tutumları”, “Mesleki Gelişim ve Yükselme” ve “Veli Tutumları” faktörleri açısından anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4

Görev Yeri Değişkenine Göre Motivasyonu Etkileyen Etmenlere İlişkin T Testi Sonuçları

<i>Motivasyonu Etkileyen Faktörler</i>	Görev Yeri	n	\bar{x}	s	t	p
Mesleki İdeal ve Meslek Sevgisi	Köy	32	1,17	1.56	1,875	0,062
	Merkez	198	1,10	1.05		
Mesleki Saygınlık	Köy	32	1,88	.79	0,203	0,839
	Merkez	198	1,84	.82		
Mesleki Sorumluluk	Köy	32	1,25	.62	1,141	0,255
	Merkez	198	1,16	.39		
Mesleğin Kutsallığı	Köy	32	1,19	.40	2,863	0,057
	Merkez	198	1,05	.23		
Karara Katılma	Köy	32	1,41	.67	1,709	0,890
	Merkez	198	1,23	.51		
Fiziksel Koşullar	Köy	32	2,14	2.31	4,574	0,000*
	Merkez	198	1,69	3.17		
İşin Niteliği	Köy	32	2,41	2.14	2,016	0,045*
	Merkez	198	2,23	2.49		
Mesleki Yeterlilik ve Tecrübe	Köy	32	1,28	.98	1,723	0,093
	Merkez	198	1,12	.66		
Özlük Hakları	Köy	32	1,84	1.26	-,825	0,411
	Merkez	198	1,89	1.16		
Ücret	Köy	32	2,63	.55	1,929	0,055*
	Merkez	198	2,36	.73		
Ödül	Köy	32	1,68	.97	2,415	0,017*
	Merkez	198	1,47	.91		
Yönetici Tutumları	Köy	32	1,70	1.43	-,592	0,554
	Merkez	198	1,78	1.51		
Denetim ve Denetleyici Tutumları	Köy	32	2,59	1.25	-,030	0,976
	Merkez	198	2,59	1.73		
Mesleki Gelişim ve Yükselme	Köy	32	1,76	1.30	2,625	0,009*
	Merkez	198	1,56	1.15		
Okul İçi İletişim ve Uyum	Köy	32	1,40	1.18	-,280	0,780
	Merkez	198	1,42	1.20		
Veli Tutumları	Köy	32	1,78	1.60	1,407	0,161
	Merkez	198	1,59	1.36		
Öğrenci Profillerindeki Farklar	Köy	32	2,42	.88	-1,253	0,211
	Merkez	198	2,67	2.29		

Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlerin “görev yeri” değişkeni yönünden değerlendirilmesi sonucunda, köylerde görev yapan sınıf öğretmenleri ile ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri arasında, “Fiziksel Koşullar”, “İşin Niteliği”, “Ücret”, “Ödül” ve “Mesleki Gelişim ve Yükselme” faktörleri açısından anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5

Yaş Değişkenine Göre Motivasyonu Etkileyen Etmenlere İlişkin Anova Testi Sonuçları

