



e-ISSN: 2630-631X

Article Type

Research Article

Subject Area

Education Management

Vol: 8 Issue: 61

Year: 2022 JULY

Pp: 1265-1276

Arrival

16 June 2022

Published

31 July 2022

Article ID 63600

Doi Number

<http://dx.doi.org/10.29228/8/smryj.63600>

How to Cite This Article







Sarı, H., Aras, P., Asana, M., Çapras, M., Tangül, Z. & Türk, M.M. (2022). "Türkiyede Öğretmen Motivasyonuna İlişkin Son Beşyılıda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Analizi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 8(61): 1265-1276



Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Türkiyede Öğretmen Motivasyonuna İlişkin Son Beşyılıda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Analizi

Analysis Of Graduate Thesis Made In The Last Five Years On Teacher Motivation In Turkey

Hikmet Sarı¹  Pertev Aras²  Mehmet Asana³  Mürsel Çapras⁴  Zülküf Tangül⁵ 
Muhammed Mehdi Türk⁶ 

1-2-3-4-5-6- Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Diyarbakır/ Türkiye

ÖZET

Araştırmada öğretmenlerin iş motivasyonlarını artıran ve artırabilecek durumlar ile olumsuz etkileyen durumların incelenmesi amaçlanmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi ile gerçekleştirilen bu araştırmanın materyalini öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlerle ilgili olarak yapılmış olan tezler oluşturmaktadır. Toplanan veriler nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz yöntemine göre analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin motivasyonlarını artıran ve artırabilecek durumlar ile olumsuz etkileyen durumlar bireysel, okul, sistemsel, öğrenci, veli, yönetim, meslektaş kaynaklı ve diğer kaynaklar olarak yapılandırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin motivasyonunda birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin motive olmalarını ve ortaya çıkan motivasyonu sürdürebilmelerini etkileyen bu faktörler: ödüller, öğretmenlerin aldıkları ücretler, kişiler arası ilişkiler, yöneticilerin rolü, çalışma koşulları ve iş güvencesi olarak sıralanabilir. Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen bu faktörlerin farkında olarak eğitim sistemimizin en önemli parçalarından biri olan öğretmenlerimizin motivasyonlarını yüksek tutmak için yetkili kurum ve kişilerin bu durumları dikkate alması önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Öğretmen, İçerik Analizi

ABSTRACT

In the study, it was aimed to examine the situations that increase and may increase teachers' work motivation and the situations that affect them negatively. The study group of this research, which is carried out by document analysis, one of the qualitative research methods, consists of theses made in the field of educational sciences regarding the factors affecting teacher motivation. The collected data were analyzed according to the descriptive analysis method, one of the qualitative research methods. As a result of the research, the situations that increase and may increase teachers' motivation and the situations that affect them negatively are structured as individual, school, systematic, student, parent, administration, colleague-based and other resources. According to the results of the research, it is seen that many factors are effective in the motivation of teachers. These factors that affect teachers' motivation and maintaining the resulting Motivation can be listed as rewards, teachers' wages, interpersonal relations, the role of administrators, working conditions and job security. Being aware of these factors that affect teachers' motivation, it is important that authorized institutions and individuals take these situations into consideration in order to keep the motivation of our teachers, one of the most important parts of our education system, high.

Keywords: Motivation, Teacher, Content analysis

GİRİŞ

Günümüzdeki teknolojik alandaki gelişmeler, iletişim sektöründeki değişimler, günlük yaşam içerisinde konfor arayışı kişinin motivasyon kaynaklarını değiştirmiştir. Önceden sadece temel fizyolojik ihtiyaçların yerine getirilmesi insanı doyuma ulaştırırken son yıllarda birçok ihtiyaç alanları ortaya çıkmıştır. Tüm ihtiyaçları aynı zamanda yerine getirmenin zor olduğu bir çağda ise birey çabucak ümitsizliğe kapılabilmektedir. Bu olumsuz ruh halinden çıkma noktasında ise 'motivasyon' hayatımıza girmektedir.

Motivasyon kavramı birçok kişi tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Herkesin ulaştığı ortak payda ise motivasyonun hayatımızdaki hedeflere ulaşmamız için bizi harekete geçiren bir işlev üstlenmesidir. İnsanın her davranışının arkasında belli amaçları vardır. Bu amaçlar bazen insanın öz iradesine bazen de kişinin bulunduğu çevre koşullarına göre şekillenir. Motivasyon, bu amacın kararlılık seviyesini belirler. Motivasyonunu sürekli belli bir çizginin üzerinde tutabilen birey, hedeflediği noktaya ulaşana kadarki süreçte performansının düşmesine neden olan engellerle de mücadele edebilir. Motivasyon; bir şey yapma isteğidir ve bireyin ihtiyaçlarını tatmin etme yeteneği sürdükçe bireyde bulunur. Motivasyon; güdülerin etkisiyle eyleme geçme ve gerçekleştirme sürecidir (Fidan, 1997: 13).

Motivasyon kavramı birçok kişi tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Herkesin ulaştığı ortak payda ise motivasyonun hayatımızdaki hedeflere ulaşmamız için bizi harekete geçiren bir işlev üstlenmesidir. İnsanın her davranışının arkasında belli amacı vardır. Bu amaçlar bazen insanın öz iradesine bazen de kişinin bulunduğu çevre koşullarına göre şekillenir. Motivasyon, bu amacın kararlılık seviyesini belirler. Motivasyonunu sürekli belli bir çizginin üzerinde tutabilen birey, hedeflediği noktaya ulaşana kadarki süreçte performansının düşmesine neden olan engellerle de mücadele etmeyi bilir.

Motivasyon, karar ve hedefleri uygulama aşamasında ihtiyaç duyulan durumların kaynağını oluşturmaktadır. Motivasyonu oluşturan çeşitli faktörler, girişimlerimizi ve sonuçlarını doğrudan veya dolaylı olarak

etkilemektedir. Hayatın her alanında ihtiyaç duyduğumuz motivasyon kaynaklarının yeterli yada eksik olması davranış biçimlerinde değişiklikler yaratmaktadır. İçsel motivasyon kaynakları, çevresel faktörlerin etkisinde kalmadan bireyin kendi içinde oluşturduğu istek, arzu, tutku gibi duyguların neticesinde aldığı kararlardır. Dışsal motivasyon ise çevresel geri bildirimlerin etkisinde şekillenen davranış biçimlerini kapsamaktadır.

Motivasyon davranışlara enerji ve yön veren güçleri kapsamaktadır. Davranışlara enerji ve yön veren güçler insanın temel gereksinimlerinden kaynaklanır. Bütün gereksinimler, yoksunluklar motive edici ve harekete geçiricidir. Ancak motivasyon (güdüleme) sözcüğü daha çok eğitim, verimlilik ve başarı ile birlikte kullanılmaktadır (Karataş, 2017).

Eğitim-öğretimin, insanoğlunun var olduğu günden bugüne kadar devam eden önemi; insanoğlunun var olacağı güne kadar devam edecektir. Eğitim-öğretimin niteliğini ve kalitesini etkileyen en önemli öğelerden biri öğretmenlerdir. Öğretmenler mesleklerinin değerli ve önemli olduğuna inanırlarsa meslek yaşamları anlamlı, amaçlı ve önemli hale gelir (Turan,2004). Öğretmenlerin mesleklerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, güdülenme ve performans düzeyleri yükselir, eğitimin kalitesi ve verimi de artar (Balıcı, 2004). Eğitimde verimliliğin artırılabilmesi için öğretmenlerin görevlerinden daha fazlasını yapmaya istekli olması gerekir. Bunun da ancak motivasyonu yüksek öğretmenler tarafından gerçekleştirilebileceği söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki yaşantılarında verimlilikleri etkileyen unsurlar vardır. Bu unsurlar öğretmenin motivasyonunu etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim ortamındaki değişkenlerin sürekli çoğalması ve eğitim verilecek konuların artmasının, üst düzey motivasyon ve niteliğe sahip öğretmenlere olan ihtiyacı zorunlu kılacağı, çocuklarımız ve gençlerimizin hayata daha iyi hazırlanabilmeleri için yetişmiş insan gücüne olan talebi arttıracığı değerlendirilmektedir. Eğitimde başarılı olmanın yegane unsurları; öğrenmeye açık öğrencilerin yanında, mesleğine kendini adanmış, bilinçli, takım çalışmasına uygun ve tüm olumsuz kaygılardan uzaklaşmış öz olarak içsel motivasyonu yüksek motivasyona sahip öğretmenlerle gerçekleşebileceği aşikardır.

