



Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi¹

Yasemin ECEL²

Öz

Bu çalışma, Sınıf Öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerini belirlemek ve demografik değişkenlere göre farklılıklarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, görevini sürdürmekte olan tüm sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma evreninden, kolay örnekleme yöntemiyle çalışma grubu belirlenmiş ve 399 öğretmene Google Form aracılığıyla ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak, Öztürk ve Uzunkol (2013) tarafından geliştirilen “İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Beşli likert tipinde olan ölçme aracı “Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı”, “Takdir edilme ve mesleki mutluluk”, “Meslekten kaçınma” ve “Mesleği özümseme” olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler, SPSS programıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarından, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyon ortalamalarının, 1.85 ile “düşük” düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Ölçme aracının alt boyutlarından, “Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı” ortalaması 1.61; “Takdir edilme ve mesleki mutluluk” ortalaması 1.67; “Meslekten kaçınma” ya ilişkin ortalama 2,34 ve “Mesleği özümseme” ortalaması da 2.30 olarak elde edilmiştir. Cinsiyet değişkeni, “mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı” ile “takdir edilme ve mesleki mutluluk” boyutlarında erkek katılımcılar lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Yaş değişkeni sadece “meslekten kaçınma” boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Eğitim durumu, medeni durum, görev yapılan kurum, çocuk sahipliği ve mesleki kıdem değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki motivasyon, sınıf öğretmeni, ilkökul

Examination of Professional Motivation of Classroom Teachers in Terms of Their Demographic Status

Abstract

In this study, the concept of professional motivation was examined in the context of primary school classroom teachers. The main purpose of the research is to determine the occupational motivation levels of classroom teachers and to show the difference between demographic and professional characteristics in terms of occupational motivation. For this purpose, data from 399 classroom teachers were obtained within the scope of the questionnaire containing four sub-dimension vocational motivation scales and analyzed with SPSS 24. The findings of the study showed that teachers' vocational motivation averages were low at the level of 1.85. Positive attitude towards the profession and professional success average of 1.61; appreciation and professional happiness average of 1.67; job avoidance averaged 2.34 and job assimilation average 2.30. The gender variable shows a significant difference in favor of male participants in the dimensions of "positive attitude towards the profession and professional success" and "appreciation and professional happiness". The age variable differs significantly only in the dimension of "avoidance from the profession". No statistically significant difference was observed in the variables of educational status, marital status, institution, having children and professional seniority. The gender variable shows a significant difference in favor of male participants in the dimensions of "positive attitude towards the profession and professional success" and "appreciation and professional happiness". The age variable differs significantly only in the dimension of "avoidance from the profession". No statistically significant difference was observed in the variables of educational status, marital status, institution, having children and professional seniority.

Keywords: Vocational motivation, classroom teacher, primary school

¹ Bu çalışma, tezsiz yüksek lisans dönem projsinden türetilmiştir.

² Sınıf Öğretmeni, Aydın Efeler Milli Eğitim Müdürlüğü, Türkiye, yaseminecel984@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1420-2063

Makale Geçmiş
Makale Türü
Önerilen Atf

Geliş: 01.12.2022
Araştırma Makalesi
Ecel, Y. (2022). Sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Liderlikte Mükemmellik Arayışı Dergisi (ULMAD)*, 2(2), 41-53.

Kabul: 15.12.2022

Yayın: 31.12.2022

Giriş

Tüm bireyler, ister içsel olsun, isterse dışsal olsun veya her ikisinin bir kombinasyonu olsun, bir tür motivasyona bağlı olarak harekete geçmekte ve davranışlarda bulunmaktadır. Bu hem bireyin kişisel hem de profesyonel yaşamlarında ortaya çıkan bir durumdur. Diğer bir ifade ile hem günlük yaşamdaki hem de iş yaşamındaki tutumlar ve davranışların motivasyon sonucunda ortaya çıktığını söylemek mümkündür (Turner, 2017, 1).

Eğitim-öğretim etkinliklerini yürütürken bir yandan öğrencileri, meslektaşları, okul yöneticileri diğer yandan öğrenci velileri ile devamlı olarak bir etkileşim içerisinde bulunan öğretmenleri çalıştıkları kurumda etkileyen pek çok psikolojik faktör olabilmektedir. Elbette bu faktörlerin eğitim-öğretim süreçlerini olumlu-olumsuz etkilemesi de kaçınılmaz bir durumdur (Öztürk ve Uzunkol, 2013). Bu psikolojik göstergelerden birini de mesleki motivasyon oluşturmada ve motivasyonun düzeyi çoğu zaman belirleyici olabilmektedir. Çünkü motivasyonun seviyesi arttıkça, öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütmek hususunda daha istekli ve verimli olduklarını söylemek mümkündür (Ceylan, 2002; Deniz ve Erdener, 2016, 30). Bu bağlamda motivasyon hem çalışanın hem de örgütün performansında önemli rol oynamaktadır (Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın, 2013). Mesleğini severek yapan, yaptığı işten memnun olan, başarıya odaklan bir birey, görev yaptığı örgütteki verimliliğin yükselmesine azami katkıyı sağlayabilir. Bu şekilde üst düzeyde mesleki motivasyona sahip öğretmenler, okullarda eğitim programlarının hayata geçirilmesinde, en çok başarı şansına sahip olanlardır. Okulda görev yapan öğretmenlerin motivasyonunun yüksek olması, öğretmenin işini severek yapmasını ve bu doğrultuda eğitim öğretimin daha verimli olmasını sağlayacaktır (Sarı, Canoğulları ve Yıldız, 2018, 388).

