

İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Güdülenmelerini Artıran, Etkilemeyen ve Düşüren Ögeler

Zeynep Kızıltepe

Özet

Bu çalışmada ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin güdülenmelerini artıran ögelerle, güdülenmelerini etkilemeyen ve güdülenmelerini düşüren ögeler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın deneklerini, İstanbul'da rastgele seçilmiş beş farklı ilköğretim okulunda çalışan tam zamanlı 271 kadın, 167 erkek olmak üzere toplam 438 öğretmen oluşturmuştur. Deneklere verilen 55 maddeli kontrol listesi Kızıltepe'nin (2006) yapmış olduğu çalışmada elde ettiği bulgulardan derlenmiştir. Araştırma bulguları üç madde halinde sunulabilir: Öğretmenlerin (1) güdülenmelerini artıran ögeler (örneğin: öğrencilerinin başarıları, derslerine çalışmaları, derse katılmaları, çalıştıkları ortamın huzurlu olması, idare veya iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler ve sınıflarının fiziksel ve teknolojik olarak iyi donanımlı olması gibi); (2) güdülenmelerini etkilemeyen ögeler (örneğin: müfettişlerin sınıflarına gelip gidişleri, velilerle iyi geçinmiyor olmak veya okulda kendilerine ait ofislerinin olmayışı gibi); (3) güdülenmelerini düşüren ögeler (örneğin: idarenin kendilerine kötü davranması, öğrencilerine faydalı olmadığını hissetmeleri ve sınıflarının yetersiz fiziksel ve teknolojik durumları gibi).

Anahtar sözcükler: Öğretmen güdülenmesi, Öğrenciler, Okul yönetimi ve iş arkadaşları, Okulun ve dersliğin fiziksel özellikleri, Kariyer, Veliler

Giriş

Öğretmen güdülenmesi, eğitimcilerin en önem verdiği konulardan biridir çünkü öğretmen güdülenmesi (1) öğrenci güdülenmesini etkiler; (2) eğitim reformlarının gerçekleşmesi ve gelişmesine sebebiyet verir; (3) öğretmenlerin profesyonel ve kişisel memnuniyeti, tatmini ve afiyeti için büyük önem taşır (Jesus ve Lens, 2005, s. 120). Onun için bu makalenin amacı, Türkiye'deki ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin güdülenmelerini artıran, güdülenmelerini etkilemeyen ve güdülenmelerini düşüren ögeleri belirlemek ve analiz etmektir. Bu yazıda, önce genel olarak güdülenmenin sonra öğretmen güdülenmesinin tanımı yapılacak; daha sonra öğretmen güdülenmesiyle ilgili şimdiye kadar gerçekleştirilmiş çalışmalardan bir özet sunulacaktır. En sonunda, bu araştırma ile ilgili bulgular verilecek ve bulgulara göre bir analiz ve tartışma yapılacaktır.

Güdülenme

Güdülenme (motivasyon) psikoloji ve eğitim alanlarında çok çeşitli araştırmacılar tarafından en çok çalışılan konulardan biri olarak tespit edilmiştir (Spector, 1997). Motivasyon sözcüğü, Latince 'taşımak', 'bir yerden başka bir yere götürmek' anlamına gelen *movere* kipinden türetilmiştir. Dolayısıyla güdülenmeyi;

Zeynep Kızıltepe, Doç.Dr., Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, zeynep.kiziltepe@boun.edu.tr

kişiyi iten, taşıyan ve kişiye bir şeyler yaptıran bir güç olarak tarif etmek yanlış olmayacaktır. GÜDÜLENME çalışmalarına temel teşkil etmiş geçmişteki çalışmalara bakacak olursak bu güç, Maslow'a göre (1954) sekiz adet gereksinimin tetiğini çektiği bir güçtür. Rogers'a (1962) göre ise güdülenme, daha iyi standartlara erişmek için duyulan bir gereksinimdir. Piaget'ye (1962) göre; insanların, güdülenerek olaylara gösterdikleri tepkileri olgunlaşma sürecinde gelişen ve kişilerin tüm bilgilerini yansıtan şemalar tarafından belirlenir. Güdülenme; Skinner'a (1968) göre, insanları iten ve uyarıcı diye adlandırdığımız dış güçlerin bir sonucu ve Freud'a (1968) göre ise, insan davranışında pisik enerjiyi yansıtan içsel güçlerin toplamıdır. Buna mukabil, güdülenmenin, insanların kaybetmelerini ve başarısızlığa uğramalarını önleyen bir çeşit güç olduğunu savunanlar da vardır (Atkinson ve Raynor, 1978). Toparlamak gerekirse, çoğu insan davranışının temelinde güdülenme yatar (Weiner, 1985).

Öğretmen güdülenmesi

Uzun yıllar öğretmen güdülenmesi hakkında pek fazla çalışma gerçekleştirilmemiştir. Bu sebepten; öğretmeni güdülenmesi çalışmalarının çoğu, iş doyumunu çalışmalarından elde edilmiştir. İş doyumunu, kişinin işine ya da mesleğine olan olumlu tutum ve inançlarının toplamıdır (Organ, 1990) ya da kişinin öğretmenlikten ne istediği ile ne elde ettiğini algılaması arasındaki ilişkidir diyebiliriz (Zembylas ve Papanastasiou, 2004). Kanımıza göre, iş doyumunu bazı şeyleri elde ettikten sonra ya da bazı şeylere ulaştıktan sonra sahip olunan bir ürünken, güdülenme bu şeyleri elde etmeye ya da ulaşmaya yarayan bir güç ya da enerjidir (Kızıltepe, 2008). Ancak, bu makalede bu başlıklar arasında fark gözetilmeden, her iki başlıkla ilgili çalışmalardan da faydalanılmıştır.