Öğretmenin mesleki yaşantısını etkileyen içsel ve dışsal faktörler, onun motivasyonuna etki etmektedir. Tüm bu faktörlerden etkilenen öğretmenin yaşadığı ve etkilendiği durumlar meslek hayatında öğrencilere de yansımaktadır. Gerçekte eğitim alanındaki çalışmaların temelinde öğretmenlerin etkilendiği olumsuz durumları minimize etmek vardır. Dolayısıyla öğretmen motivasyonu ile ilgili yapılmış olan lisansüstü çalışmalarda ortaya çıkan sonuçların değerlendirilmesi, öğretmenlerin meslek hayatlarında motivasyonla ilgili yaşadıkları sorunların ortak yönlerini ortaya çıkararak genel bir değerlendirme yapmaya olanak sağlayacaktır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de öğretmen motivasyonunu ilişkin faktörlerle ilgili olarak son 5 yılda yapılmış bazı lisansüstü tezlerin betimsel içerik analizlerini yapmaktır. Buna göre

1. Türkiye de Öğretmen motivasyonuna etkileyen faktörler konusunda yapılmış lisansüstü tezlerin yayımlandığı son beş yıla göre dağılımları nasıldır?
2. Türkiye de öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler konusunda yapılmış lisans üstü tez çalışmalarının yazılış dillerine göre dağılımları nasıldır?
3. Türkiye de Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler konusunda yapılmış lisans üstü tezlerin hazırlandığı eğitim düzeylerine(yüksek lisans/ doktora) göre dağılımı nasıldır?
4. Türkiye de Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlerle yapılmış lisans üstü tezlerin hazırlandığı enstitülere göre dağılımı nasıldır?
5. Türkiye de Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlerle ilgili olarak yapılmış lisansüstü tezlerde öne çıkan bulgular nelerdir?
6. Türkiye de Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler ilgili olarak yapılmış lisansüstü tezlerde öne çıkan öneriler nelerdir?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın materyali, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve ulaşılan verilerin analizi ve verilerin değerlendirilmesi yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Nitel araştırmaya yoluyla yapılan çalışmada doküman incelemesi yapılmıştır. Dokümanların incelenmesi, araştırılması istenilen olgu ve olgular üzerine malumat içeren nominal materyallerin çözümlenmesini kapsar (Şimşek ve Yıldırım, 2011: 187).

Araştırmanın Materyali

Araştırma Türkiye’de son beş yılda öğretmen motivasyonunu ilişkin faktörler konusunda yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerini kapsamaktadır. Araştırmada ele alınan tezler ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir.

Kullanılan ölçüt ise YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanındaki son beş yılda öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlerle ilgili olarak yapılmış olmasıdır. Bu kapsamda 13 tane yüksek lisans ve doktora teze erişilmiştir.

Verilerin Toplanması

Ulusal Tez Merkezi resmi web sitesinden gerekli taramalar yapıp öğretmen motivasyonuna ilişkin faktörlerle ilgili olarak yapılan son beş yılda yayınlanan tezler değerlendirilerek okuyucuya sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada betimsel analiz kullanılmış ve çalışmaların genel bir değerlendirilmesi yapılmıştır. Betimsel analiz; nitel çözümlenmelerdeki verilerin özgün biçimlerine bağlı kalınarak, kişilerin söylediklerinden, yazdıklarından ve dokümanların içeriklerinden doğrudan alıntılar yaparak, betimsel bir tarzla verilerin sunumudur. Ayrıca betimsel analiz, nitel çözümlenmelerde yer alan kelimelere, anlatımlara, kullanılan dile, diyalogların yapısına ve özelliklerine, kullanılan sembolik anlatımlara ve benzetmelere dayanarak tanımlayıcı bir analiz yapılması olarak da tanımlanabilir (Kümbetoğlu, 2005). Yıldırım ve Şimşek (2011)'e göre; betimsel analiz önceden belirlenmiş bir çerçeveye bağlı olarak nitel verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve tanımlanan bulguların yorumlanması adımlarını içeren analiz yaklaşımıdır.

BULGULAR

Türkiye de Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen faktörlerle ilgili olarak son beş yılda yapılan lisansüstü tez çalışmalarının betimsel analizleri sonrasında öne çıkan önemli bulgular şunlardır.

Tablo 2. Türkiye’de Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Faktörler konusunda, son beş yılda yapılmış lisansüstü tezlerin yayımlanan yıllara göre dağılımları.

| Tezin Hazırlanış Yılı | (f) | (%) |
|-----------------------|-----|------------|
| 2022 | 1 | 7,69230769 |
| 2021 | 2 | 15,3846154 |
| 2020 | 6 | 46,1538461 |
| 2019 | 3 | 23,079231 |
| 2018 | 1 | 7,69230769 |
| Toplam | 13 | 100 |

Tezlerin yayımlanan yıllara göre dağılımlarının incelendiği tablo 2’de lisans tezlerin 2022 yılında % 7,69230769, 2021 yılında % 15,3846154, 2020 yılında % 46,1538461, 2019 yılında % 23,079231, 2018 yılında % 7,69230769,’dur.

Tablo 3. Türkiye’de Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Faktörler konusunda, son beş yılda yapılmış lisansüstü tez ve doktora çalışmalarının yazılma dili dağılımı.

| Dil | (f) | (%) |
|-----------|-----|------------|
| Türkçe | 12 | 92,3076923 |
| İngilizce | 1 | 7,69230769 |
| Toplam | 13 | 100 |

Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörleri yapılmış lisansüstü tez yazım diline göre dağılımlarının incelendiği tablo 3’de 12 tez çalışmasının yazım dilinin Türkçe olduğu, 1 tez çalışmasının ise İngilizce olduğu ve görülmektedir.

Tablo 4. Türkiye’de Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Faktörler konusunda, son beş yılda yapılmış lisansüstü tezlerin eğitim düzeyi (Doktora/Yüksek lisans)

| Tez Düzeyi | (f) | (%) |
|---------------|-----|------------|
| Yüksek Lisans | 12 | 92,3076923 |
| Doktora | 1 | 7,69230769 |
| Toplam | 13 | 100 |

Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörleri konusunda yapılmış lisansüstü tezlerinin eğitim düzeyi (doktora/yüksek lisans) dağılımlarının incelendiği tablo 4’te, lisansüstü tezlerinin dağılımının % 92,3076923’ü yüksek lisans olmasına karşılık doktora tezi % 7,69230769’u olarak görülmektedir.

Tablo 5. Türkiye’de Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Faktörler konusunda, son beş yılda yapılmış lisansüstü tezlerin enstitülere göre dağılımı.

| Çalışma Yapılan Enstitü | (f) | (%) |
|---------------------------|-----|------------|
| Sosyal Bilimler Enstitüsü | 1 | 7,69230769 |
| Eğitim Bilimler Enstitüsü | 12 | 92,3076923 |
| Toplam | 13 | 100 |

Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörleri yapılmış tezlerin enstitülere göre dağılımlarının incelendiği tablo 5’de tezlerinin dağılımı % 7,69230769 Sosyal Bilimler Enstitüsü, % 92,3076923 Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yapan birey bulunmaktadır.