Öğretmenlerin mesleki anlamda motivasyonları, öğretmenlerin kişisel olarak mesleki bağlamda gelişimleri, tatminleri gibi açılardan önemli olarak görülürken, diğer yandan çalıştıkları örgüt, yani okulun ve okul öğrencilerinin elde edeceği faydaların artırılması bakımından önemli görülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin motivasyonlarının ve motivasyonları üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Motivasyon ile ilgili bilgiler ve motivasyonun sonuçları her alanda farklılık gösterebildiği için önceki dönemlerde yapılan çalışmalar her iş kolunu, her mesleği veya eylemi temsil etmeyebilmektedir. Çünkü her işin, her mesleğin veya eylemin motivasyon yöntemleri ve araçları farklılık gösterebilmektedir (Geçer, 2018: 3). Bu bağlamda eğitim alanında, öğretmenlik mesleği bakımından konunun ele alınması ve araştırma bulguları ile desteklenen çıkarımlar yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Mesleki motivasyon bağlamında değerlendirildiğinde eğitim sistemi içerisinde en önemli aktör olan öğretmenlerin motivasyonları, insan yaşamının odağında bulunan ve insan yaşamını etkileyen tüm meslekler içerisinde olduğu gibi son derece hayati olabilmektedir. Çünkü öğretmenlerin mesleki gelişimi, bilgileri, tecrübeleri, verimliliği, istekliliği bizzat birebir temasta olduğu öğrencilerin etkin ve verimli bir eğitim almasındaki temel faktördür. Bu nedenle öğretmenlerin olumlu motivasyon sahibi olması, yüksek düzeyde mesleki motivasyon hissetmesi öğrencilerin yetiştirilmesi ve eğitim sisteminin kalitesi bakımından önem taşımaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını odağına alan ve çeşitli bağlamlarda değerlendiren araştırmaların hem literatüre hem de uygulamaya dönük katkılar sunacağı açıktır. Böylece araştırma neticesinde elde edilecek olan bulgular ve bu bulgular doğrultusunda yapılacak olan birtakım değerlendirmeler ve çıkarımlar ile eğitim disiplinine ve pratiğine ilişkin katkı sunmak hedeflenmektedir.

Bu çalışmada ilkökul öğretmenlerinin motivasyonuna odaklanılmıştır. Araştırmanın temel amacı olan ilkökul sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin belirlenmesine ilişkin olarak oluşturulan araştırma alt problemi şu şekilde belirlenmiştir:

- 1- İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyi nedir?
- 2- İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyonları;
 - a- Eğitim düzeyi
 - b- Mesleki kıdem,
 - c- Cinsiyet,
 - d- Yaş,
 - e- Medeni Durum,
 - f- Çocuk sayısı ve
 - g- Çalışılan kurum değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Kavramsal Çerçeve

Motivasyon insanların fiziksel, zihinsel ve ruhsal yapıları ile doğrudan ilgili olduğu için her motivasyon yöntemi veya aracı her insanı aynı şekilde etkilemeyebilmektedir. Dolayısıyla örgütlerde başarıyı artırmak ve çalışanların çalışma verimliliğini artırmak için örgütün çalışma kültürünü içeren ve çalışanları çalışmaya teşvik eden bir modelin benimsenmesi gerekli olabilmektedir (Geçer, 2018).

İngiliz filozof John Locke, motivasyonu “kişinin iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum” olarak tanımlamıştır. Bu tanım, özellikle çalışanın işine duyduğu duygusal bağlılık ve çalışanın çalışmasının işveren tarafından kasıtlı olarak teşvik edilmesi olmak üzere iki yöne dikkat çekmektedir (Saari ve Judge, 2004, 396). Bu bağlamda bireyin içsel ve aynı zamanda dışsal araçlar doğrultusunda motive olabileceğine atıfta bulunmaktadır. Herhangi bir bireyin mesleğindeki başarısı ve bu başarının devamı şüphesiz ki motivasyonuna bağlı olmaktadır. Ancak öğretmenlerin yüksek düzeyde motive olmaları birçok meslek mensuplarına oranla çok daha önemlidir. Çünkü bir öğretmenin başarısı kendini öğretime ve eğitime motive ettiği kadar yüksek olacak ve bu onun sosyal çevre, kurum, aile ve öğrenci ile olan ilişkilerini etkileyecektir (Büyükses, 2010; Karayığit, 2019, 27).

Mesleki motivasyon kavramı, temel motivasyon kavramının bir işletmede, örgütte veya kurumda çalışanlar açısından değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Mesleki motivasyonun kapsamlı bir şekilde tanımlanması gerekirse mesleki motivasyon, bir örgütte çalışan bireyin belirli bir iş veya görev amacına ya da maddi ve manevi ödüle ulaşmak için gösterdiği davranış ve çabaları içeren psikolojik bir süreçtir (Zeynel, 2014; Demir, 2016).

Öğretmenlik mesleğinde hem içsel motivasyon hem de dışsal motivasyon büyük önem taşımaktadır. İçsel motivasyonun belirleyicisi bireyin kendisi iken, dışsal motivasyonun temel belirleyicisi çevredir. Öğretmenlerin motive edilmesi ve başarının elde edilmesi konusunda içsel motivasyon daha etkili olabilmektedir. İçsel motivasyonda içsel dinamikler harekete geçerken, dışsal motivasyonda bireyi harekete geçiren faktör çevre etkeni olduğundan dolayı bu durum gerçekleşmeyebilir (Çalış, 2012; İren, 2015, 24). Bu bağlamda içsel motivasyon, yüksek kaliteli öğrenme ve yaratıcılığa yol açmaktadır. Ancak dışsal motivasyonun etkileri de göz ardı edilmemelidir. Çünkü eğitimcilerin öğrencilerden istediği görevlerin çoğu ilgi çekici veya eğlenceli değildir. Bu nedenle etkili öğrenme için dışsal motivasyon türlerini harekete geçirecek öğretim stratejilerinin kullanılması gereklidir (Ryan ve Deci, 2000b, 55; Gömleksiz ve Serhatlıoğlu, 2013,102).

Öğretmenlerin okuldaki dış motivasyon kaynakları öğrencilerin derse ilgileri, okulda sağlanan olumlu insan ilişkileri, velilerin ilgisi, yöneticilerin destek ve takdirleri, verilen emeğin karşılığı ve okulun fiziki koşulları şeklinde sıralanabilmektedir. Öğretmenlerin okuldaki içsel motivasyon kaynakları ise öğretme sevgisi, öğrenciler tarafından sevilme, vatan ve millet sevgisi ve sorumluluk duygusu olarak bahsedilmektedir (Kaluç, 2021, 85). Okulda eğitim ve öğretime devam eden, programın oluşmasına katkıda bulunan ve en ciddi işi yapan öğretmenlerdir. Tüm sistemin merkezinde yer alan öğretmenler, sistemin parçalarını iyi yönetmek zorundadır. Eğitimin ne kadar kaliteli ve verimli olduğunu öğretmenlerin bizzat çabaları etkilemektedir. Öğretmenin verimliliği üzerinde etkili faktör ise öğretmenin mesleki motivasyonudur (Yılmaz ve Aslan, 2013). Öğretmenlerin aldıkları kararları hayata geçirmeleri, takip etmeleri ve en iyisini yapmaları kuşkusuz motivasyon sayesinde olacaktır. Ayrıca kararları uygularken isteklerini ve işin mükemmelliğini etkileyen faktörlerin başında motivasyon gelmektedir (Uçman, 2019, 37).

