

T.C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
**SINIF ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI**

MOTİVASYONU ETKİLEYEN FAKTÖRLERE İLİŞKİN SINIF  
ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ  
(GAZİANTEP ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muzaffer AYAYDIN

MART, 2013

GAZİANTEP

T.C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
**SINIF ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI**

MOTİVASYONU ETKİLEYEN FAKTÖRLERE İLİŞKİN SINIF  
ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ  
(GAZİANTEP ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muzaffer AYAYDIN

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hidayet TOK

MART, 2013

GAZİANTEP

T.C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE  
GAZİANTEP

Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı Programı öğrencisi Muzaffer AYAYDIN tarafından hazırlanan Motivasyonu Etkileyen Faktörlere İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşlerinin İncelenmesi (Gaziantep Örneği) başlıklı tez, 28/03/2013 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u>	<u>Kurumu</u>	<u>İmzası</u>
Prof. Dr. Fatih TÖREMEN(Başkan)	Zirve Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Hidayet TOK	Zirve Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Mehmet KARAKUŞ	Zirve Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Tuba YAVAŞ	Zirve Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Rıza ÜLKER	Zirve Üniversitesi	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans Tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun ~~2013/05-1~~ sayılı kararıyla 06/05/2013 tarihinde onaylanmıştır.

  
Doç. Dr. Abdullah DEMİR

Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Günümüzde ya anan hızlı de i im her alanda oldu u gibi e itim alanında da kendini göstermektedir. Müfredatta, ders kitaplarında, okullardaki teknolojik cihazlarda sürekli bir yenilenme söz konusudur. E itim sistemini daha iyi bir hale getirmek için çe itli toplantılar, sempozyumlar, konferanslar düzenlenmektedir. Ö rencilere daha iyi bir e itim verebilmek için modern e itim sistemleri incelenerek daha verimli e itim programları geli tirilmeye çalı ılıyor.

Ö retmenler ö rencilerin e itimi için yapılan bütün bu çalı maların uygulayıcı üyesidir. Dolayısıyla yapılacak bütün çalı malar ö retmenler göz önünde bulundurularak yapılmalıdır. Yapılan çalı malardan istenilen düzeyde verim alınmasında ö retmenlerin gösterece i performans çok önemlidir.

Ö retmenlerin mesle ini iyi bir ekilde icra etmesi ve ö retmenlerden e itim-ö retim alanında en iyi ekilde faydalanmak için ö retmenlerin motivasyonlarına odaklanmak gerekiyor. Motivasyon di er i alanlarında oldu u gibi e itim alanında da dikkat edilmesi gereken bir kavramdır. Ki inin motivasyonu iyi olursa ondan maksimum düzeyde verim elde edilebilir. Ö retmenin motivasyonuna etki eden faktörler iyi tespit edilmelidir. Onun motivasyonuna olumsuz etki eden, onun performans ve i ba arısına olumsuz tesir eden etkenler ortadan kaldırılmalıdır. Böylece iyi motive edilmi bir ö retmen ö rencilerini de motive eder ve e itim kalitesi artmı olur.

Ara tırmamızın birinci bölümünde ara tırmanın problem cümlesi, amacı ve önemi üzerinde durulmaktadır. Bununla birlikte konuya daha iyi hakim olmak için ara tırma içerisinde geçen bazı kavramların tanımları yapılmı , ara tırmanın sayıltı ve sınırlılıkları belirtilmeye çalı ılmı tır. kinci bölümde motivasyon kavramı, motivasyon kavramında dünden bugüne geli meler, kapsam ve süreç kavramları incelenmi tir. Üçüncü bölümde kullanılan yöntem, evren ve örneklem hakkında bilgiler verilmi tir. Dördüncü bölümde ö retmenler arasında uygulanan

bir anketle ile bulgulara yer verilmi ; sonuçlar yoruma açılmı tır. Son bölümde ise yapılan çalı ma de erlendirilerek sonuç, tartı ma ve öneriler kısmına yer verilmi tir.

Yüksek lisans tezimi hazırladı ım süre boyunca engin bilgi ve tecrübeleriyle her türlü yardım ve deste ini esirgemeyen ve her konuda rehberlik eden de erli danı manım Yrd. Doç. Dr. Hidayet TOK'a, yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen de erli hocalarım Prof. Dr. Fatih TÖREMEN, Yrd. Doç. Dr. Mehmet KARAKU , Yrd. Doç. Dr. Rıza ÜLKER, Yrd. Doç. Dr. Tuba YAVA ve Doç. Dr. Muhammet U AK'a te ekkürlerimi sunuyorum.

## ÖZET

MOTİVASYONU ETKİLEYEN FAKTÖRLERE İLİŞKİN SINIF  
ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜMLERİNİN İNCELENMESİ  
(GAZİANTEP ÖRNEĞİ)

AYAYDIN, Muzaffer

Yüksek Lisans Tezi, Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hidayet TOK

Mart 2013, 109 Sayfa

GAZİANTEP

Bu çalışmanın amacı motivasyonu etkileyen faktörlere ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerini belirlemektir. Araştırma kapsamında motivasyon kavramı açıklanmış ve motivasyon kavramı ile ilgili kuramlar ayrıntılı biçimde açıklanmıştır. Araştırma örneklemini Gaziantep il merkez ilçesinden rastgele seçilen 18 ilköğretim okulunda görev yapan 252 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Yıldırım (2006) tarafından geliştirilen Motivasyon Ölçeği, bazı maddeler değiştirilerek kullanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler SPSS 15.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Anketin alt boyutları olan okulun yapısı ve imkanları, yönetici tutumları, psiko-sosyal faktörler ve veli -ö renci boyutu kapsamında veriler analiz edilerek değerlendirilmiştir. Verilerin sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu en çok etkileyen faktörün öğretmenlerin mesleğini severek yapmak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında okul-sınıf yapısının eğitime uygun olması ikinci, öğretmenlerin öğrencilerinin başarılarını görmesi üçüncü, okulun güvenli olması dördüncü, kitap ve müfredatın uyumlu ve nitelikli olması sınıf öğretmenlerinin motivasyonu etkileyen beşinci faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, sınıf öğretmenleri, okul yöneticileri

## **ABSTRACT**

### **INVESTIGATION CLASS TEACHERS' OPINION ABOUT MOTIVATION FACTORS (GAZ ANTEP SAMPLE)**

AYAYDIN, Muzaffer

Master Thesis, Department of Class Teacher

Adviser: Asst. Prof. Dr. Hidayet TOK

March 2013, 109 Pages

**GAZ ANTEP**

The aim of this study is to determine the views of class teachers about factors that affect motivation. In the research, the concept of motivation and the theories related to the concept of motivation has been explained in detail. The sample of the research is consist of 252 class teachers in 18 primary schools in ehitkamil-Gaziantep district.

In the research, "motivation scale" developed by Yıldırım (2006) was used to collect date. Some items of the scale were changed. The data collected in the research have been analyzed by using SPSS 15.0 statistics software. There are four subtitles in the scale; the structure and facilities of school, administrators' attitudes, psychosocial factors and parent-student factors. The data were analyzed and evaluated in terms of subtitles.

According to results, the main factor affecting the motivation of class teachers is job satisfaction. The second is the quality of school and classrooms, the third is that teachers see the achievements of their students, the fourth is



the security of the school and the last factor is the quality of the curriculum and textbooks.

Keywords: Motivation, class teachers, school directors

## Ç NDEK LER

JÜR ÜYELERİNİN İZHA SAYFASI.....	i
ÖNSÖZ .....	ii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
Ç NDEK LER .....	viii
TABLOLAR DİZİNİ .....	xi
EKLER DİZİNİ .....	xiii
KISALTMALAR .....	xiv
SİMGELER .....	xv

## BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. Giriş .....	1
1.2. Problem Cümlesi .....	3
1.3. Alt Problemler .....	4
1.4. Ara tırmanın Amacı .....	4
1.5. Ara tırmanın Önemi .....	4
1.6. Tanımlar .....	5
1.7. Sayıtlılar .....	6
1.8. Sınırlıklar .....	6

## KİÇİNCİ BÖLÜM

### 2. KURAMSAL TEMEL VE İLGİLİ ARA TIRMALAR

2.1. Motivasyon Kavramı .....	7
2.2. Motivasyon Süreci .....	9
2.3. Motivasyon Türleri .....	10
2.3.1. İçsel Motivasyon .....	10
2.3.2. Dışsal Motivasyon .....	10
2.4. Motivasyon Kuramları .....	11

2.4.1. Kapsam Kuramları .....	11
2.4.1.1. Abraham Maslow'un "htiyaçlar Hiyerar isisi Kuramı" .....	11
2.4.1.2. Alderfer'in "ERG Kuramı" .....	15
2.4.1.3. Frederik Herzberg'in " ki Etmenli Güdöleme Kuramı" .....	17
2.4.1.4. D.C. McClelland'ın "Ba ariya Güdölenme Kuramı" .....	20
2.4.1.5. Kapsam Kuramlarının Kar ıla tırılması .....	22
2.4.2. Süreç Kuramları .....	23
2.4.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı .....	23
2.4.2.2. Porter-Lawler ve Geli tirilmi Beklenti Kuramı .....	25
2.4.2.3. Edvin Locke'un Bireysel Amaç Belirleme Kuramı .....	27
2.4.2.4. Adams'ın Ödöl Adaleti ve Denklik(E itlik) Kuramı .....	29
2.4.2.5. Pavlov ve Skinner'ın artlandırma ve Peki tirme Kuramları..	30
2.5. E itimde Motivasyon .....	31
2.6. E itimde Motivasyon Konusunda Yapılan Ara tırmalar .....	33
2.6.1. Yurtiçinde Yapılan Ara tırmalar .....	34
2.6.2. Yurtdı nda Yapılan Ara tırmalar .....	42

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. YÖNTEM

3.1. Ara tırma Modeli .....	46
3.2. Evren ve Örneklem .....	46
3.3. Veri Toplama Araçları ve Geli tirilmesi .....	50
3.4. Ara tırmanın Uygulanması .....	55
3.5. Verilerin Analizi .....	55

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. BULGULAR VE YORUM

4.1. Ara tırmanın Ana Problemine li kin Bulgular .....	57
4.2. Motivasyon Ölçe inin Alt Boyutlarına li kin Bulgular .....	60
4.3. Motivasyon Ölçe inin Alt Boyutları Arasındaki li ki Düzeyi .....	61

4.4. Ara tırmanın Alt Problemlerine li kin Bulgular .....	61
4.4.1. Ara tırmanın Birinci Alt Problemine li kin Bulgular .....	62
4.4.2. Ara tırmanın kinci Alt Problemine li kin Bulgular .....	63
4.4.3. Ara tırmanın Üçüncü Alt Problemine li kin Bulgular .....	64
4.4.4. Ara tırmanın Dördüncü Alt Problemine li kin Bulgular .....	64
4.4.5. Ara tırmanın Be inci Alt Problemine li kin Bulgular .....	66

## **BE NC BÖLÜM**

### **5. SONUÇ, TARTI MA ve ÖNER LER**

5.1. Sonuçlar .....	69
5.2. Tartı ma .....	72
5.2. Öneriler .....	73

### **KAYNAKÇA .....**

<b>Ek 1: Motivasyon Ölçe i .....</b>	<b>85</b>
<b>Ek 2: Gaziantep Valili inin zin Yazısı .....</b>	<b>89</b>
<b>Ek 3: Ara tırmanın Uygulandı ı Okullar .....</b>	<b>90</b>
<b>Özgeçmi .....</b>	<b>91</b>

## TABLULAR D Z N

Tablo 3.2.1. Ara tırmaya Katılan Sınıf Ö retmenlerinin Cinsiyetlerinin Frekans Da ılımı .....	47
Tablo 3.2.2. Ara tırmaya Katılan Sınıf Ö retmenlerinin Medeni Durumlarının Frekans Da ılımı .....	48
Tablo 3.2.3. Ara tırmaya Katılan Sınıf Ö retmenlerinin Görevlerinin Frekans Da ılımı .....	48
Tablo 3.2.4. Ara tırmaya Katılan Sınıf Ö retmenlerinin Okul Türlerinin Frekans Da ılımı .....	49
Tablo 3.2.5. Ara tırmaya Katılan Sınıf Ö retmenlerinin Meslekteki Görev Sürelerinin Frekans Da ılımı .....	49
Tablo 3.3.1. Motivasyon Ölçe inin Alt Boyutları ve Madde Numaraları .....	51
Tablo 3.3.2. KMO ve Bartlett's Test of Sphericity De erleri .....	51
Tablo 3.3.3. Toplam Açıklanan Varyans .....	52
Tablo 3.3.4. Döndürülmü Bile en Matrisi .....	53
Tablo 3.3.5. Faktör Ortak Varyansı .....	54
Tablo 3.3.6. Ölçe in Alt Boyutlarının Güvenirlik De erleri .....	55
Tablo 4.1.1. Ankete Katılan Ö retmenlerin Verdi i Cevapların Genel Da ılımı	58
Tablo 4.2.1. Motivasyon Ölçe inin Alt Boyutlarına li kin Bulgular.....	60
Tablo 4.3.1. Motivasyon Ölçe inin Alt Boyutları Arasındaki li ki Düzeyi ....	61
Tablo 4.4.1. Cinsiyet De i kenine li kin Bulgular .....	62
Tablo 4.4.2. Medeni Durum De i kenine li kin Bulgular .....	63
Tablo 4.4.3. Ö retmenlerin Görevi De i kenine li kin Bulgular.....	64
Tablo 4.4.4. Okul Türü De i kenine li kin Bulgular .....	65
Tablo 4.4.5. Sınıf Ö retmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler için Ö retmenin Meslekteki Görev Süresi Anova Testi Sonuçları ...	66
Tablo 4.4.6. Sınıf Ö retmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler için Ö retmenin Meslekteki Görev Süresi Scheffe Testi Sonuçları..	67

Tablo 4.4.7. Sınıf Ö retmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler için Ö retmenin Meslekteki Görev Süresi Yönetici Tutumları Alt Boyutu Scheffe Testi Sonuçları .....	67
--	----

## EK LLER D Z N

ekil 1. Temel Motivasyon Süreci .....	9
ekil 2. Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerar isisi .....	12
ekil 3. Maslow ve Alderfer'in Gereksinim Kuramları Arasındaki li ki .....	16
ekil 4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı .....	18
ekil 5. Maslow ve Herzberg'in Kuramlarının Kar ıla tırılması .....	19
ekil 6. Kapsam Kuramlarının Kar ıla tırılması .....	22
ekil 7. Vroom'un Motivasyon Modeli .....	25
ekil 8. Edvin Locke'un Motivasyon Modeli .....	28
ekil 9. ekil 9. Adams'ın Ödül Adaleti ve Denklik Kuramı .....	30
ekil 10. Skinner'in Sonuçsal Zorlanma Kuramı .....	31

## KISALTMALAR

**Çev.** : Çeviren.

**IÖÖ** : İlkö retim Okulu.

**SPSS** : Statistical Package for Social Science for Windows.

**SS** : Standart Sapma.

**Vb.** : Ve benzeri.

**Vd.** : Ve di erleri.

**Vs.** : Ve saire.

$\bar{X}$  : Ortalama.

**Sd** : Serbestlik Derecesi



## SİMGELER

- N Frekans
- P Tutarlılık Değeri
- R Kolerasyon
- % Yüzde
- t ki ortalama arasındaki farkın test değeri
- F Varyans Analizi Testi.

## BÖLÜM I

### 1.1. G R

Bireylerin ça ın ihtiyaçlarına göre yeti mesinde e itim kurumları çok önemli bir rol üstlenmektedir. E itim-ö retim kurumları bireyin kendisini geli tirerek, kar ıla aca ı sorunlarla ba etmeyi ve onu hayata hazırlamayı amaçlar.

Bir ülkedeki e itim sisteminin kalitesini artırmak için orada çalı an ö retmenlerin istekli çalı malarını sa lamak gerekir. Ö retmenlerin e itim sisteminin amaç ve hedeflerini benimsemesi, sistemin ba arıya ulaşmasında oldukça önemlidir.

Ö retmenler, e itim ve ö retim hizmetlerinin merkezinde yer alırlar. Ara tırmalar incelendi inde e itim-ö retim faaliyetlerinin çekirde ini te kil eden ö retmenlerin tutum ve davranı larının ö renci ba arısı, hizmet kalitesi ve okullardaki sistemin i leyi inde do rudan etkili oldu u görülmektedir.

E itim sisteminin iyi i lemesi, mesle ini seven, yaptı ı i ten zevk alan, kendini geli tirmeye istekli ö retmenlerle olanaklıdır. Bu nedenle psiko-sosyal, örgütsel, yönetsel yollarla ö retmenlerin motivasyonları artırılmaya çalı ılmalıdır. Te ekkür ve takdir etme, fikirlerine önem verme, kendilerinin de erli olduklarını hissettirme, sosyal etkinlikler düzenleme, özel ya amlarına saygı gösterme, ki isel geli imleri için olanaklar sa lama, onlara e it davranma ö retmenlerin

motivasyonlarını olumlu etkilemek için yapılacak çalımlara örnek olarak verilebilir.

Bir i görenin iindeki yeterlili i, i i yapabilme kabiliyeti ne kadar yüksek olursa olsun bu yeterlili ini iinin gerektirdi i her alanda ortaya çıkarıp iine verememektedir. Bunun için i görenin içinden ve dıından gelen güdüleyici etkilere ihtiyaç vardır (Ba aran, 1982:11). Yöneticinin en büyük görevi, i görenin kendi amacı olmayan ancak kendi amacımı gibi algılayıp gerçekle tirmesi gereken örgütsel amaçlara onu güdülemektir.

Örgütsel ortamda bireylerin çalıma arzuları ve i tatminlerini yükselten ya da dü üren en önemli etkenlerden biri motivasyon düzeyleridir. Hangi türde olursa olsun bütün i letmelerin, kurum ve kurulu ların ortak hedefi çalımlarının çabalarını amacı gerçekle tirmeye yöneltmektir. in yapılabilmesi ise insanın istekli olmasını, i i benimsemesini, yeterli çaba göstermesini gerektirir. Bu iste i sa layan da yine bireyin motivasyon düzeyidir. Yöneticinin temel görevi çalımlardaki bu iste i sürekli ve sistemli olarak uyanık tutmaktır. Bunun gerçekle tirilebilmesi için çe itli artlara gereksinim vardır. Bu ko ulların bir kısmı çalı mların kendisi ile ve ki isel özellikleri ile ilgilidir. Bir kısmı ise çalı mlara sunulan çevresel olanaklarla ilgilidir (Kulpcu, 2008: 2).

Ö retmenin verimlili i, kendisini e itim ve ö retime motive edebildi i ölçüde ortaya çıkacak; ö renci, aile, kurum ve sosyal çevre ile olan ili kileri, bilgi ve kültürel edinim ürününe dönü ecektir. birli inin yanında disiplin, süreklili in yanında oyunla ö retimi uygulayabilmesi, onun kabiliyetleri do rultusunda gerçekle ebilecektir. Aksi durumda kendi elinde olmayan çok sayıda gerekçe sorun olarak hem kendisine hem de e itim-ö retim sürecine olumsuz tesir edecektir.

Motivasyon düzeyi, ö renci-ö renci, ö retmen-ö renci, ö retmen-ö retmen ili kileri, e itim ö retim kurallarına uyum, ö retmen i birli i, disiplin uygulamaları, ö retmenin her ö renciye homojen yakla ımı, ö retmen-okul idaresi-müfetti dayanı ması, sosyal çevreden yararlanma ve etkilenme, ailenin

e itim-ö retim sürecine katılımı, sosyal u ra ılar, ö retmen yeterlili i, gelir durumu ve daha pek çok olguyu etkilemektedir (Büyükses, 2010: 1).

Ö retmenlik emek ve özveri gerektiren zor bir meslektir. Aynı zamanda bu meslek birçok ülkede geliri en dü ük olan mesleklerden biridir. Bunun sebebi bu meslekte çalı anların sayısının fazla olması, dolayısıyla meslekte çalı anlara yapılan zamların bütçeye yük getirece i endi esidir. Ö retmen maa ları ve statülerinin dü ük olması gibi maddi ve manevi sebeplerden dolayı ö retmenlerde doyum sa lanamamakta ve mutsuzluk olu maktadır. Bunun sonucunda ki i ya istemeyerek i ine devam etmekte ya da fırsatını buldu unda i ini de i tirme yoluna gitmektedir. Bu da ö retmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilemekte, verimini dü ürmekte ve e itim-ö retim kalitesinin dü mesine neden olmaktadır.

## 1.2. Problem Cümlesi

Ö retmenlerden beklenen enerjilerini e itim-ö retimin amaçlarına yöneltme, sürekli kendini yenileyip sorunlarla ba a çıkma, hedeflerini ba arabilme yetene ine sahip olma, insan kaynaklarını en etkin ve verimli ekilde kullanmaktır. Ö retmenlerin etkin ve verimli çalı masını etkileyen etmenlerden biri çalı anların motivasyondur. Motivasyon; i görenlerin işlerini severek ve isteyerek yapmalarını sa lama çabasıdır. Motivasyon, ki iler belirlenmiş bir amacı gerçekle tirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmalarıdır. Sahip oldukları kaynakları kullanarak sa lıklı bir örgüt haline gelmeyi amaçlayan yöneticiler, daha verimli ve ba arılı sonuçlar elde edebilmek için ö retmenlerin motivasyonlarını arttırmaya çalı ırlar. yi motive edilmi çalı anlarla, örgütsel ve ki isel amaçlar daha uyumlu hale getirilerek istenilen ba arılara ula ılabilir.