Tablo 1. Türkiye’de Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Faktörler konusunda, son beş yılda yapılmış lisansüstü tezlerde öne çıkan sonuçlar.

| Tez | Öne Çıkan Sonuçlar |
|----------------------------------|--|
| Ahmet Yalçın 2022 | <ul style="list-style-type: none"> - Öğretmenlerin sosyal adalet liderlik davranış düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. - Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucu belirlenmiştir. - Demografik değişkenlerden öğretmenlerin sosyal adalet liderlik düzeyleri üzerinde cinsiyet, kıdem, branş, çalışma süresi, okul başarısı değişkeni anlamlı düzeyde değişikliğe yol açmadığı belirlenirken; okul türü değişkeninin anlamlı yönde değişiklik oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. - Demografik değişkenlerin öğretmen motivasyonu üzerinde kıdem, çalışma süresi ve branş yönüyle anlamlı düzeyde farklılaşmaya yol açmadığı; 79 cinsiyet, okul türü, okul başarısı değişkenleri yönüyle farklılaşma oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. - Öğretmenlerin sosyal adalet liderlik düzeyleri ile motivasyonları arasındaki ilişkinin çok kuvvetli bir ilişki olmamakla birlikte pozitif yönlü olduğu sonucu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin sosyal adalet liderlik düzeyleri arttıkça motivasyonları da artmaktadır. - Araştırmada öğretmen sosyal adalet liderlik düzeylerinin öğretmen motivasyon düzeyleri tarafından yordandığı sonucu bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin sosyal adalet liderlik düzeyleri öğretmen motivasyonunun anlamlı bir yor dayıcısıdır. |
| Elmas Yıldırım, 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Öğretmenlerin sosyal adalet liderlik algıları ile öğretmen motivasyonu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Başka bir ifade ile öğretmenlerin sosyal adalet liderlik algıları arttıkça öğretmen motivasyonu da artmaktadır. - Sosyal adalet liderliğinin destek, eleştirel ve katılım boyutu ile motivasyonun dışsal ve içsel boyutu arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişkilidir. - Sosyal adalet liderlik ile destek, eleştirel ve katılım boyutları arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ilişki bulunmaktadır. - Motivasyon ile dışsal ve içsel alt boyutları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. |
| Burhan Saçlı, 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güveni temsil eden yöneticiye güven, meslektaşına güven ve paydaşa güven boyutlarında en yüksek ortalamaların meslektaşına güven boyutunda olduğu görülmektedir. - Öğretmenlerin örgütsel adaleti temsil eden dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutlarında en yüksek algılarının prosedür adaleti boyutunda olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti boyutları izlemektedir. - Öğretmenlerin iş doyumu temsil eden içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarında içsel doyum puanlarının dışsal doyum puanlarından yüksek olduğu görülmektedir. - Öğretmenlerin en yüksek puan ortalamaları içsel doyum boyutunda yer alırken, en düşük puan ortalamaları dışsal düzenleme/kontrol/boyutunda yer almaktadır. - Kadın öğretmenlerin yöneticilere olan güvenleri erkek öğretmenlerden daha fazladır. Cinsiyet değişkeni açısından meslektaşına güven ve paydaşa güven boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmemiştir. - Örgütsel adalet ve iş doyumu boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılıklar görülmemiştir. - Kadın öğretmenlerin içsel motivasyon, içe yansıtılmış motivasyon ve özdeşleşmiş motivasyon düzeyleri erkek öğretmenlerden daha fazladır. Ancak dışsal düzenleme/kontrol boyutunda erkek öğretmenlerin motivasyon düzeyleri kadın öğretmenlerden daha fazladır. - Örgütsel güven, örgütsel adalet ve iş doyumu boyutlarında eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı farklılıklar görülmemiştir. - Dışsal düzenleme / kontrol boyutunda yüksek lisans mezunu ortaokul öğretmenlerinin lisans mezunu öğretmenlere oranla daha yüksek bir motivasyon düzeyine sahiptir. Ancak içsel düzenleme, içe yansıtılmış düzenleme ve özdeşleşmiş motivasyon boyutlarında eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. - Öğretmenlerin örgütsel adaletle ait boyutları temsil eden dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaletine ilişkin toplam puanları mesleki kıdemlerine göre farklılık göstermemektedir. - Ortaokul öğretmenlerin motivasyonunun tüm boyutlarındaki puanları, mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. - Ortaokul öğretmenlerinin okulda geçen süreye ilişkin bulguları örgütsel güvenin, örgütsel adaletin, iş doyumunun ve motivasyon düzeylerinin tüm boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. - Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güvenin boyutları olan yöneticiye güven, meslektaşına güven ve paydaşlara güven puanlarıyla örgütsel adaletin boyutları olan dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti puanlarının iş doyumunun boyutları olan içsel ve dışsal doyumlarındaki var yansı açıklamakta ve iş doyumunun, motivasyonlarına olumlu bir etkisi bulunmaktadır.. |
| Yusuf Mazlum Yüksel, 2020 | <ul style="list-style-type: none"> - Okul yöneticilerinin çatışma yönetimi stillerini kullanma düzeyleri çoktan aza doğru tümleşirme, uzlaşma, kaçınma, hükmetme ve ödün verme olarak bulunmuştur. - Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stillerini sergileme düzeyleri kendi görüşlerine göre incelendiğinde; bu stilleri kullanma düzeyleri çoktan aza doğru, uzlaşma, tümleşirme, hükmetme, kaçınma, ödün verme olarak bulunmuştur. - Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stillerini sergilemesine ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri karşılaştırıldığında; öğretmenlere göre, yöneticiler daha çok tümleşirme stilini tercih ederken, yöneticilerin görüşlerine göre ise daha çok uzlaşma stilini kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. - Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin çatışma yönetim stilleri algısı demografik özellikler ile incelendiğinde; öğretmenlerin ve yöneticilerin çatışma yönetim stillerine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. - Öğretmenlerin kıdem yılına göre okul yöneticilerinin sergiledikleri çatışma yönetimi stillerine ilişkin algıları; |