Motivasyon, öğretmenlerin mesleki gelişimleri için çok önemli görülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki gelişimleri açısından olumlu motivasyonun olumlu katkıları olabilecek, mesleki gelişimi destekleyebilecektir. Diğer yandan mesleki gelişim fırsatlarının bulunması da motivasyonu etkileyebilecektir. Bu bağlamda ele alındığında karşılıklı bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Aynı zamanda mesleki gelişim merakın ve yeni yaklaşımların harekete geçmesini sağlamaktadır. Mesleki gelişim süreç içerisinde iyi fikirlerin ortaya çıkmasını sağlayan uygun yetiştirme koşullarında etkili olmaktadır (Langer, 2000; Kent, 2004). Mesleki gelişim, özellikle aşağıdaki unsurları içerdiğinde öğretmenlerin motivasyonunu olumlu yönde etkileyebilmektedir (West Education Agency, 2000, 2; Urhan, 2018, 32-33):

- Meslektaş iş birliği ve örgütün diğer üyelerinin iş birliği durumunda,
- Okul müdürleri ve okulun diğer üyeleri öğretmenlerin entelektüel ve öğretme becerilerine itibar ve takdir etmesi durumunda,
- Öğretmenleri öğretmeye, öğrenmeye ve liderlik etmeye teşvik ettiğinde,
- Öğretmenlerin içerik bilgisi, öğretim stratejileri, teknoloji kullanımı ve öğretimin diğer önemli yönlerinde daha fazla uzmanlık geliştirmesine olanak tanındığında,
- Öğretmenlerin okulun karar alma ve planlama süreçlerine katılmalarının teşvik edilmesi durumunda
- Öğretmenlere önemli miktarda fırsat ve diğer kaynaklar sağlandığında,
- Nihai olarak, öğretmen etkinliğini engelleyen istenmeyen değişkenleri ele almak için önlemler alınır ve bunu takiben mesleki gelişime rehberlik ve destek sağlandığında öğretmenlerin motivasyonu olumlu yönde değişmektedir.

Motivasyon, örgütte yer almanın, örgüte karşı bağlılık hissetmenin, örgütsel vatandaşlık veya örgütsel özdeşleşme gibi hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda bir öğretmenin görev yaptığı örgütle özdeşleşmesi için motivasyonun gerekli olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin okulda kendisini rahat ve güvenli hissetmesi, yaptığı işten haz duyması, çevresinden, öğrencilerden, velilerden sevgi-saygı hissetmesi, örgütleriyle bütünleşmesini sağlayabilmektedir. Dolayısıyla kendisini hem mesleğinin hem de okulun bir parçası olarak görebilmekte, özdeşleşebilmektedir. Öğretmen, okulun hedefleri ve amaçlarıyla kendi düşünceleri ve amaçları arasında ortak yönler bulup, tutum ve davranışlarını bu yönde örgütünkî ile benzetirse veya benzetmeye çalışırsa, öğretmen çalıştığı kurumla özdeşleşmiş olmaktadır. Bu bağlamda özdeşleşme, genel olarak örgütün amaçlarına erişmeyi ve örgütün çıkarları için çalışmayı harekete geçiren motivasyonla ilişkilendirilmektedir. Mesleki motivasyonun yüksek olmasının özdeşleşmeyi artırdığı; diğer yandan örgütüyle özdeşleşen öğretmenlerin de motivasyon seviyelerin yükselerek performanslarına katkı sunduğunu ifade etmek mümkündür (Argon ve Ekinçi, 2016; Ceviz, 2018, 59).

West (2012), öğretmenlik mesleği için motivasyonun ana unsur olmasının nedenlerini şu şekilde sıralamıştır: Öğretmenin motivasyonu öğrencinin öğrenme ve derse katılma motivasyonunu, işyerinde öğretmen tükenmişliğini ve devamsızlığı etkilemektedir. Öte yandan motive olmuş öğretmenlerin eğitim reformunu savunma ihtimali daha fazla olmaktadır. Hoy (2008) öğretmenleri neyin motive ettiği üzerine yaptığı araştırmasında öğretmen motivasyonunun karmaşık olduğuna ve öğretmenlerin motivasyonu ile akademik iyimserlik ve öğrencinin akademik başarısı arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Dolayısıyla öğretmenin yüksek motivasyona sahip olması kendisi için olumlu sonuçlar yaratacağı gibi öğrenciler için de olumlu sonuçlar oluşturabileceği söylenebilmektedir. Marx ve Tombaugh (1967) motivasyonu, eğitimdeki sorunların merkezi olarak görmektedir. Bu bağlamda eğitim yöneticilerinin üzerinde durması ve önemsemesi gereken konulardan biri de öğretmen motivasyonunu yüksek düzeyde oluşturmak, yönetmek ve sürdürmek olmalıdır (Ateş ve Buluç, 2018, 2).

Eğitim ve öğretimin merkezinde bulunan öğretmenlerin, okul faaliyetlerinin içerisinde aktif bir biçimde yer alıyor olması hem öğrenci başarısı hem de öğrencinin kendisi üzerinde oldukça fazla ve önemli etkiye sahip olduğu ve bununla birlikte okulun hizmet kalitesini de etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır (Yılmaz ve Buzlukluoğlu Arslan, 2014). Dolayısıyla öğrenciler üzerinde bu denli etkin bir öneme sahip olan öğretmenlerin okul içerisindeki başarıları da motivasyon seviyelerinin bir

göstergesi olabilmektedir. Öğretmenlerin okul yöneticileriyle olan ilişkileri de bu bağlamda önemli bir etken olmaktadır. Bu ilişkilerin olumlu yönde olması okul ortamının yapıcı ve yaratıcı olmasında etkili olmaktadır (Bursalıoğlu, 2015; Özerten, 2018, 58-59).