“Sınıf ö retmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlere ili kin görü ler nelerdir?” ara tırmanın problem cümlesini olu turmaktadır.

### 1.3. Alt Problemler

Ara tırmanın alt problemlerini u ekilde sıralayabiliriz:

- Cinsiyet, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?
- Medeni durum, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?
- Ö retmenlerin görevi, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?
- Okulun türü, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?
- Ö retmenin meslekteki görev süresi, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?

### 1.4. Ara tırmanın Amacı

Ara tırmanın amacı, sınıf ö retmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlere ili kin görü leri belirlemektir. Sınıf ö retmenlerinin çalı ma artları, ekonomik durumu, çalı tı ı okul, hitap etti i kitle gibi etkenlerin ö retmenlerin motivasyonunu nasıl etkiledi i bilimsel verilerle açıklanmaya çalı ılmı tır. Ayrıca ara tırmanın ana ve alt problemlerine cevap bulmak amaçlanmı tır.

### 1.5. Ara tırmanın Önemi

Sınıf ö retmenlerinin motivasyonunu olumsuz etkileyen faktörleri tespit ederek, sınıf ö retmenlerinin i verimlerini ve performanslarını artırmaya yönelik ne gibi çalı malar yapılabilece i hedeflendi i için ara tırma büyük önem ta ımaktadır.

Sınıf ö retmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlere ili kin algılar konusunda yapılan bu ara tırma, okul yöneticilerine, ö retmenlerini her yönüyle

tanımları gerektiği ve onları motive etmede hangi yöntemleri kullanabilecekleri hakkında fikir vermesi açısından önem taşımaktadır.

Ülkemizde motivasyon konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, eğitim ile ilgili olanların az olduğu, daha çok güdüleme-i doyumu, güdüleme-iletişim vb. ilgisinde ele alınmaktadır. Bu araştırma ilköğretim sınıflarındaki öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörler hakkında somut öneriler getirmeyi amaçlayan bir araştırma olması bakımından önemlidir.

## 1.6. Tanımlar

**Motivasyon:** Motivasyon, örgütsel amaçlara ulaşmada yönetilen personelin ya da hizmetin sunulmasında birinci dereceden rol oynayan personelin rolünün artırılmasına yönelik bir uygulamadır (Aydın, 1996: 28).

**İçsel güdülenme:** İçsel güdülenme bireyin anlamlı bulduğu bir eylemi, aktiviteyi zevk alarak kendi adına gerçekleştirmesidir (Aydın, 1993: 80).

**Dışsal güdülenme:** Dışsal güdülenme, bireyin, üyesi olduğu grupta ya da diğer dış faktörlerce farklı teknikler kullanılarak görev hedeflerini gerçekleştirmeye etkilenmesidir (Bakan, 2004: 266).

**İhtiyaç (Gereksinim):** Maddi ve manevi varlıklarımızda duyduğumuz, karışık ve zaman zaman haz, aksi durumda ise acı veren yokluk duygusudur (Tokat ve Erbetçi, 200: 3).

**Tatmin:** Başka bir birey tarafından doğrudan gözlenemeyen ve yalnızca ilgili kişi tarafından hissedilerek ifade edilebilen zevki ve iç huzuru anlatmak için kullanılan terimdir (Yıldırım, 2006: 103).

**Öğretmen:** Öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanarak öğrenme faaliyetlerini oluşturan ve öğrenmeyi sağlayan kişidir (Yıldırım, 2006:103).

**Sınıf Öğretmeni:** İlköğretim okulları 1, 2, 3, ve 4. sınıflarda, görevlendirildiği sınıfın tüm derslerini okutan öğretmendir.

### **1.7.Sayıtlılar**

Ara tırmaya katılan sınıf ö retmenlerinin uygulanan anket sorularını kendi gerçek görü lerini yansıtacak biçimde samimi ve tarafsız olarak cevaplandırırdıkları varsayılmı tır.

### **1.8. Sınırlılıklar**

Bu ara tırma; Gaziantep ehitkâmil merkez ilçesinde bulunan ilkokullarda, 2012-2013 e itim-ö retim yılında görev yapan 252 sınıf ö retmeni ile sınırlıdır.

## BÖLÜM II

### KURAMSAL TEMEL VE LG L ARA TIRMALAR

Çalı manın bu bölümünde güdüleme kavramı, motivasyon süreci, motivasyon ile ili kili kavramlar, motivasyon kavramı ile ilgili geli tirilen kuramlar ve motivasyon konusunda yapılan çalı malar belirtilmeye çalı ılmı tır.

#### 2.1. Motivasyon Kavramı

Motivasyon kavramı ile ilgili yapılmı birçok tanım vardır. Motivasyon İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden türetilmi tir. Latince kar ılı ı “movere” olan bu kavramın Türkçe kar ılı ı güdü, saik veya harekete geçirici olarak bilinir. Motivasyon, insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç olarak tanımlanabilir. Motive kavramından türetilen güdüleme üç temel özelli e sahiptir. Bunlar harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yöneltici olarak ifade edilebilir (Eren, 2000: 474).

Motivasyon organizmayı davranı a iten, bu davranı ların süreklilik ve düzenlili ini belirleyen, davranı a yön ve amaç veren çe itli iç ve dı faktörlerle bunların i leyi ini sa layan mekanizmalar olarak tanımlanabilir (Aydın, 2000: 144).

Motivasyonu tanımlamak için çe itli kuramlar farklı yakla ımlarla, psikolojik ve fizyolojik yorumlarla konuya açıklık getirmeye çalı mı lardır. Bunun sonucu



olarak ortaya tanımlardan çok özet genellemeler çıkmıştır. Birçok kuramcının ortak varsayımı ise güdülemenin, mevcut gerilimi gidermek için organizmayı denge sa lanana kadar eyleme geçiren sebepler olduğu eklindedir. Bazı psikologlar ise aracı de i ken olarak adlandırmı ve do rudan gözlemlenemeyen ama davranı lara atfedilen ruhsal, içsel süreçler olarak açıklamı lardır (Arı vd., 1999: 169).

Motivasyon, i göreni dı arıdan bir etki ile i i yapmaya daha istekli kılmaya çalı maktır. Motivasyon i göreni, beklenen seviyede görevini yerine getirmesi için etkilemek anlamına gelir. Güçlü bir faktör i göreni beklenen nitelik ve nicelikte görevini yerine getirmesinde yardımcı olur (Ba aran, 1989: 268).

Motivasyon arzu, istek, gereksinim ve dürtüleri içeren genel bir kavramdır. Açlık, susuzluk, cinsellik gibi fizyolojik güdüler dürtü olarak adlandırılır. Sadece insanlara özel olan ba arma iste i gibi yüksek dürtülere ise ihtiyaç (gereksinim) denir. Güdüler organizmayı uyararak faaliyete geçirir ve organizmanın davranı nı bir amaca yöneltir. Organizmanın davranı larında bu iki özellik gözlemlendi i vakit organizmanın güdülenmi oldu u söylenir (Cücelo lu, 1999: 229).

Motivasyon, örgütsel hedeflere ula mada yönetilen personelin ya da hizmetin sunulmasında ilk kademede rol oynayan personelin rolünün artırılmasına yönelik bir uygulamadır (A ıko lu, 1996: 28).

Tanımları inceledi imizde motivasyon kelimesinin ngilizce kökenli bir kelime oldu u, Latince kar ılı nın movere oldu u ve Türkçe 'ye güdü olarak girdi i anla ılmaktadır. Güdülemeyi kısaca harekete geçiren güç olarak tanımlayabiliriz. Motivasyonda üç temel süreç mevcuttur. Bunlar davranı nı ba latılması, davranı nı sürdürülmesi ve davranı nı istenilen do rultuya yönlendirilmesidir.

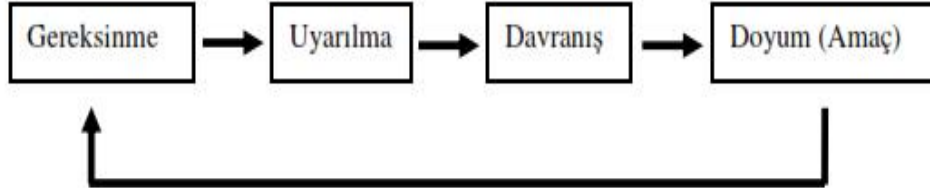
## 2.2. Motivasyon Süreci

Motivasyon süreci, bir güdü tesiri ile eyleme geçme sürecidir. Bireyin bir amaca yönelmesi ve harekete geçmesi anlamına gelmektedir (Kutani , 2003: 59).

Motivasyon süreci bireyin bir güdü etkisiyle harekete geçme sürecidir. Bu süreçte ilk olarak bireyi belli bir hedefe yönelten itici gücün harekete geçmesi gerekiyor. Sonra birey hedefe ulaşmak için girişimlerde bulunur ve sonunda hedefe ulaşarak doyum sağlanır.

Motivasyon süreci şu şekilde özetlenebilir (Bakan, 1991: 147).

- Bireyi belli bir amaca doğru yönelten itici gücün harekete geçirilmesi.
- İnsanın amaca ulaşması için davranması.
- Hedefe ulaşarak doyumun sağlanması.



### ekil 1. Temel Motivasyon Süreci ( Sabuncuo lu ve Tüz, 1996: 88 )

Motivasyon süreci yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi dört aşamadan oluşmaktadır (Sabuncuo lu ve Tüz, 1996: 89).

- **Gereksinim:** Her insanın tatmin etmeye çalıştığı bazı ihtiyaçlar vardır. Bu ihtiyaçların ortaya çıkması ile güdülenme süreci başlar.
- **Uyarılma:** Ruhsal ve fiziksel isteklenmelerle bireyde itici bir gücün etkisi ile uyarılma gerçekleşir.

- **Davranı** : hiyacın ortaya çıkmasıyla uyarı gerçekle iyor. Uyarının etkisiyle birey doyuma ula mak için davranı ta bulunur.
- **Dozum**: Davranı ı gerçekle tiren birey doyuma ula mı ve güdülenme süreci tamamlanmı olur.

### 2.3. Motivasyon Türleri

sel ve dı sal olmak üzere iki biçimde ele alınmaktadır.

#### 2.3.1. sel Motivasyon

nsanın iten hissetti i istek ve gereksinimler onu iten güdüler. Bu gereksinimler bireyin davranı larına tesir eder ve d ncelerini etkiler. Bireyin bu gereksinim ve istekleri kendisine özgüdür. Bu kendine has olan istek ve gereksinimleri, insanın ki ili ini olu turan biyolojik ve psikolojik yapısı ile  renme deneyimlerini etkileyen etmenler tarafından belirlenir (Aydın, 1993: 80).

sel güdülenme bireyin anlamlı buldu u bir eylemi, aktiviteyi zevk alarak kendi adına gerçekle tirmesidir. sel güdülenme, bireylerin içinde var olan merak etme, bilme ve  renme ihtiyaçı, rekabet hissi, ba arma vb. ihtiyaçların harekete geçmesiyle olu ur (Reeve, 1997: 105).

#### 2.3.2. Dı sal Motivasyon

Dı sal motivasyon, i görenin, yesi oldu u grupça ya da di er dı faktörlerce farklı teknikler kullanılarak görev hedeflerini gerçekle tirmeye etkilenmesidir. Dı sal motivasyonu arayan i görenler için yönetmen, motivasyon yöntemlerini uygulamalı ve güdülenme artlarını olu turmalıdır (Ba aran, 2004: 266).

## 2.4. Motivasyon Kuramları

Motivasyon konusunda çeşitli kuramlar ve modeller geliştirilmiştir. Bu modelleri incelediğimizde bazıları bireyin ihtiyaçlarını ön planda tutuyor. Bazıları ise bireyin dışındaki, bireyi çeşitli etkilerle dışarıdan verilen etkenler üzerinde durmaktadır.

Motivasyon kuramlarını iki ana başlık içerisinde inceleyebiliriz. Ki iyi harekete geçiren, davranışlarını yavaşlatan veya durduran, bireysel ve içsel etmenleri ele alan kapsam kuramı birinci başlıkta yer almaktadır. İkinci başlık ise dışsal faktörlere ağırlık veren süreç kuramlarıdır (Dalay, 2001).

### 2.4.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, bireylerin güdülerini ve bunların göreceli güçleri bireylerin bu güdülerini tatmin için elde etmeye çalıştığı amaçları tanımlamakla ilgilidir. Bu kuramlar ihtiyaçların doğasına ve bireyleri neyin motive ettiği ile ilgili çalışmalarına önem vermektedir (Mullins, 2002: 426).

#### 2.4.1.1. Abraham Maslow'un “İhtiyaçlar Hiyerarisi Kuramı” (Hierarchy of Needs)

Motivasyon kuramlarını incelediğimizde, bu kuramların temelinde ihtiyaçlar (gereksinim) kavramının bulunduğu görülmektedir. İnsanın bu ihtiyaçlarını ilk defa bilimsel olarak inceleyen düşünür Abraham Maslow'dur. Maslow klinik deneyimlerden hareketle insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzen içerisinde olduğunu savunmuştur.



**ekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ( Eren, 2004: 32 )**

Maslow'a göre, bireyin do u tan getirdi i bazı yetilerinin kullanabilmesi ve i levsel olabilmesi bu ihtiyaçlarının do yurulmasına ba lıdır. Bireyin bu ihtiyaçların do yurulmasında ise öncelik sırası önemlidir. Bireyin ilk sıradaki ihtiyacının do yurulması onu bir sonraki ihtiyaca yönlendirir. Ön sıradaki gereksinimleri do yurulmayan insanların üst düzeydeki ihtiyaçlarının do yurulmasına bazen ula tıkları sanılmaktadır. Maslow'a göre, birey tüm ihtiyaçlarını a amalı olarak do yurabilirse, kendini gerçekle tirmesi orta ya larda olabilir (Ülgen, 1997: 59).

Maslow (1970), insan ihtiyaçlarını ekil 2'de görüldü ü gibi fizyolojik, güvenlik, sevgi-ait olma, saygınlık ve kendini gerçekle tirme gereksinimi olarak, ardı ık bir sıra düzen içinde be ana kategoride incelemi tir:

#### **2.4.1.1.1. Fizyolojik ihtiyaçlar**

Fizyolojik ihtiyaçlar, hiyerarşinin en alt basamağında yer alan ve tüm canlı organizmalar için geçerli olan ihtiyaçlardır. Fizyolojik ihtiyaçlar motivasyon kuramı içerisinde genelde fizyolojik dürtüler olarak ele alınmaktadır. Bunlar içerisinde açlık, susuzluk, cinsellik vb. gibi belli bağı ihtiyaçlar sıralanabilmektedir. Bu ihtiyaçlar, yaşamın devamı için öncelikle karılanması gerekli olduğundan, diğer bütün ihtiyaçlara üstün ve hâkim konumdadırlar (Eren, 2008: 498).

#### **2.4.1.1.2. Güvenlik ihtiyaçları**

Güvenlik ihtiyaçları da fizyolojik ihtiyaçlar gibi sürekli değildirler ve bu nedenle tatmin edilince sona ererler. Maslow, fizyolojik gereksinimlerin göreceli olarak iyileşilde tatmin edilmesinin ardından güvenlik gereksinimi başlı başına altında yeni bir gereksinim dizisinin ortaya çıkacağını belirtmiştir. Bunlar: Kendini koruma, istikrar güven duyma, korkudan, kaygıdan ve karmaşadan kaçınma, planlama, düzen, kural, limit gereksinimi ve koruyuculuğun devamlılığı gibi birçok faktör olarak sınıflandırılabilir (Maslow, 1970: 431).

#### **2.4.1.1.3. Sosyal ihtiyaçlar**

Fizyolojik ve güvenlik gereksinmelerinin her ikisinin de yeterince tatmin edilmesi durumunda bireyin sosyal gereksinimleri ortaya çıkacaktır. Bunlar genellikle sevme, başkaları tarafından sevilme, bir gruba girme, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi sosyal ihtiyaçları kapsamaktadır (Hicks, 1979: 370).

#### 2.4.1.1.4. Saygınlık ihtiyacı

İhtiyaçlar hiyerarşisinin dördüncü basamağında saygı ve statü ihtiyacı yer alır. Birey bu duyguları hisseder ve onları elde etmeye çalışır. Özvarlık ihtiyaçları diye adlandırılan bu ihtiyaçları iki bölümde incelemek mümkündür (Gökçe ve Atabey, 2001: 100).

- Bir kimsenin kendine güven ve saygı duymasına ilişkin ihtiyaçlar: Bağımsızlık, bağımsız olma, yararlı iş yapma ve ehliyet kazanma konusundaki ihtiyaçlar bu sınıfa girer.
- Başkalarına saygı duyulmasına ilişkin ihtiyaçlar: Bir statü sahibi olma, tanınma, takdir edilme, başkalarının saygısını kazanma konusundaki ihtiyaçlar ise bu gruptadır.

Özvarlık ihtiyaçları, insanları yüksek bir düzeyde isteklendirebilecek güdülerdir. Bu tür ihtiyaçlar sosyal ilişkilerden doğmaktadır ve bunların tamamıyla karşılanmaları zordur (Gökçe ve Atabey, 2001: 105).

#### 2.4.1.1.5. Kendini Gerçekleştirme ihtiyacı

Kendini gerçekleştirme gereksinimi her bireyde ortaya çıkabilecek bir gereksinimdir. Çünkü bu ihtiyacın ortaya çıkması, daha alt basamaktaki ihtiyaçların yeterli ölçüde tatmin edilmesine bağlıdır. Buda bireyin sosyal yaşamda yerini bulmuş, istediği işi kavumu, ayrıca psiko-sosyal bakımdan yeterince gelişmiş olmasıyla ilişkilendirilmelidir. Bu gereksinimler bireyin kendi potansiyelinin farkına varması, bir eylemi yalnız başına yapması, yaratıcı olabilmesi için, kendini sürekli bir gelişime tabi tutması ile ilgili ihtiyaçlardır. Bu gereksinimi şöyle özetleyebiliriz; bir insan ne olabileceği olmalı, yapabileceğini gerçekleştirilmelidir (Gökçe ve Atabey, 2001: 120).

Kendini gerçeğe ulaştırarak güdüleyen insanları karakterize eden Maslow, bu bireylerin kapasitelerini kullanarak geliştirecek hareketlere geçtiklerini ve durumundaki başarılarla ilgili olarak belirtmektedir (Lawler, 1991: 12).

#### **2.4.1.2. Alderfer'in "ERG Kuramı" (Existence-Relatedness-Growth Theory)**

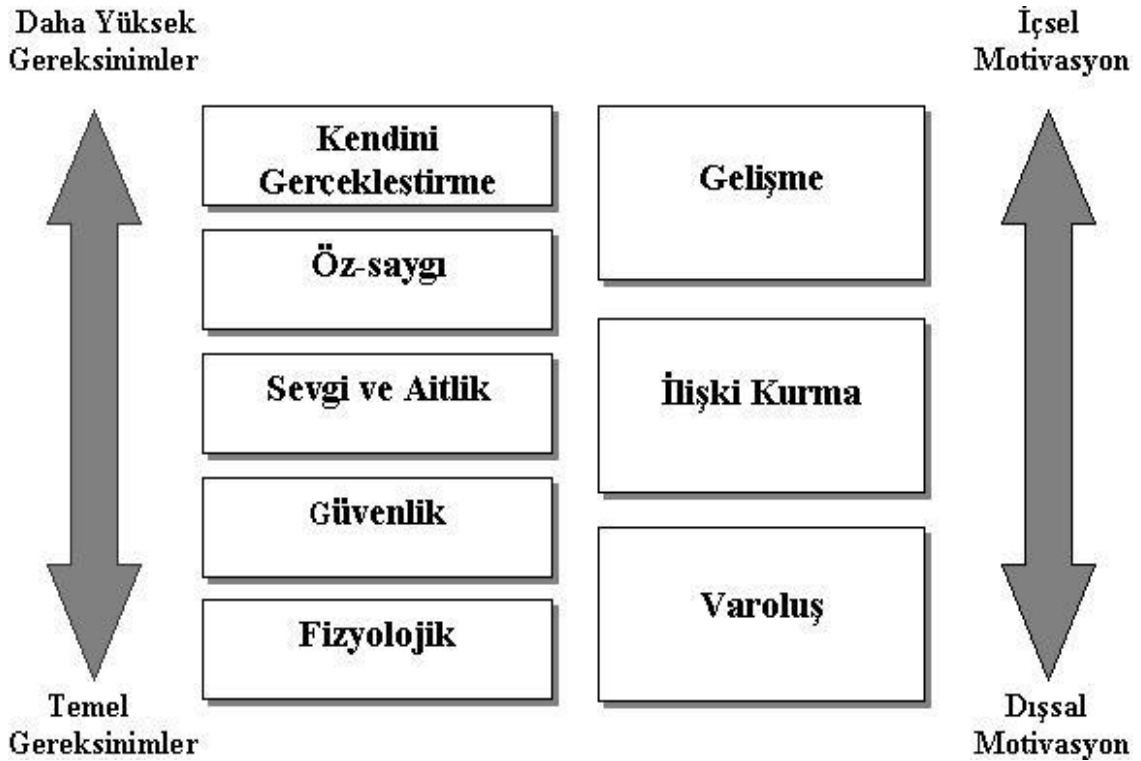
Alderfer'in E.R.G. kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarisi kuramının yeniden ele alınmış şeklidir. Bu kurama göre, varoluş ve ilişki kurma ihtiyaçları doyuma ulaştıkça kendilerinden bir sonraki ihtiyaçlar daha çok istenmeye başlanacaktır. Yalnız "gelişme gereksinimleri" karılandırlı ölçüde daha çok istenecektir. Alderfer, ihtiyaçları somutluk durumlarına göre düzenlemiştir. Yani bir üst düzeydeki gereksinimi karılamak zor oldu unda bir alt seviyedeki gereksinim kümesi daha çok istenecektir. Çünkü daha ayrımlı, daha az somut amaçları elde edemeyen bireyler daha somut hedeflere yönelirler. Gerçek istek böylece doyurulmu olmaz, ama daha somut olanı onun yerine geçmektedir. Hatırlanacağı gibi Maslow'a göre ise tatmin edilen bir gereksinim motive edici özelliğini yitirmiştir. Ona göre saygı gereksinimi karılanmadıysa, ki i bir alt düzey olan sevgi ve aidiyet gereksinimine dönmeyecek, çünkü bu gereksinim zaten karılanmış sayılacaktır. ERG modeli insan davranışını açıklamada daha fazla esnekli e izin vermesi yönünden gereksinimler hiyerarisi kuramından daha az katı bir model olarak görülmektedir (Onaran, 1981: 39-40).

