

ÖĞRETMENLERİN İŞ MOTİVASYONLARININ FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Ergün RECEPOĞLU

Kastamonu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kastamonu, Türkiye.

İlk Kayıt Tarihi: 07.06.2012

Yayına Kabul Tarihi: 19.11.2012

Özet

Bu araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma var olan durumu tespit etmeye yönelik tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Kastamonu ilinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler; örneklemini ise Kastamonu ili merkez ilçesinden basit seçkisiz örnekleme yoluyla seçilen 262 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Aksoy (2006) tarafından geliştirilen “İş Motivasyonu Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 11.5 programı kullanılmıştır. Sonuç olarak, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine, öğrenim durumlarına, branşlarına ve çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; öğretmenlerin yaşına ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: *Öğretmen, iş motivasyonu, ilköğretim okulu*

ANALYZING JOB MOTIVATION OF TEACHERS IN TERMS OF DIFFERENT VARIABLES

Abstract

The aim of this research is to analyze primary school teacher's perceptions about job motivation in terms of different variables. This is a descriptive research in the survey model. The population of the study is teachers who work in primary schools in Kastamonu and the sample is 262 teachers who work in primary schools in Kastamonu central province chosen by random sampling method. As a data collection instrument “Job motivation scale” developed by Aksoy (2006) was used. SPSS 11.5 program was used in data analysis. As a conclusion, motivation of teachers in primary schools shows a significant difference in terms of age and years in profession while motivation of teachers do not show a significant difference in terms of teachers' gender, education status, branch, and years in current school.

Keywords: *Teacher, job motivation, primary school,*

1. Giriş

Motivasyon içimizden gelen güçlü bir arzu, bir şeyi yapma isteğidir. Sosyal yaşamımız için olduğu kadar iş yaşamımız için de motivasyon kavramının önemi oldukça fazladır. Çünkü motivasyon hayatın her alanında karşımıza çıkmaktadır. Biz ancak isteyerek yaptıklarımızdan zevk alabilir ve kendimizi iyi hissederiz. Sonuç olarak da verimli ve etkili çalışmalara imza atarız.

Motivasyon eğitimde öğretmenlerin son zamanlarda en çok ihtiyaç duyduğu etkili bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlerin iş motivasyonlarının yüksek düzeyde olması öğretmenlerin etkili ve verimli olabilmeleri, iş doyumları ve iş performansları açısından büyük öneme sahiptir. Ayrıca öğretmenlerin iş motivasyonlarının yüksek düzeyde olması öğrencilerin de başarıları olumlu olarak etkileyecektir. Öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin araştırılması da bu noktada gerekli ve önemlidir. Öğretmenlerin iş motivasyonu ile ilgili olarak yerli alanyazın incelendiğinde bu konudaki çalışmaların kısıtlı sayıda olduğu görülmektedir (Demirci, 2011; Tanrıverdi, 2007; Yılmaz, 2009).

Motivasyon, bir örgüt içinde insan davranışlarına yön veren ve insan davranışlarının ortaya çıkmasını sağlayan bir faktör olarak örgütsel davranışın her zaman önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Örücü ve Kambur, 2008). Motivasyon kelimesi Latince “movere” yani “hareket ettirme, hareketlendirme” kelimesinden gelmektedir (Pekel, 2001). Motivasyon (güdüleme) kelimesinin dilimizde tam karşılığını bulmak zordur. Bu kavram İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden türetilmiştir (Eren, 2000). Psikolojik bir olgu olan motivasyonun farklı açılardan ele alınmış olması kavramın birçok tanımının da ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir (Kulpcu, 2008; Karakaya ve Ay, 2007). Kavram, özellikle liderlik, yönetim ve psikoloji alanında sürekli ilgi odağı olmuştur (Srinivasan, 2008).

Motivasyon bir ihtiyacı gidermek için gerekli davranışları başlatan bir güçtür. Bu güç bizi rahatlatan bir olay olabileceği gibi, bize hayal kırıklığı tattıran bir olay da olabilir (Kim, 2005). Motivasyon, davranışı hedefe yönlendiren ya da bir amaç doğrultusunda davranışı harekete geçiren güç olarak tanımlanabilmektedir (Öztürk ve Dündar, 2003). Motivasyon, bireyi bazı etkilere maruz bırakarak, onun bu etkiler olmadan önce göstereceği davranıştan başka bir biçimde hareket etmesini sağlamayı ifade etmektedir (Küçük, 2007).