Son yıllarda öğretmen güdülenmesi önem kazanmış ve bu konuda çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Bogler, 2002; Dörnyei, 2001; Kızıltepe, 2008). Bu çalışmalara göre, çocuk ya da ergenlerle çalışmak, insan gelişimine katkıda bulunmak, mesleğini yapmanın yanı sıra ailesine de vakit ayırma şansının da olması, uzun tatiller gibi avantajlar kişilerin bu mesleği seçmek istemelerinde önemli rol oynamaktadır (Schutz, Crowder ve White, 2001; Wang, 2004; Watt ve Richardson, 2007; Boz ve Boz, 2008). Aynı şekilde, İngiltere'de yapılan bir çalışmada, gençlerin öğretmen olmak istemelerinin nedenlerinden birinin çocuklarla beraber olma ve onlarla vakit geçirme isteği olduğu görülür (Reid ve Thorton, 2000). Yine İngiltere'de yapılan başka bir çalışmada, öğretmenlerin bu meslekte olmalarının nedeninin, onların zaten hep öğretmen olmak isteğinde olduğu anlaşılmıştır (Scott, Cox ve Dinham, 1999).

Öğretmenlik mesleği Türkiye'de aranan meslekler arasındadır. Her yıl yapılan üniversitelerarası sınav puanlarına bakılırsa, öğretmenlik eğitimi veren eğitim fakülteleri bölümlerinin puanlarının hiç de küçümsenmeyecek bir seviyede olduğunu görmek mümkündür. Yapılan çalışmalar, öğretmenlik mesleğine giren öğrencilerin bu mesleği başkalarının zoruyla değil de kendi istedikleri için seçtiğini göstermiştir (Eren ve Tezel, 2010). Bunlara ek olarak, eğitim fakültelerine giren öğretmen meslek liseleri

mezunlarına verilen ek puanlar da, mesleğin gözdeliğine olumlu bir katkıda bulunmaktadır.

Fakat öğretmenlik mesleğinin, aynı zamanda oldukça yorucu ve stres dolu bir meslek olduğu ve öğretmenlerin güdülenmelerini düşürdüğü iddia edilmektedir (Kızıltepe, 2007; Kieschke ve Schaarschmidt, 2008; Malmberg, 2008). Düşük maaşlar ve zor çalışma şartları, kalabalık sınıflar, okul binalarının fiziksel olarak kötü durumu, idari kadroların vurdumduymazlığı ya da aşırı otoriter davranması, ‘öğretim’ ile ilgisi bulunmayan bir sürü angarya iş ve karar verme mekanizmalarına dahil olmama durumu, bu mesleğin stresli bir meslek haline gelmesine ve öğretmenlerin güdülenmelerinin düşmesine sebep olmuştur. Anadolu Eğitim Sendikasının yaptığı bir araştırma sonucuna bakılırsa, Türkiye’de öğretmenlerin %41 gibi büyük bir yüzdesi öğretmenliği bırakmayı düşünmektedir (“Öğretmenlerin Ek İş Umudu”, 2010). Amerika Birleşik Devletlerinde gerçekleştirilen bir istatistiğe göre, mesleklerinin ilk beş yılında öğretmenlerin %50’ye yakın bir kısmı öğretmenliği bırakmaktadırlar. İngiltere, Avustralya, Yeni Zelanda ve Birleşik Amerika gibi çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalar da farklı bir manzara çizmemektedir. Öğretmenler, aşırı ders yükü, yetersiz maddi ve manevi şartlar, gittikçe artan eleştiriler ve özellikle toplumlarının içinde öğretmenlik mesleğinin olumlu bir meslek olarak algılanmaması gibi çok çeşitli öğelerden dolayı mutsuzdurlar (Troman ve Woods, 2000; Achinstein, 2006).

Saylan’ın (2005) ileri sürdüğüne göre, Türkiye’de öğretmenler tüm devirlerde böyle kötü durumda olmamıştır. 1928 yılında Milli Eğitim Bakanı olarak görev yapan Mustafa Necati, Harf Devrimi sonrası mezun olan öğretmenlere, tek tek mektup yazmış, bir bakan olarak onlara “Muallim arkadaş” diye hitap ederek onları onurlandırmış, onlara güdülendirici ve destekleyici sözler söylemiştir. Saylan’ın öğretmenler günü münasebetiyle yazdığı bir yazıda belirttiğine göre, o zamanın öğretmenleri ile bugünün öğretmenleri arasında, kendilerine biçilen paye ve değer, toplumda birer önder olarak aldıkları yer, öğretmenlerin mesleklerine karşı hissettikleri coşku, güven ve kendilerine verilen ücret gibi, çok büyük farklar vardır. Saylan, iki devir arasındaki farkları şu sözlerle belirtmektedir (s. 5):

1928 ile bugünün farkı: Özetlediğim mektubu alan öğretmenlerin, bugün 'motivasyon' dediğimiz 'coşku ve özgüveni' nin ne büyük olduğunu duyumsamamak olanaksız! Neresi olursa olsun, görev yerlerine giden öğretmenler bugün hiç de mutlu ve coşkulu değil. Ekonomik nedenler onları ek işler yapmaya yönlendiriyor, atandıkları okullarda altyapı ve teknoloji yetersizliği şaşırtıyor; yönetimdeki aşırı hiyerarşi ve ödüllendirme yerine cezalandırma, sürekli soruşturmalar, dedikodular ve aldıkları eğitimin ve uygulama deneyimlerinin yetersizliği, bunun yanında kalabalık sınıflar, okul öncesinden geçmemiş, altyapısız çocuklar, bilinçsiz veliler, iklim ve barınma sorunları... derken diz boyu olumsuzluklarla başlayan bir meslek yaşamı...

