



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 6 Sayı: 26 Volume: 6 Issue: 26

Bahar 2013 Spring 2013

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYON DURUMLARI

### *PRESCHOOL TEACHERS' CONDITIONS OF MOTIVATION*

Hatice YALÇIN\*

Meltem Esmâ KORKMAZ\*\*

#### Öz

Bu araştırmanın amacı okul öncesi eğitim öğretmenlerinin çalışma ortamındaki motivasyonlarını farklı sosyodemografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde tesadüfi küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin bazı kişisel özellikleri Motivasyon Faktörleri Öncelikler Sıralaması Anketi ortalamalarına göre değerlendirilmiş, anket ortalamalarına göre demografik özellikler arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu yöntemle belirlenen 15 adet okul öncesi eğitim kurumunda görev yapmakta olan 45 okul öncesi öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS paket programından yüzde dağılımları ve t testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin çok fazla sorunlarının olmadığı söylenebilir. Okul öncesi öğretmenlerinin genellikle yüksek motivasyona sahip oldukları gözlenmektedir. Yaş ilerledikçe meslekten memnun olmanın arttığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul öncesi öğretmenleri, motivasyon, öğretmen motivasyonu.

#### Abstract

The purpose of this study is different from pre-school teachers' motivation to the work environment to determine the effect of socio-demographic characteristics. Screening model was used in this study. Random cluster sampling method was used to determine the study sample. Motivation Factors of some of the personal characteristics of teachers in pre-school Ranking Survey of Priorities were evaluated according to the average, the survey. The relationship between demographic characteristics determined by the method according to the average of 15 working in pre-school sample consists of 45 pre-school teachers. Evaluation of the data and the t test was used for the distribution of the SPSS package program. According to the findings of the pre-school teachers on the teaching profession can be said that there is a lot of problems. Usually observed in pre-school teachers are highly motivated. Increases with advancing age was determined to be satisfied with the profession.

**Keywords:** pre-school teachers, motivation, teacher motivation.

\* Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Çocuk Gelişimi

\*\* Karaman Milli Eğitim Müdürlüğü Özel Gevher Hatun İÖO Okul Öncesi Öğretmeni

## GİRİŞ

Eğitim sistemindeki değişmelerle birlikte öğrencilerin öğrenmeleri, motivasyonları ve gelişimlerine olan ilgiler de artmaya başlamıştır. Motivasyon öğrenme ve öğretme ile yakından ilgilidir. Böylece, motivasyon kavramı başarılı öğrenme ve öğretme için temel faktör olarak açıklanabilir. Motivasyon başarılı öğrenmede olduğu kadar başarılı öğretmede de önemli bir kavramdır (Çakmak ve Ercan, 2006:133; Wild&Hawkins,1992, 246).

Başaran (1991) motivasyonu, insanın bir yönde davranışına yol açan, onu böyle bir davranışa iten, bir işi yapmaya istekli kılan ruhsal durumu olarak tanımlamıştır. Motivasyon, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranışları şeklinde tanımlanabilir.

Motivasyon insanda öğrenme, bir şey yapma, harekete geçme isteğinin uyanmasıdır. Çalışma hayatında motivasyon; çalışan kişilerin mevcut koşullarda işlerini daha kaliteli, daha hızlı yapmaları ve içlerinde istek uyanması için tanınan ek haklar ve ödümler olarak tanımlanabilir. Hizmette verimliliğin artırılması, hizmette kalitenin ölçülmesine bağlıdır. Hizmette kalitenin sağlanması da kalite yönetim ilkelerinin uygulanması ile bağlantılıdır. Bugün çalışma hayatında insan ögesi en yüksek değer olduğu kanıtlanmıştır. Bir çalışma sonucunda başarıya ulaşmak bu yüksek değeri verimli ve etkili kullanmaya bağlıdır. İnsanı verimli çalıştırmak ise onu en iyi şekilde motive etmekle mümkün olmaktadır (İpek, 2006; Kulpcu, 2008; Örucü ve Kanbur, 2008:13).