| | |
|--------------------------------|---|
| | <p>ödün verme, kaçınma, hükmetme ve uzlaşma stillerinde benzerlik gösterdiği; tümleştirme stilinde ise farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>- Öğretmenlerin motivasyon durumlarını etkileyen faktörlerin neler olduğu incelendiğinde; öğretmenlerin daha çok içsel güdüleyicilerle güdülendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, içsel güdülenme unsurları arasında en çok ortaya çıkan faktörler, öğretmeyi sevmek ve çocuk sevgisidir.</p> |
| Hakan Karataş, 2020 | <p>- Çalışma grubunda bulunan öğretmenlerin algılanan okul müdürleri yönetim tarzı ölçeği alt boyutlarında işbirlikli yönetim tarzı yönünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>- Çalışma grubunda bulunan öğretmenlerin içsel motivasyon ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>- Cinsiyet değişkenine göre algılanan okul müdürü yönetim tarzlarının genel olarak farklılaşmadığı, ancak karşı koyucu yönetim tarzında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>- Cinsiyet değişkenine göre öğretmen motivasyonlarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.</p> <p>- Eğitim durumu değişkenine göre okul müdürü yönetim tarzlarında istatistiksel açıdan bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.</p> |
| Şerif Çalışır, 2020 | <p>- Öğretmenlerin yönetime katılmanın yararları ile ilgili ifadelerle yüksek düzeyde katıldıkları bulgusu ortaya çıkmıştır.</p> <p>- Öğretmenler çalıştıkları kurumlarda yönetime katılmayı kendileri ve okul açısından faydalı bulmaktadırlar.</p> <p>- Öğretmen görüşlerine göre katılımı azaltan etkenlere baktığımızda bazı öğretmenlerin yönetimle ilgili işlerle alakalı kararları yönetime bırakmanın daha uygun olduğunu düşündükleri, öğretmenlerden görüş alınsa dahi sonuç olarak yöneticilerin kararları doğrultusunda iş yapıldığı, öğretmenlerin yönetime katılma konusunda fazla zamanları olmadığı gibi ifadelerle yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir.</p> <p>- Öğretmenlerin günümüzde yönetime etkin ve gerçekçi anlamda katılmadıkları, yönetime katılmanın yararlarına inandıkları, katılımın önünde engellerin var olduğu ve katılımı artırıcı önerilerin okul idareleri tarafından benimsenmesi gerektiği konularında görüşleri birbirine oldukça yakın yüksek düzeyde bulunmuştur.</p> |
| Samira Bedak, 2020 | <p>Eğitim kurumlarının sahip oldukları insan kaynakları bu kurumların en önemli rekabet güçleridir.</p> <p>-Kurumlarda çalışanların performansının değerlendirilmesi önemli bir yere sahiptir.</p> <p>-Çalışanların motivasyonlarının yüksekliği işyerindeki verimi de arttıran etmenlerden biridir.</p> <p>-Çalışanların motive edilerek işveriminin artırılması konusu işyerleri için en önemli hususlardan biridir. Eğer çalışanların verimliliğini etkileyen faktörlerde iyileşme sağlanırsa, onlardaki gizli potansiyeller ortaya çıkarılabilir.</p> <p>-Drama eğitimi bu bağlamda yöneticilere yardımcı olabilir ve iş görenlerin motivasyonu ve verimliliğini etkileyen psiko-sosyal faktörlerin iyileştirilmesi yönünde kullanılabilir.</p> |
| Hatice Cingiloğlu, 2020 | <p>- Hizmet içi İngilizce öğretmenlerinin en fazla uсталık ve beceri yaklaşımı hedef yönelimleri olduğunu ve en az işten kaçınma hedef yöneliminde olduğunu göstermektedir.</p> <p>- Buna ek olarak, bulgular 5 yıldan az öğretmenlik tecrübesi olan İngilizce öğretmenlerinin kendilerini mesleki olarak geliştirmek için daha fazla çabaladıklarını göstermektedir.</p> |
| Neslihan İşgörür, 2020 | <p>- Okul yöneticilerinin motivasyona ilişkin tanımlarında benzerliklerin yanı sıra farklılıkların da olduğu, öğretmenleri motive etmek için farklı süreçler oluşturdukları ve farklı motivasyon araçlarından yararlandıkları görülmüştür.</p> <p>- Motivasyon kavramının sahip olduğu özelliklerin, motivasyonu farklı noktalara taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Motivasyonu farklı noktalara taşıyan bu özelliklerin; motivasyonun kişiden kişiye göre değişiklik göstermesiyle ve gözlemlenebilir davranışları sergilemesiyle ilgili olduğu belirtilmiştir.</p> <p>- Karşımıza çıkan kurum başarısının elde edilmesinde motivasyon sürecinin oluşturulması çok önemlidir.</p> <p>- Öğretmen motivasyonunu artırmaya yönelik birtakım uygulamaları benimseyen, bakış açısı geliştiren okul yöneticilerinin ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel motivasyon araçlarını etkili bir şekilde kullanmaları öğretmenlerin mesleklerini istekle yapmalarını, gereken çabayı göstermelerini sağlamak adına kıymetli olacaktır.</p> |
| Nur Nokay, 2019 | <p>- Yaşam stillerinin alt boyutlarından kontrol, mükemmeliyetçilik ve benlik saygısı değişkenleri öğretmen motivasyonunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır ve bu değişkenler birlikte öğretmen motivasyonu değişkeninin varyansının %13'ünü açıklamaktadır.</p> <p>-Branşa göre öğretmenlerin motivasyonlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Okul Psikolojik Danışmanlarının (Rehber öğretmenlerin) motivasyonunun Türkçe, Sınıf, Sosyal Bilgiler, Fen Bilimleri, İngilizce, Din Kültürü ve Okul Öncesi branşlarındaki öğretmenlerin motivasyonlarından anlamlı olarak düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca Sınıf öğretmenlerinin ve Matematik öğretmenlerinin motivasyonunun Fen Bilimleri, Din Kültürü ve Okul Öncesi öğretmenlerinin motivasyonuna göre anlamlı olarak düşük olduğu ve İngilizce öğretmenlerinin motivasyonunun Okul Öncesi öğretmenlerinin motivasyonuna göre anlamlı olarak düşük olduğu bulgularına ulaşılmıştır.</p> <p>-Görev süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin motivasyonu; görev süresi 4-7 yıl ve 8-38 yıl olan öğretmenlerin motivasyonundan anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur.</p> |
| Adnan Coşgun, 2019 | <p>- Bu araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulardan birisi de okullarda gerçekleşen denetimlerin öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemesi olmuştur.</p> <p>-Öğretmenlerin gelirlerinin motivasyonlarını nasıl etkilediğine dair bu araştırmadan elde edilen bulgularla bugüne kadar gerçekleştirilen araştırmalardan elde edilen bulgular birbirlerini destekler niteliktedir.</p> <p>- Bu araştırmada öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen etmenler arasında gösterilen bir diğer bulgu da ücretli öğretmenlik olmuştur. Ücretli öğretmenler, özellikli yapılan kadrolu- ücretli ayrımından ve ellerine geçen ücretin yetersiz olmasından dolayı rahatsızlık duymakta ve bu durum motivasyonlarının olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır.</p> <p>- Öğretmenlik mesleği, terfi ve ilerleme imkanlarının çok fazla olmadığı bir meslek olarak dikkat çekmektedir. Bu araştırma sonucunda ortaya çıkan ve öğretmenlerin motivasyon düzeylerini olumsuz etkileyen bir başka etmen de mesleğin terfi ve ilerleme imkanlarındaki kısıtlılık olmuştur.</p> |
| Artun Atmaca, 2019 | <p>- Araştırma soruları kapsamında öğretmen adaylarının Fransızca Öğretmenliği Lisans Programı seçmelerindeki etkenler saptanmıştır.</p> |

| | |
|---------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Fransızca öğrenme isteği, Fransızca diline karşı geliştirilen olumlu tutumlar, kariyer anlamında iş olanaklarının artması, ikinci yabancı dil ediniminin sağladığı avantajlar gibi faktörler öğretmen adaylarının seçimini etkilemiştir. - Sadece sınav puanı nedeniyle bu bölümü seçen öğretmen adayında ise lisans eğitimi boyunca isteksiz bir şekilde derslere katıldığı ve motivasyonunu artırmaya yönelik hiçbir girişimde bulunmadığı tespit edilmiştir. - Aile ve yatan çevrede Fransızca bilen kişilerin olması öğretmen adaylarında bu dili öğrenme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Fransızcanın yabancı dil olarak okutulduğu liselerde eğitim gören öğretmen adayları ise bu dile olan tutkularından dolayı bu bölümü seçtiklerini ifade etmişlerdir. |
| Selçuk Demir, 2018 | <ul style="list-style-type: none"> - Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil düzeyinin yüksek algılandığı okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri yüksek; okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil düzeyinin düşük algılandığı okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri düşük olmaktadır. - Öğretmen algılarına göre, okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ve motivasyon düzeyleri cinsiyet, yaş ve kıdeme bağlı olarak değişmemektedir. - Öğretmen algılarına göre; okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ve motivasyon düzeyleri, müdürle çalışma süresine bağlı olarak değişmektedir. Öğretmenlerin müdürle çalışma süreleri arttıkça, müdürlerinin motivasyonel dil kullanımına ilişkin görüşleri daha olumsuz hale gelmektedir. Öğretmenlerin, müdürlerle çalışma süreleri arttıkça motivasyon düzeylerine ilişkin görüşleri de daha olumsuz hale gelmektedir. - Okul yöneticileri; yönlendirici dil kullanımı ile öğretmenlerin güçlü yanlarını vurgulamakta, onları ortak amaçların gerçekleşmesi konusunda katkı sunacağına ikna etmekte ve bu amaçlar doğrultusunda kanalize olmalarını sağlamaktadır. Bu dilin kullanımıyla okul yöneticileri, öğretmenlerin işleriyle ilgili herhangi bir tereddüt yaşamalarını önlemektedir. Başaracağına inanç duyulan ve işinde herhangi bir ikilem yaşamayan öğretmenlerin ise çalışma istekleri artmaktadır. |