Öğretmenlerin güdülenmelerini arttıran ya da eksilten öğeler hakkında özet olarak şunları söyleyebiliriz: Öğretmenler; öğrencileriyle beraber çalışmaktan, onların başarı elde etmelerini ve topluma katkıda bulduklarını izlemekten (Zembylas ve

Papanastasiou, 2006; Cockburn, 2000; Spilt, Koomen ve Thijs, 2011; Hean ve Garrett, 2001); yönetim kadrosunun kendilerine olan yakınlığı, anlayışı ve kendileriyle işbirliği yapmasından (Ma ve MacMillan, 1999); iş dağılımının adil olmasından (Lam ve Yan, 2011; Zembylas ve Papanastasiou, 2006), amirleri tarafından desteklenmekten (Davis ve Wilson, 2000; Smylie, 1992, 2006; Karlı ve İskender, 2009; Kuruüzüm ve Çelik, 2005); meslektaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olmaktan (Günbayı, 2001; Sarpkaya, 2000; Basak ve Ghosh, 2011); profesyonel gelişim olanakları elde etmekten (Menon ve Athanasoula-Reppa, 2011) ve çevrelerinin güzel ve bakımlı olmasından (Günbayı, 2001) güdülenmektedirler.

Buna mukabil, öğrencilere faydalı olmadıklarını fark etmek ya da öğrencilerinin başarısız olması (Kızıltepe, 2006; Spilt, Koomen ve Thijs, 2011); okul idaresiyle sürtüşme yaşamaları (Kızıltepe, 2006); okullarının ve sınıflarının kötü altyapı şartları içinde olması (Kniveton, 1991); maaşlarının düşük olması (Hean ve Garrett, 2001; Sarpkaya, 2001; Şahin ve Dursun, 2009); işyüklerinin fazla olması (Czubaj, 1996) ve profesyonel özerkliklerinin az olması (Zembylas ve Papanastasiou, 2006) öğretmenlerin güdülenmelerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yöntem

Denekler

Araştırmanın deneklerini; İstanbul'da rastgele seçilmiş beş devlet ilköğretim okulundan yaşları 22'den 38'e kadar değişen, 271 kadın (%62), 167 (%38) erkek olmak üzere, çalışmaya gönüllü katılmak isteyen 438 öğretmen oluşturmaktadır. Deneklerin %85'i öğretmenliğe isteyerek girdiğini bildirmişlerdir. Mesleki tecrübeleri 1 yıldan 12 yıla kadar değişmektedir. Branşlarına gelince, %84'ü sınıf öğretmeni, geri kalanı İngilizce (%3), fen (%3), matematik (%4), Türkçe (%3), resim(%1), sosyal (%1) ve beden eğitimi (%1) öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Ölçme Aracı ve Prosedür

Bu çalışmada ölçme aracı olarak üç bölümden oluşan bir kontrol listesi kullanılmıştır. Birinci bölümde, deneklere hitaben çalışmanın neyle ilgili olduğu bir cümleyle anlatılmış, anonim olarak doldurulması gerektiği söylenmiş ve bulguların sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı bilgisi verilmiştir. İkinci bölümde, deneklere cinsiyetleri, yaşları ve çalıştıkları eğitim kurumunun adı sorulmuştur. Üçüncü bölümde ise, Kızıltepe'nin (2006) yapmış olduğu çalışmada elde ettiği bulgulardan kendisinin derlediği, öğretmenlerin güdülenmeleri ile ilgili 55 maddelik bir kontrol listesi hazırlanmıştır. Kontrol listesindeki maddeler beş başlık altında toplanabilir: (1) Öğrenciler; (2) Okul yönetimi ve iş arkadaşları; (3) Okulun ve sınıfın fiziksel özellikleri; (4) Kariyer; (5) Veliler. Deneklere kontrol listesindeki her madde ile ilgili üç seçenek verilmiştir: (1) güdülenmemi artırır; (2) güdülenmemi etkilemez; (3) güdülenmemi düşürür.

Kontrol listesindeki maddelerin belirsizliğini ve muğlaklığını en aza indirmek, anlaşılır ve önyargısız bir dille uygulamak için bir pilot çalışma yapılmıştır. Bu pilot çalışma, ulaşılabilirliği kolay olan bir devlet okulunda çalışan 12 kişilik bir grup öğretmene uygulanmıştır. Uygulama sonucunda, çalışmanın herhangi bir maddesinde belirsizlik olmadığı, dilinin net ve anlaşılır olduğu, pilot çalışmaya katılan öğretmenler tarafından dile getirilmiştir.

Kontrol listesini okullarda uygulamak için Milli Eğitim Bakanlığı İl Müdürlüğünden yazılı izin alınmış ve okullara bizzat gidilmiştir. Kontrol listeleri, müdürlüklere kapalı zarf içinde bırakılmış ve öğretmenler tarafından doldurulmuş listelere müdürlerin bakmayacağına teminatının öğretmenlere verilmesi rica edilmiştir. Kontrol listeleri gönüllü öğretmenler tarafından eksiksiz olarak doldurulmuş ve ortalama iki-üç gün içinde okullara tekrar gidilerek müdürlüklerden teslim alınmıştır.

Verileri analiz etmek için Statistical Package for Social Sciences (SPSS, sürüm 17) kullanılarak verilerin sıklıkları hesaplanmıştır.

Bulgular

Elde edilen bulgular; güdülenmeyi artıran, etkilemeyen ya da düşüren ögeler açısından, öğrenciler, okul yönetimi ve iş arkadaşları, okulun ve dersliğin fiziksel özellikleri, kariyer ve veliler olarak beş kategoride incelenmiştir (bak Tablo 1). Bu bulgulara göre, öğrenciler kategorisinde, öğrencilerle iyi bir diyalog içinde olmak (%98.6), öğrencilerin başarı kazanması (%97.3), gösterdikleri çaba (%96.6) ve derslerine iyi çalışmaları (%95.9), derse katılmaları (%94.5), yaratıcı yanlarını ve hayal güçlerini geliştirmeleri (%93.8), kendi fikirlerini ifade etmeleri (%93.2) ve öğretmenlerine saygı göstermeleri (%93.6), öğretmenlerin güdülerini en fazla artıran davranışlardır. Öğrenciler ile ilgili hiç bir madde öğretmenler tarafından 'güdülenmemi etkilemez' olarak işaretlenmemiştir. Öğretmenlerin öğrenciler ile ilgili güdülenmelerini düşüren ögeler arasında, onlara faydalı olmadıklarını fark etmek (%78.8) ile onların başarısız olması (%67.8) gelmektedir.