Alderfer insan gereksinimlerini üç temel gruba ayırmıştır. Var olma (Existence), İlişki olma (Relatedness) ve Gelişme (Growth).

- Var olma ihtiyacı, ya amaç için gerekli temel ihtiyaçları kapsar ki bunlar; Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları olarak adlandırdığı ihtiyaçlardır. Çalışma hayatındaki karlılıkları; ücret, ikramiye, iş ortamı, sosyal güvenlik vs. olarak sayılabilir.



- Ait olma ihtiyacı, insanın ba kaları ile birlikte olma ve sosyal ili kiler kurma ihtiyaçlarını kapsar. Bunlar da Maslow'un sosyal ve saygınlık ihtiyaçları dedi i gereksinimlere benzerlik göstermektedir.
- Geli me ihtiyacı ise Maslow'un kendini gerçekte tirme ihtiyacına kar ılık gelmektedir. nsanın i inde yaratıcı olma imkânına sahip olması ve kendini geli tirmesiyle ilgilidir.



**ekil 3. Maslow ve Alderfer'in Gereksinim Kuramları Arasındaki İlişki  
( Johns ve Saks, 2001: 138 )**

Bu kuramda Maslow'dan farklı olarak; gereksinimler arasında bir sıralama ve net bir sınırlama yoktur. nsanın ihtiyacı herhangi bir sıra izlemeden ortaya çıkabilir birden fazla ihtiyaç grubu aynı anda güdüleyici olabilir. ekil 3'te görüldü ü gibi Maslow gereksinimleri be ba lık altında incelerken, Alderfer üç ba lık altında ele almı tır.

### 2.4.1.3. Frederik Herzberg'in “ İki Etmenli Gdleme Kuramı” (Two-Factor Theory)

Frederic Herzberg motivasyon kuramının geli imine önemli katkıları olmu tur. Maslow ve Alderfer gibi Herzberg de güdülenmenin temelinde ihtiyaçların oldu unu savunmu tur.

Herzberg bu kuramında di er Maslow ve Alderfer'in kuramlarının aksine gereksinimleri bir düzen içerisinde göstermemi , iki farklı ekilde gruplandırarak ifade etmi tir. Buna göre hijyen faktörleri içinde yer alan ihtiyaçların kar ılanması insanda tatmin duygusu olu turmazken, kar ılanmaması tatminsizlik unsuru olu turmaktadır. Buna kar ın “motive edici faktörler” içindeki gereksinimler elde edilmedi inde ki i tatmin olmayacaktır ancak, tatminsiz olarak da kendini hissetmeyecektir (Süral zer ve Topalo lu, 2008: 93).

Motive edici faktörler i in kendisi, sorumluluk, statü, terfi vs. olarak sayılabilir. ahsı i yerine daha çok ba layan, bireye ba arı duygusu veren faktörler oldukları için insanı motive ederler. Bu faktörlerin hiç olmamaları veya eksik olmaları durumunda ki inin motive edilememesine neden olur.

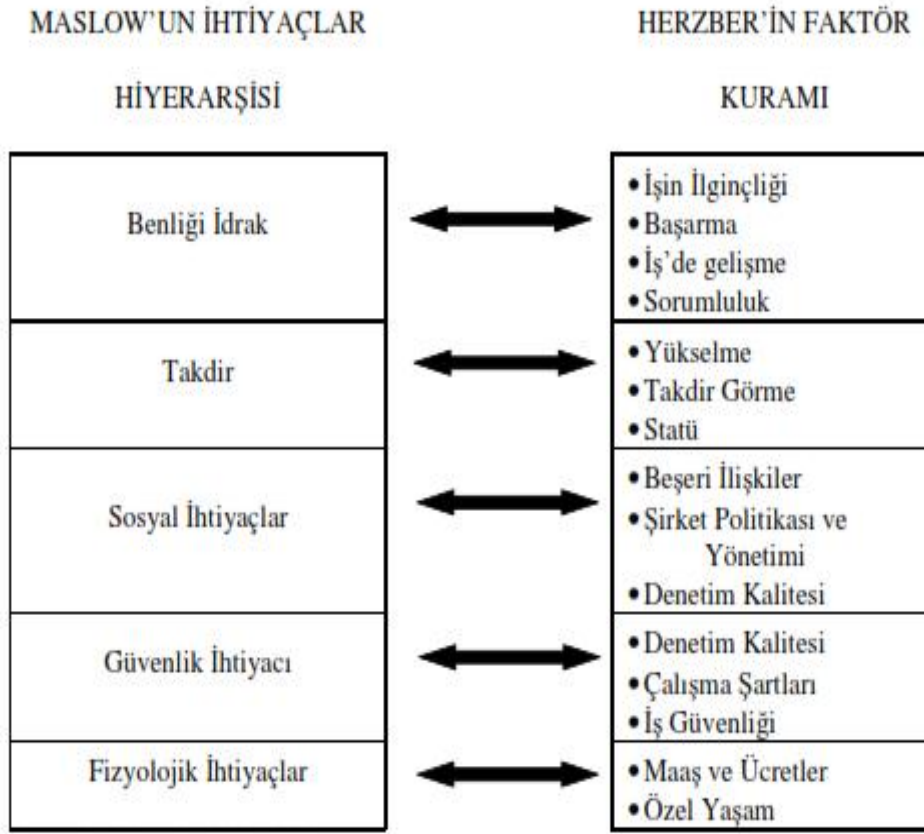
ekil 4'te motive edici faktörler ve hijyen faktörlerinin motivasyon i tatminini nasıl etkileyebilece i gösterilmi tir. Bazı etmenler bireyi tatmin ederken bazıları ise tatminsizli e sebep olmaktadır.



**ekil 4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ( Mullins, 2002: 433 )**

Herzberg'e göre, motive edici faktörler ile hijyenik faktörlerin birbirlerinden iyi ayrılmaları gerekir. Çünkü bunların bazıları varlıklarıyla tatmin(doyum) katkı sağlarken, yokluklarıyla nötr ortam oluştururken tatminsizliye yol açabilmektedir. Bazıları ise varlıkları ile güdülerken yoklukları ile bireyi demoralize etmektedir.

Hijyen faktörleri maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, örgüt politikaları ve denetim gibi faktörlerdir. Bunlar ki iyi güdülemese de motive olabilmeleri için gerekli şartların oluşmasına yardımcı olur. Hijyen faktörlerinin tek başlarına güdüleyici özellikleri yoktur. Motivasyon, ancak motive edici faktörlerle beraber sağlanabilir.



**ekil 5. Maslow ve Herzberg'in Kuramlarının Karşılaştırılması ( Ekim, 1999: 203 )**

ekil 5'i incelediğimizde fizyolojik ihtiyaçlar gereksinimine karşılık Herzberg'te maaş, ücret ve özel yaşamdır. Güvenlik ihtiyacının karşılığı ise denetim kalitesi, çalışma şartları ve iş güvenlidir. Sosyal ihtiyaçların karşılığına baktığımızda beşeri ilişkiler, şirket politikası ve yönetimi ve denetim kalitesi olduğu görülmektedir. Takdir ihtiyacının karşılığı yükselme, takdir görme ve statüdür. Son olarak benliği idrak etme yani kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılığı işin ilginçliği, başarı, işinde gelişme ve sorumluluk olduğu görülmektedir.

#### **2.4.1.4. D.C. McClelland'ın “Ba arıya Gdlenme Kuramı” (McClelland's Theory of Needs)**

David McClelland tarafından geli tirilen bu kuram; literatürde ba arma ihtiyaçı teorisi, ba arı güdüsü kuramı olarak isimlendirilmektedir. Bu kurama göre motivasyon, bireyin kazanma, elde etme gücüne ba lı olarak de i ir. Ya am boyunca bazı ba arıların ve di er zor elde edilenlerin nasıl kazanılaca ı ya da kazanmanın nasıl  renilece i temeline dayanır (Ataman, 2001: 99).

McClelland, insan gereksinimlerini ba arı, güçlülük ve ba lılık olarak isimlendirmi tir. McClelland'a göre, bireylerin mesleklerinde en iyi olma ve mükemmeli arama istek ve duygularının altında ba arı gereksinimi yatmaktadır. Ba lılık gereksinimi, her insanın az ya da çok di er insanlarla ba lılık kurma, arkada lık ve dostluk olu turma iste i ile ili kilidir. Güçlü olma ihtiyaçı ise, insanların çevresine hakim olma isteklerinin sonucudur (Eren, 2001: 517).

##### **2.4.1.4.1. Ba arma Gereksinimi**

David McClelland' in ba arı güdüsü kavramının temelini bireyin içinde olan gçler olu turmaktadır. McClelland i adamları, bilim adamları ve meslek sahipleri üzerinde yaptı ı çalı malar sonunda, bu kimselerin ba arı güdüsü konusunda vasatın üzerinde olduklarını tespit etmi tir. Ona göre, ba arı güdüsü yüksek olan bir i adamı yalnızca yüksek kâr pe inde de ildir. Bununla birlikte büyük bir ba arma ihtiyacına sahiptir. Kâr i in ne kadar iyi yapıldı ının basit bir göstergesidir ve tek ba ına bir amaç de ildir (Aydın, 1993: 85).

##### **2.4.1.4.2. Sosyalle me (Yakın li ki) Gereksinimi**

Ba ka ki iler ile ili ki kurma, gruplara katılma ve sosyal ili kiler kurmayı ifade eder. Gdnn temeli ki inin di er insanlar veya gruplarla ili ki içerisinde

bulunmasıdır. İnsanlar sosyal bir varlıktır, yalnız başına ya da amaları söz konusu değildir. Dostluk kurmak, belli bir arkadaş çevresine sahip olmak, insanları mutlu eden şeylerin başında gelir. McClelland'a göre ilgi kurmak, bir gruba bağlı olmak, insanın temel ihtiyaçlarından biridir (Gökçe ve Atabey, 2001: 243).

#### **2.4.1.4.3. Güç Gereksinimi**

Adler, güç ihtiyacının bireylerin bütün aktivitelerinin bir amacı olduğundan söz etmiştir. Buna göre insan doğası, bir bireyin sahip olduğu kendi güçlerine hükmederek öğrenimi olduğu bir şeydir ve kişinin doyuma ulaşabilmesi için çevresi üzerinde etkili olma kabiliyetine sahip olması gerekir (Birch ve Veroff, 1996: 76).

Güç kazanma gereksinimi, bireyin çevresini etkileme ve kontrol altına alma arzusu ile ilgilidir. Bu gereksinim genellikle iki şekilde görülür:

- Kişisel güç kazanma
- Sosyal güç kazanma

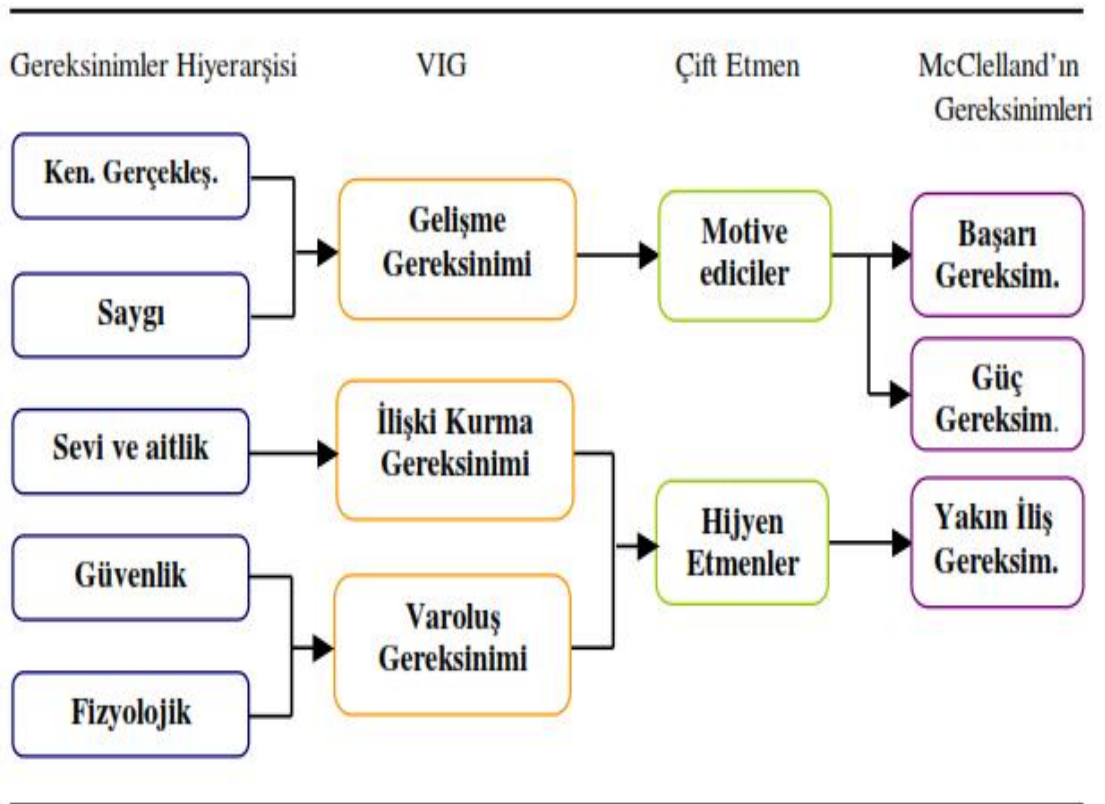
Güç kazanma ihtiyacında olan bireyler (Can, 1999: 180):

- Diğer insanlar üzerinde etkili olmayı isterler.
- Kendilerine bu gücü sağlayacak durumda olan diğer bireyler ile beraber olmaktan hoşlanırlar.
- Diğerleriyle karılmaktan haz alırlar.
- Üstün olmak ve başkalarını denetleyecek araçları koruyabilmek için, bu güdüye sahip bireyler, diğerlerine göre daha fazla risk alırlar.

Ödül, korkutma, yasallık, beceri ve uzmanlık güç kazanma gereksiniminin kaynaklarını oluşturmaktadır. McClelland, bu güdülerin her birinin farklı tip doyma hissi doğuracağını söyler.

### 2.4.1.5. Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması

Kapsam kuramları incelendiğinde motivasyonun anlaşılabilmesi için ihtiyaçların yapısına odaklanmak gerekiyor. Bununla birlikte her teori olayları değişik bir biçimde açıklar ve kuramcılar kendi görüşlerinin doğruluğunu ispatlamaya çalışırlardır. Ancak hiçbirisi insan ihtiyaçlarının kesin bir açıklaması olarak düşünülmemelidir. Çünkü insanların ihtiyaçları çok değişken ve fazla olması yalnız bir kuramın ihtiyaçları açıklaması beklenemez. (Rollinson ve Broadfield, 2002: 211).



ekil 6. Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması ( Hellriegel vd., 2001:145 )

ekil 6'da kapsam kuramları çok iyi ve kısa bir şekilde özetlenmektedir. Bu ekil kapsam kuramlarını bir bütün olarak inceleme imkânı sunmaktadır.

## 2.4.2. Süreç Kuramları

Güdülemenin karmaşık sürecini açıklamada kapsam kuramlarının yetersiz kalmalarıyla süreç kuramları geliştirilmiştir. Süreç kuramları, motivasyon sürecinin işleyişini açıklarlar.

Süreç kuramları, insanların gereksinimlerini karşılayacak davranışları nasıl seçtiğini ve başarılı olup olmadıklarını nasıl keşsettiklerini öğrenmeyi hedefler. İnsan davranışlarını etkileyen kavramları açıklar, ödüllerin çalışanların iş durumlarına etkisine vurgu yapar.

### 2.4.2.1. Vroom ve Beklenti Kuramı (Vroom's Expectancy Theory)

Viktor H. Vroom'un beklenti kuramı, motivasyonun bireylerin görevleri yerine getirme becerileri ve istenen ödülleri alma konusundaki amaçlarına bağlı olduğunu savunmaktadır. Beklenti teorisi, gereksinimlerin ve ödüllerin çeşitlerini belirlemekle değil, bireylerin ödülleri almak için kullandıkları düşünce süreciyle ilgilidir (Barutçugil, 2002: 191).

Victor Vroom tarafından geliştirilen "Beklenti Kuramı", motivasyon modeli olarak oldukça yaygın kabul görmüş kuramlardan biridir. Vroom'a göre motivasyon üç temel faktörden oluşan bir sonuçtur:

- Amacın gerçekleştirilmesi hususundaki arzunun gücü
- Üretkenlik ve amacın gerçekleştirilmesi arasındaki ilişkilerin görülebilmesi
- Kişinin kendi üretkenlik düzeyini etkileyebilmesi için kendi yeteneklerini görebilmesi (Tanrıverdi, 2007: 84).

Her çaba ve iyi performans için ortaya konulan ödüller (sonuçlar), çalışan için bir değer ifade etmiyorsa, motivasyon seviyesi düşük olacaktır. Burada üzerinde



durulması gereken, sonuçların çekiciliğinin çalı anlarda farklılıklar göstermesidir (Barutçugil, 2002: 191).

Beklenti kuramında üç ana kavram ön plana çıkmaktadır (Can, 1999: 182).

Bunlar:

- Valens (Çekicilik)
- Beklenti
- Araçsallık'tır.

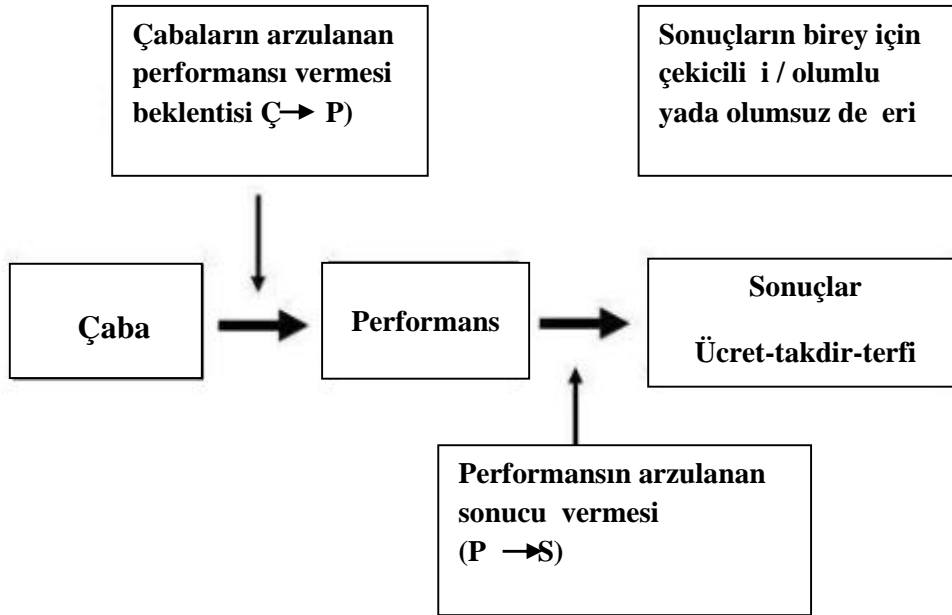
Valens, bireyin belirli bir çaba sarf ederek, elde edeceği ödülü arzulan ölçüsünü belirtir. Ödülü isteme derecesi kişiden kişiye değişebilir. Kişilerin belirli bir ödüle verdikleri değer, ödülün onların gereksinimlerini tatmin etme değerini de gösterir.

Beklenti Vroom'un üzerinde durduğu ikinci kavram beklentidir. Beklenti belirli bir seviyede gayret gösterilerek, belirli bir sonucun elde edileceğine inancına dayanır. Bireyin işin olumlu sonuçlanacağına inancının fazla olması onu daha çok güdüler ve birey daha çok çaba sarf eder.

Araçsallık, bireyin istenen sonuçlara ulaşması, bunun kendisi için sağlayacağı faydaya dair algısı olarak açıklanabilir. Örgütsel amaçlara ulaşıldığı takdirde kişisel amaçlara da ulaşıp ulaşılmadığı konusu önemlidir bu kavramda. Buna göre birey ancak kendisi için yararlı olacak sonuçlara ulaşmak için gayret eder.

Bu kavramlardan birinin veya birkaçının eksik olması durumunda, bireyin güdülenmesine olumsuz tesir edecektir. Vroom'un kuramı, daha çok birey ve örgüt amaçları arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışır. Bu amaçla bireyin gösterdiği performans, onun valens, beklenti ve araçsallığı hakkında yönetime bilgi verecektir.