Öğretmenler, yaptıkları işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar. Sadece ekonomik tatmin verimliliği arttırmak için yeterli bir koşul değildir. Öğretmenlerin çalışırken mutlu olması, işini severek ve iyi yapması ancak iyi bir güdülenme ile olabilmektedir. Öğretmenlerin motivasyonu hem öğrencilerin sınıfta motive olması hem de ileri düzeyde gerçekleşebilecek eğitim reformları için son derece önemlidir.

Okul öncesi öğretmenlerinin çocuklara gösterdikleri tutum ve davranışlar, kurumun nitelikli bir şekilde ilerlemesi ve okul öncesi eğitim programının amaçlara ulaşabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Kulpcu, 2008).

Öğretmen çocuğun ve ailenin gelişimi için önemli bir rehberdir. Özellikle hayati önem taşıyan okul öncesi eğitimde görev alan öğretmenler, çocukların bilgi ve beceriler kazanmasında önemli rol oynamaktadır. Öğretmen çocuğun gelişimine katkıda bulunmanın yanında, öğrenmeyi kolaylaştıracak ortamlar sağlayarak onların beceriler kazanmasını sağlamaktadır. Çocuklar okul ortamında anne-baba sıcaklığını aradıkları için, okul öncesi öğretmenin, okulda aile ve ev sıcaklığını çocuklara vermesi gerekmektedir (Demirci, 2011:16).

Henniger (1999), çocukların erken yaşlarda ev ortamı ve aile sıcaklığını okulda da istediklerini belirtmiştir. Okul öncesi eğitim kurumlarından, karşılanması beklenen bu temel ihtiyaçların giderilmesinde öğretmen önemli bir rol üstlenmektedir. Bu süreçte öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, çocukların ihtiyaçlarının giderilmesinde etkili olduğu görülmektedir. Okul öncesi eğitim alanında çalışan öğretmenlerin diğer mesleklerde olduğu gibi yüksek motivasyon ile çalışmaları oldukça önemlidir. Kurum içinde yüksek motivasyon sağlanması, çalışma ortamı koşulları yanında; çalışanların ve yöneticilerin tutum, davranış, bilgi ve beceri gibi kişisel özelliklerine de bağlıdır.

Personelin istekli ve verimli çalışmalarını sağlamak için motivasyon araçları kullanılmalıdır. Motivasyon araçları şöyle sınıflandırılabilir:

- 1-Ekonomik motivatörler (Fazla mesailerin ödenmesi, ikramiye, ödül)
- 2-Psikososyal motivatörler (Taktir edilme, beğenilme, değer verilme, fikrinin sorulması)
- 3-Örgütsel ve yönetsel motivatörler (Eğitim verilmesi, yükseltme, uygun veya daha çekici iş, iletişim, adaletli ve disiplinli sistem)

Öğretmenlik, insani duyarlılıklar açısından son derece önemli bir meslektir. Bu mesleği seçenlerin, hizmet getirecekleri kişilere karşı, yeterli bir duyarlılığa sahip olmaları beklenir. Öğretmenlerin motivasyonu hem öğrencilerin sınıfta motive olması hem de ileri düzeyde gerçekleşebilecek eğitim reformları için son derece önemlidir (Çakmak ve Ercan, 2006:135). Yanlış seçilen motivasyon yöntemleri, hastaneye maliyet getirdiği gibi, personelin performansını da etkileyecektir. Bu amaçla en etkin motivasyon yöntemini bulabilmek için araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin yapılması zorunludur (Bahar ve ark 1998, Başer ve ark 1998, Dursun ve ark 2004)

İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Bu etkenler birleşerek, kişinin psikolojik çabalarını bir amaca ulaşmak üzere organize etmekte, devamlılık ve dinamiklik kazandırmaktadır (Dereli ve Acat, 2010:174).