Motivasyonu Etkileyen Faktörler	Varyans Kaynakları	Kar. Top.	Serb. Der.	Kar. Ort.	F	P	Fark (Scheffe)
Mesleki İdeal ve Meslek Sevgisi	Gruplar Arası	0,85	2	0,42	0,325	0,723	
	Gruplar İçi	298,20	227	1,31			
	Toplam	299,06	229				
Mesleki Saygınlık	Gruplar Arası	0,75	2	0,37	0,568	0,568	
	Gruplar İçi	150,91	227	0,66			
	Toplam	151,67	229				
Mesleki Sorumluluk	Gruplar Arası	6,70	2	3,35	0,180	0,835	
	Gruplar İçi	42,32	227	0,18			
	Toplam	42,38	229				
Mesleğin Kutsallığı	Gruplar Arası	0,11	2	5,75	0,821	0,441	
	Gruplar İçi	15,90	227	7,00			
	Toplam	16,02	229				
Karara Katılma	Gruplar Arası	0,58	2	0,29	1,017	0,363	
	Gruplar İçi	65,28	227	0,28			
	Toplam	65,86	229				
Fiziksel Koşullar	Gruplar Arası	140,68	2	70,34	7,226	0,001*	1-3 2-3
	Gruplar İçi	2209,70	227	9,73			
	Toplam	2350,38	229				
İşin Niteliği	Gruplar Arası	69,34	2	34,67	5,930	0,003*	1-3 2-3
	Gruplar İçi	1327,28	227	5,84			
	Toplam	1396,63	229				
Mesleki Yeterlilik ve Tecrübe	Gruplar Arası	3,70	2	1,85	3,614	0,029*	1-3
	Gruplar İçi	116,19	227	0,51			
	Toplam	119,89	229				
Özlük Hakları	Gruplar Arası	4,79	2	2,39	1,732	0,179	
	Gruplar İçi	314,42	227	1,38			
	Toplam	319,22	229				
Ücret	Gruplar Arası	4,27	2	2,13	4,292	0,015*	2-3
	Gruplar İçi	112,92	227	0,49			
	Toplam	117,20	229				
Ödül	Gruplar Arası	2,31	2	1,15	1,330	0,267	
	Gruplar İçi	197,66	227	0,87			
	Toplam	199,98	229				
Yönetici Tutumları	Gruplar Arası	0,77	2	0,38	0,171	0,843	
	Gruplar İçi	514,10	227	2,26			
	Toplam	514,87	229				
Denetim ve Denetleyici Tutumları	Gruplar Arası	2,62	2	1,31		0,628	

	Gruplar İçi	637,57	227	2,80	0,467		
	Toplam	640,19	229				
Mesleki Gelişim ve Yükselme	Gruplar Arası	2,70	2	1,35	0,950	0,388	
	Gruplar İçi	323,53	227	1,42			
	Toplam	326,24	229				
Okul İçi İletişim ve Uyum	Gruplar Arası	0,16	2	8,18	0,056	0,945	
	Gruplar İçi	329,58	227	1,45			
	Toplam	329,74	229				
Veli Tutumları	Gruplar Arası	0,70	2	0,35	0,176	0,839	
	Gruplar İçi	451,14	227	1,98			
	Toplam	451,84	229				
Öğrenci Profillerindeki Farklar	Gruplar Arası	23,65	2	11,82	2,573	0,079	
	Gruplar İçi	1043,40	227	4,59			
	Toplam	1067,06	229				

Tablo 5’de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlerin “Yaş” değişkeni yönünden değerlendirilmesi sonucunda, “1-3 ve 2-3” yaş grubundaki sınıf öğretmenleri arasında, “Fiziksel Koşullar” ve “İşin Niteliği” faktörleri; “1-3” yaş grubundaki sınıf öğretmenleri arasında “Mesleki Yeterlilik ve Tecrübe” faktörü; “2-3” yaş grubundaki sınıf öğretmenleri arasında ise “Ücret” faktörü açısından anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Aralarında anlamlı farklılıklar olan faktörlerle ilgili bulgular (frekans değeri, aritmetik ortalama ve standart sapma), Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6

Anlamlı Farklılıkların Olduğu Grupları Belirlemeye İlişkin Dağılım Tablosu

Faktör	Grup		n	\bar{x}	s
Fiziksel Koşullar	1	21-30 yaş	56	1,87	3.30
	2	31-40 yaş	83	1,85	2.80
	3	41 yaş-daha fazla	91	1,60	3.27
	Toplam		230	1,76	3.20
İşin Niteliği	1	21-30 yaş	56	2,34	2.6
	2	31-40 yaş	83	2,33	2.22
	3	41 yaş-daha fazla	91	2,12	2.46
	Toplam		230	2,25	2.46
Mesleki Yeterlilik ve Tecrübe	1	21-30 yaş	56	1,25	.95
	2	31-40 yaş	83	1,21	.69
	3	41 yaş-daha fazla	91	1,10	.54
	Toplam		230	1,14	.72
Ücret	1	21-30 yaş	56	2,39	.76
	2	31-40 yaş	83	2,57	.57
	3	41 yaş-daha fazla	91	2,25	.78
	Toplam		230	2,40	.72