Motivasyon, bireyin yapacağı işte başarılı olmasını destekleyen ve çalışanların performansını doğrudan etkileyen güçtür (Özdemir ve Muradova, 2008). Genç (2004) motivasyonu bireyleri, onların özel bir tavırla davranmalarına teşvik eden, kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan, çeşitli güdü ve güdüler topluluğu olarak tanımlamaktadır. Motivasyon, amaç odaklı davranışlarla ilgili bir süreçtir. Diğer bir ifadeyle, bireyin bir amaca yönelmesi ya da harekete geçirilmesi anlamına gelmektedir. Eroglu (2000), motivasyonu, bireyin çaba ve faaliyetlerini, ilgi merkezlerini,

örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirme şeklinde ifade etmiştir. Düren (2000) de motivasyonu bireylerdeki içsel enerjinin belirli hedeflere yönlendirilmesi için hareketlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Genel olarak motivasyon ile ilgili tanımlar incelendiğinde, bireyin ihtiyaçlarının karşılanması ve belli bir amaca yönelik olarak bireyin harekete geçirilmesi vurgulanmaktadır.

Bireylerin sürekli tatmin etmeye çalıştıkları ihtiyaçları bulunmaktadır. Bireyde bu ihtiyaçları başlatan motivasyon sürecidir. Birey bu ihtiyaçları gidermek için belirli bir davranışta bulunacak ve bu davranış ihtiyacı karşılayacak bir amaç ve istek yönünde olacaktır (Şahin, 2004). Sabuncuoğlu ve Tüz (2001) motivasyonun kaynağı olarak gereksinimleri göstermektedir. Bir gereksinim ortaya çıktığında birey onu karşılamak ister. Belirli gereksinimler karşılanmak üzere birey tarafından belirlenir ve birey gereksinimlere karşı duyduğu isteğin doyumunu sağlamaya çalışır. Motivasyonla ilgili tanımların ortak özelliği motivasyonun (güdüleme) insanı harekete geçiren veya hareketi hızlandırıcı bir öge olduğudur (Delipoyraz, 2009). Maehr ve Meyer (1997) diğer alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da motivasyon kavramının her zaman önemini koruduğunu ifade etmektedirler. Bu yazarlar, motivasyonu öğretim ve öğrenmenin kalbi olarak değerlendirmekte ve motivasyonu üzerinde daha fazla araştırma yapılması gereken bir kavram olarak görmektedirler.

İş motivasyonu örgütsel davranışın önemli konularından birisi olmasına rağmen bu konuda yapılan çok fazla araştırma yoktur (Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morin ve Malorni, 2010). İş motivasyonu, “örgüt düzenlerinde davranışın güçlendirilmesi, yöneltilmesi ve sürdürülmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Steers ve Porter, 1991’den aktaran Ağca ve Ertan, 2008). Diğer bir ifadeyle, iş motivasyonu, örgüt ortamında davranışa güç veren, onu besleyen ve yönlendiren bir süreç olarak ele alınmaktadır (Leonard, Beauvais ve Scholl, 1999).

Genellikle iş motivasyonunun kaynağı olarak iki farklı kavramdan bahsedilmektedir. Bunlar içsel ve dışsal motivasyondur. İçsel motivasyon bireyin bir göreve ya da yapacağı işe karşı kendi ilgisi, merakı ya da elde etmek isteği doyum doğrultusunda şekillenen bir güdüdür. Bireyin yapacağı iş için duyduğu heves ve istek içsel motivasyonunun önemli bir bileşenidir (Joo ve Lim, 2009). Eğer bir birey belli bir davranışta bulunurken ya da belli bir etkinlik içindeyken öncelikle bundan elde ettiği doyumı gözetiyorsa burada içsel motivasyonun varlığından söz edilebilir. İçsel motivasyonda, işin kendisi itici bir güçtür çünkü birey yaptığı işten zevk alır (Barbuto, 2005; Cooman, Gieter, Pepermans, Bois, Caers ve Jegers, 2007; Lin, 2007; Littlejohn, 2008; Osterloh, Frey and Frost, 2001; Millette and Gagne, 2008). Gagne ve diğerleri (2010) içsel motivasyona sahip bir bireyin bir işi zevkli ve ilginç olduğu için yaptığını vurgulamaktadır.