Motivasyonu yüksek öğretmenlerin daha gayretle çalıştıkları, daha iyi öğrettikleri ve nihayetinde eğitimin kalitesini arttırdığı bilinmektedir. Eğitimin niteliğinin gelişmesinde öğretmen performansının niteliğinin gelişmesi önemlidir. Öğretmen motivasyonu yani öğretmenin öğretmedeki istekliliği öğretmen performansını geliştirmede önemli bir değişkendir (Acat ve Yenilmez, 2004:178; Dereli ve Acat, 2010:175; Lee et all, 2010:8).

Bu araştırma ile ülkemizde bu alanda yapılan araştırmalara katkı sağlanması hedeflenmiştir. Bu çalışmada Karaman'da anaokullarında çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlerin motivasyon durumlarını nasıl değerlendirdikleri ve hangi ölçülerde tatmin oldukları tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçların literatüre bir katkı sağlamanın yanı sıra, hizmet kalitesini geliştirmeyi amaçlayan okul öncesi eğitim kurumları yönetimlerine yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı okul öncesi eğitim öğretmenlerinin çalışma ortamındaki motivasyonlarını farklı sosyodemografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır.

## YÖNTEM

Çalışmanın tipi, tanımlayıcı nitelikte bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Karaman ili 2011-2012 öğretim yılı ilköğretim okulları anasınıfları ve bağımsız anaokullarında (resmi ve özel) görev yapan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Doğum ve nöbet izninde olanlar, raporlu olanlar ile çalışmayı kabul etmeyenler çalışma kapsamına alınmamıştır.

Araştırma örnekleminin belirlenmesinde tesadüfi küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle belirlenen 15 adet okul öncesi eğitim kurumunda görev yapmakta olan 45 okul öncesi öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırma verilerinin toplanmasında soru formu kullanılmıştır. Öğretmenlere soru formlarının üstüne adlarını yazmamaları belirtilmiştir.

Soru kağıtlarının geçerliliğini kontrol etmek amacıyla 15 kişiye anket uygulanmış, az anlaşılan ya da eklenmesi gereken sorularda düzeltilme yapılmış ve bu ön uygulamanın ardından anket formları uygulanmıştır.

Soru formu; çalışmaya katılanların yaş, eğitim durumu, hizmet süreleri, çalıştıkları kurumun statüsü, mezun olduğu üniversite, bölümünü isteyerek seçip seçmediği, mevcut işi dışında başka sabit geliri olup olmadığı, mesleğini bırakmayı düşünüp düşünmediği, çalışmalarından dolayı ödül veya taktir alıp almaması gibi tanımlayıcı özellikleri ile ilgili sorulardan oluşmuştur.

Öğretmenlere Demirci'nin (2011) çalışmasında kullanılan Motivasyon Faktörleri Öncelikler Sıralaması Anketi ile araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS paket programından yüzde dağılımları ve korelasyon testleri kullanılmıştır. Değerlendirmede, "Anova Testi", "Pearson r Korelasyon analizi" kullanılmıştır.

### BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu başlık altında, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin kişisel bilgileri ve öğretmenlerin motivasyon düzeylerini belirlemeye yönelik sorulara verilen cevapların tabloları sunulmuştur. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin kişisel bilgileri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Okul Öncesi Öğretmenlerin Sosyodemografik Özellikleri