Bu kuram, bireylerin her birinin değerli gereksinimleri olduğunu savunur. Bunlar, örgüte ve bireyin yaptığı işe göre değerlendirilebilir. Kabiliyetli bir yönetici, teşvik edici ödeme sistemi gibi ihtiyaçların tatmin edilmesini sağlayacak özendiriciler önerecektir ve bunlar hem bireysel hem de örgütsel fayda sağlayacaktır.



**ekil 7. Vroom'un Motivasyon Modeli ( Barutçugil, 2002: 192 )**

ekli incelediğimizde motivasyon için ilk olarak çaba, emek gerekiyor. Sonra çaba ile birlikte gösterilen performans ücret, terfi gibi sonuçlar daurmaktadır.

#### **2.4.2.2. Porter-Lawler ve Geliştirilmiş Beklenti Kuramı**

Porter ve Lawler tarafından Vroom'un Beklenti Kuramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Beklenti Kuramına ek olarak Vroom'un kuramında olmayan bazı tutumsal pek çok deyimleri bir araya getirip aralarındaki ilişkileri açıklamıştır. Porter ve Lawler'in (1968) kuramı, özel kesim yöneticilerinin bu ile ilgili tutumlarının bu ile ilgili davranışlarıyla, bu teki bazı aralarıyla ilişkilerini incelemiştir.

Çaba, bir işi yapmak için bir insanın harcadığı (fiziki-zihinsel) enerji miktarıdır. Vroom'un modelinden farklı yönü ise, çabanın iş başarıımından ayrı bir deyimlen olarak düşünülmü olmasıdır. Yani bir işte her çaba gösteren, çoğunda başarılı olsa da, her zaman başarılı olamayabileceği düşünülmelidir. Başarıımın değerlendirilmesinde başarının nesnel ölçütlerinin yanı sıra, çalışanın kendisinin ve yöneticilerin öznel değerlendirmelerinin de payı olmaktadır. Araştırmacılara göre deyimlen teki güdülenme daha çok çabayla ilgilidir. Çalışma ortamında iş görenin güdülenmesi, iş teki başarıımından ziyade gösterdiği gayretle kendini göstermektedir (Onaran, 1981: 78).

Kişinin iş teki başarısına dönümesinde etkilidir. Bunlardan ilki, bireyin sahip olduğu kabiliyetler ve anlak olarak deyimleyen kişilik özelliklerinin toplam etkisidir. Örneğin, bireyin yeterli eğitim ve öretimden geçmi olması ve kişilik özelliklerinin yapacağı işe uygunluğu da önemli bir noktadır. Yapılan araştırmalara göre satıcıların dışa dönük bir kişiliğe sahip olmaları onları daha başarılı, içe dönük olmaları ise onları daha başarısız yapmaktadır (Özkalp,1982: 150-151).

Kişinin iş başarısının kendisinde doyum oluturması ve sağlayacağı içsel-dışal ödüller ile bu ödülleri diğerlerinininkiyle karşılaştırması neticesinde kendi denklik algısındaki çıkarımlara göre belirlenecektir. İçsel ödüller, bir işi yapıp bitirmek, başarılı bir çalışma yapmak gibi kendi uğraşısı sonucu elde ettiği, özerklik ve kendini gerçekleştirme gibi gereksinimleri yaratan ödüller olarak tanımlanabilir. Dışal ödüller ise ücret artışı, yükselme gibi, daha çok örgüt tarafından verilen ödülleri ifade etmektedir (Onaran, 1981: 79).

Tatmin faktöründen ödül değerine dönen geribildirim daha çok Maslow'un kuramıyla ilgilidir. Buradaki varsayım, alt düzeydeki gereksinimler doyuma ulaştıkça bu gereksinimlerle ilgili ödüllerin değerlerinin azalacağı, üst düzeydeki ihtiyaçların ise doyuma ulaştıkça bunlarla ilgili ödüllerin çekiciliğinin artacağı varsayımdır (Onaran, 1981: 81).

Sonuç olarak ki i, elde etti i ödüllerin algılanan ödül adaletini kar ılaması durumunda bir doyuma ula acak, kar ılamaması durumunda ise doyumсуzluk içine girecek ve bu durum ödülün (amacın) de erini etkilemesi nedeniyle sonraki çabasını azaltmasına ya da bırakmasına neden olabilecektir.

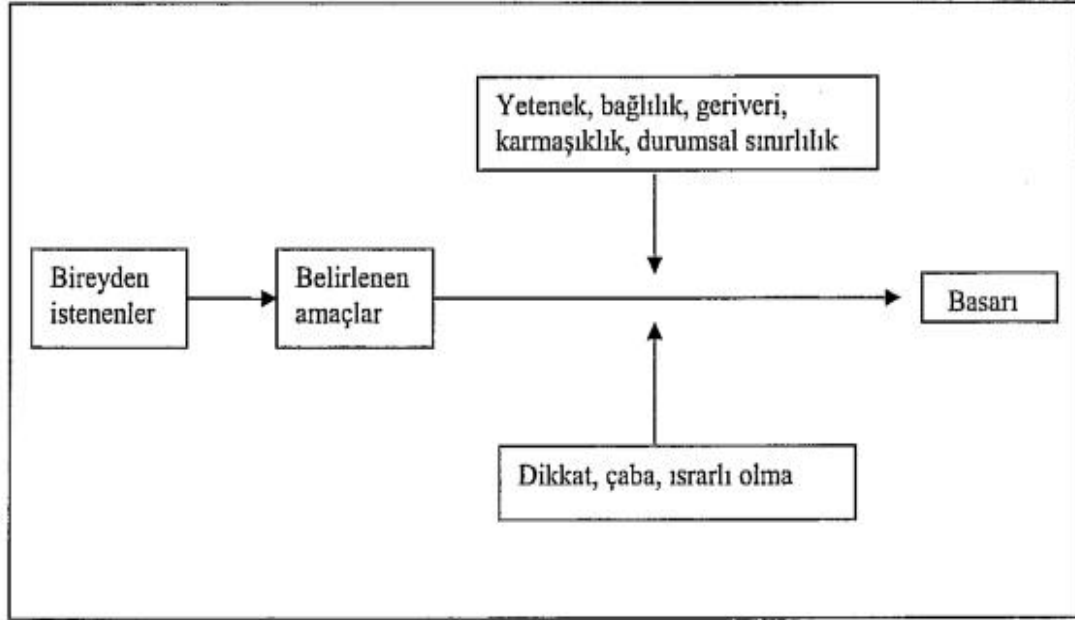
#### 2.4.2.3. Edvin Locke'un Bireysel Amaç Belirleme Kuramı (Goal Setting Theory)

Edvin Locke'un teorisinde iki temel önerme mevcuttur. İki, ki inin kendisi için belirledi i amaçlar büyük ölçüde onun davranı nı yönlendirir. Bireyin hedefleri i ba arımını etkileyen önemli bir güdüsel etkindir. Bunun haricinde, dı arıdan, örgüt tarafından verilen ödüller ve özendiriciler, i görenlerin amaçlarını etkileyerek i ba arımı üstünde etkili olurlar (Onaran, 1981: 138).

Kurama göre bireyin amaçlarının bazı temel özellikleri vardır. Bunlar (Onaran, 1981: 143-155);

- **Amaçların Belirginli i:** Birçok uygulama neticesinde, amaçlar ne kadar belirgin olursa i ba arımının da o oranda artı ı gözlemlenmiştir.
- **Amaçların Zorlu lu (Güçlü ü):** Deneylerde, kendileri için ula ılması güç amaçlar belirleyen deneklerin daha iyi sonuçlara ula tı ı görülmü tür.
- **Amaçların Kabulü:** Amaçların i ba arımına tesir etmesi için bu amaçların birey tarafından kabul edilmesi gerekmektedir.
- **Amaçların Saptanmasına Katılma:** Kurama göre, birey amaçların belirlenmesinde rol aldıklarında i ba arımları daha yüksek olacaktır.
- **Amaçlara İlişkin Bilgi Verilmesi (Geri Bildirim):** İ ba arımını artırmak için bireye amaçlara İlişkin bilgi verilmelidir. Çünkü i ba arımına İlişkin bilgiler alan bir i gören bu aldı ı bilgilere dayanarak kendisi için yeni amaçlar belirleyecektir. Bir önceki amacına ula tı nı ö renen birey daha rahat davranacaktır veya amacına ulaşmak için yeterince gayret

göstermedi i kendisine bildirilen birey daha fazla çaba göstermeye yönelebilir.



**ekil 8. Edvin Locke'un Motivasyon Modeli ( Yüksel, 1997: 140 )**

ekil 8'i inceledi imizde bireyden istenenler ve belirlenen amaçlar bireyin yetene ine, dikkatine ve çabasının yeterli oldu u durumlarda sonuç ba arılı olur. Bireyin dikkati, çabası, ısrarı ve yetene inin yetersiz oldu u durumlarda amaç ve beklentiler gerçekleştirilememektedir.

Amaç Belirleme Kuramı, bireylerin bilinçli amaç seçti i ve bu amaçların belirgin bir ekilde meydana geldi i varsayımına dayanır. Ancak insanlar her zaman amaca yönelik hareket etmedikleri gibi bazen de fazla dü ünmeden, bilinçsizce amaç seçer ve bu amaç için harekete geçerler. Yine bireysel farklılıklar nedeniyle her bireyin seçti i amaçlar kendi yargı ve duygularına göre de de i iklik gösterecektir. Bu nedenle, ki isel amaçları tek tek belirlemek oldukça güçtür. Ancak, bu kuramın sa ladı ı bilgiler, bireyleri de erlendirme, bireysel ve örgütsel

amaçları ba da tırma konusunda yöneticilere yol gösterici olabilir (Eren, 2001: 522).

#### 2.4.2.4. Adams'ın Ödül Adaleti ve Denklik (E itlik) Kuramı

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen e itlik kuramı, sosyal süreçlerde ve alı veri ili kilerinde insanların, do ruluk, haklılık ve adalet kavramlarını nasıl istediklerini açıklayan bir güdülenme modelidir. nsanları inançları ile davranı ları arasındaki tutarlılı ı devam ettirmenin, motivasyonu artırdı ını dü ünür. Algılanan tutarsızlıklar, bili sel uyumsuzluk ve psikolojik rahatsızlıklar olu turur ve düzeltici fiile yöneltir (Barutçugil, 2002: 192).

Adams'a göre insanın motivasyonu, çalı tı ı ortamla ilgili olarak algıladı ı denklik (e itlik) veya e itsizli e ba lıdır. nsan kendi çabasının sonucu ile ba kalarının çabalarının sonuçlarını kar ıla tırır. Bu kar ıla tırma ço unlukla bir oran olu turarak yapılır.

Birey kendi oranını kendisi ile aynı düzeyde saydı ı bireylerin oranlarıyla kar ıla tırır. Algıladı ı her e itsiz durumun neticesinde e itsizli i giderecek davranı ı sergiler. Burada üzerinde durulması gereken; e itsizlik konusunda, oranlar arasında gerçekten bir fark olup olmadığı de il, kar ıla tırmayı yapan bireyin algılayı eklidir. E itsizli i giderecek davranı lar ise; çabanın de i tirilmesi (etkinlik), sonucun de i tirilmesi (ödül), gayret ve sonuç tanımlarının de i tirilmesi, devamsızlık, istifa, ba kalarının çalı malarını engelleme, kar ıla tırma kriterlerini de i tirme... olarak sayılabilir. Bu teoriyi kullanmak isteyen yöneticiler u noktalara dikkat etmelidirler: (1) Aynı oranda çalı an bireyler emeklerinin kar ılı ında aynı oranda ödüllendirilmelidir. (2) E itlik ya da e itsizlik durumları personelin di er i letmeler veya kendi i letmesi içerisinde yaptı ı kar ıla tırmaların sonucudur. (3) E itsizli e verilen tepkiler ki iden ki iye de i iklik gösterebilir.



**ekil 9. Adams'ın Ödül Adaleti ve Denklik Kuramı ( Koçel, 2005: 524)**

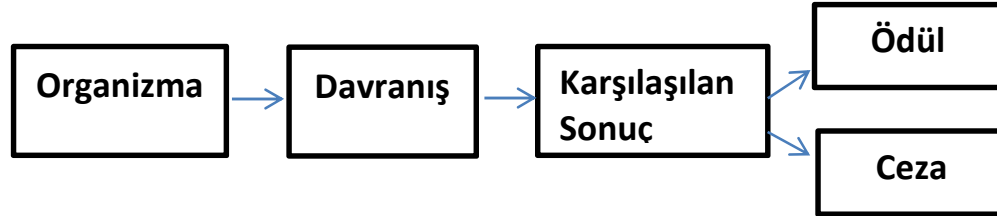
ekil 9'daki iki durum e itsizli i ifade ediyor. Bu e itsizlik durumları ki inin algılarına göre de i iklik gösterebilir.

#### **2.4.2.5. Pavlov ve Skinner'ın artlandırma ve Peki tirme Kuramları**

artlandırma ve peki tirme kuramları, davranı n kaynakları ya da davranı ı ortaya çıkaran sebepler üzerinde durmuyor. Bu kuramlar davranı n sonuçları ve ki iye kazandırdı ı de erler önem verir. Teoride ana fikir davranı , sonuçlarının bir fonksiyonudur. nsanlar çevrelerince benimsenen ve ödüllendirilen davranı ları yinelemekte, çevre tarafından uygun görülmeyen davranı ları ise tekrarlama e ilimindedir (Yüksel, 1997).

Ana fikri; davranı ların kar ıla tıkları sonuçlar tarafından artlandırıldı ı varsayımdır. Birey herhangi bir sebeple (amaçları, gereksinimleri, ...) davranı gösterir. Önemli olan ise davranı n kar ıla aca ı sonuçtur. Birey sonuca göre

hareket edecektir. Tepkiler olumlu ise davranı ı tekrarlayacak, tepkiler olumsuz ise davranı ı tekrarlamayacaktır. Bireyin çevrenin tepkilerini yorumlayarak davranı larını ekillendirmesi, Thorndike'in "Etki Kanunu" ile açıklanır.



**ekil 10. Skinner'in Sonuçsal Zorlanma Kuramı ( Gökçe ve Atabey, 2001: 245 )**

Organizma peki tireçlerin etkisiyle harekete (davranı ) geçer. Davranı ının sonunda ödül veya ceza durumuyla kar ıla ır.

### 2.5. E itimde Motivasyon

E itimin toplumsal, kültürel ve ekonomik bazı i levleri vardır. Bu i levler okullar aracılı ı ile gerçekleştirilmeye çalışılır. Okul yöneticileri bu amaçlara tek ba larına ulaşamazlar. Bu amaçları yerine getirmek için bir plan dâhilinde bazı görevleri ö retmenler ile paylaşmak durumundadırlar. Bu işe i birli ini zorunlu kılmaktadır ve bu i birli inin sa lanması için motivasyon gereklidir. Ba aran'a (1991) göre i görenin örgütün amaçlarını gerçekle tirmek için çaba gösterme e ilimi olmadan yöneticinin e güdüleme çabaları da bo a gider. Çünkü örgüt için i e hazır olmayan, bu tutumu ta ımayan birini çalıştırmak çok güçtür. Motivasyonun sa lanmadı ı bir okulda da, i ler en ba ta biraz yürüse dahi bir süre sonra aksaklıklar çıkacak ve hedeflere ulaşamayacaktır (Özgan ve Aslan, 2008: 3).



Öğretmenlerin motivasyonu öğrencileri dersle motive etmede oldukça önemlidir. Eğitim amaçları doğrultusunda öğrencilerin başarılarını artırmak için onları sınıfta güdüleyecek motive olmuş öğretmenlere ihtiyaç vardır.

Öğretmenlerin, eğitimin amaçlarını benimseyerek istekle çalışmalarını sürdürmek, eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmesi bakımından oldukça önemlidir. Eğitim sisteminin iyileşmesi, mesleğini severek yapan, yaptığı işten zevk alan, kendini geliştirmeye çalışan öğretmenlerle olanaklıdır. Bu nedenle öğretmenleri en azından psiko-sosyal, örgütsel, yönetsel yollarla motive etmek üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Psiko-sosyal güdüleme yöntemleri arasında teşekkür ve takdir etme, destek verme, iş görenler arasında iyi ilişkilerin oluşması için sosyal etkinlikler düzenleme, özel yasama saygı gösterme vb. sayılabilir. Öğretmeni karara katma, izin vermede kolaylık sağlama, mesleki ve kendilerini geliştirmelerine olanak sağlamak, değerlendirme ve görevlendirmelerde adil davranmak, kendileri ile ilgili konularda onlara danışmak vb. konularda örgütsel ve yönetsel güdüleme yollarına örnek gösterilebilir (Pehlivan, 2000: 64).

Yapılan araştırmalar sonucunda, okulda öğretmenin verimliliğini artıran en önemli faktörün okul yöneticisi olduğu görülmüştür. Okul yöneticisinin demokratik tutum ve davranışları öğretmenlerin motivasyonlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu da okulun amacını gerçekleştirme ve öğrenci başarısını artırmak açısından oldukça önemlidir (Özan vd., 2010: 4).

Okul, yöneticileri öğretmenlerin görevlerini beklenen düzeyde yapmalarını isterler. Öğretmenler de görevlerini yapmaları karşılığında çeşitli ihtiyaçlarının karşılanmasını beklerler. Öğretmenin, görevini yaptığı anda elde edeceği sonuç beklentilerine uyuyor ve ihtiyaçlarını karşılıyorsa görevi ona çekici gelir ve görevini yerine getirmek için gereken çabayı gösterir. İnsanların bir örgütte bulunmasının nedeni örgütün amaçları değil kendi ihtiyaçlarını karşılamaktır. İnsanlar bu ihtiyaçlarını karşıladıkları sürece görevlerini yapacak ve örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine de katkıda bulunacaklardır. Okul yöneticileri

hedeflerini ancak öğretmenlerin desteğiyle gerçekleştirebilirler. Öğretmenler ve yöneticiler hedefler konusunda ortak noktada buluştukları takdirde sistem daha etkin işleyecektir. Aksi durumda, sistemin bozulması hedeflere ulaşma kaçınılmaz olacaktır. Hedeflerde uzlaşma olsa da bazen bu hedeflerin başarı derecesi ve hedeflere ulaşma süresi öğretmenin sınıfındaki güdülenmesinden de etkilenecektir (Williams,1978: 89).

Okullarda öğretmenler ile okul yöneticileri arasında hiyerarşik bir yapı vardır. Okul yöneticileri öğretmenlere yetkileri dahilinde çeşitli görevler vermektedir. Öğretmenler verilen bu görevleri yerine getirmek durumundadır. Ancak öğretmenlerin verilen görevleri daha istekli ve nitelikli yapmalarını sağlamak için yöneticilerin öğretmenleri motive etmeleri gerekir. Yeterli derecede sorumluluk almayan ve motive olmayan öğretmenlerle amaçlara ulaşmak çok zordur. Bu hiyerarşik yapı içerisinde yöneticilerin öğretmenlerle iyi bir iletişim kurması, öğretmenlerin motivasyonu için çok önemlidir.

Eğitim-öğretim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin rolü büyüktür. Öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerini daha iyi yapması için yeterince motive edilmesi gerekir. Okul yöneticilerinin öğretmenleri eğitmeye motive etmesinin pek çok yolu vardır. Öğretmenleri gösterdikleri başarılar için tebrik edebilir, öğretmenler günü, doğum günü gibi özel günlerde onlara kutlama mesajı gönderebilir, toplantılarda, başarıyla öğretmenleri güzel sözler söyleyerek onları onurlandırabilir. Öğretmenlerin aileleri ile katılabilecekleri gezi ve piknikler organize edebilir. En önemlisi de öğretmenlerle iyi bir iletişim kurmak gerekir. Onları alınacak kararlara katmak da öğretmenleri okulun amaçları doğrultusunda güdüleyebilir. Yani öğretmenlere değerli olduklarını hissettirmek gerekir.

## **2.6. Eğitimde Motivasyon Konusunda Yapılan Araştırmalar**

Türkiye’de motivasyonla ilgili birçok çalışma, araştırma yapılmaktadır. Ancak bunların büyük bir kısmı eğitimiyle ilgili değil, iş motivasyonu, çalışan

motivasyonu ile ilgilidir. E itimde motivasyonla ilgili çalı malar ise son be yılda artı göstermeye ba lamı tır. Günümüzde de bu sayı giderek artmaktadır. Motive etme, güdüleme gibi kavramların öneminin fark edilmesiyle bu alandaki çalı maların da artması beklenmektedir.

### 2.6.1. Yurtiçinde Yapılan Ara tırmalar

Ahın (1999), “ İlkö retim Okullarında Görevli Ö retmenlerin Doyum Düzeyleri” adlı ara tırmasında zmir ilinde 1997-1998 e itim-ö retim yılında ilkö retim okullarında görev yapan 658 ö retmen üzerinde yaptı ı uygulamada ö retmenlerin i doyum düzeylerini saptamaya çalı mı tır. Ara tırma sonucunda tespit edilen bulgular a a ıda sıralanmı tır.

- Deneklerin genel i doyum düzeyleri “kısmen” doyumlu bulunmu ; i in kendisi ve yönetim boyutunda “kısmen” doyumlu, ücret ve veli ö renci ilgisizli i boyutunda “doyumsuz”, bireyler arası ili kiler ve ba arı-saygınlık-tanınma boyutunda “doyumlu” olarak saptanmı tır.
- Deneklerin mezun oldukları okul, kıdem, cinsiyet ve medeni durumlarına göre i doyum seviyeleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmu tur.
- Deneklerin buldukları okuldaki toplam çalı ma süresi ve deneklerin ya larına göre i doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamı tır.