Yöntem

Bu kısımda çalışmada kullanılan araştırmanın modeline, çalışmanın örnekleme, veri toplama aracı, analiz yöntemlerine ve toplanan verinin setinin geçerlik, güvenilirlik ve normallik durumuna yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, belirli bir dönemde, belirli bir durumun tespitine yöneliktir. Bu bağlamda, nicel araştırma yöntemine dayalı olarak yapılan, bir olgunun veya örneklemin belirli bir zamandaki durumunu tespit etmeyi içeren kesitsel bir betimleyici araştırma niteliği taşımaktadır. Başka bir ifadeyle araştırma tarama modeline dayalı olan nicel bir araştırmadır. Tarama modeli, süresi açısından belli bir dönemdeki durumu ortaya koymayı amaçladığından kesitsel bir araştırmadır (Karasar, 2005). Diğer yandan, araştırmanın değişkenini oluşturan motivasyon üzerinde etkili olabilecek sosyo-demografik özelliklerin incelenmesi bakımından keşfedici araştırmayı da içerisinde barındırmaktadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini görevini sürdürmekte olan tüm sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle online anket uygulamasına gidilmiş, 400 ölçek formundan geri dönüş elde edilmiştir. Bu ölçek formları içerisinde 1 tanesi ölçek formunun sağlıklı bir biçimde doldurulmamış olduğu anlaşıldığından araştırma kapsamı dışında bırakılmış ve nihai veri 399 sınıf öğretmeninden elde edilen verilerden oluşmuştur.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri

Değişken	Durum	f	%
Eğitim Durumu	Lisans	334	84
	Yüksek Lisans	65	16
	Toplam	399	100
Cinsiyet	Kadın	267	67
	Erkek	132	33
	Toplam	399	100
Yaş	30 yaş ve altı	30	7,5
	31-35 yaş	37	9,3
	36-40 yaş	126	31,6
	41-45 yaş	68	17
	46-50 yaş	79	19,8
	51 yaş ve üzeri	59	14,8
	Toplam	399	100
Medeni Durumu	Evli	347	87
	Bekar	52	13
	Toplam	399	100
Çocuk Sayısı	Yok	37	9,3
	1 çocuk	102	25,6
	2 çocuk	203	50,9
	3 çocuk ve üzeri	57	14,3
	Toplam	399	100
Kurum	Özel okul	26	6,5
	Devlet okulu	373	93,5
	Toplam	399	100
Mesleki Kıdem	1-10 yıl	49	12,3
	11-20 yıl	189	47,4
	21-30 yıl	130	32,6
	31 yıl ve üzeri	31	7,8
	Toplam	399	100

Tablo 1’de yer alan sonuçlar incelendiğinde lisans mezunu katılımcıların %84 ile ağırlığı oluşturduğu görülmektedir. Cinsiyet dağılımı bakımından kadın katılımcıların %67, erkek katılımcıların %33’lük paya sahip oldukları görülmektedir. Yaş bakımından 30 yaş ve altında %7,5, 31-35 yaş aralığında %9,3, 36-40 yaş aralığında %31,6, 41-45 yaş aralığında %17, 46-50 yaş aralığında %19,8 ve 51 yaş ve üzerinde %14,8’lik dağılım söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Medeni durum bakımından evli katılımcılar %87 ağırlığa sahipken bekar katılımcılar %13’lük paya sahiptir. Çocuk sayısı bakımından çocuğu olmayan %9,3’lük bir dilim söz konusu iken, tek çocuk %25,6, 2 çocuk %50,9 ve 3 çocuk ve üzeri %14,3’lük bir pay göstermiştir. Çalışılan kurum bakımından katılımcıların %6,5’inin özel okulda, %93,5’inin ise devlet okulunda görev yaptıkları görülmektedir. Son olarak mesleki kıdem dağılımı incelendiğinde, 1-10 yıl %12,3, 11-20 yıl %47,4, 21-30 yıl %32,6 iken 31 yıl ve üzerindeki kıdeme sahip olan katılımcıların payı %7,8 olmuştur.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama aracı olarak Öztürk ve Uzunkol (2013) tarafından hazırlanan “İlkokul öğretmenlerine yönelik mesleki motivasyon ölçeği” gerekli izinler alındıktan sonra kullanılmıştır. 5’li Likert esasına dayalı bir psikometrik ölçüm yöntemini esas alan bu ölçeğin geliştirilmesinde öncelikle madde havuzu oluşturulmuş, kapsam ve geçerlilik için uzman görüşleri alınmış ve daha sonra yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizleri sonucunda ölçek toplam 30 maddeden oluşmuştur.

Ölçekte motivasyonun ölçümüne yönelik “mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı”, “takdir edilme ve mesleki mutluluk”, “meslekten kaçınma ve mesleği özümseme” olmak üzere 4 boyut bulunmaktadır. Öztürk ve Uzunkol (2013) tarafından yapılan hesaplamalar sonucu “Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı” faktörünün iç tutarlılık katsayısı .87, “takdir edilme ve mesleki mutluluk” faktörünün iç tutarlılık katsayısı .86, “meslekten kaçınma” faktörünün iç tutarlılık katsayısı .79, “mesleği özümseme” faktörünün iç tutarlılık katsayısı .61 olarak hesaplanmıştır. Cronbach’s alfa güvenilirlik katsayısının, ölçeğin güvenilir olduğuna kanaat getirmek için 0,70 ve üzerinde olması beklenmektedir. Katsayının 0,90 üzerinde yer alması mükemmel güvenilirliğe işaret ederken 0,50 altında yer alması ise güvenilir olmadığını göstermektedir (Kılıç, 2016, 47). Bulunan bu değerler ölçeğin güvenilirlik düzeyi için kabul edilebilir değerler olarak görülmektedir.

Geçerlik, Güvenirlik ve Normallik Çalışması

Araştırmanın analizlerine geçilmeden önce, verilerin güvenilirliğini ortaya koyan Cronbach’s alfa katsayıları değerlendirilmiştir. Bir ölçme aracının ölçüm bakımından güvenilirliğini gösteren ve ‘ α ’ simgesiyle temsil edilen Cronbach’s alfa güvenilirlik katsayısının, ölçeğin güvenilir olduğuna kanaat getirmek için 0,7 ve üzerinde olması beklenmektedir. Katsayının 0,9 üzerinde yer alması mükemmel güvenilirliğe işaret ederken 0,5 altında yer alması ise güvenilir olmadığını göstermektedir (Kılıç, 2016, 47). Bu bilgiler doğrultusunda yapılan güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 2’de paylaşılmıştır.