Özellikler		n	%
Yaş	21-25 yaş	3	6.6
	26-30 yaş	12	26.6
	31-35 yaş	21	46.6
	36-40 yaş	6	13.3
	41 ve daha büyük	3	6.6
Cinsiyet	Kadın	4	8.8
	Erkek	41	91.1
Medeni durumları	Evli	26	57.7
	Bekar	18	40
	Dul	1	2.2
Eğitim durumları	Önlisans mezunu	9	20
	Lisans mezunu	33	73.3
	Lisansüstü mezunu	3	6.6
Meslekte çalışılan süre	1-5 yıl	5	11.1
	6-10 yıl	8	17.7
	11-15 yıl	11	24.4
	16-20 yıl	16	35.5
	21 yıldan fazla	3	6.6
Bölümünü seçme durumu	İsteyerek	29	64.4
	İstemeyerek	16	35.5
Mevcut işi dışında başka sabit geliri olup olmadığı	Var	5	11.1
	Yok	40	88.8
Mesleğini bırakmayı düşünüp düşünmediği	Evet	1	2.2
	Hayır	44	97.7
Çalışmalarından dolayı resmi ödül veya takdir alıp almaması	Evet	2	4.4
	Hayır	43	95.5

Öğretmenlerin yaş gruplarına göre dağılımı ele alındığında % 46,6'nın (21) 31-35 yaş aralığında olduğu; % 91.1'nin kadın ve %57.7'nin evli olduğu saptanmıştır. Eğitim durumlarına bakıldığında % 73.3'nün lisans mezunu olduğu, % 35.5'nin 16-20 yıldan buyana çalıştığı belirlenmiştir. okul öncesi öğretmenlerinin % 64.4'ü mesleğini isteyerek seçtiğini belirtmiştir. Mevcut işi dışında başka sabit geliri olma durumuna bakıldığında % 88.8'inin başka geliri olmadığı, % 97.7'si mesleğini bırakmayı düşünmediği saptanmıştır. Öğretmenlerin sadece % 4.4'ü resmi olarak ödül almıştır.

Soysever (2009) cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini algılamaları arasında anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerinin motivasyon durumlarının bazı sosyodemografik özelliklerine göre aritmetik ortalamaları ve standart sapma puanları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Öğretmenlerinin Motivasyon Durumlarının Bazı Sosyodemografik Özelliklerine Göre Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Puanları

Özellikler	N	X	SS
Bölümünü seçme durumu	45	34.21	34.07
Mevcut işi dışında başka sabit geliri olup olmadığı	45	4.74	10.7
Mesleğini bırakmayı düşünüp düşünmediği	45	44.02	2.7
Çalışmalarından dolayı resmi ödül veya takdir alıp almaması	45	43.02	4.5

Tablo 2’de görüldüğü gibi en yüksek ortalamaya sahip özellik “Mesleğini bırakmayı düşünüp düşünmediği” ( $X= 43.02$ ) özelliği olmuştur. Bunu takip eden en yüksek ortalamaya sahip özellikler bölümünü seçme durumu ilgili özellik “Çalışmalarından dolayı resmi ödül veya takdir alıp almaması” ( $X = 4,21$ ), daha sonra “Mevcut işi dışında başka sabit geliri olup olmadığı” ( $X= 40,02$ ) ve “Bölümünü seçme durumu” ilgili özelliktir ( $X=30.02$ ).

Elde edilen bulgulara göre okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin çok fazla sorunlarının olmadığı söylenebilir. Okul öncesi öğretmenlerinin genellikle yüksek motivasyona sahip oldukları gözlenmektedir. Motivasyonda sorun oluşturacağı düşünülen bu özelliklere bakıldığında, tamamının 3.00’ün üstünde ortalamaya sahip olduğu ve okul öncesi öğretmenlerinin motivasyonları açısından önemli bir sorun oluşturmadıkları görülmektedir.

Yaş ilerledikçe meslekten memnun olmanın arttığı görülmektedir. Bu durum, çalışma koşulları daha rahat kurumlarda çalışıyor olmalarından kaynaklanabilir. İnsanlar kendilerini etkileyecek kararlara katılma isteği ve çalışmasını kolaylaştıracak koşullara ihtiyaç duyarlar. Bir işgören, işi ile ilgili kararların alınmasında söz sahibi olduğu zaman, işinde daha istekli, verimli çalışacaktır ve motivasyonu yüksek düzeyde olacaktır.