Okul yönetimi ve iş arkadaşları kategorisindeki bulgularda, okulda rahat ve huzurlu bir ortamın olması (%96.6), öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla aralarında dayanışma ve yardımlaşma olması (%94.5), okul yönetiminin öğretmenlerin ihtiyaçlarına ve beklentilerine kulak vermesi ve ilgilenmesi (%93.8), okul yönetiminin öğretmenlere yardımcı ve destek olması (%91.8), öğretmenlerin güdülenmelerini en fazla artıran ögeler arasındadır. Okul yönetimi ve iş arkadaşları ile ilgili hiç bir madde öğretmenler tarafından 'güdülenmemi etkilemez' olarak işaret edilmemiştir. Aynı kategoride öğretmenlerin güdülenmelerini düşüren ögeler arasında, okul yönetiminin kötü davranması (%78.8), okul yönetimi ile olan anlaşmazlıklar ve çatışmalar (%77.4), okul yönetiminden her hangi bir görevlinin öğrencilerin yanında öğretmenlerle sert konuşması (%69.2), okul atmosferinin soğuk ve resmi olması (%64.4), iş arkadaşlarının öğretmenlere kötü davranması (%58.2) ve okul yönetiminin öğretmenleri diğer öğretmenlerle karşılaştırması (%52.5) yer almaktadır.

Okulun ve dersliğin fiziksel özellikleri kategorisindeki bulgulara bakılırsa, öğretmenlerin güdülenmelerini en fazla artıran ögeler arasında ders için kullanılan araç ve gereçlerin zengin olması (%93.2), okulda modern teknolojik eğitim araçlarının olması (%90.4) gelmektedir. Öğretmenlerin güdülenmelerini etkilemeyen ögeler arasında okulda tek başına çalışabileceği bir odasının olmaması (%60.3) ya da büyük bir okulda çalışıyor olması (%60.2) sayılabilir. Aynı kategoride öğretmenlerin güdülenmelerini düşüren ögeler; kalabalık bir sınıfta ders vermek (%70.5), ders için gerekli donanımın mevcut olmaması (%61.4), dersliğin küçük olması (%57.3) ve dersliğin bakımsız olmasıdır (%51.1).

Kariyer kategorisindeki bulgulara bakılırsa, öğretmenlerin iyi bir gelirinin olması (%78.8), hizmet-içi eğitim çerçevesinde verilen seminerler (%73.3), prestijli bir okulda çalıştığını düşünmek (%67.8) ve terfi imkanının olması (%57.5), öğretmenlerin güdülenmelerini artıran ögelerdir. Bu kategoride öğretmenlerin güdülenmelerini etkilemeyen ögeler ise, müfettişlerin sınıfa gelip kendilerini denetlemeleri (%67.1) ve bir uzmanın sınıfa gelip gözlem yapması (%65.8) olarak belirlenmiştir. Kariyer kategorisinde öğretmenlerin güdülenmelerini düşüren öge, öğretmenlerin çabalarının okulda takdir edilmemesi (%87.6) olarak belirlenmiştir.

Son olarak; veliler kategorisinde öğretmenlerin güdülenmelerini artıran ögeler, velilerin eğitime destek ve önem vermeleri (%87.0), veliler ile iyi bir diyalog içinde olmak (%77.4) ve velilerin kendisine saygı ve ilgi duymalarıdır (%71.9). Bu kategoride öğretmenlerin güdülenmelerini etkilemeyen ögeler, herhangi bir veliyle anlaşamamak (%56.8) ve herhangi bir velinin kendisine kötü davrandığını düşünmek (%51.4) olarak sıralanabilir. Öğretmenlerin güdülenmelerini düşüren ögeler olarak da, öğretmenin yaptığı işe velilerin müdahale etmesi (%47.9) ve veliler ile arasında tartışma ve anlaşmazlıkların olması (%40.4) olarak verilebilir.

Çalışmamızda, yine Statistical Package for Social Sciences (SPSS, sürüm 17) kullanılarak öğretmenlerin güdülenmelerini artıran, etkilemeyen ya da düşüren ögeler açısından cinsiyet ve okul farkı görülmemiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin güdülenmelerini artıran öğelerin yüzdeleri