Tablo 6’da görüldüğü gibi, genel olarak sınıf öğretmenlerinin yaşları ilerledikçe, “Fiziksel Koşullar” ve “Mesleki Yeterlilik ve Tecrübe” daha yüksek oranda motive eden faktörler; “Ücret” ve “İşin Niteliği” ise motivasyonlarını daha düşük oranda azaltan faktörler olarak tespit edilmiştir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Çağdaş eğitim sisteminin en belirleyici unsurlarından biri olan öğretmenlerin, mesleklerine ilişkin sahip oldukları yeterliklerin belirlenmesi ve geliştirilmesi önem arz etmektedir (Kutluca, 2018). Bu anlamda çalışma bulguları incelendiğinde cinsiyete göre sınıf öğretmenlerinin motivasyon durumları incelendiğinde “Mesleki Saygınlık”, bayan sınıf öğretmenlerini, erkek sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda motive eden bir faktör olarak tespit edilmiştir. Bu farklılık, öğretmenliğin toplumda gittikçe daha çok bayan mesleği olarak kabul edilmesi ve bu nedenle bayan sınıf öğretmenlerinin mesleklerini daha saygın bulmalarından kaynaklanıyor olabilir. “Ücret”, erkek sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu bayan sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda azaltan bir faktör olarak tespit edilmiştir. Bu farklılık, toplumda erkek sınıf öğretmenlerinin maddi sorumluluklarının daha fazla olması ve bu nedenle aldıkları ücreti daha yetersiz bulmalarından kaynaklanıyor olabilir. “Ödül”, bayan sınıf öğretmenlerini erkek sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda motive eden bir faktör olarak tespit edilmiştir. Sabancı (1999)’nın araştırma sonuçlarına göre de bayan öğretmenler teşekkür, takdir, hizmet şeref belgelerine erkek öğretmenlere oranla daha fazla önem vermektedirler. Bu farklılık, çalışmalarını ödüllendirilen, takdir edilen bayan sınıf öğretmenlerinin erkek sınıf öğretmenlerine göre daha çok hoşnut olmasından ve kendilerini değerli hissetmelerinden kaynaklanıyor olabilir. “Denetim ve Denetleyici Tutumları”, erkek sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu bayan sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda azaltan bir faktör olarak tespit edilmiştir. Bu farklılık, erkek sınıf öğretmenlerin denetlenmekten, müfettişlerin kendilerine karşı tutumları ve eleştirilerinden daha fazla rahatsız olmalarından kaynaklanıyor olabilir. “Mesleki Gelişim ve Yükselme”, bayan sınıf öğretmenlerini erkek sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda motive eden bir faktör olarak tespit edilmiştir. Bu farklılık, bayan sınıf öğretmenlerinin kendilerini mesleklerinde daha çok geliştirdiklerine inanmaları ve yükselme olanaklarını yeterli bulmalarından kaynaklanıyor olabilir. “Veli Tutumları”, bayan sınıf öğretmenlerini erkek sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda motive eden bir faktör olarak tespit edilmiştir. Bu farklılık, veli toplantılarına genel olarak öğrencilerin anneleri katıldığından, bu velilerin bayan bir öğretmene karşı daha yakın ve rahat davranmaları ve bu sayede bayan sınıf öğretmenlerinin, öğrencilerin velileri ile daha iyi bir diyalog kurmalarından kaynaklanıyor olabilir.

“Fiziksel Koşullar”, ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerini, köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda motive eden bir faktör olarak tespit edilmiştir. Bu farklılık, köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin içinde buldukları fiziksel koşulların, teknolojik yetersizliklerin ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine göre daha kötü seviyede olmasından kaynaklanıyor olabilir. “İşin Niteliği”, köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu, ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda azaltan bir faktör olarak tespit edilmiştir. Bu farklılık, köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin çalışma şartlarının, ilçe merkezinde görev yapan sınıf öğretmenlerine göre daha zor olması ve olanaklarının daha kısıtlı olmasından kaynaklanıyor olabilir. “Ücret”, köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu, ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda azaltan bir faktör olarak tespit edilmiştir.