Atay (2000), “Genel Lise ve Meslek Lisesi Müdürlerinin Güdülenmeleri” konusunda 29 genel ve 27 meslek lisesi müdürünün katılımıyla yaptı ı ara tırmasının neticesinde, genel lise müdürlerinin ba ımsızlık ve saygınlık, meslek lisesi müdürlerinin ise saygınlık ve öz-gerçekle tirme ihtiyaçlarının önem derecesi açısından üst sıralarda yer aldı nı ortaya koymu tur.

Koçak (2002), “ İlkö retim Okullarında Ö retmen Motivasyonu” konulu Keçiören ilçesinde 81 ilkö retim okulu müdürü ve bu okullarda görev yapan 3701 ö retmen üzerinde çalı masını gerçekle tirmi tir. Ara tırma neticesinde;

ö retmeni motive edici faktörlerin i güvenli i, takdir edilme, kendini geli tirme gibi konuların önemli görüldü ü; yöneticilere göre ise ö retmenleri motive eden unsurların en önemlilerinin sırasıyla takdir edilme, kendini geli tirme ve çalı ma artları oldu u sonucuna varılmı tır.

Eryılmaz (2002), “Özel ve Devlet Okullarındaki Ö retmenlerin Beklentilerinin Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri” adlı ara tırmasının örneklemini 296 ö retmen olu turmaktadır. Bu ara tırma neticesinde; özel okullarda çalı an ö retmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranı larının ö retmenlerin i lerinde doyuma ula malarında ve işlerine motive olmalarında olumlu yönde etkisinin oldu u, devlet okullarında çalı an ö retmenlerin ise bu görü e daha az katılım gösterdiklerini görülmü tür. Özel okullarda çalı an ö retmenler devlet okullarında çalı an ö retmenlere göre, okullarının çevredeki itibarı ve okulun çalı ma ortamı ile ilgili daha olumlu dü ünmü lerdir.

Öztürk (2006), “İkö retim Ö retmenlerinin Motivasyonunu Artıran ve dame Ettiren Faktörler (Ka ıtthane-Levent Uygulaması)” çalı masıyla, motivasyonu etkileyen faktörleri incelemi tir.. Ara tırmanın örneklemini stanbul’daki 3 ilkö retim okulunda çalı an 90 ilkö retim ö retmeni olu turmaktadır. Ö retmenlerin motivasyonu üzerinde, çalı ma ortamı, sosyal imkanlar, terfi, ödül ve ceza uygulamaları, verilen görevler, e itim seviyesi ve ö retmen e itimi faktörlerinin etkili oldu u belirlenmi tir.

afak (2006), “Resmi İkö retim Okullarından Görev Yapan Ö retmenlerin Motivasyon Ve Tatminini Etkileyen Faktörler” adlı çalı masını stanbul ilinde 5 okulda görev yapan 150 ö retmen katılımıyla uygulamı tır. Ekonomik Faktörler, Psiko-Sosyal Faktörler, Örgütsel ve Yönetmel Faktörler olmak üzere üç ba lık altında ö retmenlerin motivasyon ve i tatminleri incelenen çalı manın neticesinde ö retmenlerin i tatmin düzeylerinin dü ük oldu u görülmü , bu faktörlerin ö retmenleri motive ve tatmin etme düzeylerinin aynı olmadı ı tespit edilmi tir.

Tanrıverdi (2007), “Katılımcı Okul Kültürünün Yabancı Dil Öğretmenlerinin Motivasyonu ile İlişkinde Yönelik Örnek Bir Çalışma” isimli araştırmasında 2006–2007 eğitim öğretim yılında TED İstanbul Koleji Vakfı Özel Eğitim Kurumları ve İstanbul Amerikan Robert Lisesi’nde görev yapan 80 yabancı dil öğretmenin örnekleme alınmıştır. Bu çalışmada, öğretmenlerin motivasyon düzeyi, motivasyon düzeyini artıran ve motivasyon düzeyinin düşmesine yol açan etmenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın yapıldığı her iki okulda da işbirlikçi okul kültürünün okul yöneticileri tarafından yeterince algılanmadığı veya benimsenmediği; fakat az da olsa var olduğu ortaya çıkmıştır, öğretmenler tarafından okul kültürü alt boyutlarının gerçekleştirilme dereceleri belirlenmiştir. Araştırmada örgüt kültürü alt boyutları ile işbirlikçi motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine aynı çalışmanın bulgularını incelediğimizde, katılımcı okul kültürü ve öğretmenlerin işbirlikçi motivasyonu arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Katılımcı okul kültürünün alt ölçekleri arasında, motivasyon ile en güçlü ilişki içinde olan okul kültürü alt boyutu “Öğretmen Birliği” olarak ortaya çıkmıştır. Ardından sırasıyla; “Katılımcı Liderlik”, “Amaç Birliği”, “Mesleki Yardımlaşma”, “Öğrenme Ortaklığı” ve “Mesleki Gelişim” alt boyutları gelmiştir.

Özgan ve Aslan (2008), tarafından yapılan “İkinci Öğretim Okul Müdürlerinin Sözlü İletişim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi” adlı araştırmanın amacı okul müdürlerinin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonuna olan etkisini ortaya koymaktır. Elde edilen bulgular sonucunda, yöneticilerin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonunu etkilediği, öğretmen ve yönetici görüşleri arasında farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yazıcı (2009) çalışmasında öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve öğretmenlerin temel tutumları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Makalede öğretmenlik mesleğinin, meslek seçimi, kariyer gelişimi ve bazı psikolojik sosyalleşme süreçleriyle ilişkili olduğu; yetenekler, ilgiler, değerler, benlik kavramı ve kişilik bu süreçlere örnek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin motivasyonları, değer ve inançlarıyla da ilişkili olduğu, mantıksız ve işlevsel olmayan inançlar

ö retmen tutumlarını etkilemektedir savunulmu tur. Bu tür inançlar uyumu zorla tırmakta ve bazı psikolojik sorunların ortaya çıkmasına yol açtı ı vurgulanmı tır.

Yılmaz (2009), Konya ili merkez ilçelerinde (Karatay, Meram, Selçuklu) bulunan resmi ilkö retim okullarında görev yapan ö retmenlerin okul kültürü algısının ö retmenlerin i motivasyonu üzerindeki etkisini ara tırmı tır. Ara tırmanın örneklemini 2008–2009 e itim-ö retim yılında Konya ili merkez ilçelerinde bulunan resmi ilkö retim okullarında görev yapan 363 ö retmen olu turmaktadır. Ara tırmanın bulguları unlardır: Kaynak grubun i motivasyonu düzeyi yüksektir. Kaynak grubun i motivasyonu düzeyi cinsiyet, ya , e itim durumu, mesleki kıdem ve okuldaki görev süresi de i kenlerine göre farklıla mamaktadır. Kaynak grubun okul kültürü algısı yüksektir. Kaynak grubun okul kültürü algısı, okul kültürü ölçe inin alt boyutlarına göre de erlendirildi inde ise tüm alt boyutlarda yüksektir. Kaynak grubun okul kültürü algısı yas ve okuldaki görev süresi de i kenlerine göre farklıla mamaktadır. Kaynak grubun okul kültürü algısı cinsiyet de i kenine göre i birlikçi liderlik alt boyutunda, e itim durumu de i kenine göre ö renme ortaklı ı alt boyutunda, mesleki kıdem de i kenine göre mesleki yardımla ma alt boyutunda farklıla maktadır. Okul kültürünün ö retmenlerin i motivasyonu üzerinde anlamlı bir yordayıcı oldu u belirlenmi tir.

Bekta (2010), “ İlkö retim Okulları Yöneticilerinin Sosyal İleti im Becerileri ile Sınıf Ö retmenlerinin Motivasyonu Arasındaki İli ki” adlı ara tırmasında, ilkö retim okullarında çalı an okul yöneticilerinin sosyal ileti im becerileri ile sınıf ö retmenlerinin motivasyonu arasındaki ili kileri incelenmi tir. Ara tırma tarama modelinin kullanıldı ı betimsel bir çalı madır. Ara tırmanın örneklemini, Trabzon ili merkez ve ilçelerindeki ilkö retim okullarından basit tesadüfi örnekleme tekni i ile seçilen 200 ö retmen ve 78 okul yöneticisi olmak üzere toplam 278 katılımcıdan olu maktadır. Ara tırmanın sonucunda, ilkö retim okulu yöneticilerinin sosyal ileti im becerileri ile ilkö retim ö retmenlerinin motivasyonlarının orta düzeyde, olumlu yönde ve anlamlı ili kinin oldu u belirlenmi tir.

Tecer (2010), “İlkö retim Müfetti lerince Yapılan Okul Denetimlerinin Ö retmenlerin içsel Motivasyon ve Tatmini Düzeylerine Etkisi” adlı ara tırma ile ilkö retim müfetti lerince yapılan okul denetimlerinin, ö retmenlerin içsel motivasyon ve i tatmini düzeylerine etkisinin bulunması amaçlanmı tır. Ara tırma kontrol gruplu deneysel bir desenle ele alınmı tır. Ara tırmada çalı ma grubunu 2010-2011 e itim ve ö retim yılında Kır ehir il merkezinden seçilen be ilkö retim okulu olu turmu tur. Müfetti lerce henüz denetlenmemi 34 ö retmen kontrol grubunu, müfetti lerce denetlenen 27 ö retmen deney grubunu olu turmu tur. Çalı mada veri toplamak amacıyla Weiss, Davis ve England (1967) tarafından geli tirilen Minnesota i tatmini ölçe i ve Mottaz (1985)’ın içsel motivasyon ölçe i kullanılmı tır. Ara tırma sonucunda müfetti lerce yapılan denetimlerin, ö retmenlerin içsel motivasyon ve i tatmini düzeylerine herhangi bir olumlu katkısının bulunmadı ı ortaya çıkmı tır.

Büyükses (2010), çalı masını Isparta ilinde 208 ilkö retim ö retmeninin katılımıyla gerçekle tirmi tir. Çalı masında açık uçlu sorulara yer vererek kurumsal kapasitelerin, e lerin i ortamına uzaklı ının, yer de i tirme sorunlarının, sosyal hakların, mesleki dayanı manın, i tatmini ve gelir durumunun, performans önerileri ve ders yo unlu unun, yönetici ve bakanlık ödüllendirmelerinin, toplumda ö retmen statüsü algılamasının, ikili ö retimin, veli-ö retmen ileti iminin performans ve motivasyon üzerindeki etkileri incelenmi tir. Ö retmenlerin sosyal ko ullar ve olguların de i kenli ine göre i motivasyonu ve tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulundu unu tespit etmi tir.

Canpolat (2011), “Ö retmen Kariyer Basamakları Uygulaması ile Ö retmen Motivasyonu ve Örgütsel Ba lılık Arasındaki li kiler” adlı çalı masının evrenini Elazı merkez ve ilçelerinde yer alan 17 ilkö retim okulunda görev yapan toplam 427 ö retmen olu turmaktadır. Kariyer Planlaması Ölçe i, Motivasyon Ölçe i ve Örgütsel Ba lılık Ölçekleri kullanılan çalı manın sonuçlarına göre; uzman ö retmenlerin içsel motivasyonları, normal ö retmen statüsünde olan ö retmenlerden daha yüksektir. Uzman ö retmen statüsünde olan ö retmenlerin

normal statüde olan öğretmenlere göre duygusal bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen boyutu ile; içsel motivasyon, dışsal motivasyon, normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında ise pozitif bir ilişki mevcuttur. Öğretmenler açısından kariyer planlaması ile dışsal motivasyon arasındaki ilişki diğer öğretmenlere göre daha yüksektir.

Yorgancı (2011), “Öğretmenlerin, Öğretmen Adaylarının ve Öğrencilerin Motivasyonu Algılama Farklılıkları” adlı nitel çalışmada, yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; öğrenme ve öğretme ortamında motivasyonun önemli bir yere sahip olduğu görülmüştür. Öğretmen ile öğrencinin iletişimliliği olması, öğrencilerin içsel şekilde motive olmalarında etkili olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin derslerini yapılandırılmış etkinliklerle ve çeşitli stratejilerle uygulamaları öğrenciyi daha kolay motive ettiğini tespit edilmiştir. Motive olmayan öğrencilerle ise sorunların çözümünde öğretmenlerin sınıf yönetimi konusunda süreç odaklı davranışları gerektiği görülmüştür.

Ebcim (2012), “Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri ile Örgüt Sağlığı Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile örgüt sağlığı algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışılmıştır. Tarama modeli kullanılan araştırmanın evrenini İstanbul ili Ataşehir ilçesinde yer alan 36 resmi ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 1637 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise 206 resmi ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile örgüt sağlığı algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak öğretmenlerin motivasyon ve örgüt sağlığı algıları ile cinsiyet, öğrenim durumu, branş, görev yılı ve bulunduğu okulda çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.



Acar (2012), “İlköğretim Öğrencilerinin Beden Eğitimi ve Ders Dışı Etkinliklere Katılım Motivasyonlarının İncelenmesi” adlı çalışmanın amacı, beden eğitimi ve ders dışı etkinliklere ilköğretim öğrencilerinin katılım motivasyonlarının aynı zamanda öğrencilerin etkinliklere katılım motivasyonlarında yaş ve cinsiyet gibi faktörlerin incelenmesidir. Bu araştırma 2011-2012 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya, Ankara Gölbaşı Atatürk İlköğretim Okulunda öğrenim gören 5,6,7 ve 8. sınıflardan toplam 513 öğrenci gönüllü katılmışlardır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Spora Katılım Motivasyonu Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda etkinliklere katılan farklı yaş gruplarındaki öğrencilerin katılım motivasyonlarında yaşlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna karşılık kız ve erkek öğrenciler arasında “eğilim”, “barınma/statü” ve “hareket/aktif olma” alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra, araştırmaya katılan kız ve erkek öğrencilerin etkinliklere katılımlarında en önemli gördükleri faktörün beceri olduğu bulunmuştur.

Tercan (2012), “Akıllı Tahta Kullanımının Öğrencilerin Fen ve Teknoloji Dersi Barınma, Tutum ve Motivasyonuna Etkisi” adlı araştırmanın amacı akıllı tahta kullanımının öğrencilerin fen ve teknoloji dersi barınma, motivasyon ve tutumları üzerindeki etkisini bulmak ve öğrencilerin akıllı tahta kullanımına yönelik görüşlerini belirlemektir. Çalışmada nicel ve nitel yöntemin birlikte kullanıldığı karma yöntem kullanılmıştır. Araştırma 2011-2012 eğitim öğretim yılı, Konya Selçuklu Akşemseddin İlköğretim Okulunda 7.sınıfta öğrenim gören öğrencilerle yürütülmüştür. Araştırmada 33 öğrencinin yer aldığı kontrol grubunda ders içerikleri projeksiyon kullanılarak sunulmuş; 32 öğrencinin yer aldığı deney grubunda ise aynı ders içerikleri akıllı tahta kullanılarak konu anlatılmıştır. Araştırma sonucunda, akıllı tahta kullanılarak yapılan eğitimin, Fen ve Teknoloji dersi Kuvvet ve Hareket alt öğrenme alanında öğrencilerin barınma düzeylerini arttırdığı görülmüştür. Ayrıca Fen ve Teknoloji ders öğretmenine ve öğrencilere göre akıllı tahta öğrenciyi aktif yapma, kalıcı ve etkili öğrenmeyi sağlama, zamanı

etkili kullandırma gibi ö renci açısından avantaj sağlamaktadır. Ö retmenler açısından ise ö retimi kolaylaştırma ve verimli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Özdoğru (2012), “İlköğretim Okulu Ö retmenlerinin Kararlara Katılma Durumları ve İstekleri ile Motivasyonları Arasındaki İlişki” adlı araştırmamızın amacı ilköğretim okullarında çalışan ö retmenlerin okul içerisinde alınmakta olan kararlara katılma durumlarını ve isteklerini belirleyerek motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışmamızın evrenini 2010–2011 Eğitim-Öğretim yılında, Eskişehir ili Odunpazarı ilçesinde resmi ilköğretim okullarında çalışmakta olan 2043 öğretmen oluşturmuştur. Veriler 2043 öğretmen üzerinden “basit tesadüfi örnekleme yöntemi” ile belirlenen 353 öğretmen üzerinden alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Köklü (2010) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Kararlara Katılma Durumu, Katılma İsteği Anketi”, motivasyon düzeylerini belirlemek için Yıldırım (2006) tarafından geliştirilen “Motivasyon Ölçeği” ve kişisel bilgilerini belirlemek için araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmada ilişki kuralma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlarımız şunlardır: İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler, okulda alınmakta olan karar konularına “Biraz” katılmakta iken “Çok” katılmak istemektedirler. Öğretmenler, okullarda alınmakta olan öğretimsel karar konularına “Biraz” katılmakta iken yönetimsel karar konularına “Çok az” katılmaktadırlar. Öğretmenlerin kişisel motivasyonları “Oldukça” düzeyindedir. Öğretmenlerin kararlara katılma düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasında doğrusal, pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır.

Karamüftüoğlu (2012), “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Öğrencilerine Verilen Fen Eğitiminin Tutum, Öz Yeterlilik ve Motivasyon Üzerine Etkisi” adlı araştırmamızda Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) bünyesinde bulunan öğrencilere verilecek fen eğitiminin bu derse yönelik tutumuna, öz yeterliliğine ve motivasyonuna etkisi incelenmiştir. Bu amaçla, öğrencilerin tutumunu, öz yeterliliğini ve motivasyonunu ölçmeye yönelik yazılı mülakat soruları geliştirilmiştir. İlköğretim ikinci kademe öğrencilerine bu

mülakat soruları, ön mülakat ve son mülakat şeklinde uygulanmıştır. Ön mülakat ve son mülakat arasında ise çocuklara 20 hafta fen ve matematiği verilmiştir. Verilen eğitim kapsamında SHÇEK bünyesinde barınan 6. 7. ve 8. sınıf öğrencilerine açık balık kavanozu, kelime bilişimlendirme, kavram karikatürleri, bilim çocuk oyun kartları, balık kılıcı, afiş hazırlama, şiir-kompozisyon yazdırma, beyin fırtınası gibi etkinlikler ve uygulamaları yapılmıştır. Araştırmada bütüncül çoklu durum deseni kullanılmış ve mülakat soruları açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan mülakat formu 11 maddeden oluşmaktadır. Mülakatlar sonucunda öğrencilere verilen fen ve matematiğinin tutum, öz yeterlik ve motivasyon üzerine olumlu etki bıraktığı görülmüştür. Bu çalışmanın sonuçları ışığında araştırmacı ve fen ve matematikçilerine, fen ve matematiğine yönelik tutum, öz yeterlik ve motivasyonun artırılması için daha küçük yaşlardan itibaren fen ve matematiğe başlanması; öğrencilerin sınıftaki etkinliklere katılmaya teşvik edilmesi; fen dersleri kapsamında sadece teorik ve deney değil daha eğlenceli etkinlikler ve oyunlara yer verilmesi; ayrıca dersler planlanırken, öğrenci görüşleri göz önünde bulundurularak eğlenceli hale dönüştürülmesi önerilmektedir.

### 2.6.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Kimball (1973), ödüllerin etkililiği ve öğretmenler için özendirici araçların neler olabileceğini saptamak için yaptığı araştırmada konuya daha çok Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı çerçevesinde yaklaşmıştır. Araştırma, ABD'nin New Hampshire eyaletinde yüksek başarıları altı ve düşük başarıları altı okul olmak üzere toplam 12 okulda yapılmıştır. Bu araştırmadan sonuçlarına göre; özellikle başarı duygusunu özendirici ve kendine güveni artırıcı durumların yararlı olduğu, öğretmenler tarafından beklenen ödül sisteminin sorumluluğa dayalı olduğu, olumsuz ödüllerin özendirmede çok az etkili olduğu saptanmıştır.

Thomas (1980) "Gelişim Performansı: Güdülemenin Temelleri" adlı araştırmasında öğretmenlerin performansının artmasının tamamen onların

güdülenmesiyle ilgili olduğu üzerinde durmuş ve neticenin olumlu olmasında güdülemenin yöneticiler tarafından yapılmasının çok etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu nedenle yönetici, bireyleri tanımalı ve bireyleri nasıl güdüleyebileceğine ilişkin fikirler üretmelidir.

Keller (1983), motivasyonu; dikkat, ilgi, güven ve doyum olarak dört ana kategoride incelemiştir ve bu kategorilerin İngilizce karakterlerinden oluşan ARCS modelini literatüre kazandırmıştır. Keller, ARCS modelinden hareketle geliştirilen bir öğretim tasarımının, öğrencilerin motivasyon düzeylerini ve dolayısıyla başarılarını artıracakını ifade etmektedir. Ayrıca ARCS modeline uygun olarak geliştirdiği CIS (Course Interest Survey) adlı ölçek, çevrimiçi ve yüz yüze öğretim ortamlarında bulunan öğrencilerin motivasyon seviyelerini ölçmede geçerli ve güvenilir bir biçimde kullanılabilir.