Kategori	Madde	Yüzde			
		Artırır	Etkilemez	Düşürür	
Öğrenciler	Öğrencilerimle iyi bir diyalog içinde olmak	98.6	-	-	
	Öğrencilerimin başarı kazanması	97.3	-	-	
	Öğrencilerimin gösterdikleri çaba	96.6	-	-	
	Öğrencilerimin derslerine iyi çalışmaları	95.9	-	-	
	Öğrencilerimin derse katılmaları	94.5	-	-	
	Öğrencilerimin yaratıcı yanlarını ve hayal güçlerini geliştirmeleri	93.8	-	-	
	Öğrencilerimin kendi fikirlerini ifade etmeleri	93.2	-	-	
	Öğrencilerimin bana saygı göstermesi	93.6	-	-	
	Öğrencilerimin bilmedikleri ya da anlamadıkları noktaları sınıfta sormaları	88.4	-	-	
	Öğrencilerimin beni sevdiklerini düşünmek	86.3	-	-	
	Öğrencilerimin ödevlerini düzenli ve doğru şekilde Yapmaları	86.3	-	-	
	Neşeli ve esprili öğrencilerimin olması	77.4	-	-	
	Eski öğrencilerimin beni ziyarete gelmeleri	76.7	-	-	
	Öğrencilerimin özel günlerde beni hatırlamaları	56.2	-	-	
	Öğrencilerime faydalı olamadığımı fark etmek	-	-	78.8	
	Öğrencilerimin başarısız olması	-	-	67.8	
	Okul yönetimi ve iş arkadaşları	Okulda rahat ve huzurlu bir ortam olması	96.6	-	-
		Diğer öğretmenlerle aramda dayanışma ve yardımlaşma olması	94.5	-	-
		Okul yönetiminin ihtiyaçlarıma ve beklentilerime kulak vermesi ve ilgilenmesi	93.8	-	-
Okul yönetiminin bana yardımcı ve destek olması		91.8	-	-	
Okulla ilgili problemlerim olduğunda bunları yönetimle ve paylaşabilmek		86.3	-	-	
Diğer öğretmenlerle iyi arkadaşlık kurmak		85.6	-	-	
Okul yönetimiyle iyi bir diyalog içinde olmak		87.0	-	-	
Okul yönetiminin, ders içi başarılarımdan dolayı beni ödüllendirmesi		78.1	-	-	
Okul yönetiminin başarılarımdan ve gösterdiğim gayretlerden haberdar olması		77.4	-	-	
Kişisel problemlerim olduğu zaman okul yönetiminin duyarlı olması		74.7	-	-	
Okul yönetiminin bana kötü davranması		-	-	78.8	
Okul yönetimi ile olan anlaşmazlıklarım ve çatışmalarım		-	-	77.4	
Okul yönetiminden biri benimle öğrencilerimin yanında benimle sert konuşması		-	-	69.2	
Okul atmosferinin soğuk ve resmi olması		-	-	64.4	
Diğer öğretmenlerin bana kötü davranması		-	-	58.2	
Okul yönetiminin beni diğer öğretmenlerle karşılaştırması		-	-	52.5	

Okulun ve dersliğin fiziksel özellikleri	Ders için kullanılan araç ve gereçlerin zengin olması	93.2	-	-
	Okulunda modern teknolojik eğitim araçlarının olması	90.4	-	-
	Temiz, düzgün ve büyük pencereleri olan bir sınıf odasında ders vermek	80.8	-	-
	Okula ulaşımın kolay olması	76.0	-	-
	Okulda tek başıma çalışabileceğim bir odanın olmaması	-	60.3	-
	Büyük bir okulda çalışıyor olmak	-	60.2	-
	Kalabalık bir sınıfta ders vermek	-	-	70.5
	Dersliğimde gerekli donanımın mevcut olmaması	-	-	61.4
	Dersliğimin küçük olması	-	-	57.3
	Dersliğimin bakımsız olması	-	-	51.1
Kariyer	Bir öğretmen olarak iyi bir gelirim olması	78.8	-	-
	Hizmet-içi eğitim çerçevesinde verilen seminerler	73.3	-	-
	Prestijli bir okulda çalıştığımı düşünmek	67.8	-	-
	Terfi imkanının olması	57.5	-	-
	Müfettişlerin sınıfıma gelip beni denetlemesi	-	67.1	-
	Bir uzmanın sınıfıma gelip gözlem yapması - Çabamın okulumda takdir edilmemesi	65.8	-	87.6
Veliler	Velilerin eğitime destek ve önem vermeleri	87.0	-	-
	Veliler ile iyi bir diyalog içinde olmak	77.4	-	-
	Velilerin bana saygı ve ilgi duymaları	-	71.9	-
	Herhangi bir veliyle anlaşamamak	-	56.8	-
	Herhangi bir velinin bana kötü davrandığını düşünmek	-	51.4	-
	Yaptığım işe velilerin müdahale etmesi	-	-	47.9
Veliler ile aramda tartışma ve anlaşmazlıkların olması	-	-	40.4	

Tartışma

İlköğretim kurumlarında yapılan bu çalışmada, öğrenciler, okul yönetimi ve iş arkadaşları, okulun ve dersliğin fiziksel özellikleri, kariyer ve veliler olarak beş kategori ortaya çıkmış ve bulgular bu kategorilerde incelenmiştir. İlk kategorimiz olan öğrencilerde, öğretmenlerin güdülenmelerinin, öğrencilerinin davranışlarına oldukça bağlı olduğu görülmektedir. Bu bulgu, dünyada ve Türkiye’de yapılan başka araştırmalarla desteklenmektedir: Örneğin, Güney Kıbrıs Rum Kesiminde yapılan bir araştırmaya göre, öğretmenlerin en çok öğrencileriyle beraber çalışmaktan, onların büyümelerini, başarı elde etmelerini ve topluma katkıda bulduklarını izlemekten güdülendikleri görülmüştür (Zembylas ve Papanastasiou, 2006). İlköğretim öğretmenleriyle yapılan bir başka çalışmada ise, öğretmenlerin meslek hayatlarında en fazla çocuklarla birlikte olmaktan memnun oldukları belirtilmiştir (Cockburn, 2000). Bu çalışmalarda denekler öğrencilerine duydukları sevgiyi bir ödül olarak algıladıklarını söylemişlerdir. Öğretmen-öğrenci ilişkilerini inceleyen bir çalışmada, öğretmenlerin meslek yaşamlarından zevk almaları, mutlu olmaları için öğrencileriyle yakınlık kurma gereksinimi içinde oldukları ileri sürülmüştür (Spilt, Koomen ve Thijs, 2011). Şili’de

yapılan bir başka çalışmada, öğretmenlerin en çok genç insanlarla yani çocuklarla çalışmaktan haz duydukları bildirilmiştir (Hean ve Garrett, 2001). Türkiye’de yapılan çalışmalarda da öğrencilerin öğretmenleri için bir iş doyumu vesilesi olduğu görülmektedir (Kandemir ve Gür, 2009; Kuruüzüm ve Çelik, 2005). Öğretmenlerin güdülenmelerini düşüren öğelerin başında, öğrencilerin (öğrencilere faydalı olamadıklarını fark etmek, öğrencilerinin başarısız olması) geldiği de başka çalışmalar tarafından desteklenmiştir (Kızıltepe, 2006; Spilt, Koomen ve Thijs, 2011).