İçsel motivasyonun aksine dışsal motivasyon ödül veya ceza gibi dışsal etmenlerden kaynağını alır (Goodridge, 2006; Littlejohn, 2008). Dışsal motivasyon ihtiyaçlarının para vb. ile dolaylı olarak giderilmesiyle ilgilidir. Örgütler amaçlarını gerçekleştire-

tirmek için bireylere ihtiyaç duyar ve bireylerin örgütsel amaçları benimsemeleri için parasal güdüleme yollarını kullanırlar (Osterloh, Frey ve Frost, 2001).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonu öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonu öğretmenlerin yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonu öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu çalıştıkları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?"
5. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonu öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonu öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma var olan durumu tespit etmeye yönelik tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Tarama modelindeki araştırmalarda, mevcut bir durum olduğu biçimiyle betimlenmeye çalışılır (Karasar, 2009).

Tarama modeli, araştırma sırasında araştırma örnekleme alınan kurumlarda var olan süreçleri etkilemeden kullanılabilen bir modeldir. Tarama modelinin bir avantajı da, araştırma yapılan kurumda mevcut düzeni bozmadan ve kurum personeline yönetsel güçlük çıkarmadan kullanılabilmesidir (Kaptan, 1999).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kastamonu ilinde 2011-2012 eğitim-öğretim yılında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Kastamonu ili merkez ilçesinden basit seçkisiz örnekleme yoluyla 20 ilköğretim okulundan seçilen toplam 350 öğretmen oluşturmaktadır. Toplam 350 öğretmene anket uygulanmakla birlikte anketleri eksiksiz dolduran 262 öğretmenin anketi değerlendirmeye alınmıştır.

Katılımcıların % 46,9'unu 123 kişiyle sınıf öğretmenleri, 139 kişiyle de % 53.1'ini

brans öğretmenleri oluşturmaktadır. Cinsiyete göre ise araştırmaya katılan deneklerin % 41,2'sini 108 kişiyle erkekler, % 58,8'ini ise 154 kişiyle kadınlar oluşturmaktadır. 22-30 yaş aralığında 82 (% 31,3), 31-40 yaş aralığında 100 (% 38,2), 41-50 yaş aralığında 58 (% 22,1) ve 51 yaşından daha fazla olan öğretmen sayısı ise 22'dir (% 8,4). 1-5 yıl arasında kıdemi olan 64 (% 24,4), 6-10 yıl arasında kıdemi olan 42 (% 16,0), 11-20 yıl arasında kıdemi olan 103 (% 39,3) ve 21 yılın üzerinde kıdemi olan öğretmen sayısı ise 53'dür (% 20,2). Katılımcıların yarısından fazlası (% 58,8) 1-5 yıl arasında buldukları okulda görev yapmakta iken 6-10 yıl arasında çalışanların sayısı 52 (% 19,5) ve 11-20 yıl arasında çalışanların sayısı ise 57'dir (% 21,8). Katılımcıların 214'ü lisans, 35'i ön lisans düzeyinde eğitim almışken sadece 10'u yüksek lisans, 3'ü de doktora düzeyinde eğitim almıştır.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş motivasyonlarını ölçmek için kullanılan “İş Motivasyonu Ölçeği” Aksoy (2006) tarafından geliştirilmiştir. Her bir maddenin karşısında davranışın gösterilme sıklığını belirtmek için beşli Likert tipi ölçek kullanılmış, bunlar en olumsuzundan en olumluya doğru “hiç memnun değilim – memnun değilim – kararsızım – memnunum – çok memnunum” (1-5) biçiminde derecelendirilmiştir. Yılmaz (2009) “Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürünün Öğretmenlerin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi” isimli tez çalışmasında Aksoy'un ölçeğine faktör analizi yapmıştır. Faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre, ölçeğin altı boyutta toplandığı fakat bir boyutun iki maddeden, bir boyutun ise tek maddeden oluştuğu görülmüş; bu nedenle iki ve tek maddeden oluşan boyutlarda yer alan maddeler ölçekten çıkarılarak analiz çalışmaları tekrarlanmıştır. İkinci kez yapılan faktör analizinde ise yine bir boyutun tek maddeden oluştuğu görülmüş ve bu madde de ölçekten çıkarılarak tekrar analiz yapılmıştır. Ölçekten çıkarılan maddelerden sonra yinelenen analiz çalışmaları sonucunda ölçeğin ekip uyumu (7,12,13,14), işle bütünleşme (2, 5, 6, 8), kuruma bağlılık (1, 4, 9) ve kişisel gelişim (3, 10, 11) olmak üzere dört alt boyuttan ve 14 maddeden oluştuğu görülmüştür. Ekip uyumu boyutunda maddelerin faktör yükleri .49 ile .78, işle bütünleşme boyutunda .54 ile .78, kuruma bağlılık boyutunda .59 ile .81 ve kişisel gelişim boyutunda .43 ile .73 arasında değişmektedir.