Tablo 2

Araştırma Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Ölçek/ Boyut	Madde Sayısı	Standart Sapma	Cronbach Alfa
Mesleki Motivasyon	30	16,31935	,924
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	13	8,51187	,958
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	8	5,20765	,905
Meslekten kaçınma	6	5,37474	,754
Mesleği özümseme	3	2,72562	,735

Tablo 2’de yer alan katsayılar incelendiğinde araştırma ölçeğinin $\alpha=,924$ düzeyinde yüksek düzeyde güvenilir olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. Ayrıca ölçeğin alt boyutlarının da güvenilirlik bakımından beklenen düzeylerde yer aldığı görülmektedir. Bu bağlamda araştırma ölçeğinin, bu araştırma örneklemini bağlamında güvenilir olduğu sonucuna erişmek mümkündür.

Araştırma ölçeğinin güvenilir olduğunun anlaşılmasının ardından, ölçek kapsamında elde edilmiş olan verilerin dağılımına ilişkin değerlendirme sağlayan ve analizlerin parametrik ya da parametrik

olmayan yöntemlerden hangisinin kullanılarak yapılacağı hususunda fikir veren normal dağılım analizi yapılmıştır. Normal dağılımın tespit edilmesi noktasında başvuru Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinde elde edilen katsayılar baz alınmıştır. Buna göre normal bir dağılımdan söz edebilmek için p anlamlılık katsayısının ,05 düzeyinin üzerinde yer alması beklenmektedir. Bu doğrultuda yapılan normal dağılım analizi sonucu Tablo 3’de yansıtılmıştır.

Tablo 3
Araştırma Verilerinin Normal Dağılım Analizi

Ölçek/ Boyut	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Test İstatistiği	df	p	Test İstatistiği	df	p
Mesleki Motivasyon	,103	399	,000	,889	399	,000
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	,172	399	,000	,748	399	,000
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	,152	399	,000	,779	399	,000
Meslekten kaçınma	,087	399	,000	,961	399	,000
Mesleği özümseme	,134	399	,000	,949	399	,000

Tablo 3’de görüldüğü üzere Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinde elde edilen katsayılar bakımından ölçek ve ölçekte yer alan alt boyutların p=,000 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu durum, araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım varsayımını karşılamadığına işaret etmektedir. Buradan hareketle, normal dağılımın söz konusu olmadığı hallerde kullanılan parametrik olmayan (non-parametric) yöntemlerin kullanılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle araştırmanın fark analizlerinde parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Uygulama kapsamında Google Forms üzerinden elde edilmiş olan veriler, bir Excel tablosu biçiminde indirilmiş ve SPSS 24 istatistik paket programında kodlanarak analiz edilmiştir. İstatistiksel analizlere geçilmeden önce ölçeğin güvenilirlik analizine ve yararlanılacak olan analiz yöntemini tespit edebilmek amacıyla normal dağılım analizine başvurulmuştur. Araştırma verilerinin dağılımına ilişkin olarak yapılan test sonuçları, verilerin normal dağılım varsayımına uygun olmadığı ve bu nedenle parametrik olmayan testlerin kullanılması gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu nedenle bu araştırmada katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerinin sınıflar arası farklılıklarının istatistikî olarak test edilmesinde parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır.

Parametrik olmayan yöntemler içerisinde iki sınıflı değişkenler için Mann Whitney-U testi kullanılmış, iki sınıftan daha fazla sınıf aralığına sahip olan değişkenler için Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Bu testlerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıktan söz edebilmek için $p \leq ,05$ düzeyi aranmıştır. Sınıflar arası ortaya çıkan değişikliklerin hangi sınıflardan kaynaklandığının belirlenmesi için Post-hoc analizlerinden varyansların homojenitesini aramayan test olan Tamhane’s T2 baz alınmıştır.

Bulgular

Bu kısımda araştırma kapsamında elde edilen öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyine ve motivasyon düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesine yer verilmiştir.

İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Düzeyine İlişkin Bulgular

Araştırma ölçeği ve alt boyutlarında gerçekleşen ortalama, medyan, mod, standart sapma, varyans gibi açıklayıcı istatistikler Tablo 4’te sunulmuştur.

Açıklayıcı istatistikler incelendiğinde, bu araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların araştırma ölçeği ortalama puanları bakımından düşük düzeylerde olduğu görülmektedir. Mesleki motivasyon değişkeni bakımından katılımcıların sahip ortalama 1,85 düzeyindedir. 5’li Likert esasına dayalı olarak elde edilen bu ortalamalar 5 üzerinden değerlendirildiğinde, katılımcı öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının düşük olduğunu gözlemlemek mümkün görünmektedir. Ölçeğin alt boyutlarından mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı 1,61 ortalama; takdir edilme ve

mesleki mutluluk 1,67 ortalama; meslekten kaçınma 2,34 ortalama ve mesleği özümseme ise 2,30 ortalama göstermiştir.

Tablo 4
Araştırma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı İstatistikler

Ölçek/ Boyut	Ort.	Medyan	Mod	S.S	Varyans
Mesleki Motivasyon	1,85	1,77	1,77	,548398	,296
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	1,61	1,46	1	,65476	,429
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	1,67	1,50	1	,65096	,424
Meslekten kaçınma	2,34	2,33	1	,89579	,802
Mesleği özümseme	2,30	2	2	,90854	,825

İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyonun eğitim durumu değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5
Eğitim Durumu Faktörüne İlişkin Mann Whitney-U Testi

Değişken	Eğitim	n	Sıra Ort.	U	z	p
Mesleki Motivasyon	Lisans	334	203,47	9694,5	-1,365	,172
	Yüksek lisans	65	182,15			
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	Lisans	334	204,21	9450	-1,656	,098
	Yüksek lisans	65	178,38			
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	Lisans	334	203,49	9690	-1,375	,169
	Yüksek lisans	65	182,08			
Meslekten kaçınma	Lisans	334	197,77	10110	-,878	,380
	Yüksek lisans	65	211,46			
Mesleği özümseme	Lisans	334	204,90	9218,5	-1,940	,052