Öğretmenlerin güdülenmelerini etkileyen ve çalışmamızın ikinci kategorisi olan okul yönetimi ve iş arkadaşlarıyla ilgili bulguları, dünyada ve Türkiye’de yapılan çalışmalarla desteklemek mümkündür. Kanada’da yapılan bir çalışmada, işyeri şartları olarak yönetim kadrosunun öğretmenlere olan yakınlığı, anlayışı ve onlarla işbirliği yapması öğretmenler için önemli bir güdüleyici öge olurken (Ma ve MacMillan, 1999); Çin’de yapılan bir diğer çalışmada, idareyle olan yakın ilişkiler, iş dağılımının adil olması gibi öğelerin öğretmen güdülenmesinde önemli bir yeri olduğu görülmüştür (Lam ve Yan, 2011). Güney Kıbrıs Rum Kesimi’nde yapılan ve yukarıda da bahsedilen çalışmada, öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olmasının onların güdülenmesini artırdığı ileri sürülmüştür (Zembylas ve Papanastasiou, 2006). Yahudi asıllı ve Arap asıllı İsraililerle yapılan bir başka araştırmada, öğretmenlerin çalıştıkları okulun müdürlerinin olumlu davranışlarından ve liderlik niteliğinden güdülendikleri belirtilmiştir (Bogler, 2005). Aynı şekilde, başka araştırmalarda da öğretmenlerin müdürleri tarafından desteklenmelerinin güdülerini artırdığı belirtilmiştir (Davis ve Wilson, 2000; Smylie, 1992, 2006). Türkiye’de gerçekleşen iki çalışmada; yönetimin öğretmenleri güdülendirmekle kalmayıp, onların kurumlarına daha sıkı bir bağla bağlanmalarına yol açtığı (Karlı ve İskender, 2009) ve okul yönetimi ile yakın iletişim içinde olmanın öğretmenlerin iş doyumlarının artırılabilceği söylenmiştir (Kuruüzüm ve Çelik, 2005). Şahin ve Dursun’un (2009) gerçekleştirdiği bir çalışmada, üstlerinden takdir gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin üstlerinden takdir görmeyenlere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Çalışanlar arasındaki iyi ilişkilerin incelendiği bir başka çalışmada, öğretmenlerin beraber çalıştıkları meslektaşlarıyla iyi ilişkiler içinde oldukları müddetçe güdülenmelerinin arttığı belirtilmiştir (Günbayı, 2001; Sarpkaya, 2000). Okul idaresiyle kötü ilişkiler içinde olmanın öğretmenlerin güdülenmelerini çok düşürdüğü de söylenmiştir (Kızıltepe, 2006).

Üçüncü kategorimiz olan okulun ve dersliğin fiziksel özellikleri, öğretmenlerin güdülenmelerini etkileyen öğeler arasındadır. Bu konuda literatürdeki çalışmalardan destek bulmak mümkündür. Örneğin, Hindistan’da yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin okul çevresinden son derece etkilendikleri ve çevreleri güzel ve bakımlı olunca şevklerinin arttığı görülmüştür (Basak ve Ghosh, 2011). Bunun tersi olarak da, okullarının ve sınıflarının kötü altyapı şartları içinde olması, öğretmenlerin güdülenmelerini düşürmekte ve onları mutsuz kılmaktadır. (Kniveton, 1991). Türkiye’de yapılan bir çalışmada ise, okuldaki fiziksel koşulların öğretmenlerin güdülenmelerini etkilediği, iyi koşullar altında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu gözlenmiştir (Günbayı, 2001).

Öğretmenlerin güdülenmelerini etkileyen ve çalışmamızın dördüncü kategorisi kariyerdir. Bu kategoride yer alan ‘bir öğretmen olarak iyi bir gelirim olması’ maddesi dünyada ve Türkiye’de yapılan araştırmalarla destek bulmaktadır. Çalışmalardan gördüğümüz kadarıyla öğretmenler iyi bir gelire güdülenmektedirler; maaşlarının düşük olması onların iş doyumlarını düşürmektedir (Hean ve Garrett, 2001). Türkiye’de yapılan bir çalışmada, iş doyum boyutları açısından, öğretmenlerin doyumlarının en düşük olduğu boyut, maaşlarının düşük olması olarak belirlenmiştir (Sarpkaya, 2001). Aynı şekilde, okullarının maddi olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin, iş doyum düzeylerinin okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Şahin ve Dursun, 2009). Bu ögenin yanısıra, işyüklerinin fazla olması (Czubaj, 1996); profesyonel özerkliklerinin az olması (Zembylas ve Papanastasiou, 2006) öğretmenlerin güdülenmelerini düşürmekte, profesyonel gelişim imkanlarının olması güdülenmelerini yükseltmektedir (Menon ve Athanasoula-Reppa, 2011). Çalışmamıza katılan öğretmenler, bu maddeyi ‘güdülenmemizi etkilemez’ olarak cevaplamıştır. Fakat bunun yanısıra çalışmamızdaki ‘prestijli bir okulda çalıştığımı düşünmek güdülenmemi artırır’ maddesi literatürden destek bulmuştur: Kandemir ve Gür’ün (2009) yapmış olduğu bir çalışmada, eğer mesleklerinin prestijli bir meslek olduğunu düşünüyorsa öğretmenlerin iş doyumlarının arttığı gözlenmiştir.