İş motivasyonu ölçeği için Aksoy (2006) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .79, Tanrıverdi (2007) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .90, ve son olarak Yılmaz (2009) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmasında ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .82 olarak hesaplanmıştır. Çalışmamızda da iş motivasyonu ölçeğinin genel iç tutarlılık katsayısı .88 olarak bulunmuştur. Yılmaz (2009) motivasyonu ölçeğinin yapı geçerliliği faktör analizi ile incelenmiştir. Faktör analizinden elde edilen verilere göre Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü .781 olarak bulunmuştur. Buna bağlı olarak Bartlett's Test of Sphericity değeri anlamlıdır ve 470.77 olarak çıkmaktadır. Bu sonuç ölçek maddeleri arasında ilişki olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Açıklamalara uygun ve eksiksiz doldurulan toplam anketler araştırmanın genel amaçları çerçevesine yönelik olarak toplanan verilerin istatistikî çözümleri için sosyal bilimlerde veri analizinde kullanılan veri işleme programı SPSS 11.5 paket programında değerlendirilmiştir. Verilen cevapların frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. İstatistiksel teknik olarak da bağımsız t testi, tek faktörlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Analizler sonucunda aralarında anlamlı fark bulunan gruplarda Post Hoc Tukey HSD testi kullanılmıştır. Farkların hangi gruplardan kaynaklandığı .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

3. Bulgular ve Yorum

Birinci alt problemimizdeki “Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonu öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap olarak t-testi yapılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Öğretmenlerin İş Motivasyonunun Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Erkek	108	3.65	.63	260	.072	.94
Kadın	174	3.64	.52			

Yapılan t-testi sonucunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(260)} = .072, p > .05$]. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin motivasyonu cinsiyete göre değişmemektedir.

İkinci alt problemimizdeki “Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin yaşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap olarak tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Öğretmenlerin İş Motivasyonunun Yaşa Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Yaş	<i>N</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlam</i>
22-30 yıl	82	3.85	.59				
31-40 yıl	100	3.56	.57	3:258	6.92	.00	$p < .05$
41-50 yıl	58	3.44	.56				22-30↔31-40
51 yıl ve üzeri	22	3.76	.42				22-30↔41-50

Yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunun öğretmenlerin yaşına göre anlamlı bir şekilde değiştiği saptanmıştır [$F_{(3-258)} = 6.92, p < .05$]. Farkların hangi düzeyler arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan testin sonuçlarına göre, 22-30 yaş grubundaki

öğretmenlerin motivasyon puanları ($\bar{X}=3.85$) ile 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin motivasyon puanları ($\bar{X}=3.44$) ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin motivasyon puanları ($\bar{X}=3.56$) arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Diğer eşleşmeler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. En yüksek motivasyona 22-30 yaş grubundaki öğretmenler, en düşük motivasyona ise 41-50 yaş grubundaki öğretmenler sahiptir.