Eğitim durumuna ilişkin olarak yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarını yansıtan Tablo 5 incelendiğinde, lisans ve yüksek lisans düzeylerinin mesleki motivasyon ve alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı düzeyin üzerinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu bağlamda eğitim durumu, katılımcıların mesleki motivasyonları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir belirleyici faktör olmamıştır.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyonun cinsiyet değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6
Cinsiyet Faktörüne İlişkin Mann Whitney-U Testi

Değişken	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	U	z	p
Mesleki Motivasyon	Kadın	267	190,90	15192,5	-2,242	,025*
	Erkek	132	218,41			
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	Kadın	267	189,96	14942,5	-2,478	,013*
	Erkek	132	220,30			
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	Kadın	267	189,47	14809,5	-2,606	,009*
	Erkek	132	221,31			
Meslekten kaçınma	Kadın	267	196,82	16773,5	-,785	,433
	Erkek	132	206,43			
Mesleği özümseme	Kadın	267	193,66	15930,5	-1,574	,115
	Erkek	132	212,81			

Cinsiyet faktörüne ilişkin yapılan analizin sonucunda mesleki motivasyon değişkeni ($p=,025$) ve alt boyutlarından mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı ($p=,013$) ile takdir edilme ve mesleki mutluluk ($p=,009$) boyutları için istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğunu söylemek mümkündür. Oluşan bu anlamlı farklılığın erkek katılımcılar lehine ortaya çıktığı görülmektedir. Meslekten kaçınma ve mesleği özümseme boyutlarında ise anlamlı bir fark oluşmamıştır.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyonun yaş değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7
Yaş Faktörüne İlişkin Kruskal –Wallis H Testi

Değişken	df	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Mesleki Motivasyon	5	10,197	,070	
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	5	8,987	,110	
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	5	7,566	,182	
Meslekten kaçınma	5	12,260	,031*	36-40 ile 46-50
Mesleği özümseme	5	7,365	,195	

Yaş faktörü için yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçları, mesleki motivasyon değişkeni bakımından sınıflararası istatistiksel anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Mesleki motivasyonun boyutları incelendiğinde yalnızca meslekten kaçınma boyutunda (p=,031) anlamlı farklılık gerçekleşmiştir. Burada oluşan farklılığın Post-hoc analizlerinden Tamhane’s T2 ile analiz edildiğinde 36-40 ile 46-50 sınıfları arasında gerçekleştiği görülmektedir. 36-40 yaş grubunda meslekten kaçınma ortalaması belirgin ölçüde yüksek olmuş (2,54) yani mesleğinden ve zorluklarından kaçınmakta iken, 46-50 yaş grubunda ise en düşük ortalama (2,14) gerçekleşmiştir. Dolayısıyla, 46 -50 yaş grubu mesleğini severek yapmaktadır denilebilir.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyonun medeni durum değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8
Medeni Durum Faktörüne İlişkin Mann Whitney-U Testi

Değişken	Medeni Durum	n	Sıra Ort.	U	z	p
Mesleki Motivasyon	Evli	347	200,98	8681,5	-,439	,661
	Bekar	52	193,45			
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	Evli	347	200,58	8822	-,259	,796
	Bekar	52	196,15			
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	Evli	347	199,11	8712,5	-,401	,689
	Bekar	52	205,95			
Meslekten kaçınma	Evli	347	201,25	8589,5	-,559	,576
	Bekar	52	191,68			
Mesleği özümseme	Evli	347	199,94	8999,5	-,029	,977
	Bekar	52	200,43			

Medeni durum faktörü ele alındığında araştırma değişkenlerinden hiçbirini bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık meydana gelmemiştir. Evli ve bekar katılımcıların verdikleri cevapların ortalamalar bakımından anlamlı farklılaşmadığı, diğer bir anlamda evli ve bekar katılımcıların mesleki motivasyon bakımından anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyonun çocuk sayısı değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9
Çocuk Sayısı Faktörüne İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Değişken	df	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Mesleki Motivasyon	2	2,619	,454	
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	2	1,365	,714	
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	2	1,344	,719	-
Meslekten kaçınma	2	2,723	,436	
Mesleği özümseme	2	5,343	,148	

Çocuk sayısı bir faktör olarak ele alınıp incelendiğinde, çocuğu olmayan veya çocuğu olan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sınıflar arası farklılık ortaya çıkmamıştır. Diğer bir deyişle, çocuk faktörü mesleki motivasyon ve alt boyutları bakımından farklılaştırıcı bir unsur olmamıştır.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyonun kurum değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10
Görev Yapılan Kurum Faktörüne İlişkin Mann Whitney-U Testi

Değişken	Kurum	n	Sıra Ort.	U	z	p
Mesleki Motivasyon	Özel okul	26	197,06	4772,5	-,135	,893
	Devlet okulu	373	200,21			
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	Özel okul	26	219,63	4338,5	-,900	,368
	Devlet okulu	373	198,63			
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	Özel okul	26	201,23	4817	-,057	,955
	Devlet okulu	373	199,91			
Meslekten kaçınma	Özel okul	26	174,94	4197,5	-1,148	,251
	Devlet okulu	373	201,75			
Mesleği özümseme	Özel okul	26	198,35	4806	-,076	,939
	Devlet okulu	373	200,12			

Özel okul ve devlet okulu olmak üzere katılımcıların görev yaptıkları kurumlar bir faktör olarak ele alınıp incelendiğinde, mesleki motivasyon değişkeni ve alt boyutları bakımından bu faktörün istatistiksel olarak anlamlı bir fark meydana getirmediği görülmektedir. Dolayısıyla devlet veya özel okulda görev yapıyor olmak, katılımcıların mesleki motivasyonları açısından istatistiksel olarak belirleyici bir faktör olmamıştır.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyonun mesleki kıdem değişkenine göre incelenmesine yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11
Mesleki Kıdem Faktörüne İlişkin Kruskal-Wallis H Testi

Değişken	df	Ki-kare	p	Anlamlı Fark
Mesleki Motivasyon	3	6,076	,108	
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	3	5,009	,171	
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	3	2,797	,424	-
Meslekten kaçınma	3	6,281	,099	
Mesleği özümseme	3	6,134	,105	