Özdemir (2007) görsel sanatlar öğretmenlerinde cinsiyet, yaş, kıdem, kurum türü değişkenlerinde motivasyon yönünden anlamlı farklar ortaya koymuştur. İnci (2006), bilgisayar öğretmenlerinin motivasyon düzeylerine ilişkin yaptığı araştırmada öğretmenleri motive eden faktörler içinde avantajlara ilişkin faktörlerin ilk sırayı aldığını; öğretmenliği ve branşını isteyerek seçen öğretmenlerin motivasyonlarının ve iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Akt: Demirci, 2011).

Çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin bazı kişisel özellikleri Motivasyon Faktörleri Öncelikler Sıralaması Anketi ortalamalarına göre değerlendirilmiş, anket ortalamalarına göre demografik özellikler arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Tablo 3’de okul öncesi öğretmenlerinin bölümlerini seçme durumuna göre motivasyon ortalamaları sunulmaktadır.

Tablo 3: Okul Öncesi Öğretmenlerinin Bölümlerini Seçme Durumuna Göre Motivasyon Ortalamaları

Özellik	N	X	Ss	t	p	
Bölümünü seçme durumu	İsteyerek	29	26,4	2.68	10.027	.009
	İstemedi	16	11.8	4.23		

Bölümünü isteyerek seçen ve seçmeyen öğretmenlerin motivasyon ortalamaları karşılaştırıldığında elde edilen sonuçlara bakıldığında, bölümlerini isteyerek seçen öğretmenlerin motivasyon ortalamaya değerinin, bölümlerini istemedi seçen öğretmenlerin motivasyon ortalamalarına eşit olmadığı ( $t=10,027$ ,  $p$  değeri 0,009) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum okul öncesi öğretmenlerinin mesleğini benimsedikleri, öğretmenlik mesleğine ilişkin yeterliliklerinin olduğuna inandıkları ve mesleki görevlerini isteyerek yaptıkları söylenebilir. Eğitimin amaçlarından biri de motivasyonu artırmaktır. Bu da içsel motivasyonun gelişimi ve sürdürülmesi ile mümkün olabilir.

Karaboğa (2007), çalışmasında öğretmenlerin motivasyon düzeyi ile branşlarına yönelik istekli olmaları arasında anlamlı etki olduğunu belirtmiştir.

Laming (2004) çalışanların iş doyumunu belirleyen etmenler arasında önemli bir yeri bulunan ilerleme güdüsünün personel arasındaki etkinliği artırdığına dikkat çekmektedir. Mesleğini isteyerek yapanlarla mesleki isteklilik arasındaki ilişkinin önemli olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4’de okul öncesi öğretmenlerinin mevcut işi dışında başka sabit geliri olup olmadığı durumuna göre motivasyon ortalamaları sunulmaktadır.

Tablo 4: Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mevcut İş Dışında Başka Sabit Geliri Olup Olmadığı Durumuna Göre Motivasyon Ortalamaları

Özellik	N	X	Ss	t	p	
Mevcut işi dışında başka sabit geliri olup olmadığı	Evet	5	4,4	0.6	2.036	.923
	Hayır	40	38.8	1.34		

Mevcut işi dışında başka sabit geliri olan ve olmayan öğretmenlerin ortalamaları karşılaştırıldığında, başka geliri olmayan öğretmenler ile işi dışında başka geliri olan öğretmenlerin motivasyon ortalamaları arasında belirgin bir fark olmadığı ( $t=2.036$ ,  $p$  değeri  $0,923$ ) sonucuna ulaşılmıştır. Dikkat ve özen, teknik bilgi ve beceri gerektiren işlerde çalışıyor olma, bir süre sonra işteki verimlilik ve isteği olumsuz etkileyebilir. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerden % 95.5'i çalışmalarından dolayı resmi bir onay ve takdir belgesi almadıkları halde işlerini sevdiklerini belirtmişlerdir ve Motivasyon Faktörleri Öncelikler Sıralaması Anketi ortalaması yüksektir.