Anderson (1984), “Öğretmen Güdülenmesi ve Duygusal Tükenmişlik ile İlgisi” adlı çalışmada güdüleme faktörleri ile yaş, cinsiyet, öğrenim seviyesi gibi özgeçmiş unsurları ve öğretmenlik deneyimi kontrol edildiğinde etkin olmayan öğretmenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmada öğretmenlerin güdüsel faktörlerden çok saygınlık, özerklik ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinde eksiklik olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Gawel (1997)’in “Herzberg’in Çift Faktör Analizi ile Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Eğitimde Uygulanabilirliği” ile ilgili çalışması öğretmenler ve motivasyon ile ilgili yapılmış önemli çalışmalardan biridir. Bu çalışmada öğretmenlerin motivasyonlarının bu iki teorideki faktörlerden ne kadar etkilendiğini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, bu iki teoride önemli bir etmen olarak kabul edilen maaş ve mevkinin öğretmen motivasyonunda çok da önemli bir paya sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin motive olabilmek için saygı ve itibara daha çok ihtiyaç duyduğu kabul edilmiştir.

Keyes vd. (1999) yöneticilerin, öğretmenleri ilgilendiren kararların alınmasında, onların istek ve düşüncelerini dikkate alınmasının önemini araştırdığı çalışmada, öğretmenlerin düşüncelerinden yararlanma yollarının

araması ba ka bir ifadeyle paylaşılan liderlik yoluyla verilen kararların ba arılı bir şekilde gerçekleştirildiğini saptamıştır.

Bankowski 2002 yılında motivasyon konusunda çalışmaya yapan bir diler ara tırmacıdır. New York eyaletindeki orta okullarda dönü ümcü liderlik ile öğretmenlerin motivasyon düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmen sayısı 40 ve üzeri olan 60 okulu örneğine dâhil etmiştir. Çalışmanın sonucunda okul yöneticilerinin dönü ümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Varela ve ark. (2004), İspanya'daki fen öğretmenlerinin motivasyon ve çalışmaya memnuniyeti ile öğretim programını karıla tırdıkları çalışmalarında, be li likert tipi anket uygulamalarıdır. Anket 2 bölümden oluşmaktadır ve 14 madde öğretmenlerin motivasyonlarını analiz etmek, memnuniyetlerini ve profesyonelliklerini ortaya çıkarmak için sorulmuştur. Diğer maddeler öğretim programıyla ilişkili ölçütleri kapsamaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre; motivasyon ve memnuniyete bakarak öğretmenlerin dış memnuniyetsizlikleriyle ilgili önemli görüşler vardır. Bunlar çalışmaya ko ulları, sosyal değerlendirme, öğretim programlarındaki eksiklikler ve terfidir. Bu ve buna benzer dış durumlarla İspanya'daki eğitimini daha iyi hale getirmek ve öğretim programını geliştirme için işbirliği yapılabileceği tespit edilmiştir.

Devetak ve ark. (2008) yılında yaptıkları çalışmaları ilköğretim öğretmen adaylarının akademik başarıları ile kimya öğrenme motivasyonları arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmışlardır. Bu amaçla, bir eğitim fakültesinde 30 haftalık kimya kursuna tabi tutulan öğrencilere fen öğrenmede iç motivasyon anketi uygulanmıştır. Ara tırmanın bulgularına göre; kimya kavramlarını öğrenme ile motivasyonun önemi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna ek olarak anket fen derslerinin hepsini içerdiği için öğrencilerin fizik ve biyoloji konularına karşı motivasyonları da belirlenmiştir. En yüksek fark kimya kavramlarını makroskopik ve sembolik düzeylerde öğrenme motivasyonunda olmuştur. Öğrenciler en yüksek motivasyonu biyoloji, en düşük motivasyonu ise kimya

ö renmede göstermişlerdir. Yine aynı çalışmanın verilerine göre erkekler kadınlara göre fen ö renmede daha yüksek motivasyon sergilemişlerdir ve fen konuları içinde kız öğrenciler biyolojiyi tercih ederlerken, erkeklerin matematik, fizik, ve kimyaya ilgi duydukları belirlenmiştir (Akt. Yorgancı 2011:16).

Bostwick (2010), yaptığı çalışmanın örneklemine 237 öğrenci almıştır. Motivasyon stratejileri anketini kullanarak yaptığı çalışmada nüfus özelliklerinin hangi bileşenlerinin kariyer seçiminde etkili olduğunu araştırmıştır. Sonuç olarak, yetkinlerin kendi kariyer ve eğitim hedeflerine ulaşmaya çalışırken, demografik yapılarının ve motivasyonlarının etkili olduğunu görmüştür.

Papi ve Abdollahzadeh'nin (2011), öğretmenlerin kullandığı motivasyonel stratejilerle öğrencilerin İngilizce'ye karşı motivasyon davranışları arasındaki ilişkiyi tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenler sınıflarında gözlemlenirken öğrencilere de motivasyonla ilgili ölçek uygulanmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına öğretmenlerin öğrencileri motive etmek için kullandıkları etkinliklerin önemli ölçüde öğrencilerin motivasyon davranışlarını etkilediğini göstermiştir.

Thoonen ve ark. (2011), ilköğretim birinci kademedeki görev yapan 194 öğretmene uyguladıkları ankette; öğretmenlerin özyeterliliklerini ve öğretim etkinliklerini, 3462 öğrencinin akademik özyeterliliğini, hedefe yönlendirilmelerini, performanslarını ve iç motivasyonlarını ölçmüşlerdir. Araştırmanın bulgularına göre; öğrencilerin dünyasına bağlantının ve işbirlikçi öğrenme yöntemlerinin öğrencilerin motivasyonuna olumlu etkisi olduğunu gösterirken, süreç merkezli öğretimin öğrencilerin motivasyonel faktörleri ve motivasyonel hareketleri üzerine olumsuz etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Akt. Yorgancı 2011:14).

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

#### 3.1. Ara tırma Modeli

Ara tırma, tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Sınıf öğretmenlerinin motivasyonu etkileyen faktörlerin cinsiyet, kıdem, okul türü-konumu ve medeni durum gibi değişkenlere göre farklılıklar incelenmiştir.

Betimsel tarama modelinde, belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile ara tırma problemine veya problemlerine cevap bulunmaya çalışılır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu ekliyle betimlemeyi amaçlayan ara tırma yaklaşımıdır. Ara tırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi şartları içinde ve deşirilmeden açıklanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde deşirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2004: 79).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Ara tırmanın evrenini, 2012–2013 öğretim yılında Gaziantep ili, şehitkâmil merkez ilçesindeki 145 ilkokulda görev yapan 2085 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Bu ara tırmada, tek tek bireylerin de il, seçkisiz olarak belirlenen grupların örneklem için seçilmesi olarak tanımlanan grup örnekleme yöntemi kullanılmı tır (Özen ve Gül 2007). Ara tırmanın evreni olan Gaziantep ili, ehitkâmil merkez ilçesindeki her okul bir grup olarak kabul edilerek asgari ihtiyaç duyulan sayıdaki ö retmene ula ılacak ekilde 18 ilkokul tesadüfî olarak seçilmi tir. Örneklem belirlenirken sınıf ö retmenlerine ula mada veya anketleri doldurmada zorluklar ya ayabilece imiz dü üncesi ile % 5 güven aralı ı esas alınarak Balcı'nın (2001) Cochran tarafından önerildi ini belirterek verdi i  $[(t2(PQ)/d2) / (1+(1/N) t2(PQ)/d2)]$  formülü (Aktaran: Ünal, 2006: 61) kullanılmı ve evrende ula ılması gereken sınıf ö retmeni sayısı bulunmu tur. Buna göre ö retmenler evrendeki yüzdelik da ılımlarına göre da ıtılmı ve örnekleme alınması gereken sınıf ö retmeni sayısı 118 olarak ortaya çıkmı tır. Bu ara tırma için 252 sınıf ö retmenine ula ıldı ından dolayı örneklem sayısı yeterli durumdadır.

Seçilen örneklemin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, görevlerine, kıdemlerine, okul türlerine ve okulların konumlarına göre da ılımları a a ıdaki tablolarda verilmi tir.

### 3.2.1. Cinsiyet

**Tablo 3.2.1. Ara tırmaya Katılan Sınıf Ö retmenlerinin Cinsiyetlerinin Frekans Da ılımı**

Cinsiyet	N	%
Kadın	91	36
Erkek	161	64
Toplam	252	100

Ara tırmaya katılan sınıf ö retmenlerin % 36'sı kadın (N=91) ve % 64'ü erkektir (N =161).



### 3.2.2. Medeni Durum

**Tablo 3.2.2. Ara tırmaya Katılan Sınıf Ö retmenlerinin Medeni Durumlarının Frekans Da ılımı**

Medeni Durum	N	%
Evli	219	87
Bekar	33	13
Toplam	252	100

Ara tırmaya katılan sınıf ö retmenlerin % 87'si evli (N =219) ve % 13'ü bekadır (N =33).

### 3.2.3. Göreviniz

**Tablo 3.2.3. Ara tırmaya Katılan Sınıf Ö retmenlerinin Görevlerinin Frekans Da ılımı**

Göreviniz	N	%
Yönetici	18	7
Ö retmen	234	93
Toplam	252	100

Ara tırmaya katılan sınıf ö retmenlerin % 7'si yönetici (N =18) ve % 93'ü ö retmendir (N =234).

### 3.2.4. Okulunuzun Türü

**Tablo 3.2.4. Ara tırmaya Katılan Sınıf Ö retmenlerinin Okul Türlerinin Frekans Da ılımı**

Okulunuzun Türü	N	%
Devlet Okulu	174	69
Özel Okul	78	31
<b>Toplam</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

Ara tırmaya katılan sınıf ö retmenlerinin % 69'u devlet okulunda (N =174) ve % 31'i özel okullarda çalışmaktadır (N =78).

### 3.2.5. Meslekteki Görev Süreniz (Yıl Olarak)

**Tablo 3.2.5. Ara tırmaya Katılan Sınıf Ö retmenlerinin Meslekteki Görev Sürelerinin Frekans Da ılımı**

Meslekteki Görev Süreniz	N	%
1-5 Yıl	45	17,85
6-10 Yıl	50	19,84
11-15 Yıl	60	23,80
16-20 Yıl	45	17,85
21 Yıl ve Üzeri	52	20,63
<b>Toplam</b>	<b>252</b>	<b>100</b>

Örnekleme katılan ö retmenlerden (N =252) kıdemlerinin en çok frekans gösterdiği aralık % 23'ü 80 ile 11-15 yıl aralığındaki ö retmenler (N=60) olmaktadır. En az frekans gösterilen aralık ise % 17,85 ile 1-5 yıl ve 16-20 yıl aralığındaki ö retmenler (N =45) olmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları ve Geliştirilmesi

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Yıldırım (2006) tarafından geliştirilen Motivasyon Ölçeği, bazı maddeler de değiştirilerek kullanılmıştır. Ölçekte değişiklik yapıldığı için yeni oluşan ölçeğin geçerliliği, literatür taraması ve konu ile ilgili alan uzmanlarının görüş ve tavsiyeleri doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, uygulamaya katılan denekler arasındaki bireysel farklılıkları ortaya çıkartacak olan cinsiyet, medeni durum, okulun konumu, okulun türü, görev alanlarına ve görev sürelerine yönelik sorular bulunmaktadır. Ölçeğin ikinci kısmında, deneklerin motivasyonunu etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik hazırlanmış olan 18 soruluk motivasyon aracı ölçeği bulunmaktadır. Beşli Likert tipi bir ölçek olan ölçeğin ikinci kısmında deneklerin, hiç (1), az (2), biraz (3), oldukça (4), tamamen (5) seçenekleri arasında bir değerlendirme yapmalarını istenmiştir. Kullanılan ölçeğin örneği EK-1'de verilmiştir.

Motivasyon ölçeğinin yapı geçerliliği faktör analizi ile incelenmiştir. Temel Bileşenler Analizi yaklaşımı ve döndürme yöntemlerinden Varimax kullanılarak faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre ölçeğin yedi boyutta toplandı görülmüştür. Ölçek teorik olarak dört boyuttan oluştuğu için faktör sayısı dörde sabitlenerek yeniden analiz edilmiştir. Tek maddeden oluşan alt boyutlar, faktör yük değerleri .40'in altında olan ve benzer maddeler ölçekten atılmıştır. Çıkarılan maddelerden sonra ölçeğin psiko-sosyal faktörler, yönetici tutumları, veli-öğrenci boyutu ve okulun yapısı ve imkânları olmak üzere dört alt boyuttan ve 18 maddeden oluştuğu görülmüştür. Ölçeğin psiko-sosyal faktörler alt boyutu dört madde, yönetici tutumları alt boyutu üç maddeden, veli-öğrenci alt boyutu beş maddeden ve okulun yapısı ve imkânları alt boyutu altı maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyut ve madde numaraları tablo 3.3.1.'de verilmiştir.

**Tablo 3.3.1. Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları ve Madde Numaraları**

Alt Boyutlar	Ölçeğin Madde Numaraları
Okulun Yapısı ve mkanları	1,2,3,4,8,9
Yönetici Tutumları	5,6,7
Psiko-sosyal faktörler	10,11,12,13
Veli-Öğrenci Boyutu	14,15,16,17,18

Faktör analizinden elde edilen verilere göre Kaiser-Meyer-Olkin örneklem ölçümü 0,903 olarak bulunmuştur. Buna bağlı olarak Bartlett's Test of Sphericity deeri anlamlıdır ve 2044,034 olarak karımıza çıkmaktadır. Bu sonuç ölçek maddeleri arasında ili ki oldu unu göstermektedir. Tablo 3.3.2.'de Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Test of Sphericity deeri verilmştir

**Tablo 3.3.2. KMO ve Bartlett's Test Sonuçları**

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Değeri		,903
	Kay kare	2044,034
Bartlett Küresellik Testi	Ss	153
	P	,000

KMO =.903 ve anlamlılık  $p < 0.05$  (Sig. =0.000) oldu undan faktör yapısı geçerlili i yüksektir.

**Tablo 3.3.3. Toplam Açıklanan Varyans (Total Variance Explained)**

Faktör	Başlangıç Değeri			Toplam Açıklama Değerleri			Rotasyon Açıklama Değerleri		
	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Toplam Varyans Yüzdesi	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Toplam varyans yüzdesi	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Toplam Varyans Yüzdesi
1	7,114	39,522	39,522	7,114	39,522	39,522	3,420	19,001	19,001
2	1,370	7,609	47,131	1,370	7,609	47,131	2,958	16,433	35,433
3	1,323	7,350	54,481	1,323	7,350	54,481	2,375	13,194	48,627
4	1,115	6,196	60,677	1,115	6,196	60,677	2,169	12,050	<b>60,677</b>
5	,945	5,250	65,927						
6	,894	4,965	70,891						
7	,711	3,951	74,842						
8	,633	3,517	78,360						
9	,597	3,319	81,679						
10	,537	2,984	84,663						
11	,490	2,722	87,384						
12	,433	2,407	89,792						
13	,420	2,334	92,126						
14	,368	2,044	94,169						
15	,340	1,887	96,056						
16	,311	1,726	97,782						
17	,241	1,340	99,122						
18	,158	,878	100,000						

Tabloda görüldü ü gibi dört alt boyut tarafından açıklanan toplam varyans %60,677'dir. Bu oran 2/3'ün altında olmakla yeterlidir. Motivasyon ölçe inin alt boyutlarında yer alan maddeler ve faktör yük de erleri ise tablo 3.3.4. ve tablo 3.3.5. 'te verilmi tir.

**Tablo 3.3.4. Döndürülmü Bile en Matrisi (Rotated Component Matrix)**

	Bile en			
	1	2	3	4
M 16	,836			
M 17	,819			
M 18	,747			
M 15	,728			
M 14	,680			
M 3		,784		
M 2		,725		
M 1		,644		
M 4		,608		
M 8		,494		
M 9		,439		
M 6			,750	
M 7			,743	
M 13			,564	
M 10			,553	
M 11				,801
M 5				,714
M 12				,674

**Tablo 3.3.5. Faktör Ortak Varyansı (Communalities)**

	Initial	Extraction
M 14	1,000	,661
M 15	1,000	,656
M 16	1,000	,770
M 17	1,000	,830
M 18	1,000	,768
M 10	1,000	,389
M 11	1,000	,643
M 12	1,000	,612
M 13	1,000	,507
M 5	1,000	,603
M 6	1,000	,749
M 7	1,000	,544
M 1	1,000	,542
M 2	1,000	,672
M 3	1,000	,683
M 4	1,000	,544
M 8	1,000	,379
M 9	1,000	,369

Veri toplama aracının güvenilirliğini istatistiksel olarak test etmek için Cronbach Alpha katsayısı tekni inden yararlanılmı tır. Cronbach Alpha katsayısı, bireysel puanların “k” soru içeren bir ölçekte sorulara verilen cevapların toplanması ile bulundu u durumlarda soruların birbiri ile benzerliğini, yakınlığını ortaya koyan bir katsayıdır. Alpha katsayısı ölçekte yer alan “k” sorunun türde bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütün olu turup olu turmadıklarını sorgulamayı sa lar. Cronbach Alpha katsayısı 0,00 ile 1,00 arasında bir de ği im gösterir (Özdamar, 2002: 662–663).

Alpha katsayısının de ğerlendirilmesinde uyulan kriterler ise;

0,00  $\alpha$  : 0,40 ise veri toplama aracı güvenilir de ğil,

0,40  $\alpha$  0,60 ise veri toplama aracı dü ğük düzeyde güvenilir,

0,60  $\alpha$  0,80 ise veri toplama aracı oldukça güvenilir,

0,80  $\alpha$  1,00 ise veri toplama aracı yüksek düzeyde güvenilir eklindedir (Özdamar 2002: 673).

Ölçe in güvenilirlik çalı ması yapımı ve Cronbach Alpha de eri .907 olarak bulunmu tur. Bu sonuca göre ölçe in yüksek derecede güvenilir oldu u söylenebilir. Ölçe in alt boyutlarının da güvenilirlik çalı ması yapımı ve ilgili sonuçlar tablo 3.3.6.'da verilmi tir.

**Tablo 3.3.6. Ölçe in Alt Boyutlarının Güvenirlik De erleri**

Alt Boyutlar	Cronbach Alpha De erleri
Okulun Yapısı ve mkânları	.902
Yönetici Tutumları	.903
Psiko-sosyal faktörler	.905
Veli-Ö renci Boyutu	.898

### 3.4. Ara tırmanın Uygulanması

Hazırlanan Motivasyon Ölçe i Gaziantep I Milli E itim Müdürlü ünden yazılı izin alınarak 2012-2013 e itim-ö retim yılının birinci döneminde uygulanmı tir.

Ölçeklerin büyük bir ço unlu u ara tırmacı nezaretinde gerekli açıklamalar yapılarak katılımcılar tarafından doldurulduktan sonra teslim alınmı tir. Bazı okullarda anketler okul yöneticilerine verilip sonra teslim alınmı tir.

### 3.5. Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 15.0 istatistik paket programı kullanılmı tir. Ölçek ile elde edilen veriler bu program kullanılarak elektronik ortama aktarılmı tir. Ö retmenlerin motivasyonunu etkileyen faktörleri



saptamak amacıyla hazırlanmış ölçenin verileri frekans, yüzde ve ortalama değerlerine bakılarak analiz edilmiştir.

Cinsiyet, medeni durum, görev, okul konumu ve türü faktörlerinin, ölçenin alt boyutlarıyla ilişkilerini saptamak için t testi: meslekteki görev süresi için anova kullanılmıştır. Analizlerin yorumlanmasında anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak alınmıştır.

Toplanan verilerle yapılan istatistik işlemler ile ilgili olarak;

- Ara tırmaya katılan öğretmenlerin betimsel değerlere göre dağılımını saptamak için yüzde,
- Öğretmenlerin en çok güdüledikleri motivasyon araçları ile ilgili genel eğilimlerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma ve frekans,
- Öğretmenlerin motivasyon ölçümlerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma,
- Ara tırmanın alt problemlerine cevap ararken, bireysel farklılıklara göre oluşturulan grupların motivasyon ölçümleri arasındaki farkın istatistiksel öneminin saptanmasında t-testi,
- Öğretmenlerin, meslekteki görev sürelerine göre motivasyon ölçümlerinde (anova) varyans çözümlemesi işlemleri uygulanmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUM

#### 4.1. Ara tırmanın Ana Problemine İlişkin Bulgular

Bu ara tırmanın ana problemi, “Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin görüşler nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir. Ana probleme cevap arama sürecinde önceden belirlenen alt problemlere ilişkin bulgular ortaya konulmadan önce, ara tırmaya katılan öğretmenlerin genel özellikleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, örnekleme temel alan ilkokul öğretmenlerinin genel olarak en çok hangi motivasyon araçlarının sınıf öğretmenlerinin motivasyonlarını etkilediğini tespit edebilmek için, uygulanan ölçme ve verilen cevapların genel frekans dağılımları incelenmiş, ortalamaları ve standart sapmaları alınmıştır. Böylece, öğretmenlerin tamamının verdiği yanıtlardan genel özellikler ortaya konulmaya ve daha sonra alt problemlere ilişkin bulguların yorumlanmasıyla, öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılıklar belirlenmeye çalışılmıştır. Uygulanan ölçme sonuçlarının genel ortalamaları tablo 4.1.1.’de verilmiştir.