Tablo 11'de yer alan mesleki kıdem faktörünün analizini yansıtan veriler incelendiğinde, bu faktörün mesleki motivasyon ve alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya koymadığı görülmektedir. Ortalamalar bakımından düşük mesleki kıdem daha yüksek olduğu, yüksek mesleki kıdem ise düşük ortalama gösterdiği görülmekle beraber bu istatistiksel anlamda önemli bir fark ortaya koymamıştır. Bu bağlamda mesleki kıdem fark gösteren bir faktör olmamıştır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmanın sonucunda, veriler SPSS 24 istatistik yazılımında kodlanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyon ortalamalarının, 1,85 ile "düşük" düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Verilerin analizi neticesinde ulaşılan sonuçları şu şekilde özetlemek mümkündür:

Bulgular kısmında görüldüğü gibi katılımcıların mesleki motivasyon ve alt boyutları, ortalama puanları bakımından, oldukça düşük düzeylerde ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Benzer şekilde takdir edilme ve mesleki mutluluk bakımından katılımcıların düşük ortalamaya sahip oldukları, meslekten kaçınma ve mesleği özümseme bağlamında ise ortalamanın bir miktar üzerinde yer alarak düşük-orta düzeyde oldukları sonucuna erişmek mümkündür.

Araştırmanın elde ettiği bu sonuçlar literatürde aynı ölçeği kullanmak suretiyle ilkökul öğretmenleri örneğinde mesleki motivasyonu ele almış olan çalışmalardan farklılaşmıştır. Örneğin Demir, Demir ve Bolat (2017) tarafından sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirilen araştırmada elde edilen bulgular mesleki motivasyon ölçek toplam ortalama puanında 3,76 ortalama olduğunu göstermektedir. Sarı, Canoğulları ve Yıldız, (2018) tarafından yapılan araştırmada ilkökul öğretmenlerinin toplam

ölçek puanı ise 4.10 olmuştur. Sarı vd. (2018) tarafından yapılan diğer bir araştırmada mesleki motivasyon ölçek toplam ortalama puanında 4,05 ortalamalar yer aldığı görülmüştür. Demirtaş vd. (2019) tarafından ilkökul sınıf öğretmenleri ile yapılan araştırmada mesleki motivasyon ölçek toplam puan ortalaması ise 3,76 düzeyinde gerçekleşmiştir. Ayrıca farklı bir ölçek ile mesleki motivasyonun değerlendirildiği Özdoğru ve Aydın'ın (2012) ilköğretim okulu öğretmenleriyle gerçekleştirdiği araştırmada öğretmenlerin mesleki motivasyon ortalamasının 3,73 olduğu tespit edilmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmalarda öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin orta-yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ortaya çıkan bu farklılığın bu araştırma örneğine haiz olarak gerçekleşmiş olabileceği ya da verilerin pandemi dönemine denk gelmesinden dolayı ortaya çıkabileceği düşünülmektedir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin yapılan analizin sonucunda mesleki motivasyon ve alt boyutlarından “mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı” ile “takdir edilme ve mesleki mutluluk” boyutları erkek katılımcılar lehine istatistiksel anlamlı farklılık sergilemiştir. Diğer bir ifade ile erkek katılımcılar ortalamalar bakımından daha yüksek katılım göstererek kadınlara göre anlamlı ölçüde farklılaşmıştır. Benzer şekilde Sarı vd. (2018) tarafından yapılan diğer bir araştırmada, erkek öğretmenlerin puanları lehine anlamlı farklar bulunduğu görülmektedir. Diğer taraftan Demir, Demir ve Bolat (2017) ve Demirtaş vd. (2019) tarafından yapılan çalışmalarda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek motivasyona sahip oldukları tespit edilmiştir.

Yaş faktörü yalnızca meslekten kaçınma boyutunda anlamlı farklılık sergilemiş, tüm ölçek ve diğer alt boyutlarda anlamlı fark göstermemiştir. Demirtaş vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada ise, 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin, 20-30 ve 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere kıyasla mesleklerine yönelik daha olumsuz tutuma sahip oldukları tespit edilmiştir. Eğitim durumu bakımından lisans ve yüksek lisans düzeylerin, anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmüştür. Sarı vd. (2018) tarafından yapılan diğer bir araştırmada da benzer sonuç elde edilmiş ve anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Medeni durum bakımından evli ve bekar olmanın, anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Sarı vd. (2018) ve Demirtaş vd. (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer bir sonuca ulaşılmıştır.

Özel okul veya devlet okulunda görev yapma, çocuk sahibi olma gibi değişkenlerde de anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Mesleki kıdem düzeyi faktörlerinin ise mesleki motivasyon ve alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç göstermediği tespit edilmiştir. Demir, Demir ve Bolat (2017) tarafından yapılan çalışmada, 20 yıl ve üstü deneyime sahip öğretmenlerin genel motivasyonlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiş, Sarı vd. (2018) tarafından yapılan diğer bir araştırmada da benzer sonuç elde edilmiş ve 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerin puanları lehine anlamlı farklar bulunduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşüren veya düşürme potansiyeli taşıyan ödül yetersizliği, ücret düşüklüğü gibi ekonomik, idarecilerin, velilerin, öğrencilerin tutum ve davranışları gibi sosyal, mesleki, sistemsel veya yönetsel unsurların tespit edilmesine yönelik gerçekleştirilecek çalışmaların yapılması ve çoğaltılması ile literatüre ve uygulamaya ilişkin katkı sağlayacak sonuçlar elde edilebilecektir. Bu tür sorunların belirlenmesi ile birlikte öğretmenlerin motivasyonunu sağlayacak olan önlemlerin daha doğru bir biçimde ele alınması mümkün olabilecektir. Ayrıca araştırmanın amacı pandemiye ilişkin çıkarımları ya da değerlendirmeleri yapmak olmadığından, pandemi sonrası araştırmanın tekrar yapılması uygun olacaktır.

Bu araştırmanın elde ettiği sonuçlar, öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin oldukça düşük olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını düşüren veya düşürme potansiyeli taşıyan ödül yetersizliği, ücret düşüklüğü gibi ekonomik, idarecilerin, velilerin, öğrencilerin tutum ve davranışları gibi sosyal, mesleki, sistemsel veya yönetsel unsurların oluşturduğu olumsuzluklar sayılabilir.