% 11.1 oranında öğretmenin aldıkları ücret dışında başka gelire yönelmeleri önemlidir. İnsanları çalışmaya zorlayan sebeplerden en önemlisi kendisinin ve ailesinin hayatını sürekli kılacak yeterli bir gelir elde etmektir bu nedenle çalışanların motivasyonunda ekonomik özendirme önemlidir.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin sadece % 4.4'ünün ödül ve takdir aldığını ifade etmeleri düşündürücüdür. İlerleme ve daha yüksek konumlar elde etme konusundaki beklentilerin düşüklüğü, meslekten ayrılma yolunda güçlü bir eğilim oluşturabilir. Bu ayrılma eğilimi, hangi etmenlerden doğarsa doğsun, okul öncesi öğretmenlerinde güdüleme ve iş doyum düzeyinin düşüklüğünü yansıtan önemli bir gösterge olabilir.

Malmberg (2006), çalışmasında öğretmenlerin başka işlerde çalışarak gelir elde etmelerinin motivasyonlarına olumsuz etki ettiği ve mesleği bırakma yönünde karar almalarında etkili olduğunu belirtmektedir.

Başer ve ark (1998), zor koşullarda ve beden yorgunluğunu da kapsayan bir çalışma temposunu gerektiren mesleklerin, fiziksel ve psikolojik yorgunluklara neden olduğunu, verimlilikleri etkilediğini belirtmektedir. Fazla mesailerin ödenmesi, ikramiye, ödül belgesi gibi özendirici uygulamaların verimliliği olumlu etkilediğini vurgulamışlardır.

Kuşdil ve ark (2007) personelin iş başarısını genel değerlendirmede en olumlu etkileyen özelliklerin maaş, mesleki aletler, lojman, mesleki tehlikelere karşı korunma ve takdir olduğunu belirtmişlerdir.

Özer ve Bakır (2003), kamu görevlileri arasında işinden hoşnut olanların oranının % 32.1, işinden hoşnut olmayanların ve motivasyon kaybı yaşayanların oranı ise % 28.3 oranında olduğunu ortaya koymuşlardır.

Wild&Hawkins (1992), öğrenci tepkilerinin de öğretmen motivasyonu üzerinde etkili olduğunu, sınıf ortamındaki bazı öğrencilerin öğretmene olan olumlu tepkilerinin, olumlu yönde motivasyon sağladığını belirtmiştir.

Kulpcu (2008), ilköğretim okullarında görev yapan personelin en çok motive olduğu motivasyon araçlarının başarı, kişisel becerileri kullanabilme olanakları, yöneticileri ve iş arkadaşları ile iyi ilişkiler bulunması ve iş güvencesi şeklinde sıralamıştır.

Farklı araştırma bulguları ile bizim çalışmamızın sonuçları arasında benzer sonuçlar bulunmaktadır. Elde edilen bulgularla okul öncesi öğretmenlerinin mesleğini benimsedikleri, öğretmenlik mesleğine ilişkin yeterliliklerinin olduğuna inandıkları ve mesleki görevlerini isteyerek yaptıkları söylenebilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu araştırma sonucunda, çalışmaya katılanların motivasyon, iş doyumunu ve moral düzeyleri tespit edilmiştir. Bu örnekteki sonuçların bütüne genellenmesi mümkün olmamakla beraber, öğretmenlerin motivasyonlarının yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Öğretmenlere, personel verimliliğini belirlemede önemli olan motivasyon, iş doyumunu ve moral düzeylerini belirleyen daha kapsamlı çalışmaların yapılması uygun olacaktır. Yöneticiler, verimlilik stratejilerini belirlerken çalışanları etkileyen tüm çevreyi göz önüne almalıdır.