Üçüncü alt problemimizdeki “Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap olarak tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Öğretmenlerin İş Motivasyonunun Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlam
1-5 yıl	64	3,92	.57				
6-10 yıl	42	3.49	.67				P < .05
11-20 yıl	103	3.51	.55				1-5↔6-10
21 yıl ve üzeri	53	3.67	.48	3:258	8.23	.00	1-5↔11-20

Yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunun öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı bir şekilde değiştiği saptanmıştır [$F_{(3-258)} = 8.23, p < .05$]. Farkların hangi düzeyler arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan testin sonuçlarına göre, 1-5 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin motivasyon puanları en yüksek düzeydedir. 1-5 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin motivasyon puanları ($\bar{X}=3.92$) ile 6-10 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin motivasyon puanları ($\bar{X}=3.49$) ve 11-20 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin motivasyon puanları ($\bar{X}=3.51$) arasında anlamlı bir farklılık vardır. Diğer eşleşmeler arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Dördüncü alt problemimizdeki Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap olarak tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Öğretmenlerin İş Motivasyonunun Çalıştıkları Okuldaki Görev Süresine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlam
1-5 yıl	154	3,69	.57				
6-10 yıl	51	3.59	.67				P > .05
11 yıl ve üzeri	53	3.55	.48	2:259	1.39	.25	

Yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir şekilde değişmediği bulunmuştur [$F_{(2,259)} = 1.39, p > .05$] Bununla birlikte; okullarında 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin motivasyon puanları ($\bar{X}=3.69$) en yüksek düzeyde iken okullarında 11 yılın üzerinde çalışan öğretmenlerin motivasyon puanları ($\bar{X}=3.55$) en düşük düzeydedir. Öğretmenlerin aynı okulda görev yapma süreleri arttıkça motivasyon puanlarının da düştüğü saptanmıştır.

Beşinci alt problemimizdeki “Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? sorusuna cevap olarak tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır (Tablo 5).

Tablo 5. Öğretmenlerin İş Motivasyonunun Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları

Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Anlam
Ön Lisans	35	3.77	.45	3:258	2.91	.052	p > .05
Lisans	214	3.65	.58				
Yüksek lisans	10	3.30	.60				
Doktora	3	3.30	1.69				

Yapılan tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır [$F(3-258) = 2.91, p > .052$] Bununla birlikte en yüksek motivasyon düzeyine ön lisans mezunları ($\bar{X}=3.77$); en düşük motivasyon düzeyine ise yüksek lisans ve doktora mezunları sahiptir ($\bar{X}=3.30$). Bu bulgular öğretmenlerin almış oldukları lisansüstü eğitimin, öğretmenlerin iş motivasyonunu artırmadığını göstermektedir. Lisansüstü eğitim almış öğretmenler ile sadece lisans eğitimini tamamlamış öğretmenler arasında özlük hakları ve mali haklar açısından tatmin edici farklar bulunmaması böyle bir sonucun çıkmasında etkili olabilir.

Altıncı alt problemimizdeki “Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap olarak t-testi yapılmıştır (Tablo 6).

Tablo 6. Öğretmenlerin İş Motivasyonunun Öğretmenlerin Branşına Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-testi Sonuçları

Görevi	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>sd</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Anlam
Sınıf Öğretmeni	123	3.69	.57	258	1.35	.18	p > .05
Branş Öğretmeni	139	3.60	.59				

Yapılan t-testi sonucunda öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$t_{(258)} = 1.35, p > .05$]. Diğer bir ifadeyle branş değişimini öğret-

menlerin motivasyon düzeylerinde etkili değildir.