Düşük motivasyon olarak ortaya çıkan bu durum, eğitim-öğretim faaliyetlerinin verimliliğini etkilememesi bakımından değerlendirilmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim örgütlerinin, idarecilerin öğretmenlerin motivasyonlarına ilişkin değerlendirme yapmaları ve mesleki anlamda motive edecek uygulamalar üzerinde durulması bir gereklilik olarak görülmektedir. Öğretmenlerin düşük motivasyon göstermesine neden olabilecek sorunların incelenmesi ve bu

sorunların çözüme kavuşturulması eğitim örgütlerinin ve eğitim faaliyetlerin başarısı için önemli olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca öğretmenlerde düşük motivasyon olmasının nedenleri farklı gruplarında ve farklı bölgelerde çalışmalar yapılarak tespit edilme yoluna gidilebilir. Tüm bunların yanında nicel yöntemlerin dışında öğretmenler görüşmeler yapılarak motivasyon düşüklüğünün nedenleri araştırılabilir.

Kısıtlılıklar/Sınırlılıklar

Elbette her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın elde ettiği bulguların genellenebilirlik bakımından birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırmanın verileri Covid-19 pandemisi döneminde toplanmıştır ve bu durum, öğretmenlerin motivasyonlarının düşük olabileceği bir dönem olma potansiyeli taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı pandemiye ilişkin çıkarımları ya da değerlendirmeleri yapmak değildir. Ancak mesleki motivasyon konusunun pandemi ile ilişkilendirilerek incelenmesinin katkı sunabileceği düşünülmektedir. Diğer yandan araştırmanın verileri 399 katılımcının yanıtı ile sınırlıdır. Daha geniş bir örneklem grubunda tekrarlanarak elde edilen sonuçlar tartışılması bakımından önemli olabilecektir.

Kaynakça

- 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.
- Argon, T., ve Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19.
- Ateş, Ö. T., ve Buluç, B. (2018). İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48), 1-30.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi.
- Büyükses, L. (2010). Öğretmenin iş ortamındaki motivasyonunu etkileyen etmenler. *[Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]*. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Çalış, H. (2012). Öğretmen motivasyonunda yönetici yaklaşımlarının incelenmesi: Kocaeli ili Gölcük ilçesi örneği. *[Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]*. İstanbul Yeditepe Üniversitesi.
- Ceviz, H. (2018). Toplumdaki öğretmenlik mesleğine ilişkin algı ile öğretmenin mesleki motivasyonu arasındaki ilişki. *[Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]*. Düzce Üniversitesi.
- Ceylan, C. (2002). Yönetimsel ve organizasyonel açıdan koçluk yaklaşımı ve bir uygulama. *[Yayımlanmamış Doktora Tezi]*. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Demir, C. G., Demir, E., ve Bolat, Y. (2017). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37), 73-87.
- Demir, S. (2016). Akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki. *[Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]*. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.
- Deniz, Ü. ve Erdener, M. A. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler. Tüfekçi, Ö. K. (Ed.). *Sosyal bilimlerde stratejik araştırmalar* (ss. 29-41). Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.
- Geçer, Y. (2018). Türkiye'de, inşaat işçilerinin mesleki motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi ve analizi. *[Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]*. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Gömlüksiz, M. N., ve Serhatlıoğlu, B. (2013). Öğretmen adaylarının akademik motivasyon düzeylerine ilişkin görüşleri. *TSA Dergisi*, 17(3), 99-127.
- Hoy, A. W. (2008). What motivates teachers? Important work on a complex question. *Learning and Instruction*, 18(5), 492-498.
- Kaluç, F. B. (2021). Okulda motivasyon. Öztürk, M. (Ed.). *Okulda Değişim* içinde (82-91). İnsan ve Medeniyet Hareketi.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemleri. Nobel Yayıncılık.
- Karayiğit, M. (2019). Okul müdürlerinin etkili iletişim becerileri ile öğretmenlerin mesleki motivasyonları arasındaki ilişki. *[Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]*. Düzce Üniversitesi.

- Kent, A. M. (2004). Improving teacher quality through professional development. *Education, 124(3)*, 1-12.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders (JMOOD)*, 6(1), 47-48.
- Langer, J. E. (2000). Mindful learning. *Current Directions in Psychological Science, 9(6)*, 220-223.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review, 29(3)*, 388-403.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behaviour*. New York: Mc-Graw – Hill Company,
- Özerten, K. N. (2018). Okul yöneticilerinin algılanan otantik liderlik özelliklerinin öğretmenlerin mesleki motivasyonuna etkisi. *[Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Öztürk, E., ve Uzunkol, E. (2013). İlkokul öğretmeni motivasyon ölçeğinin psikometrik özellikleri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama, 9(4)*, 421-435.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55(1)*, 68-78.
- Saari, L. M. & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and Job satisfaction. *Human Resource Management, 43(4)*, 395-407.
- Sarı, M., Canoğulları, E., ve Yıldız, E. (2018). Öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 47*, 387-409.
- Sarı, M., Yıldız, E., ve Canoğulları, E. (2018). Öğretmenlerin algıladıkları müdür yönetim tarzı ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(10)*, 188-208.
- Turner, A. (2017). How does intrinsic and extrinsic motivation drive performance culture in organizations?. *Cogent Education, 4(1)*, 1-5.
- Uçman, O. (2019). Uluslararası bakalorya ilk yıllar programını uygulayan okullar ile MEB öğretim programı uygulayan ilkokulların etkili okul özelliklerinin ve öğretmen mesleki motivasyonlarının karşılaştırılması. *[Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]*. İzmir Ege Üniversitesi.
- Urhan, F. (2018). Öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etki eden değişkenlerin analizi. *[Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]*. Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Yılmaz, E., Buzlukluoğlu Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 3(3)*, 59-69.
- Yılmaz, M., ve Aslan, Ö. (2013). Öğretmen motivasyonunun artırılmasında “ÖNKAS” ödül sistemi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(ÖYGE Özel Sayısı)*, 292-311.
- Zeynel, E. (2014). Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *[Yayımlanmamış Doktora Tezi]*. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi.
- West Education Agency (2000). *Teacher who learn kids who achieve: A look at schools with model professional development*. Amazon Inc.
- West, J. M. (2012). *Understanding the motivation of elementary school teachers to implement social and emotional learning curricula*. [Doctoral dissertation] Tulane University.