Çalışmamızın son kategorisi velilerdir. Bulgularımıza göre, velilerin eğitime destek ve önem vermeleri, veliler ile iyi bir diyalog içinde olmak ve velilerin kendisine saygı ve ilgi duymaları öğretmenleri güdülendirmektedir. Veliyle anlaşamamak ve herhangi bir velinin kendisine kötü davrandığını düşünmek öğretmenlerin güdülenmelerini etkilememekte, öğretmenin yaptığı işe velilerin müdahale etmesi ve veliler ile arasında tartışma ve anlaşmazlıkların olması da öğretmenlerin güdülenmelerini düşürmektedir. Bu kategori literatürde en az yer alan bir kategoridir. Buna rağmen öğretmenlerin veliler tarafından takdir edilmekten güdülendiğini bildiren bir çalışma Troman ve Woods tarafından gerçekleştirilmiştir (2000). Bu çalışmada; öğretmenler öğrencileri ile ilgili herhangi bir konuda velilerin desteğini istediği zaman onlardan gelecek olan işbirliğinin ne kadar önemli olduğunu vurgulanmıştır. Velilerin, veli günü görüşmelerine katılmalarının, veli-öğretmen işbirliği için ne kadar etkili olduğu belirtilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

İlköğretim kurumlarında yapılan bu çalışmada, öğretmenlerin güdülenmelerini artıran ögeler, güdülenmelerini etkilemeyen ögeler ve güdülenmelerini düşüren ögeler incelenmiştir. Araştırmamızın bulgularında ilk olarak, öğretmenlerin güdülenmelerini artıran ögelerde, öğrenciler, okul yönetimi ve iş arkadaşları, okulun ve dersliğin fiziksel özellikleri, kariyer ve veliler vardır. Öğretmenlerin güdülenmelerini etkilemeyen ögelerde, okulun ve dersliğin fiziksel özellikleri, kariyer ve veliler mevcuttur. Son olarak, öğretmenlerin güdülenmelerini düşüren ögelerde ise, öğrenciler, okul yönetimi ve iş arkadaşları, okulun ve dersliğin fiziksel özellikleri, kariyer ve veliler vardır. Bu bulguların yanı sıra çalışmamızda, Türkiye’den ve dünyadan öğretmen güdülenmesi konusunda çeşitli örnekler verilmiştir.

Çalışmamızdan ve örneklerden görüldüğü gibi, öğretmen güdülenmesi oldukça karmaşık bir konudur ve iyi anlaşılması, eğitim politikalarının en iyi şekilde tasarlanması ve eğitim kalitesinin yükseltilmesi açısından önemlidir. Öğretmenlerin sadece birer teknik insan olmadığı, karmaşık ve çeşitli gereksinimleri olduğunun anlaşılması; öğretmenlerin güdülenmelerinin yükseltilmesi, memnuniyetsizliklerinin ve doyumsuzluklarının en aza indirilmesi, tüm gün onlarla beraber olan öğrenciler açısından çok önem taşımaktadır.

Bu çalışma, kanımızca, araştırılması gereken başka sorulara da sebebiyet vermiştir: Öğretmenlerin güdülenmelerini, iş doyumlarını artırmak için nasıl çalışılmalıdır? Bu çalışmalara kimler önderlik etmelidir; kimler katılmalıdır? Eğitim politikacılarının dikkati, dünyada ve Türkiye’de öğretmen güdülenmesi konusunda yapılan ampirik çalışmalardan çıkan sonuçlara nasıl çekilebilir; bu çalışmalardan en yüksek düzeyde nasıl faydalanılır? Bundan sonra yapılacak olan araştırmalar; daha geniş bir tabana yayılabilir, yalnız ilköğretim değil orta öğretim öğretmenlerini de kapsayabilir ve sadece İstanbul’da değil de Türkiye’nin diğer şehirlerindeki devlet ve özel okullarındaki öğretmenleri de içine alabilir. Böylece öğretmen güdülenmesini etkileyen öğeler hakkında bir genelleme yapmak daha sağlıklı olacaktır.

Kaynaklar

- Achinstein, B. (2006). New teacher and mentor political literacy: Reading, navigating and transforming induction contexts. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 12(2), 123-138.
- Atkinson, J. W. ve Raynor, J.O. (1978). *Personality, motivation and achievement*. Washington, DC: Hemisphere.
- Barnabe, C. ve Burns, M. (1994). Teachers’ job characteristics and motivation, *Educational Research*, 36(2): 171-185.
- Basak, R. ve Ghosh, A. (2011). School environment and locus of control in relation to job satisfaction among school teachers - A study from Indian perspective. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1199-1208.
- Bogler, R. (2002). Two profiles of school teachers: A discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 18(6), 665-673.
- Bogler, R. (2005). Satisfaction of Jewish and Arab teachers in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 145(1), 19-33.
- Boz, Y. ve Boz, N. (2008). Kimya ve matematik öğretmen adaylarının öğretmen olma nedenleri [Prospective chemistry mathematics teachers’ reasons for becoming teachers]. *Kastamonu Eğitim Dergisi (Kastamonu Education Journal)*, 16(1), 137-144.
- Czubaj, C. A. (1996). Maintaining teacher motivation. *Education*, 116(3), 372-379.
- Cockburn, A. D. (2000). Elementary teachers’ neHaz: issues of retention and recruitment. *Teaching and Teacher Education*, 16, 223-238.
- Davis, J. ve Wilson, S. M. (2000) Principals’ efforts to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. *The Clearing House*, 73(6): 349-353.
- Dörnyei, Z. (2001). *Teaching and researching motivation*. London: Longman.