4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin cinsiyetine, öğrenim durumlarına, branşlarına ve çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir; öğretmenlerin yaşına ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu sonuç öğretmenleri motive eden faktörlerin cinsiyete göre farklılaşmadığı şeklinde değerlendirilebilir. Araştırma bulguları Aksoy (2006), Güven (2007), Eroğlu (2007), Everett (1988), Oades (1983), Pennington (1997), Smith (1999), Tanrıverdi (2007), Tiryaki (2008) ve Yılmaz (2009) tarafından yapılan araştırmaların bulgularıyla paralellik göstermektedir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin yaşına göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. 22-30 yaş grubundaki öğretmenlerin motivasyon puanları ile 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin motivasyon puanları ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. En yüksek motivasyona 22-30 yaş grubundaki öğretmenler, en düşük motivasyona ise 41-50 yaş grubundaki öğretmenler sahiptir. Yaş ilerledikçe öğretmenlerin motivasyon düzeyleri de düşmektedir. Araştırma bulguları Aksoy (2006), Güven (2007), Everett (1988), Oades (1983), Pennington (1997), Smith (1999), Tiryaki (2008), Tanrıverdi (2007) ve Yılmaz (2009) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bu araştırmaların bulgularına göre öğretmenlerin motivasyon düzeyi yaşa göre farklılaşmamaktadır.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. 1-5 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin motivasyon puanları en yüksek düzeydedir. 1-5 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin motivasyon puanları ile 6-10 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin motivasyon puanları ve 11-20 yıl arasında kıdemi olan öğretmenlerin motivasyon puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri oldukça yüksek düzeydedir. Araştırma bulguları Everett (1988), Güven (2007), Howard (2007), Pennington (1997), Smith (1999), Tanrıverdi (2007) ve Yılmaz (2009) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Bu araştırmalarda öğretmenlerin motivasyon düzeyinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Araştırma bulguları Öztürk (2002) ve Engin (2004) tarafından yapılan araştırmaların bulgularıyla kısmen benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda hemşirelerin motivasyon düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaştığı saptanmıştır. Öztürk (2002) 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip hemşirelerin motivasyon düzeyinin mesleki kıdemi fazla olan hemşirelerden yüksek olduğunu belirlemiştir. Engin (2004) ise mesleki kıdem arttıkça hemşirelerin motivasyon düzeyinin de arttığı sonucuna

ulaşmıştır.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonunu çalıştıkları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir şekilde değişmemekle birlikte; okullarında 1-5 yıl arasında çalışan öğretmenlerin motivasyon puanları ($\bar{X}=3.69$) en yüksek düzeyde; okullarında 11 yılın üzerinde çalışan öğretmenlerin motivasyon puanları ($\bar{X}=3.55$) ise en düşük düzeydedir. Öğretmenlerin aynı okulda görev yapma süreleri arttıkça motivasyon puanlarının da düştüğü saptanmıştır. Öğretmenlerin uzun yıllan aynı okulda çalışmaları motivasyonlarını düşürücü bir etkiye neden olmaktadır. Bu bulgu özellikle aynı okulda çalışma süresi fazla olan öğretmenlerin motivasyonlarını artırıcı çalışmaların yapılmasını gerektirmektedir. Araştırma bulguları Tanrıverdi (2007) ve Yılmaz (2009) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bu çalışmalarda da öğretmenlerin motivasyon düzeyinin okuldaki görev süresine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte araştırma bulgularına göre öğretmenlerin aynı okulda görev yapma süreleri arttıkça motivasyon puanlarının düşmesi dikkat çekicidir.

Öğretmenlerin motivasyonunu öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemekle birlikte en yüksek motivasyon düzeyine ön lisans mezunlarının; en düşük motivasyon düzeyine ise yüksek lisans ve doktora mezunlarının sahip olması dikkat çekici bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlerin almış oldukları lisansüstü eğitimin öğretmenlerin özlük ve mali haklarına yansıtılması öğretmenlerin iş motivasyonunu arttırmada etkili olabilir. Araştırma bulguları Tanrıverdi (2007), Tiryaki (2008) ve Yılmaz (2009) tarafından yapılan araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bu araştırmalarda da çalışanların motivasyon düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Araştırma bulguları Aksoy (2006) tarafından yapılan araştırmanın bulgularıyla da örtüşmektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların eğitim düzeyleri arttıkça, motivasyon düzeylerinde azalma olduğu saptanmıştır. Çalışanların eğitim durumu arttıkça motivasyon düzeyinin azaldığını belirlemiştir. Aksoy'a (2006) göre bu durum kaynak grubun özelliklerinin farklı olmasından veya çalışanların eğitim düzeyi arttıkça beklentilerinin de artması ve bu beklentilerin karşılanmaması neticesinde çalışanların motivasyon düzeyinde azalmaya neden olduğu şeklinde de açıklanabilir.

Araştırma sadece ilköğretim okullarıyla sınırlı kalmayıp orta öğretim ve yüksek öğretim kurumlarında da uygulanabilir. Araştırma ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırma kapsamına okul müdürleri, müdür yardımcıları ve akademik personel de dâhil edilebilir.