**Tablo 4.1.1. Ara tırmaya Katılan Ö retmenlerin Verdi i Cevapların Genel Da ılımı**

Maddeler	N	$\bar{X}$	SS
1	252	4.0079	,80334
2	252	4.2142	,78438
3	252	4.3571	,71928
4	252	4.3412	,78494
5	252	4.2248	,75058
6	252	4.1198	,81535
7	252	3.9442	,84970
8	252	4.1593	,69036
9	252	4.3095	,73027
10	252	4.2191	,78061
11	252	4.5119	,68845
12	252	4.2817	,78582
13	252	4.3531	,82193
14	252	4.1626	,83816
15	252	4.1507	,75814
16	252	4.1553	,81554
17	252	4.2579	,83316
18	252	4.2509	,83559

Ara tırmada kullanılan ölçekteki sorularla sınıf ö retmenlerin motivasyonlarını en çok hangi faktörlerin etkiledi i tespit edilmeye çalı ılmı tır. Uygulama sonucu incelendi inde ö retmenlerin motivasyonunu en çok etkileyen faktörler unlardır:

- 11. madde “Mesle imi severek yapmak” sınıf ö retmenlerinin motivasyonunu en çok etkileyen madde olarak kar ımıza çıkmaktadır.

- 3. madde olan “Okul-sınıf yapısının e itime uygun olması” ikinci sırada yer almaktadır.
- 13. madde olan “Ö rencilerimin ba arılı olmalarını görmek (Kendi ba arımı, ürünümü görmek)” üçüncü sıradadır.
- 4. madde olan “Okulun güvenli olması” dördüncü sıradadır.
- 9. madde olan “Kitap ve müfredatın uyumlu ve nitelikli olması” sınıf ö retmenlerinin motivasyonu etkileyen faktörler içerisinde be inci sıradadır.

Bulguları inceledi imizde sınıf ö retmenlerinin motivasyonunu en çok etkileyen faktörün mesle i severek yapmak oldu u anla ılmı tır. Okul ve sınıf yapısının uygun olması da ö retmenlerin motivasyonu açısından büyük önem ta ımaktadır. Ö rencilerimin ba arısını görmek ve okulun güvenli i ö retmenlerin motivasyonu etkileyen önemli bir faktörlerdir. Kitap ve müfredatın uyumlu ve nitelikli olması ö retmenlerin önem verdi i bir ba ka konudur.

Uygulama sonucu inceledi inde sınıf ö retmenlerinin motivasyonunu en az etkileyen faktörler unlardır:

- 7. madde olan “Kurum tarafından ekip çalı masının te vik edilmesi ve ekip çalı ması için ortam sa lanması ” motivasyonu en az etkileyen faktör olarak ilk sırada yer almaktadır.
- 1. madde olan “Okulun teknolojik imkânlarının iyi olması (internet, akıllı tahta gibi)” ikinci sıradadır.
- 6. madde olan “Ö retmenlerin okul ile ilgili kararlarda fikirlerine ba vurulması ” üçüncü sıradadır.
- 15. madde olan “Veli-okul ileti iminin iyi olması ” dördüncü sıradadır.
- 16. madde olan “Ö rencilerin ba arı düzeyleri” motivasyonu etkileyen faktörler içerisinde be inci sıradadır.

Ara tırmanın istatiksels olarak üzerinde duraca ımız kısımları u ekilde sıralayabiliriz:

- Motivasyon ölçe inin alt boyutlarının aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları
- Motivasyon ölçe inin boyutları arasındaki ili ki düzeyi
- Cinsiyet, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?
- Medeni durum, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?
- Ö retmenlerin görevi, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?
- Okulun türü, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?
- Ö retmenin meslekteki görev süresi, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?

#### 4.2. Motivasyon Ölçe inin Alt Boyutlarına li kin Bulgular

Ölçe in alt boyutlarıyla ilgili bulgular incelendi inde sınıf ö retmenlerinin motivasyonunu etkileme öncelikleri arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Bu boyutların maddeleri ile ilgili bulguların sonuçlarına bakıldığında sınıf ö retmenlerinin motivasyonunu etkileme sırası u ekildedir: Yönetici tutumları, psiko-sosyal faktörler, veli -ö renci boyutu ve okulun yapısı ve imkânları olarak sıralanmaktadır.

**Tablo 4.2.1. Motivasyon Ölçe inin Alt Boyutlarına li kin Bulgular**

	N	X	SS
Okulun Yapısı ve mkânları	252	4,0937	,64812
Yönetici Tutumları	252	4,3415	,55544
Psiko-Sosyal Faktörler	252	4,2316	,53201
Veli-Ö renci Boyutu	252	4,1954	,69143

### 4.3. Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeyi

Motivasyonu etkileyen ölçeğin boyutları arasında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Tablo 4.3.1 incelendiğinde okul yapısı ile yönetici tutumları arasındaki ilişki düzeyi 0.561, yönetici tutumları ile psiko-sosyal faktörler arasındaki ilişki düzeyi 0.602, psiko-sosyal faktörler ile veli-öğrenci boyutu arasındaki ilişki düzeyi 0.620 olarak saptanmıştır.

**Tablo 4.3.1. Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeyi**

	Yönetici Tutumları	Psiko-Sosyal Faktörler	Okulun Yapısı ve İmkanları	Veli-Öğrenci Boyutu
Yönetici Tutumları	1	,398(**)	,537(**)	,488(**)
Psiko-Sosyal Faktörler		1	,532(**)	,511(**)
Okulun Yapısı ve İmkanları			1	,640(**)
Veli-Öğrenci Boyutu				1

Okulun yapısı ve imkanları arttıkça yönetici tutumları da artmaktadır. Yönetici tutumları arttıkça psiko-sosyal faktörler de artmaktadır. Psiko-sosyal faktörler arttıkça veli-öğrenci boyutu artmaktadır. Anketin alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır.

### 4.4. Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

#### 4.4.1. Ara tırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Cinsiyet, sınıf öğretmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?

Ara tırmanın birinci alt problemine cevap bulmak amacıyla ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörler incelenmiş ve cinsiyetin bu faktörler için önemli olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları hesaplanmış ve t-testi yapılmıştır.

**Tablo 4.4.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular**

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	SD	t-Değeri	p
<b>Okulun Yapısı ve İmkanları</b>	<b>Kadın</b>	91	4,3062	,47074	250	,534	,594
	<b>Erkek</b>	161	4,1894	,56072	181,082	,528	,598
<b>Yönetici Tutumları</b>	<b>Kadın</b>	91	4,1227	,66470	250	,999	,319
	<b>Erkek</b>	161	4,0773	,64007	201,031	1,024	,307
<b>Psiko-Sosyal Faktörler</b>	<b>Kadın</b>	91	4,3880	,52375	250	1,679	,094
	<b>Erkek</b>	161	4,3152	,57250	214,600	1,762	,080
<b>Veli -Öğrenci Boyutu</b>	<b>Kadın</b>	91	4,3736	,62625	250	3,130	<b>,002</b>
	<b>Erkek</b>	161	4,0946	,70787	206,382	3,239	,001

Yukarıdaki tablo incelendiğinde cinsiyet değişkeniyle veli-öğrenci boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır ( $p < 0.05$ ). Veli öğrenci boyutu kadınların motivasyonunu erkeklere göre daha çok etkilemektedir. Cinsiyet değişkeniyle okulun yapısı ve imkanları, yönetici tutumları ve psiko-sosyal faktörler arasındaki farkın önemsiz olduğu görülmüştür. ( $p > 0.05$ ).

#### 4.4.2. Ara tırmanın ikinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Medeni durum, sınıf öğretmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?

Ara tırmanın ikinci alt problemine cevap bulmak amacıyla ilkökullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörler incelenmiş ve medeni durumun bu faktörler için önemli olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları hesaplanmış ve t-testi yapılmıştır.

**Tablo 4.4.2. Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular**

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	SD	t-Değeri	p
Okulun Yapısı ve İmkânları	Evli	219	4,2714	4,38520	4,38520	,688	,492
	Bekar	33	4,1818	2,37649	2,37649	1,055	,295
Yönetici Tutumları	Evli	219	4,1495	1,95601	1,95601	2,885	,004
	Bekar	33	3,8021	1,52102	1,52102	3,471	,001
Psiko-Sosyal Faktörler	Evli	219	4,3516	2,18295	2,18295	,521	,603
	Bekar	33	4,2968	2,46835	2,46835	,475	,637
Veli - Öğrenci Boyutu	Evli	219	3,3440	2,87684	2,87684	-1,337	,183
	Bekar	33	3,4848	2,39831	2,39831	-1,528	,133

Yukarıdaki tablo incelendiğinde medeni durum değişkeniyle yönetici tutumları alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Bu bulguya göre yönetici tutumları alt boyutu evli olan öğretmenlerin bekâr olan öğretmenlere göre motivasyonunu daha çok etkilemektedir. Medeni durum değişkeniyle okulun yapısı ve imkânları, psiko-sosyal faktörler ve veli-öğrenci boyutu arasında anlamlı bir fark görülmemiştir ( $p > 0,05$ ).



#### 4.4.3. Ara tırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Ö retmenlerin görevi, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?

Ara tırmanın üçüncü alt problemine cevap bulmak amacıyla ilkokullarda görev yapan ö retmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörler incelenmiş ve görevin bu faktörler için önemli olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla ö retmenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları hesaplanmış ve t-testi yapılmıştır.

**Tablo 4.4.3. Ö retmenlerin Görevi Değeri Kenine İlişkin Bulgular**

	Görev	N	$\bar{X}$	SS	SD	t-Değeri	p
Okulun Yapısı	Yönetici	18	4,1296	,59561	250	,244	,808
Ve imkânları	Ö retmen	234	4,0909	,65308	20,277	,264	,795
Yönetici	Yönetici	18	4,3750	,43088	250	,265	,791
Tutumları	Ö retmen	234	4,3389	,56454	21,758	,334	,742
Psiko-Sosyal	Yönetici	18	4,1944	,49918	250	-,307	,759
Faktörler	Ö retmen	234	4,2344	,53535	20,130	-,326	,748
Veli-Ö renci	Yönetici	18	4,0444	,65997	250	-,961	,338
Boyutu	Ö retmen	234	4,2070	,69378	20,003	-1,003	,328

Yukarıdaki tablo incelendiğinde görev değeri kenisiyle okulun yapısı ve imkânları, yönetici tutumları, psiko-sosyal faktörler ve veli-ö renci boyutu arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (p > 0,05).

#### 4.4.4. Ara tırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Okulun türü, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?

Ara tırmanın dördüncü alt problemine cevap bulmak amacıyla ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörler incelenmiş ve okul türünün bu faktörler için önemli olup olmadığı test edilmiştir. Bu amaçla öğretmenlerin verdiği cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları hesaplanmış ve t-testi yapılmıştır.

**Tablo 4.4.4. Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular**

	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	SD	t-Değeri	p
Okulun yapısı ve imkânları	Devlet	18	4,0917	,70900	250	-,075	,940
	Özel	234	4,0983	,48975	207,951	-,086	,932
Yönetici tutumları	Devlet	18	4,3997	,54106	250	2,513	<b>,013</b>
	Özel	234	4,2115	,56849	141,821	2,466	,015
Psiko-Sosyal faktörler	Devlet	18	4,2703	,56647	250	1,731	,085
	Özel	234	4,1453	,43673	189,072	1,908	,058
Veli-öğrenci boyutu	Devlet	18	4,2668	,73628	250	2,476	,014
	Özel	234	4,0359	,55055	194,356	2,760	<b>,006</b>

Yukarıdaki tablo incelendiğinde okul türü değişkeniyle okulun yapısı ve imkânları ile psiko-sosyal faktörler arasında anlamlı bir fark görülmemiştir ( $p > 0,05$ ). Buna karşın okul türü değişkeniyle yönetici tutumları ve veli-öğrenci boyutu arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Bu bulguya göre yönetici tutumları ve veli öğrenci boyutu devlet okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyonunu özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha çok etkilemektedir.

#### 4.4.5. Ara tırmanın Be inci Alt Problemine li kin Bulgular

Ö retmenin meslekteki görev süresi, sınıf ö retmenlerinin motivasyonu için bir etken midir?

**Tablo 4.4.5. Sınıf Ö retmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler için Ö retmenin Meslekteki Görev Süresi Anova Testi Sonuçları**

		Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Okulun yapısı ve imkânları	Gruplar arası	1,504	4	,376	1,335	,257
	Grup içi	69,537	247	,282		
	Toplam	71,041	251			
Yönetici tutumları	Gruplar arası	6,104	4	1,526	3,795	<b>,005</b>
	Grup içi	99,331	247	,402		
	Toplam	105,434	251			
Psiko-Sosyal faktörler	Gruplar arası	2,181	4	,545	1,789	,131
	Grup içi	75,256	247	,305		
	Toplam	77,437	251			
Veli - ö renci boyutu	Gruplar arası	,849	4	,212	,440	,780
	Grup içi	119,146	247	,482		
	Toplam	119,996	251			

Yönetici tutum alt faktör/boyutu ile ö retmenlerin meslekteki kıdemleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Bu farkın hangi mesleki kıdem alt gruplarında olduğunu belirleyebilmek amacıyla yapılan Scheffé çoklu aralık testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 4.4.6. Sınıf Ö retmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler için Ö retmenin Meslekteki Görev Süresi Scheffe Testi Sonuçları**

Dependent Variable: Yönetici Tutumları

**Scheffe**

(I) Meslek görev süresi	(J) Meslek görev süresi	Ortalamaların Farkı (I-J)	Standart Hata	p
1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,40560	,13031	<b>,049</b>
	11-15 Yıl	-,30782	,12506	,198
	16-20 Yıl	-,46134	,13369	<b>,020</b>
	21 ve Üzeri	-,20915	,12911	,623

Tablo 4.4.6 'daki bulgular incelendi inde 1-5 yıl arasında görev yapan ö retmenler ile 6-10 ve 16-20 yıl arasında görev yapan ö retmenlerin yönetici tutum alt boyutuna ili kin anlamlı fark tespit edilmi tir.

**Tablo 4.4.7. Sınıf Ö retmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler için Ö retmenin Meslekteki Görev Süresi Yönetici Tutumları Alt Boyutu Scheffe Testi Sonuçları**

	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	Standart Hata
1-5 Yıl	45	34,2824	4,49308	,66979
6-10 Yıl	50	37,2637	3,81637	,53972
11-15 Yıl	60	35,7833	5,26611	,67985
16-20 Yıl	45	37,4574	4,26570	,63589
21 ve üzeri	52	35,6668	4,80085	,66576
<b>Toplam</b>	<b>252</b>	<b>36,0839</b>	<b>4,69347</b>	<b>,29566</b>

Tablo 4.4.7 incelendi inde 1-5 yıl arasında deneyime sahip ö retmenlerin yönetici tutumu alt boyutuna ili kin görü lerinin ortalaması (Ort: 34,2824), 6-10 yıl ortalamasından daha dü üktür (Ort: 37,26). 1-5 yıl arasında deneyime sahip ö retmenlerin yönetici tutumu alt boyutlarına ili kin görü lerinin ortalaması (Ort:34,2824), 16-20 yıl arasında deneyime sahip olan ö retmenlerin ortalamasından daha dü üktür (Ort:37,45).

## BÖLÜM V

### SONUÇ, TARTI MA ve ÖNER LER

E itimin bir ülkenin gelece ini belirlemesi ve o ülkenin di er ülkeler arasında varlı nı sürdürbilmesi gerçe i, bilgi ve kültür seviyesi yüksek ö retmenlerin yo unlu una ba lı oldu u gibi onların güdülenme düzeylerine de ba lıdır. Zira e itimin niteli ini etkileyecek unsurlardan birinin de ö retmenler oldu u açıktır. Ö retmenlerin güdülenme durumu ve ki ilik özellikleri, e itim ve ö retimde kriterleri artıracak, bu yöndeki aksaklıklar giderilmedikçe e itimde dura anla ma devam edecektir. Bu anlamda e itimde etkin ö retimin gerçekte ebilmesi, bundan da önce ö retmenlerin da ılım ve sosyal ko ullarının iyile tirilmesi gereklidir. nsan ya amının en önemli alanlarından biri olan e itimde, farklıla an ça a ayak uydurma çabasının geli im ve de i ikliklere uygun hale getirilmesi sonucuna ula ılmı tır (Büyükses, 2010: 70).

Bu bölümde, ara tırmanın ana ve alt problemlerinden elde edilen bulguların sonuçlarına, bu sonuçlardan yola çıkılarak geli tirilen önerilere ve tartı ma kısmına yer verilmi tir.

#### 5.1. Sonuçlar

Ara tırmanın sonuçlarını u ekilde sıralayabiliriz:

- Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu en çok etkileyen faktörün, öğretmenin mesleğini severek yapmak olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında okul-sınıf yapısının eğitime uygun olması ikinci, öğretmenlerin öğrencilerinin başarılarını görmesi üçüncü, okulun güvenli olması dördüncü, kitap ve müfredatın uyumlu ve nitelikli olması sınıf öğretmenlerinin motivasyonu etkileyen beşinci faktör olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.
- Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu en az etkileyen faktörün, kurum tarafından ekip çalışmasının teşvik edilmesi ve ekip çalışması için ortam sağlanması olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Okulun teknolojik imkânlarının iyi olması (internet, akıllı tahta gibi), öğretmenlerin okul ile ilgili kararlarda fikirlerine başvurulması, veli-okul iletişiminin iyi olması, öğrencilerin başarı düzeyleri sırasıyla öğretmenlerinin motivasyonunu en az etkileyen faktörler olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.
- Motivasyonu etkileyen ölçeğin boyutları arasında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.
- Anketin alt boyutları; okulun yapısı ve imkânları, yönetici tutumları, psikososyal faktörler ve veli-öğrenci boyutu olarak belirlenmiştir. Bu boyutların maddeleri ile ilgili verilerin sonuçlarına bakıldığında sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileme sırası şunlardır: Yönetici tutumları, psikososyal faktörler, veli-öğrenci boyutu ve okulun yapısı ve imkanları olarak sıralanmaktadır.
- Araştırmanın birinci alt problemi olan cinsiyet dengesi ve motivasyon faktörleri ile ilgili verilerin sonucu şöyledir: Cinsiyet dengesiyle veli-öğrenci boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Cinsiyet dengesiyle

okulun yapısı ve imkanları, yönetici tutumları, psiko-sosyal faktörler arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

- Ara tırmanın ikinci alt problemi olan medeni durum de ikeni ve motivasyon faktörleri ile ilgili verilerin sonucu şöyledir: Medeni durum de ikeniyle yönetici tutumları alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Medeni durum de ikeniyle okulun yapısı ve imkânları, psiko-sosyal faktörler ve veli-ö renci boyutu arasındaki farkın önemsiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Ara tırmanın üçüncü alt problemi olan görev de ikeni ve motivasyon faktörleri ile ilgili verilerin sonucu şöyledir: Görev de ikeniyle okulun yapısı ve imkanları, yönetici tutumları, psiko-sosyal faktörler ve veli-ö renci boyutu arasındaki farkın önemsiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Ara tırmanın dördüncü alt problemi olan okul türü de ikeni ve motivasyon faktörleri ile ilgili verilerin sonucu şöyledir: Okul türü de ikeniyle okulun yapısı ve imkanları ile psiko-sosyal faktörler arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Buna karşın okul türü de ikeniyle yönetici tutumları ve veli-ö renci boyutu arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu bulguya göre yönetici tutumları ve veli ö renci boyutları devlet okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyonunu özel okulda çalışan öğretmenlere göre daha çok etkilemektedir.
- 1-5 yıl arasında görev yapan öğretmenler ile 6-10 ve 16-20 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin yönetici tutum alt boyutuna ilişkin anlamlı fark tespit edilmiştir. 1-5 yıl arasında deneyime sahip öğretmenlerin yönetici tutumu alt boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalaması, 6-10 yıl ortalamasından daha düşüktür. 1-5 yıl arasında deneyime sahip öğretmenlerin yönetici



tutumu alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin ortalaması, 16-20 yıl arasında deneyime sahip olan öğretmenlerin ortalamasından daha düşüktür. Yönetici tutumları alt boyutu, deneyimli öğretmenlerin motivasyonunu diğer öğretmenlere göre daha çok etkilemektedir.

## 5.2. Tartışma

Motivasyon, literatür incelendiğinde birçok farklı alanda araştırma konusu olarak ele alınmıştır ve görülmektedir. Özellikle eğitim dünyasında, öğretmenlerde motivasyon ile ilgili çok sayıda araştırma görülmektedir. Öğretmen motivasyonu, öğrenci motivasyonu gibi başlıklarla bu konuda eğitim alanında da çalışmaların arttığı görülmektedir.

Araştırmamızın neticesinde sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu en çok etkileyen faktörün mesleki sevecekle yapmak olduğunu anlaşılmıştır. Bu sonuç daha önce Yıldırım (2006) tarafından yapılan araştırmada da elde edilmiştir. Korkmaz (2004)'ün öğretmenlerin neticesinde okulun yapısı ve imkânlarının öğretmenlerin motivasyonunda daha çok etkili olduğunu görülmüştür. Kulpcu (2008) tarafından Gaziantep ilinde yapılan araştırmada ise öğrencilerinin başarısını görmek öğretmenleri en çok motive eden faktör olarak tespit edilmiştir. Yıldırım (2009) tarafında Konya ilinde yapılan araştırmada ise örgütsel ve yönetsel faktörlerin öğretmenlerin motivasyonunu daha çok etkilediği görülmüştür. Büyükses'in 2010 yılında Isparta'da yaptığı öğretmenlerin motivasyonunu en çok "Zümre arkadaşlarımla iyi anlaşmam motivasyonumu etkiler" faktörü olduğunu görülmüştür. Ebcim (2012)'in öğretmenlerin neticesinde "Yapılan işin anlamlı olması" motivasyonu en çok etkileyen faktör olarak bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu en az etkileyen faktörün kurum tarafından ekip çalışmasının teşvik edilmesi ve ekip çalışması için ortam sağlanması araştırmamız neticesinde tespit edilmiştir. Ebcim'in araştırmasında iş arkadaşlarıyla sert tartışmaların olması çalışma motivasyonunu azaltan faktördür.