Bu farklılık, köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin, içinde çalıştıkları şartların daha zor olması nedeniyle daha yüksek bir ücret hak ettiklerini düşünmeleri, ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek bir ücret beklentisine sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir. “Ödül”, ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerini, köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda motive eden bir faktör olarak tespit edilmiştir. Bu farklılık ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin yaptıkları çalışmaların, köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin yaptıkları çalışmalardan daha fazla ödüllendirilmesi ve ödüllerin dağıtımında köylerde çalışan sınıf öğretmenlerinin ihmal edilmesinden kaynaklanıyor olabilir. “Mesleki Gelişim ve Yükselme” ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerini, köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek oranda motive eden bir faktör olarak tespit edilmiştir. Yalın (2002)’ın araştırma sonuçlarına göre de merkezde çalışan öğretmenler, periferde çalışanlara oranla, hizmet içi eğitimleri daha yeterli bulmaktadırlar. Bu farklılık, köylerde görev yapan sınıf öğretmenlerinin, ulaşım sıkıntısı, zamanında haberdar edilmeme, ihtiyaca yönelik olmaması, vb. nedenlerle hizmet içi eğitim kurslarına katılmakta güçlük çekmeleri, kendilerini geliştirme imkanlarının olmaması ayrıca meslekte yükselme, terfi olanaklarının ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine göre daha az olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Genel olarak sınıf öğretmenlerinin yaşları ilerledikçe, “Fiziksel Koşullar” ve “Mesleki Yeterlilik ve Tecrübe” daha yüksek oranda motive eden faktörler; “Ücret” ve “İşin Niteliği” ise motivasyonlarını daha düşük oranda azaltan faktörler olarak tespit edilmiştir.

Özkal ve Gökdağ (1999)'ın araştırma sonuçlarında da 41 yaş üzeri öğretmenlerin öğretmen etkililiği boyutunda güdü düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bu farklılık, sınıf öğretmenlerinin yaşları ilerledikçe, mesleklerini benimsemeleri, uyum sağlamaları, olumsuz koşullardan daha az etkilenmeleri, genellikle daha merkezi ve fiziksel koşulları daha iyi okullarda görev yapmaları, ayrıca, deneyimlerine bağlı olarak kendilerini daha yeterli görmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Diğer taraftan, genç öğretmenlerin iş koşullarına dair daha idealist beklentilere sahip olmaları ve bu beklentilerine ulaşamamaları nedeniyle uğradıkları hayal kırıklığı, motivasyonlarını azaltıyor olabilir.

Çalışmamızda yer alan diğer bulgularla ilgili olarak Meslek Sevgisi ile ilgili bulgular, daha önce yapılmış olan araştırma sonuçları ile (Koçak, 2002; Özkal ve Gökdağ, 1999; Erçelebi, 1997) uyum göstermektedir. Ödül, Mesleki Gelişim, Koçak (2002)' in yaptığı araştırma sonucunda da sınıf öğretmenlerini motive eden bir faktör olarak tespit edilmiştir. Ücret , daha önce yapılmış olan bir çok araştırma sonuçlarında da yetersiz bulunmuş ve motivasyonu azaltan bir unsur olarak tespit edilmiştir (Koçak, 2002; Atmaca,2004; Özgen, 2004; Writer, 2003; Özkal ve Gökdağ,1999; Erçelebi, 1997). Denetim ve Denetleyici Tutumları, daha önce yapılmış araştırma sonuçlarına göre de yetersiz, antidemokratik ve motivasyonu azaltıcı bir faktör olarak değerlendirilmiştir (Atmaca, 2004; Özgen, 2004; Erçelebi, 1997; Memişoğlu, 2004; Ağaoğlu, 1999). Mesleki Saygınlık, Koçak (2002)'in araştırma sonucuna göre de sınıf öğretmenlerini yeterli seviyede motive edememektedir. Fiziksel Koşullar faktörü ile ilgili bulgular, Atmaca (2004) ve Özgen (2004)'in araştırma sonuçlarına göre zıt bir durum sergilemektedir. Bu durum bölgesel farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç olarak, çalışmada elde edilen veriler ışığında, sınıf öğretmenlerinin motive eden faktörleri artırmak için yapılabilecek öneriler aşağıda maddeler halinde sunulmuştur:

1. Sınıf öğretmenlerinin ücretlerinde iyileştirmelere gidilmelidir.
2. Sınıf öğretmenlerini denetim ölçütlerinin yeniden düzenlenerek, mesleki gereksinimleri saptanmalı, eğitimin amaçlarına uygun, gerçekçi ve uygulanabilir isteklerde bulunulmalı, denetleyicilerin etkili denetimsel davranışları sergileyebilmeleri için, hizmet içi eğitime tabi tutularak, kendilerini yenilemeleri, geliştirmeleri, daha çok rehberlik rollerini öne çıkarmaları, yapıcı eleştirilerde bulunmaları, rencide edici tutumlardan uzak durmaları sağlanmalıdır.

Taş, S. ve Korkmaz, İ. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler (Konya İli Örneği)*SPORTIVE*, 2(1), 12-24.

3. Köylerde bulunan okulların fiziksel koşulları iyileştirilmeli, buralarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim olanakları artırılmalı, içinde çalıştıkları şartların güçlüğü nedeniyle, ücretlerinde ilçe merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine oranla daha fazla artışa gidilmeli, ödüllendirmelere daha sık yer verilmelidir.

KAYNAKLAR

- Ağaoğlu, E. İlköğretim Denetçilerinin Mesleki Rehberlik Görevlerine İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri. 4. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri 3*. Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 1076.
- Aşan, Ö. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Atmaca, F. (2004). *Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Durumlarının İncelenmesi (Ağrı İli Örneği)*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Çiçek, F., Başaran, S., Demirbaş, A., Cemalettin, M. (2001). *Çağdaş Öğretmen Profili*. Ankara: MEB-EARGED.
- Dinçer, S., Doğanay, A. (2016). Öğretim Materyallerine İlişkin Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) Türkçe Uyarlama Çalışması. *İlköğretim Online*, 15 (4), 1131-1148.
- Erçelebi, H. (1997). İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumu. *Yaşadıkça Eğitim*, 50, 13-17.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi. (10. Basım)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kutluca, A., Y. (2018). Öğretmen Öz-Yeterliğinin Motivasyon ve Epistemolojik ve Pedagojik İnanç Sistemleri Açısından İncelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 7 (2), 175-192.
- Koçak, Y. (2002). *İlköğretim Okullarında Öğretmen Motivasyonu (Keçiören İlçesi Örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Memişoğlu, S. P. (2004). İlköğretim Müfettişlerinin Denetimsel Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Eğitim ve Bilim*. Cilt 29,Sayı131 (30-39)
- Özgen, B. (2004). *Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Durumlarının İncelenmesi (Trakya Yöresi Örneği)*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Özkal, N. Ş. ve Gökdağ, M. (1999). İlkokul Öğretmenlerinin Stres Kaynaklarına İlişkin Algıları ve Güdü Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. 4. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri 4*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.No: 1076.
- Ünal, S. (1991). *Eğitim ve Öğretimin Niteliğinin Geliştirilmesinde Öğretmenin Rolü. Eğitimde Arayışlar 1.Sempozyumu: Eğitimde Nitelik Geliştirme Bildiri Metinleri*. İstanbul: Kültür Koleji Yayınları.No:1.
- Sabancı, A. (1999). Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*.Yıl 5, Sayı 19 (364-391).
- Sarı, M., Canoğulları, E., Yıldız, E. (2018). Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları İle Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitimi Fakültesi Dergisi*, Sayı:47, 387-409.
- Writer, S. (2002). *Why Pakistan's Primary School Teachers Lack Motivation?* İnternette 21.11.2004 tarihinde elde edilmiştir. www.yespakistan.com/education/teacher_motivation.asp.
- Yalın, M. (2002). İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Problemleri ve Çözüm Önerileri. *Eğitim Araştırmaları*. Ekim 2002.Yıl:3.Sayı:9.Anı Yayıncılık