Tablo 2. Türkiye’de Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Faktörler konusunda, son beş yılda yapılmış lisansüstü tezlerde öne çıkan önerilerin dağılımı

| Tez | Öne Çıkan Öneriler |
|-----------------------------|--|
| Ahmet Yalçın 2022 | <ul style="list-style-type: none"> - Okullarda sosyal adaletin sağlanması adına öğretmenlerin önemli bir rol üstlendiği göz önünde bulundurulursa konuya yönelik farkındalık oluşturulmasının önemli olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin sosyal adalet liderlik davranışlarının sosyal içerme boyutuna yönelik geliştirilmesi için ihtiyaç duyulan düzenlemelerin yapılması önerilmektedir. - Okul başarısı değişkenine yönelik elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin sosyal adalet liderlik düzeylerinde farklılık oluşmamıştır. Başarıda eşitliğin sağlanmasının sosyal adalet kapsamında ele alındığı yönünde farkındalık oluşturulması, başarısı düşük okulların başarılarını artırmaya yönelik ciddi tedbirler alınması önerilmektedir. - Sosyal adalet ile motivasyon arasındaki pozitif yönlü ilişkinin belirlenmiş olması bu iki değişkenin birbirini beslediği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin sosyal adalet liderlik davranışlarını artıran uygulamalara yer verilmesi ve özellikle okul yönetiminin de sosyal adalet algısına sahip olması ve geliştirmesi önerilmektedir. - Alanda yapılan çalışmalar incelediğinde öğretmenlerin sosyal adalet liderlik düzeyleri ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmanın yapılmamış olması bir boşluk oluşturmaktadır. Bu çalışmanın bundan sonraki çalışmalara kaynaklık etmesi ön görülmekte ve alana yönelik çalışma yapılması önerilmektedir. - Araştırmada izlenen nicel yöntemle ulaşılan verilerin gerekçesini anlamak için nitel yöntemin de araştırmaya dahil edilmesi önerilmektedir. |
| Elmas Yıldırım, 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Yapılan araştırma sonucu, okul müdürlerinin sosyal adalet liderlik stillerinin öğretmen motivasyonunu arttırdığı ortaya konmuştur. Bu nedenler okul müdürleri sosyal adalet liderlik stiline ait özelliklerden haberdar olmalı, bu özellikleri anlamalı ve liderlik stiline yansıtılmalıdır. Bu amaçla okul müdürlerinin sosyal adalet liderlik becerilerini geliştirecek eğitim programları hazırlanabilir. Okul müdürünün sosyal adalet liderlik özelliklerine sahip olmalarına yönelik eğitimler (kurs, hizmet içi eğitim, seminer) düzenlenebilir ve okul müdürlerine uygulanabilir. - Okullarda sosyal adalet liderlik stiline okul müdürü tarafından uygulanabilmesi için il, ilçe ve okul düzeyinde sosyal adalet kurulları oluşturulabilir. Okul müdürlerinin 86 sosyal adalet liderlik davranışları bu kurullarla izlenebilir ve izleme sonucuna göre uygun bir değerlendirme ile gereği yapılabilir. - Okul yöneticilerinin sosyal adalet liderlik becerilerinin desteklenerek geliştirilmesini amaçlayan programlar oluşturulup bu programların katkısı kontrol edilebilir. - Araştırma sonuçlarına göre öğretmen motivasyonu dışsal ve içsel boyutlardan etkilenmektedir. Motivasyonun öğretmen üzerinde etkili olduğu göz önünde bulundurularak motivasyon artırmaya yönelik faaliyetler (ödüllendirme, hizmet puanı arttırma, takdir edilme, maaş artışı, piknik) gerçekleştirilebilir. |
| Burhan Saçlı, 2021 | <ul style="list-style-type: none"> - Öğretmenlerin en yüksek puanlarının içsel doyum boyutunda en düşük puanlarının da dışsal kaynaklı motivasyon boyutunda olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda öğretmenlerin ücret, sosyal haklar, özlük hakları gibi somut kazanımlarının iyileştirilmesi ve bu konularda düzenlemelerin yapılması öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarını artırabilir. - Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları, iş doyumlarına olumlu bir etkide bulunmaktadır. Bu doğrultuda okul yöneticilerinin “insan” faktörüne gereken önemi vererek öğretmenler, veliler ve öğrenciler arasında insani ilişkilerin tesis edilmesi ve okul içinde gerekli güven ikliminin oluşturulması öğretmenlerin okula olan güvenlerini ve iş doyumlarını artırabilir. - Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, iş doyumlarına olumlu bir etkide bulunmaktadır. Bu doğrultuda öğretmenlerin çalıştıkları kurumda algıladıkları adaletin varlığını güçlendirecek yolların izlenmesi, öğretmenlerin iş doyumunu arttıracaktır. Kararlarda söz hakkı, kaynakların ve ders yükünün eşitlik ve hakkaniyet gözetilerek dağıtımı, uygulanacak kararların açık, anlaşılır, net ve uygun bir dille tebliğ edilmesi, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını güçlendirebilir. - Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarının yüksek olması iş doyumlarını arttıracaktır. Bu bağlamda, yöneticilerin, öğretmenlerin ve tüm paydaşların katıldığı belirli zamanlarda sosyal – kültürel faaliyetlerin düzenlenmesi, başarı ve başarısızlıkların sorumluluğunun yönetici- öğretmen – paydaşlarca üstlenilmesi okulda |