5. Kaynakça

- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Duyusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi. Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 135-156.
- Aksoy, H. (2006). *Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans

- Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barbuto, J. E. (Jnr) (2005). Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: A test of antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), 26-40.
- Cooman, R. D., Gieter, S. D., Pepermans, R., Bois, C. D., Caers, R. and Jegers, M. (2007). Graduate teacher motivation for choosing a job in education. *Int. J. Educ. Vocat. G.*, 7, 123-136.
- Delipoyraz, M. (2009). *Motivasyon unsuru olarak kariyer yönetimi ve resmi ilköğretim okullarında bir uygulama. (Esenler örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirci, O. (2011). *İlköğretim okullarında çalışan sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin özlük haklarındaki farklılıklar ve iş motivasyonu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Uşak Üniversitesi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Uşak**.
- Düren, A. Z. (2000). 2000'li yıllarda yönetim. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Engin, E. (2004). *Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin öfke düzeyleri ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Kitapevi.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam kalite yönetimi uygulanan orta öğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Everett, G. B. (1988). *A study of the relationship between principal's leadership style and the level of motivation of the teaching staff*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Tennessee State University Graduate School, Tennessee.
- Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aube, C., Morin, E. and Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Goodridge, D. (2006). Relationships between transformational and transactional leadership with the motivation of subordinates. Unpublished Master Thesis, Concordia University Department of Management, Montreal, Quebec, Canada.
- Joo, B. K. and Lim, T. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 48-60.
- Güven, A. (2007). *Kamu yöneticilerinin davranış tarzlarının personelin motivasyonu üzerine etkileri: Tokat il milli eğitim müdürlüğünde çalışan öğretmenler üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Howard, J. B. (2007). *A study to determine the relationship between principals' leadership style and teacher motivation*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Capella University, Minneapolis.
- Karakaya, A. ve Ay, F. A. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 55-67.

- Kaptan, S. (1999). *Bilimsel araştırma teknikleri*. Ankara: Gazi Yayınları.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi* (19. baskı). Ankara: Nobel.
- Kim, S. H. (2005). *Kendinizi ve başkalarını motive Etmenin 1001 yolu* (Çev: A. Çimen). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Kulpcu, O. (2008). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticileri motive etmede kullanılabilir motivasyon araçları üzerine bir inceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Küçük, F. (2007). Çalışanlarının işe güdülenmesinde Herzberg'in motivasyon-hijyen faktörlerinin önemi: Belediye çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 75-94.
- Leonard, N.H., Beauvais, L.L. and Scholl, R.W. (1999). Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes. *Human Relations*, 52(8), 969-998.
- Lin, H.F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33 (2), 135-149.
- Littlejohn, A. (2008). The tip of the iceberg: Factors affecting learner motivation. *Regional Language Centre Journal*, 39(2), 214-225.
- Maehr, M. L. and Meyer, H. A. (1997). Understanding motivation and schooling: Where we've been, where we are, and where we need to go. *Educational Psychology Review*, Vol. 9, No. 4, 371-409.
- Millette, V. and Gagne, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: the impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11-22.
- Pekel, H. N. (2001). İşletmelerde motivasyon-verimlilik ilişkisi: Devlet hava meydanları işletmesi Antalya Havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Oades, C. D. (1983). *Relationship of teacher motivation and job satisfaction*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Manitoba, Canada.
- Osterloh, M., Frey, B. S. and Frost, J. (2001). Managing motivation, organization and governance. *Journal of Management and Governance*, 5(3-4), 231-239.
- Örücü, E. ve Kambur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 85-97.
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi. *Journal of Qafqaz University*, 24, 146-153.
- Öztürk, H. (2002). *Hemşirelerin motivasyon düzeyleri ve performans düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (2), 57-67.
- Pennington, P. W. (1997). *Principal leadership and teacher motivation in secondary schools*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Tennessee State University Graduate

- School, Tennessee.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Smith, T. M. (1999). *A study of the relationship between principal's leadership style and teacher motivation: The teachers' perspective*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Georgia State University College of Education, Georgia.
- Srinivasan, M.S. (2008). Motivation and human growth: A developmental perspective. *Journal of Human Values*, 14 (1), 63–71.
- Şahin, A. (2004). “Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 523–547.
- Tanrıverdi, S. (2007). *Katılımcı okul kültürünün yabancı dil öğretmenlerinin iş motivasyonu ile ilişkisine yönelik örnek bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tiryaki, A. (2008). *İşletmelerde modern liderlik yaklaşımları ve çalışan motivasyonu ilişkisine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, F. (2009). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonu üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