Kulpcu'nun ara tırmasında "Kurumun bazı sosyal hizmetler sa laması", Büyükses'in ara tırmasında "Sosyal güvenlik haklarımın (emeklilik maa ı, lojman, ö retmen evi vb.) yeterli buluyor ve motivasyonumu artırdı ını dü ünüyorum" ö retmenleri di er araçlara oranla daha az motive eden faktörler olarak tespit edilmi tir.

Çalı maların neticeleri ve motivasyon kuramları incelendi inde motivasyon konusunda farklılıklar, çe itlilik görülmektedir. Motivasyon teorilerinin, kendilerine has yakla ımları vardır. Hedefleri ile önem verdikleri noktalar farklıdır. Motivasyon konusunda; her zaman, her yerde, her ortamda ve her insana uygulanabilecek bir teori, bir yöntem önerilmemi tir. Zaten bu, insan do asına aykırıdır. Önerilen teoriler mutlaka, örgütlerde kullanılacaktır. Kullanım esnasında, teorileri prati e aktarmak ve i ortamında etrafındakilere kar ı kullanmak, onları motive etmeye çalı mak ilgili yöneticilerin sorumlulu undadır.

### 5.3. Öneriler

- Mesle i severek yapmak motivasyonu en çok etkileyen faktör oldu una göre ö retmenlik mesle ini sevmeyenler, bu mesle i yapmak istemeyen ö retmenlere farklı alternatifler sunulabilir. Bu alternatifler okullarda, milli e itim müdürlüklerinde yönetici pozisyonuna getirilebilir veya kurumlar arası geçi lerle ö retmenlik mesle ini sevmeyen ö retmenler farklı mesleklere yönlendirme olabilir.
- Okulların ve sınıfların yapısı e itim-ö retime uygun dizayn edilmelidir. Gerekli teknolojik imkanlar sa lanmalı ve ö retmenin okul içerisinde motivasyonunu olumsuz etkileyecek durumlardan kaçınılmalıdır.
- Okulun güvenli i, ö retmenlerin motivasyonu etkileyen önemli bir faktör oldu una göre bunun için gerekli önlemler alınmalıdır. Ö retmenin verimli

bir şekilde çalışabilmesi için öncelikle kendini güvende hissetmesi gerekir. Bu sağlandı takdirde öğretmenine daha çok motive olacaktır.

- Ders kitapları seçiminde öğretmenlerin talepleri göz önünde bulundurulabilir ve müfredat oluşturulurken öğretmenlerin aktif katılımı sağlanabilir. Bu ikisi uyumlu ve nitelikli olmalıdır.

## KAYNAKÇA

- ACAR, Zeycan. (2012). İkö retim Ö rencilerinin Beden E itimi ve Ders Dı ı Etkinliklere Katılım Motivasyonlarının ncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sa ılık Bilimleri Enstitüsü.
- ANDERSON, M. B. G. ve IWANICKI, E. F. (1984). Teacher Motivation and its Relationship to Burnou. *Educational Administration Quarterly*.V: 20, P: 109-132.
- ARI, R., ÜRE, R. ve YILMAZ, H. (1999). *Geli im ve Ö renme Psikolojisi (E itimin Psikolojik Temelleri)* (2. Baskı). Konya: Mikro Basım Yayım Da ıtım.
- A İKO LU, Meral. (1996). *nsan Kaynaklarını Verimlili e Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon*. stanbul: Eko Ofset.
- ATAMAN, Göksel. (2001). *İletme Yönetimi, Temel Kavramlar Yeni Yakla ımlar* (1.Baskı). stanbul: Türkmen Yayıncılık.
- ATAY, Kenan. (2000). *Genel Lise ve Meslek Lisesi Müdürlerinin Güdülenmeleri* (1. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- AYDIN, Ayhan. (2000). *Geli im ve Ö renme Psikolojisi* (2. Baskı). stanbul: Alfa Basım Yayım Da ıtım Ltd. ..
- AYDIN, Mustafa. (1993). *Ça da E itim Denetimi* (3. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

- BANKOWSK , B. (2002). A Study of the Relationship Between Transformational Leadership and Teacher Motivation in New York City Elementary Schools, Ph.D. Dissertation. St. John's University Faculty of the School of Education, New York.
- BA ARAN, brahim Ethem. (1989). *İletme Yönetimi*. stanbul: Beta Basım Yayın Da itim A. ..
- BA ARAN, brahim Ethem. (1991). *Örgütsel Davranı ( nsanın Üretim Gücü)* (1. Baskı). Ankara: Gül Yayınevi.
- BA ARAN, brahim Ethem. (2004). *Yönetimde nsan li kileri (Yönetisel Davranı )* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- BARUTÇUG L, smet. (2002). *Performans Yönetimi*. stanbul: Kariyer Yayıncılık.
- BEKTA , Ay e. (2010). İkö retim Okulları Yöneticilerinin Sosyal İletim Becerileri İle Sınıf Ö retmenlerinin Motivasyonu Arasındaki İli ki. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, E itim Bilimleri Enstitüsü.
- B RCH. D. and VEROFF, J. (1966). *Motivation: A Study of Action*. Brooks/Cole Publishing Company, Inc. USA.
- BOSTWICK, Dana T. (2010). The Relationship between Background Demographics and Motivational Orientation for Learning of Adult Education Students and Their Career Choices and Educational Aspirations. Ph.D. Dissertation. ProQuest LLC, TUI University.

- BURSALIO LU, Ziya. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranı* (11. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BÜYÜKSES, Lütfü. (2010). Ö retmenin Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Etmenler. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- CANPOLAT, Cevdet. (2011). Ö retmen Kariyer Basamakları Uygulaması ile Ö retmen Motivasyonu ve Örgütsel Ba lılık Arasındaki li kiler. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, E itim Bilimleri Enstitüsü.
- CÜCELO LU, Do an. (1999). *nsan ve Davranı ı, Psikolojinin Temel Kavramları* (9. Baskı). stanbul: Remzi Kitabevi.
- DALAY, smail. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Adapazarı: Sakarya Üniversitesi, Yayın No: 43.
- DEVETAK I., PUCKO, C. R., GLAZAR, S. A. and JURISEVIC, M. (2008). Intrinsic Motivation of Pre-service Primary School Teachers for Learning Chemistry in Relation to their Academic Achievement. *International Journal of Science Education* 30 / 1.
- EBC M, Pınar. (2012). Resmi İkö retim Okullarında Çalı an Ö retmenlerin Motivasyonu ile Örgüt Sa lı ı Algıları Arasındaki li ki. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EREN, Erol. (2000). *Örgütsel Davranı ve Yönetim Psikolojisi* (6. Baskı). stanbul: Beta Basım Yayın Da itım A. ..

EREN, Erol. (2004). *Örgütsel Davranı ve Yönetim Psikolojisi*. stanbul: Beta Basım Yayın Daıtım A. ..

ERYILMAZ, Ali. (2002). Özel ve Devlet Okullarındaki Ö retmenlerin Beklentilerinin Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

GAWEL, Joseph E. (1997). Herzberg's theory of motivation and maslow's hierarchy of needs, *Practical Assessment, Research & Evaluation*. 5(11), Retrieved January 2, 2013 from <http://PAREonline.net/getvn.asp?v=5&n=11>.

GÖKÇE, O. ve ATABEY, N. A. (2001). *Davranı Bilimleri Ders Notları*. Konya

HELLRIEGEL, D., SLOCUM, Jr. and WOODMAN, R. W. (2001). *Organizational Behavior*. South-Western College Publishing, Ninth Edition, USA.

nsankaynakları.com çerik Ekibi. (2001). *İletmelerde Motivasyon*, Ulaım: <http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=239>.

JOHNS, G. and SAKS, A. M. (2001). *Organizational Behavior*. Pearson Education Canada Inc. Toronto, 5. Edition.

KARASAR, Niyazi. (2004). *Ara tırmalarda Rapor Hazırlama*. Ankara: Nobel Yayınları.

KARAMÜFTÜO LU, Orkun . (2012). Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Ö rencilerine Verilen Fen E itiminin Tutum, Öz Yeterlik ve

Motivasyon Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ahi Evran Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

KELLER, John M. (1983). Motivational Design of Instruction, In C.M. Reigeluth (Ed.), Instructional design theories and models: An overview of their current status. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

KEYES, M. W., HANLEY-MAXWELL, C. and CAPPER. C. A. (1999). "Spirituality? It's the Core of my Leadership": Empowering Leadership in an Inclusive Elementary School, *Educational Administration Quarterly*, Vol. 35 No. 2, Pages 203-237.

K MBALL, Roland. (1973). *The Effectiveness of Rewards and Incentives for Teachers*, Department of Health, Education and Welfare. Washington D.C., U.S.A.

KOÇAK, Ya ar. (2002). İlkö retim Okullarında Ö retmen Motivasyonu (Keçiören İlçesi Örne i). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

KOÇEL, Tamer. (2005). *İletme Yöneticili i*. İstanbul: Arıkan Yayımcılık (10. Baskı).

KULPCU, O uz. (2007). İlkö retim Okullarında Görev Yapan Ö retmen ve Yöneticileri Motive Etmede Kullanılabilecek Motivasyon Araçları Üzerine Bir Ara tırma. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- KUTANI , Rana Özen. (2003). *Örgütlerde Davranı Bilimleri ve Örgütsel Davranı* (1. Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- LAWLER, E. Edward. (1991). '*Drives, Needs and Outcomes*', *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. Barry M. Staw(editor), Mc Milan Publishing Company.
- MASLOW, Abraham. (1970). *Motivation and Personality* (2.Baskı). New York: Harper and Row.
- MULL NS, J. Laurie. (2002). *Management and Organizational. Behavior*, Prentice Hall Sixth Edition. UK.
- ONARAN, O uz. (1981). *Çalı ma Ya amında Güdülenme Kuramları* (1.Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- ÖZAN, M. B., TÜRKO LU A. Z. ve ENER G. (2010). Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Demokratik Tutum ve Davranı larının Ö retmenlerin Motivasyonuna Etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt: 20. Sayı:1. Sayfa: 275-294.
- ÖZDO RU, Mehmet. (2012). İkö retim Okulu Ö retmenlerinin Karara Katılma Durumları ve stekleri ile Motivasyonları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZEN, Y. ve Abdulkadir G. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Ara tırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 15. Sayfa: 394- 422.

- ÖZGAN, H. ve ASLAN, N. (2008). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sözlü İletim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı: 7/1.
- ÖZKALP, Enver. (1982). *Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış*. Eskişehir: .B.F. Akademik Yayınları.
- ÖZNUR, Yüksel. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi*.
- ÖZTÜRK, Tuğba. (2006). İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonunu Artıran ve Azaltan Faktörler (Kamışlı-Levent Uygulaması). Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PAPI M. and ABDOLLAHZADEH, E. (2011). Teacher Motivational Practice, Student Motivation, and Possible L2 Selves: An Examination in the Iranian EFL Context, *A Journal of Research in Language Studies*. Volume: 62: Issue: 2. Pages: 571–594.
- PEHL VAN, Mehmet. (2000). *Yaşamda Stres* (1. Baskı). Ankara: Pegem yayıncılık.
- REEVE, John. (1997). *Understanding Motivation and Emotion*. USA: Harcourt Brace Collage Publishers.
- ROLLENSON, D. ve BROADFIELD, A. (2002). *Organizational Behavior and Analysis*. Prentice Hall, 2. Edition. UK.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. (1996). *Örgütsel Psikoloji* (2. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.

SÜRAL ÖZER, P. ve TOPALOLU, T. (2008). *Motivasyonda Kapsam Kuramları*. Ankara: Nobel Yayınları.

AH N, dris. (1999). İkö retim Okullarında Görevli Ö retmenlerin Doyum Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

M EK, M. erif. (1999). *Yönetim ve Organizasyon* (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

TANRIVERDİ, Selin. (2007). Katılımcı Okul Kültürünün Yabancı Dil Öğretmenlerinin Motivasyonuna İlişkin Yönelik Örnek Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TECER, Onur. (2012). İkö retim Müfettişlerince Yapılan Okul Denetimlerinin Öğretmenlerin Çısel Motivasyon ve Tatmini Düzeylerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TERCAN, brahim. (2012). Akıllı tahta kullanımının öğrencilerin fen ve teknoloji dersi başarı, tutum ve motivasyonuna etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

TOKAT, B. ve ERBETÇİ, D. (2000). İstanbul. *İletmecilik Bilgisi*.

THOMAS, M. Donald. (1980). Performance Evaluation: Basis for Job Motivation. *NASSP Bulletin*.

THOONEN, E. J., SLEEGERS, J. C., PEETSMA and OORT, F. J. (2011). Can Teachers Motivate Students to Learn?. *Educational Studies*. Volume: 37. Issue: 3. Pages: 345-360.

ÜLGEN, Gülten. (1997). *E itim Psikolojisi* (3. Baskı). Ankara: Alkim Yayınevi.

ÜNAL, Ali. (2006). İlkö retim Denetçilerinin Ö renen Organizasyon Yaklaşımı Açısından De erlendirilmesi. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

VARELA, P.; RODRIGO M. and MARTINEZ M. (2004). A Comparative Study of the Professional and Curricular Conceptions of the Secondary Education Science Teacher in Spain. *European Journal of Teacher Education*. Volume: 27. Number: 2. Pages: 193-213(21).

WILLIAMS, Robert T. (1978). Application on Resach Teacher Motivation and Satisfaction, *NASSP Bulletin*. V: 62. P: 89-94.

YAZICI, Hikmet. (2009). Ö retmenlik Mesle i, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış. *Kastamonu E itim Dergisi*. Cilt: 17. No:1.

YILDIRIM, Doğan Afak. (2006). Resmi İlkö retim Okullarında Görev Yapan Ö retmenlerin Motivasyon ve Tatminini Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YILMAZ, Fatih. (2009). E itim Örgütlerinde Örgüt Kültürünün Ö retmenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YORGANCI, Betül. (2011). Öğretmenlerin, Öğretmen Adaylarının ve Öğrencilerin Motivasyonu Algılama Farklılıkları. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

YÜKSEL, Öznur. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1. Baskı). Ankara: Gazi Üniversitesi .B.F. Yayınları.

## **EK.1: Motivasyon Ölçeği**

### **A. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Değerli öğretmenler;

Bu anket, "Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler" konulu araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu anketi doldururken göstereceğiniz içtenlik ve samimiyet, araştırmamızın sağlıklı ve doğru sonuçlar ortaya koymasını sağlayacaktır. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre ortaya konacak önerilerin, siz değerli eğitimcilerimiz motivasyonlarımızın artırılmasına katkısı olacaktır.

Anketin birinci kısmında bireysel farklılıkları ortaya koyacak kişisel bilgiler tespit edilmeye; ikinci kısmında ise, sıralanan durumların sizin için ne kadar önemli olduğunu, bunlar size sağlandığı takdirde, hangisinin sizi ne derece motive edeceği ölçülmeye çalışılacaktır.

Anket içerisinde yer alan soruları, sizin için en uygun olan, kendinizi en iyi yansıttığını düşündüğünüz seçeneğe ait kutucuğa (X) işareti koyarak cevaplayınız.

Vereceğiniz içten yanıtlar ve samimi yardımlarınız için teşekkür ederim. Saygılarımla...

Muzaffer AYAYDIN<sup>1</sup>

1.Zirve Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Öğrencisi  
(muzafferayaydin@gmail.com)

**A.1. Anket Birinci Bölüm****1. BÖLÜM: (KİŞİSEL BİLGİLER)**

CİNSİYETİNİZ : 1. ( ) BAYAN 2. ( ) ERKEK

MEDENİ DURUMUNUZ : 1. ( ) EVLİ 2. ( ) BEKAR

GÖREVİNİZ : 1. ( ) YÖNETİCİ 2. ( ) ÖĞRETMEN

OKULUNUZUN KONUMU : 1. ( ) İL/İLÇE MERKEZ  
2. ( ) KASABA/KÖY

OKULUN TÜRÜ : 1. ( ) DEVLET OKULU  
2. ( ) ÖZEL OKUL

**MESLEKTEKİ GÖREV**

SÜRESİNİZ (YIL OLARAK) : 1. ( ) 1-5 YIL 2. ( ) 6-10 YIL  
3. ( ) 11-15 YIL 4. ( ) 16-20 YIL  
5. ( ) 21 YIL VE ÜZERİ

## 2. Anket ikinci Bölüm

Sıra no	Sınıf öğretmenleri olarak a a ıdaki faktörler motivasyonunuzu ne kadar etkiler?	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
1	Okulun teknolojik imkanlarının iyi olması(internet, akıllı tahta gibi)					
2	Okul ve sınıfın hijyenik olması					
3	Okul-sınıf yapısının e itime uygun olması					
4	Okulun güvenli olması					
5	Yaptı ım çalı maların okul yönetimi tarafından desteklenmesi					
6	Ö retmenlerin okul ile ilgili kararlarda fikirlerine ba vurulması					
7	Kurum tarafından ekip çalı masının te vik edilmesi ve ekip çalı ması için ortam sa lanması					
8	Güncel ö retim yöntem ve tekniklerini kullanmak					
9	Kitap ve müfredatın nitelikli ve uyumlu olması					
10	Mesle imdeki tecrübem					
11	Mesle i severek yapmak					
12	güvencesinin olması					
13	Ö rencilerimin ba arılı olmalarını görmek (Kendi ba arımı, ürünümü görmek)					



14	Velilerin çocuklarının eğitimleriyle ilgili olmaları					
15	Veli-okul iletişiminin iyi olması					
16	Öğrencilerin başarı düzeyleri					
17	Öğrencilerin derse ilgisi					
18	Öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeyinin yüksek olması					

## Ek 2: Gaziantep Valili inin zin Yazısı

T.C.  
GAZİANTEP VALİLİĞİ  
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.27.00.09-605.01/ 39459 \*03.12.2012  
Konu : Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

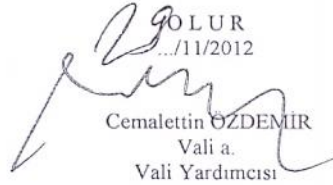
İlgi : Zirve Üniversitesinin 18/10/2012 tarih ve B.30.2.ZRV.0.00.00/986 sayılı yazısı.

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği yüksek lisans öğrencisi Muzaffer AYAYDIN'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler" konulu çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, İlimiz Şehitkamil İlçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerine anket uygulamak isteği ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu nedenle; İlimiz Şehitkamil İlçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerine anket uygulanması, Bakanlığımız Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 28/02/2007 tarih ve 311/1084 sayılı Bakanlığımıza Bağlı Okul ve Kurumlarda Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesinin 5.maddesinin (o) bendi uyarınca; Araştırmacı araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmek üzere İlgili Yönergeye göre Müdürlüğümüz Ar-Ge Bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

  
İBRAHİM ATAĞ  
Milli Eğitim Müdürü V.

  
OLUR  
.../11/2012  
Cemalettin ÖZDEMİR  
Vali a.  
Vali Yardımcısı



Adres  
Ayrıntılı bilgi için irtibat  
Telefon  
Email  
İnternet

: Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükşehir/GAZİANTEP  
: Şube Müdürü Hamdi ATAYETER-Strateji Geliştirme Şefi M.KÖK  
: (0342) 231 10 58 – 4299 Fax: (0342) 232 24 10  
: gaziantepmem@meh.gov.tr  
: http://gaziantep.meh.gov.tr – www.gaziantep-meh.gov.tr



**Ek 3: Ara tırmanın Uygulandı ı Okullar**

ABDULLAH KEPKEP LKÖ RET M OKULU
AL KÜNCÜLÜ LKÖ RET M OKULU
BAHATT N TEYMUR LKÖ RET M OKULU
EM NE KONUKO LU LKÖ RET M OKULU
HASAN CELAL GÜZEL LKÖ RET M OKULU
HAYR KÜPEL LKÖ RET M OKULU
BRAH ML LKÖ RET M OKULU
KA IBEYAZ LKÖ RET M OKULU
MAHMUT HUMAYUN ÖZHELVACI LKÖ RET M OKULU
MEHMET AL ERUSLU LKÖ RET M OKULU
OSMAN GAZ LKÖ RET M OKULU
ÖMER ASIM AKSOY LKÖ RET M OKULU
ÖMER GÜZEL LKÖ RET M OKULU
SAN KONUKO LU LKÖ RET M OKULU
GAZ ANTEP KOLEJ VAKFI LKÖ RET M OKULU
CAH T NAKIBO LU LKÖ RET M OKULU
EM NE NAKIBO LU LKÖ RET M OKULU
MUTAFO LU LKÖ RET M OKULU

## ÖZGEÇM

Muzaffer AYAYDIN, 1985 yılında Mardin'in Kızıltepe ilçesinde doğdu. İlk ve orta öğrenimini Kızıltepe'de tamamladı. Gaziantep Üniversitesi Kilis Muallim Rifat Ehitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden 2007 yılında mezun oldu. Gaziantep'te Mutafo lu ve Emine Nakıbo lu İlköretim Okullarında çalıştı. Beş ay ABD'nin Teksas eyaletinde İngilizce eğitimi aldı. 2011 yılında Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalında yüksek lisans yaptı ve halen bu alanda öğrencidir.