| | |
|----------------------------------|--|
| | <p>demokratik bir yönetim yapısına katkıda bulunarak öğretmenlerin örgütsel güven algıları güçlendirebilir.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının yüksek olması iş doyumlarını arttıracaktır. Bu bağlamda yöneticilerin işbirliğine açık olması, öğretmenleriyle sorumlulukları paylaşma yoluna gitmesi ve nezaket dilini kullanması öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını arttırabilir. - Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının motivasyonlarına olumlu bir etkisinin bulunduğu görülmüştür. Bu doğrultuda okul yöneticilerinin öğretmenleri doğru motivasyon kuramları çerçevesinde güdülemeleri yararlı olabilir. Ayrıca öncelikle öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmak için daha çok iş doyumunu arttıracak araçlara öncelik vermeleri öğretmenlerin motivasyon düzeylerini arttırabilir. - Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak için yönetici iş güvenliğini, çalışma şartlarını, kişilerarası ilişkileri ve okul amaç ve politikalarını geliştirmesi, öğretmenlerin motivasyonuna katkıda bulunabilir. - Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak ve motivasyon düzeylerini yükseltmek için yöneticiler, onların gerek okul içinde gerek okul dışında ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alan politikalar belirleyebilir. Böylelikle öğretmenlerin kuruma olan bağlılıkları güçlenebilir aynı zamanda iş doyum ve motivasyon düzeyleri artabilir. |
| Yusuf Mazlum Yüksel, 2020 | <ul style="list-style-type: none"> - Genç öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin olumsuz etkilenmemesi için okul yöneticilerinin mesleğe yeni başlayan öğretmenlerle yaşadıkları çatışmayı yönetirken daha esnek olmaları önerilmektedir. - Genç yaştaki yöneticilere iletişim, çatışma ve çatışma yönetimi gibi eğitimlerin verilmesi uygun görülmektedir. - Öğrenim durumu değişkenine göre yöneticilerinin çatışma yönetimi stillerini kullanma düzeylerine ilişkin algıları, tümeleştirme stilinde farklılık göstermektedir. |
| Hakan Karataş, 2020 | <ul style="list-style-type: none"> - Öğretmenlerin içsel motivasyona yönelik değerleri daha çok benimsedikleri görülmektedir. - Araştırma sonucunda olumsuz yönetici tarzlarının öğretmen motivasyonları üzerinde olumsuz etkisi olduğu görülmüştür. Bu bağlamda yöneticilere örgütsel yönetimde iletişim süreçleri ve metodolojiye yönelik eğitim politikacıları tarafından hizmet içi eğitimler planlanmasının profesyonellik ve kurum gelişimleri açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. - Ayrıca araştırmanın Milli Eğitim Bakanlığınca öğretmenlerin kurum içerisindeki motivasyonlarını arttırmak ve okul yönetimiyle işbirliği yapabilmelerine yardımcı olabilmek için öğretmenlere çeşitli hizmet içi eğitimler verilmesinin öğretmenlerimizin başarılarına ve eğitim kurumlarımızın kalitesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. |
| Şerif Çalışır, 2020 | <ul style="list-style-type: none"> - Okullarda hedefe dönük daha etkin kararlar alınması ve alınan kararların hayata rahatlıkla geçirilebilmesi için uygulayıcı konumdaki öğretmenlerin yönetime daha yüksek oranlarda katılmaları sağlanmalıdır. - Eğitim sisteminin amaçlarına yönelik faaliyetleri en etkili şekilde uygulamaya çalışan, uygulama sahasındaki eksiklik ve sorunları en iyi bilen öğretmenlerin görüşleri ve önerileri, bakanlık düzeyinden başlayarak okul yönetimine kadar tüm katmanlarda dikkate alınmalıdır. - Öğretmenlerin okul yönetimlerine katılmalarını sağlayan mevcut komisyonlar, zümreler ve kurul toplantıları gibi oluşumların amacına uygun çalışıp çalışmadığı kontrol edilmeli, eksiklikler giderilmelidir. - Demokratik okul yapısı, okul yönetime katılım gibi konularda akademik araştırma ve çalışmalara ağırlık verilmelidir. |
| Samira Bedak, 2020 | <ul style="list-style-type: none"> - Yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenlerin sadece %48,4'ü drama eğitimi ile ilgili bilgi sahibiler, bu yüzden drama eğitimlerinin hizmet içi, lisans ve lisansüstü eğitimler yoluyla düzenli ve planlı bir şekilde yürütülerek yaygınlaştırılması gerekmektedir. - Drama eğitimi ilkököl öğretmenlerin motivasyon algılarını olumlu etkilemektedir. Bu yüzden okul yöneticileri ve okul aile birliği tarafından drama tekniklerinin kullanılmasına imkan verebilecek fiziksel mekan ve materyallerin oluşturulması gerekmektedir. - Drama eğitimi ilkököl öğretmenlerin iş verimliliği algısını olumlu etkilemektedir. Bu nedenle öğretmenlerin hazır bulunuşluklarını sağlamaya yönelik hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarında drama tekniklerinin teorik ve uygulamalı olarak daha fazla yer verilmesi gerekmektedir. |
| Hatice Cingiloğlu, 2020 | <ul style="list-style-type: none"> - Okul müdürleri öğretmenlerin okul sorunlarıyla ilgili çözümlerinde arkadaşça davranması gerekmektedir - Okul yöneticilerinin öğretmenlerin motivasyonunu arttırmada gerektiğinde takdir edilmesi öğretmenlerin motivasyonunda önemli bir unsurdur. - Eğitimde önemli unsurlardan biride ebeveynlerin çocuklarının eğitimine karşı daha destekleyici ve ilgili olmaya çalışabilirler. |
| Neslihan İşgörür, 2020 | <ul style="list-style-type: none"> -Okul yöneticilerin önemli görevlerinden biri de çalışanların motivasyonları arttırmak başarılı sonuçlar elde etmek için motivasyon araçlarından faydalanmaktır. Öğretmenlerin motivasyonuna etki eden faktörlerin farkında olan okul yöneticileri öğretmenlerin hangi konulardan etkilenebileceğini bildiğinden, öğretmenleri motive etmek için bu faktörlerden yararlanmalıdır. -Öğretmenlerin motivasyon durumları birbirinden farklıdır, okul yöneticileri bunun farkında olarak farklı motivasyon araçları kullanarak çalışma ortamındaki verimi arttırabilirler. -Okul yöneticileri Örgütsel-yönetimsel motivasyon araçlarından faydalanarak okulun bütün çalışanlarını motive edebilecek araçların farkında olmalı, okulu fiziki şartlarının öğretmenlerin daha verimli çalışmalarını sağlayacakları bir hale getirmelidirler. |
| Nur Nokay, 2019 | <ul style="list-style-type: none"> - Gelecekteki çalışmalarda öğretmen motivasyonu, Adler'in kuramındaki sosyal ilgi, psikolojik doğum sırası gibi diğer kavramlar ile birlikte ele alınabilir. Böylelikle öğretmen motivasyonunu anlamada Adler'in kuramının etkisi daha net görülebilir. - Aynı çalışma farklı illerde de yapılabilir. Çünkü Şanlıurfa'daki öğretmenlerin çalıştıkları sosyo-ekonomik ve kültürel ortam ile diğer illerin ortamı farklılık gösterebilir. Ayrıca Şanlıurfa öğretmen atamalarında en çok açığı olan illerden olması sebebiyle genç öğretmenlerin bulunduğu bir şehirdir. Bu farklılıklar sebebiyle farklı illerde |

| | |
|---------------------------|---|
| | <p>örneklem daha da genişletilerek çalışma tekrar yapılabilir.</p> <p>- Bu çalışmada Fizik, Kimya, Biyoloji, Coğrafya, Özel Eğitim, Müzik, Beden Eğitimi, Teknoloji Tasarım, Felsefe, Görsel Sanatlar, Edebiyat, Tarih gibi branşların örneklem sayısı düşük olduğundan branşa göre öğretmen motivasyonu incelenirken bu branşlar analizlere dâhil edilmemiştir. Gelecek çalışmalarda örneklem sayısı yüksek tutulup her branştan en az 30 öğretmenin katılması sağlanarak branşa göre motivasyon incelemesinde daha genel bir sonuca ulaşılabilir.</p> <p>- Yapılacak diğer çalışmalarda öğretmen motivasyonu okul kademesine göre karşılaştırılabilir. Sınıf öğretmenleri, okul öncesi öğretmenleri ve branş öğretmenleri olmak üzere üç grup arasındaki farklılıklara bakılabilir. Ayrıca branşlar da kendi içinde sözel ve sayısal olarak iki grup şeklinde ele alınabilir.</p> |
| Adnan Coşgun, 2019 | <p>-Gelecekte öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilecek çalışmalarda büyük ilçelerde ve il merkezlerinde görev yapan öğretmenlerle küçük ilçelerde, kasaba ve köylerde görevini sürdüren öğretmenlerin motivasyonları arasında karşılaştırma yapılması alan yazma katkı sağlayabilir.</p> <p>- Bu araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise istihdam uygulamalarındaki farklılığın öğretmen motivasyonunu olumsuz etkilediği ve bir hijyen faktörü olarak ortaya çıktığı olmuştur. Bu durumun öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisini belirleyebilmek için ücretli, sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin karşılaştırılmasını içeren bir araştırma ortaya konulabilir.</p> <p>-Bu araştırmadan elde edilen bulgular öğretmenlik mesleğinin kariyer basamaklarındaki yetersizliklerin öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur.</p> <p>-Son olarak bu araştırmanın durumunu teşkil eden okullar maddi kaynakları sınırlı okullardır. Bu durum ise bu okulların birçok yeterliliği tam olarak sağlamalarının önüne geçmektedir. Araştırmanın katılımcıları olan öğretmenler tarafından motivasyon etmeni olarak dile getirilen faktörlerin büyük bir kısmını ise hijyen faktörleri oluşturmaktadır.</p> |
| Artun Atmaca, 2019 | <p>-Öğrencilerin aktif olarak Fransızca konuşabildikleri derslerin müfredatta yer alması sağlanabilir. Fransızca dillerinde atölye, tiyatro, sinema, yarışma gibi etkinlikler tertiplenip dilin kültürünü yansıtan organizasyonlar gerçekleştirilebilir. Fransızca konuşma, yazma, dinlediğini ve okuduğunu anlama yetilerini geliştirmeye yönelik ders içerikleri oluşturulabilir.</p> <p>- Fransızca kısa metraj film çalışmaları, radyo programı ve röportaj yapma gibi etkinliklerle öğretmen adaylarının dil becerilerini aktif olarak kullanabilecekleri yaratıcı faaliyetler organize edilebilir.</p> <p>- Müfredatta yer alan derslerle ilgili öğretmen adayları tarafından konu anlatımlı videolar çekilmesi ile ders anlatmanın gerektirdiği beceriler mezun olmadan kazandırılabilir.</p> <p>-Öğretmen adaylarının şikâyet, öneri ve isteklerini dile getirebilecekleri toplantılar düzenlenerek mesleki motivasyonu azaltan faktörler tespit edilebilir.</p> |
| Selçuk Demir, 2018 | <p>-Yöneticinin motive edici diline ve bu dilin unsurlarına yönelik uygulama olanağı sağlanması açısından araştırmaların tasarlanması önemli görülmektedir. Ayrıca, kavramlar arası ilişkilerin derin öngörüler sunabilmesi için nitel yöntem ile tasarlanan çalışmalara da ihtiyaç duyulduğu ifade edilebilir.</p> <p>-Bu araştırmaya karşılaştırma olanağı sağlaması açısından benzer bir çalışma ilköğretim, lise ya da yükseköğretim kurumlarında da yapılabilir. Tabakalı örnekleme yöntemiyle ilköğretim, ortaokul ve liseleri de kapsayacak bir çalışma tasarlanabilir. Ayrıca Türkiye'nin diğer illerinin de dahil edildiği bir araştırma yapılabilir. Böylelikle daha geniş bir kitleyle daha genellenebilir bir çalışma yapılmış olur.</p> <p>-Araştırmada, okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dile ilişkin öğretmenlerin görüşleri dikkate alınmıştır. Başka bir çalışmada öğretmenlerin yanı sıra öğrenci, veli ya da diğer okul personelinin algılarına yönelik veri toplanabilir. Bu şekilde okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil 360 derece yoluyla değerlendirilmiş olur. Böylelikle okul yöneticilerinin motivasyonel dili ve öğretmenlerin motivasyonuna dair daha gerçekçi değerlendirme yapılabilir.</p> |