- Eren, A. ve Tezel, K. V. (2010). Factors influencing teaching choice, Professional plans about teaching, and future time perspective: A mediational analysis. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1416-1428.
- Freud, S. (1966). *The complete introductory lectures on psychoanalysis*. New York: Norton.
- Günbayı, İ. (2001). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Hean, S. ve Garrett, R. (2001). Sources of job satisfaction in science secondary school teachers in Chile, *Compare*, 31(3): 363-379.
- Jesus, S. N. ve Lens, W. (2005) An integrated model for the study of teacher Motivation, *Applied Psychology: An International Review*, 54(1): 119-134.
- Kandemir, M. A. ve Gür, H. (2009). What motivates mathematics teachers? *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 969-974.
- Karşlı, M. ve İskender, H. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2252-2257.
- Kieschke, U. ve Schaarschmidt, U. (2008). Professional commitment and health among teachers in Germany: a typological approach. *Learning and Instruction*, 18(5), 429-437.
- Kızıltepe, Z. (2006) Sources of teacher demotivation. C. Lambert ve C. McCarty (Haz.), *Understanding teacher stress in an age of accountability*, (145-163). Volume III, Series on Research on Stress and Coping in Education. Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.
- Kızıltepe, Z. (2007) Teacher occupational stress in Istanbul. G. Gates (Haz.), *Research in stress and coping in education*, (131-142). Volume IV, Series on Research on Stress and Coping in Education. Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.
- Kızıltepe, Z. (2008). Motivations and Demotivations of University Teachers. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 14(5-6), 515-530.
- Kniveton, B. H. (1991). An investigation of factors contributing to teachers' job satisfaction. *School Psychology International*, 12(4), 361-371
- Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005). İkinci mertebe faktör modeli ile öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 137-146.
- Lam, B. ve Yan, H. (2011). Beginning teachers' job satisfaction: the impact of school-based factors. *Teacher Development*, 15(3), 333-348.
- Ma, X. ve MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- Malmberg, L. E. (2008). Student teachers' achievement goal orientations during teacher studies: antecedents, correlates and outcomes. *Learning and Instruction*, 18(5), 438-452.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper ve Row.
- Menon, M. E. ve Athanasoula-Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: The role of gender and experience. *School Leadership and Management*, 31(5), 435-450.

- Organ, D. W. (1990) The motivational basis of organizational citizenship behavior. B.M. Staw ve L. L. Cummings (Haz.) *Research in Organizational Behavior*, vol. 12. Conn.: JAI Press Inc.
- Öğretmenlerin ek iş umudu [Teachers' hopes for additional work]. (2011). Available from <http://www.ogretmenlersitesi.com/haber/11109>.
- Piaget, J. (1962). *Play, dreams, and imitation*. New York: Norton.
- Reid, I. ve Thornton, M. (2000). *Students' reasons for choosing primary school teaching as a career*. Aldenham: Centre for Equality Issues in Education, University of Hertfordshire.
- Rogers, C. (1962). Toward becoming a fully functioning person. A.W. Combs (Haz.), *Perceiving behaving becoming a new focus for education* (s. 183-196). Washington, DC: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.
- Sarpkaya, R. (2001). Yöneticilerin öğretmenlerin güdülenmesinde içerik kuramlarından yararlanılması ve bir örnek olay. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 95-105.
- Saylan, T. (2005, 24 Kasım) Özür dilerim öğretmenim [I Am Sorry Teacher]. *Radikal*, p. 4.
- Schutz, P. A., Crowder, K. C. ve White, V.E. (2001). The development of a goal to become a teacher. *Journal of Educational Psychology*, 93(2), 299-308.
- Scott, C., Cox, S. ve Dinham, S. (1999). The occupational motivation, satisfaction and health of English school teachers, *Educational Psychology*, 19(3), 287-308.
- Skinner, B.F. (1968). *The technology of teaching*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Smylie, M. A. (1992) Teacher participation in school decision making: assessing willingness to participate, *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 14(1): 53-67.
- Smylie, M. A. (2006) Teacher stress in a time of reform. R. Vandenberghe ve A. M. Huberman (Haz.), *Understanding and preventing teacher burnout*, (s. 59-85. Cambridge: Cambridge University Press.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spilt, J. L., Koomen, H. M. Y. ve Thijs, J. T. (2011). Teacher well-being: The importance of teacher-student relationship. *Educational Psychology Review*, 23, 457-477.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 160-174.
- Troman, G. ve Woods, P. (2000). Careers under stress: Teacher adaptations at a time of intensive reform. *Journal of Educational Change*, 1, 253-275.
- Wang, H. H. (2004). Why teach science? Graduate science students' perceived motivations for choosing teaching as a career in Taiwan. *International Journal of Science Education*, 26(1), 113-128.
- Watt, H. M. G. ve Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice; development and validation of the FIT-choice scale. *Journal of Experimental Education*, 75(3), 167-202.
- Weiner, B. (1985). *Human motivation*. New York: Springer-Verlag.

- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus, *Journal of Educational Administration*, 42, 357-374.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare*, 36(2), 229-247.

Factors That Increase, Decrease or Have No Effect on the Motivations of Elementary School Teachers

Abstract

This study investigates what factors increase the motivations of elementary school teachers, what factors have no effect, and what factors decrease them. The participants of the study are 438 elementary school teachers, of which 271 are females and 167 males. A checklist of 55 items designed from the results of a study by Kızıltepe (2006) was given to the participants. The results can be presented in three categories: (1) factors that increase the motivations of teachers (i.e. the success of students, students' studying, students attending and participating the lessons; the peaceful atmosphere of the working environment, good relationships with the administration and the colleagues, and their classrooms being in a good physical situation); (2) factors that do not effect the motivations of teachers (i.e. inspectors visiting their classrooms, not getting along with the parents, not having an office of their own); (3) factors that decrease the motivations of teachers (i.e. feeling not being able to help students, students not studying, poor relationships with the administration, and the poor physical conditions of the classrooms).

Keywords: Teacher motivation, students, School administration and colleagues, Physical characteristics of the school and classrooms, Career, Parents