EXTENDED ABSTRACT

Motivation is a vital element of organizational behavior as a factor which directs and reveals the human behaviors in an organization (Örücü and Kambur, 2008). Motivation can be defined as the power that directs the behavior to target or enacts the behavior according to a purpose (Öztürk and Dündar, 2003). Job motivation is regarded as a process that empowers, feeds and directs the behavior in an organization (Leonard et al., 1999).

The sources of motivation that people have in workplace might be different. Intrinsic motivation is an incentive that is shaped by person's interest for a duty or a job he/she is going to do, his/her curiosity or the satisfaction he/she wants to have. Person's relish and desire for the work he/she is going to do is an important component of intrinsic motivation (Joo and Lim, 2009). If a person firstly cares the satisfaction, which he/she has while indicating a certain behavior or he was in a certain activity, we can mention about intrinsic motivation there. In intrinsic motivation, the job itself is a power because the person has fun from the work he/she carries out (Cooman et al., 2007; Lin, 2007; Littlejohn, 2008; Millette and Gagne, 2008; Osterloh et al., 2001). In other words, it is known that a person with intrinsic motivation defines his or her job funny and interesting (Gagne et al., 2010). Extrinsic motivation refers to meeting the needs indirectly by money or such things. Organizations need people

to realize their purposes and they use monetary motivators to make them internalize the organizational purposes (Osterloh et al., 2001). Therefore, extrinsic motivation is caused by prize and punishment on contrary to the intrinsic motivation (Goodridge, 2006; Littlejohn, 2008).

The aim of this research is to analyze primary school teacher's perceptions about job motivation in terms of different variables. This is a descriptive research in the survey model. The population of the study is teachers who work in primary schools in Kastamonu and the sample is 262 teachers who work in primary schools in Kastamonu central province chosen by random sampling method. As a data collection instrument "Job motivation scale" developed by Aksoy (2006) was used.

Job motivation scale

This scale was developed by Aksoy (2006). A likert scale of five was used for each item to detect the frequency of indicating the behavior. The scale items were answered on a rating scale from 1 "I'm not pleased at all" to 5 "I am really pleased". Yılmaz (2009) applied a factor analysis to Aksoy's scale in his thesis study entitled as "The effect of organizational culture on teachers' job motivation in educational organizations". Results of factor analysis indicated that the scale items were distributed across six factors, however it was also seen that one subscale was consisted of two items and one was consisted of one item. Hence items included in these subscales were taken out of the scale and it was re-analyzed. In the second factor analysis it had been seen that one dimension had still included only one item and it had been taken out of the scale and the factor analysis was conducted again. As a result of the repeated analyses after taking out items off the list it was seen that scale includes four dimensions and 14 items namely; team harmony (7, 12, 13, 14), integration with job (2, 5, 6, 8), commitment to job (1, 4, 9,), and personal development (3, 10, 11). Factor loadings are ranging from 0.49 to 0.78 in the dimension of team harmony, from 0.54 to 0.78 in the dimension of integration with the job, from 0.59 to 0.81 in the dimension of commitment to job, and from .43 to .73 in the dimension of personal development. On the other hand, internal consistency coefficient of the scale was calculated as 0.82 in the reliability study carried out by Yılmaz (2009). In this study, the general internal consistency coefficient of the job motivation scale was found 0.88. The results of factor analysis conducted by Yılmaz (2009) reveal that Kaiser Meyer-Olkin Sample measure was found 0.781. Considering these results Bartlett's Test of Sphericity value was significant and it was found 470.77. This result indicates that there is a relationship among the items of the scale.

SPSS 11.5 program was used in data analysis. In data analysis process, the frequency, percentage, arithmetical mean and standard deviation of the answers were calculated. Independent t-Test and One-Way ANOVA were performed to analyze the data.

As a conclusion, according to the perception of teachers, motivation of teachers in primary schools shows a significant difference in terms of age and years in profession while motivation of teachers do not show a significant difference in terms of teachers' gender, education status, branch, and years in current school.