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de son beş yılda öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler konusunda yapılmış lisansüstü tezlerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Çalışma YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında olan öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler konusunda çalışılmış 12 yüksek lisans ve 1 doktora tezinin ulaşılmıştır. Bu bölümde Türkiye'de öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlerle ilgili olarak yapılmış lisansüstü tezlerin değerlendirilmesiyle elde edilen sonuçlara ve tartışmalara yer verilmiştir.

Türkiye'deki Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlerle ilgili yapılmış lisansüstü tezlerin değerlendirmeye alınan yıllara göre ilk tez 2018 yılında, son tezlerin de 2022 yılında yayımlandığı görülmektedir. Öğretmen motivasyonu ile ilgili yapılan çalışmalar 2020 yılı itibarıyla artış göstermektedir. Bu konunun son yıllarda akademik camiada daha fazla önemsenmeye başladığı anlaşılmaktadır.

Eğitimde öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler konusunda yapılmış lisansüstü tezlerinin yazım dili olarak 12 tezin Türkçe yazıldığı, 1 tezin ise İngilizce yazıldığı görülmektedir.

Türkiye'deki Öğretmenlerin motivasyon durumlarını etkileyen etmenlerin neler olduğu incelendiğinde; Öğretmenlerin içsel motivasyon kaynaklarından daha çok etkilendiği sonucuna varılmaktadır. Öğrencilerin hayatlarına yön vermek, onlara rehber olmak, öğrencilerin başarısı, öğretmeyi sevmek ve çocuk sevgisi içsel motivasyon kaynakları arasında sayılabilir. Ancak öğretmenlerin bazılarını bu mesleği yapmaya motive eden unsurların ekonomik nedenler, çalışma koşulları, iş imkanları, sosyal adalet gibi faktörler ise dışsal faktörler olduğu karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenler iş yaparken severek yapıyorsa içsel motivasyon, yaptığı işin

karşılığında herhangi bir beklenti veya ücret olursa dışsal motivasyon faktörlerinden beslenmektedir. Yazıcı (2009) öğretmenlerin içsel güdüleyici faktörlerin değer ve inançlarla alakalı olduğunu öne sürerek, dışsal güdüleyicilere göre daha etkili olduğunu belirttiklerini ifade etmiştir.

Eğitim çalışanları (öğretmenler) görev yaptıkları kurumlarda okul idarecilerine katılmanın bireysel ve kurumsal açıdan faydalı olacağına inanmaktadırlar. Öğretmenler okul idarecilerine katılarak okulların belirlediği hedeflere ulaşmasında etkin bir şekilde rol almak istemektedirler. Ayrıca okul idarecilerine katılmanın faydaları arasında idareciler ve öğretmenler arasında çatışmanın ortadan kalkması, ortak alınan kararların uygulanmasında daha başarılı olunması, öğretmenlerin okula bağlılığının yükselmesi, okullarda demokratik bir ortamın oluşması söz konusudur. Öğretmenlerin yönetime dahil olmanın yararlarına yüksek oranda katılmaları, yönetimin bir parçası olmayı, katılmayı destekledikleri ve istedikleri anlamına gelmekte olup motivasyonlarını olumlu yönde etkileyeceğini göstermektedir. Yöneticilerin sergilediği davranışlar öğretmenlerin yada çalışanların motivasyonunu olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Okullardaki yöneticiler tüm paydaşları ortak hedefe ulaşmak için bir araya toplayacak yegâne kişiler olarak ifade eden Tekarslan'ın (1996) düşüncesinden hareketle öğretmenlerin motivasyonunu sağlayan en önemli unsurun yöneticiler olduğu ifade edilebilir. Bozüyük'ün (2019) belirttiği motivasyon unsurları dikkate, öğretmenlerin duygu durumlarının farklılığı göz ardı edilmeden, öğretmenlere karşı yaklaşımın öğretmenlerin motivasyonunu olumlu yönde etkileyeceği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda görev süreleri arttıkça motivasyon düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Meslekte yıllar geçtikçe öğrencilere sürekli aynı bilgileri aktarmak, öğretmen için sıkıcı hale gelmekte ve bu durum motivasyonu olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlik mesleğinin tükenmişlik konusunda riskli mesleklerden olduğu düşünüldüğünde, mesleğin ilerleyen yıllarında tükenmişlik sendromu yaşanması durumu söz konusu olabilmektedir. Nitekim Durak ve Seferoğlu (2017) çalışmalarında 26 yıl ve üstü çalışma süresi olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin görev süresi 26 yılın altında olan gruplara göre yüksek olduğunu bulmuşlardır. Görev süresi daha ileri olan öğretmenlerin motivasyonlarının, göreve yeni başlayan ya da görevinin ilk yıllarında olan öğretmenlerden düşük olması muhtemeldir.

Lisansüstü tezlerin incelenmesi neticesinde ulaşılan sonuçlardan biri de yapılan denetimlerin öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemesi olmuştur. Akcan ve Polat'ın (2015) araştırmasında öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durumlar arasında müfettişlerin olumsuz yaklaşımı ve müfettişler tarafından sadece evrak kontrolü yapılması da yer almaktadır.

Türkiye'de Öğretmenlik mesleği, kariyer yapmak açısından terfi ve ilerleme imkânlarının az olduğu bir meslek olarak dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın neticesinde ortaya çıkan ve öğretmenlerin motivasyon seviyelerini olumsuz etkileyen bir başka faktör de mesleğin kariyer yapmak yönündeki yükselme imkanlarında kısıtlılık olmuştur. Herzberg tarafından motive edici etmenler arasında gösterilen terfi ve ilerlemenin gerçekleşebilmesi için yeterli olanakların sağlanmaması da öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise okulların fiziki şartlarının öğretmenlerin motivasyonları üzerinde oldukça etkili olduğudur. Kurumların fiziki şartlarından kaynaklı eksiklikler öğretmenlerin motivasyonlarının azalmasına sebep olmaktadır. Fiziki şartlardaki eksiklikler dışsal motivasyonun unsurları arasında yer almaktadır.

Öğretmenlerin gösterdiği olumlu davranışların ödüllendirilmesi, öğretmenlerin bu olumlu davranışlarını tekrarlayacağı bununda motivasyonlarını olumlu yönde etkileyeceğini göstermektedir. Milli Eğitim Bakanlığın ödüllendirmede nesnel değerlendirme kriterlerinin olmaması, okul yöneticilerinin değerlendirme yaparken ikili ilişkilerinden etkilenmesi sağlıklı bir değerlendirme yapmaya imkan sağlamamaktadır. Objektif ve liyakat kriterlerine dayalı ödüllendirme sisteminin oluşturulması öğretmenlerin iş verimini arttıracak ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyecektir. Bununla birlikte yöneticilerin kişisel inisiyatif aldıkları durumlarda öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Yine lisansüstü tezlerde öğretmenlerin; aldığı ücret, saygınlık ve ödüllendirmelerden kaynaklı motivasyonlarının düştüğü ortaya çıkmaktadır.

Öneriler

Bu bölümde Türkiye'de son beş yılda öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler alanında yapılmış lisansüstü tezlerin değerlendirilmesiyle sunulan önerilere yer verilmiştir.

- ✓ Eğitimde öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler konusunda yeteri kadar lisansüstü tez çalışmasının yapılmadığı görülmektedir. Bu nedenle daha fazla çalışma yapılabilir.

- ✓ Türkiye'deki Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler konusunda yapılmış lisansüstü tezlerin eğitim kademelerindeki dağılımına bakıldığında özel okullarda daha az çalışma yapılmadığı görülmektedir.
- ✓ Eğitim alanındaki lisansüstü araştırmacıların öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlerle ilgili alanında çalışma yapmaları teşvik edilmelidir.
- ✓ Öğretmenlerin kıdem yılları arttıkça motivasyonu düştüğünden dolayı motivasyonlarını arttırmak için hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
- ✓ Okul müdürlerinin kişisel inisiyatif almaları üst kademedeki yöneticiler tarafından desteklenmeli ve daha fazla yetki kullanımı için fırsat tanınmalıdır.
- ✓ Öğretmenlerin maaşlarında iyileştirmeler yapılmalı ve mesleki saygınlık için çalışmalar yapılabilir.
- ✓ Okulların fiziki şartlarının iyileştirilmesi, öğretmenlerin motivasyonunu olumlu yönde etkileyebileceği düşünüldüğünde fiziki şartların iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılabilir.
- ✓ Yöneticilerin davranışlarının öğretmenlerin çalışma performansını etkilediği unutulmamalı, bu sebeple yöneticiler için düzenli olarak hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
- ✓ Denetim sisteminin değişmesi, denetimden daha çok rehberlik yapılması amacıyla düzenlemeler planlanabilir.
- ✓ Öğretmenler arasında kariyer basamakları oluşturularak kadrolu, sözleşmeli, ücretli ayrımının ortadan kaldırılması için çalışmalar yapılabilir.
- ✓ Öğretmenlerin Ödüllendirmelerinde, objektif ölçütlere dayandırılarak şeffaf bir anlayış benimsenebilir.

KAYNAKLAR

1. Akcan, E. ve Polat, S. (2015). Müfettiş denetiminin öğretmen motivasyonuna etkisi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(40), 502-510
2. Arzova, Burak S. (2001). "Motivasyon Artırmada En Önemli Pay Yöneticilerindir", Ekopol: Ekonomi, Politika, Kültür ve Sanat Dergisi, Sayı:9, Ocak-Mart, 20-21.
3. Balci, B. (2004). Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
4. Boone, Louis E., (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? Harward Business Review, Irwin McGraw Hill.
5. Bozöyük, Ö. (2019). Çalışanların motivasyon düzeylerinin iş performanslarına etkisinde örgütsel stresin rolü: Pursaklar ilçesi devlet okulları örneği (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
6. Apeltauer, E. (1997). Grundlagen des Erst-und Fremdsprachenerwerbs. Eine Einführung, Fernstudieneinheit 15, Langenscheidt, Kassel.
7. Çelik, V. (2003). Eğitimsel Liderlik, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
8. Çevikoğlu, S. (2006). Trafikent Sürücü Eğitim Simülörünün Simülör Özellikleri ARCS Motivasyon Modeli Bakımından Değerlendirilmesi ve Sürücülerin Direksiyon Eğitimi Başarısına Etkisi. Gazi Üniversitesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
9. Deci, Edward L. (1972). "Intrinsic Motivation Extrinsic Reinforcement and Inequity", Journal of Personality and Social Psychology, Volume 22, No 1, ss. 113-120.
10. Demir, N. (2005). Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Uygulama, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul,
11. Durak, H.Y. ve Seferoğlu, S.S. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 37(2), 759-788.
12. Ercan, H.(2000), "Kariyer Yönetiminin Çalışan Motivasyonuna Etkileri Üzerine Bir Araştırma Örneği: Ford Otosan A.Ş. İnönü Fabrikası", Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
13. Eren, E. (2010). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları.
14. Fidan, N. (1997.) Okulda Öğrenme Ve Öğretme. Ankara: Alkım Yayınevi.

15. Garih, Ü. (2000). *İs Hayatında Motivasyon* . Hayat Yayıncılık : İstanbul
16. Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
17. Gürkan,T., ve Gökçe, E. (1999). *Türkiye’de ve Çeşitli Ülkelerde İlköğretim*. Ankara: Siyasal Kitabevi
18. Hesapçıoğlu,M. (1997). *Öğretim İlke ve Yöntemleri-Eğitim Programları ve Öğretim*. İstanbul: Beta Basım-Yayın Dağıtım
19. Hodgetts, R.L.F. (1994), *International Management*, McGraw Hill Inc.
20. İnceoğlu,M. (1985). *Güdüleme Yöntemleri*, Ankara Üniversitesi Basın Yayın Yüksek Okulu Yayınları, Ankara, 1985.
21. Johnson, D., ve Johnson, R. (1985). *Motivational processes in cooperative, competitive and individualistic learning situations*. In C. Ames and R. Ames (Eds.), *Research on motivation in education* (Vol. 2) (pp. 249-286). New York: Academic Press.
22. Karataş, S.(2017). *Eğitimde Motivasyon*. İ. Günbayı (Ed.) içinde, *Sınıf yönetimi* (s. 143-168). İstanbul: Lisans Yayıncılık.
23. Koçel, T.(2005). *İşletme Yöneticiliği*. 10.Basım, Arıkan Yayınevi, İstanbul.
24. Koçel, T.(2007). *İşletme Yöneticiliği*. 11th Ed., Arıkan Press, İstanbul.
25. Maslow, A. (1970). *Motivasyonel Personelity*, Newyork: Harper and Row
26. Middleton, J. & Spanish, P. (1999). *Motivation for achievement in mathematics: Findings, generalizations and criticism of the research*. İRME Online, January, 65-88.
27. Mottaz, J. C. (1985).*The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction*, *The Sociological Quarterly*, Vol: 26, No: 3, pp.365-385.
28. Özkan, H.H.(2012). *Öğretmenlik formasyon programındaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının incelenmesi (SDÜÖrneği)*. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13 (2), 29-48.
29. Peklaj, C. ve Levpušček, M. P. (2006). *Student motivation and academic success in relation to the quality of individual and collaborative work during a course in educational psychology*. 31. Association of Teacher Education in Europe ATTE
30. Porter, L.W., Bigley, G.A. ve Steers, R.M. ve (Eds). (2003). *Motivation and Work Behavior*. (Seventh edition). New York: McGraw-Hill
31. Raffini, J. (1996). *150 mıs tu imrense intrinsic motivation in Ihe classroom*. Massachusetts: Simon & Schuster Company
32. Robbins, S. P. (2003), *Organizational Behavior*, Prentice Hall, Tenth Edition, USA.
33. Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003), *ÖrgütselPsikoloji*, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Bursa: Furkan Ofset.
34. Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Çalışma Psikolojisi*. Uludağ Üniversitesi Basımevi: Bursa.
35. Selçuk, Z. (2001). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara, Nobel Yayınları
36. Stoner, J. (1978). *Management*, Prentice-Hall, New York
37. Şimşek H. ve Yıldırım, A. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
38. Tekarslan, C. (1996). *Davranış Bilimleri* (İkinci Baskı). İstanbul: Avcı Basım Yayın.
39. Turan, S. (2004). “Yönetim ve Öğretmenlik Mesleği”. M. Ö. ,Karşlı (ed.). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş Alternatif Yaklaşım* (s. 255–275). İkinci Baskı. Ankara: Öğreti Pegem A Yayıncılık.
40. Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, John Wiley and Sons, Inc.
41. Yazıcı, H. (2009).*Öğretmenlik mesleği,motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: kuramsal bir bakış*. Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi , 17 (1), 33-46.
42. Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara:
43. Seçkin Yayıncılık.

44. <http://kellerinmotivasyonkurami.blogspot.com>
45. <http://sssjournal.com/Makaleler>
46. <https://slideplayer.biz.tr/slide/2445334/>
47. <https://www.makaleler.com/maslow-teorisi-ve-ihtiyadar-piramidi>