İş doyumunu ve motivasyonu, bu çerçevede en üstünde yer alan faktördür. Eğitim personelinin iş başarısını yükseltmeyi amaçlayan yöneticileri, başarılı olabilmek için eğitim personelinin motive eden bu faktörleri dikkate almalıdır. Eğitim hizmetlerinde en önemli üretim unsuru eğitim personeli olduğuna göre, yönetim sisteminde personelin iş başarısını artıracak düzenlemeler yapmak, eğitim hizmetlerindeki başarıyı artırmanın anahtarı olarak göze çarpmaktadır.

Düşük motivasyona neden olan faktörler tespit edilerek eğitim ve öğretim etkinlikleri gözden geçirilmelidir. Farklı öğretmenlik branşlarında ve farklı üniversitelerde daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Acat, M.B., Yenilmez, K. (2004). "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Motivasyon Düzeyleri". *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 126-140.
- Bahar Z, Bayık A.(1998). (Çev. Ed). "Sağlık Eğitimi ve Motivasyon Faktörleri," T.C. Sağlık Bakanlığı Basımevi. Ankara. (World Health Organization, Learning Material).
- Barnett, W.S. (1995). "Longtern Effects Of Early Childhood Programs On Cognitive And School Outcomes". *Future Of Children*. 5 (3), 2- 50.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınları.
- Başer M, Taşçı S, "Bayat M. (1998). Hemşirelerin Motivasyonlarının Değerlendirilmesi, Eğitim Ve Uygulamalarında Kalite Sempozyumu Kitabı." (Ed: Yusuf Öztürk), Kayseri. 3-5 Haziran 1998, Erciyes Üniversitesi Matbaası, ss.152-170.
- Cüceoglu, D.(1999), "İnsan İnsana". Altın Kitaplar Yayınevi, Ankara
- Çakmak, M., Ercan, L.(2006). "Views Of Experienced And Student Teachers About Motivation İn Effective Teaching Process". *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26;3:133-143.
- Demirci, C. (2011). "Okul Öncesi Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Performans Değerlendirme Sistemleri İle Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Üzerine İlişkisel Bir Araştırma". İstanbul. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi.
- Dereli, E., Acat M.B. (2010). "Okul Öncesi Eğitim Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Motivasyon Kaynakları Ve Sorunları". *Seçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 24;173-187.
- Dursun Y, Çerçi M (2004), "Algılanan Sağlık Hizmeti Kalitesi, Algılanan Değer, Hasta Tatmini Ve Davranışsal Niyet İlişkileri Üzerine Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 23, Temmuz-Aralık 2004, ss. 1-16.
- Henniger, M.L. (1999). "Teaching Young Children". New Jersey: Prenticehall Inc.
- İpek, İ. (2006). "Bilgisayar Öğretmenlerinin Motivasyonları Ve İş Doyumları". Ankara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kazar S. (1991). "Hastanelerde Halkla İlişkiler Faaliyetleri Ve Türk Hastanelerinde Halkla İlişkiler Faaliyetlerine İlişkin Bir Araştırma". İstanbul. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss54-59.
- Kulpcu, O. (2008). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Ve Yöneticileri Motive Etmede Kullanılabilecek Motivasyon Araçları Üzerine Bir İnceleme (Gaziantep Örneği)". Gaziantep. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuşdil M.E., Bayram N., Aytaç S., Bilgel N. (2007). "Çalışma Yaşamında Bireylerin Yaptıkları İşe İlişkin Duygularının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi". *İnsan Kaynakları* Cilt:6 Sayı: 1.
- Laming, D. (2004). "Understanding Human Motivation: What Make Appropriate?". U.K:Blackwell Publishing.
- Lee, E., Mcinerney, D.M., Liem, G.A.D., Ortiga, Y.P. (2010). "The Relationship Between Future Goals And Achievement Goal Orientations: An I'ntrinsic-Extrinsic Motivation Perspective." *Contemporary Educational Psychology*, 10.1016, 1-16.
- Malmberg, L.E. (2006). "Goal-Oriented And Teacher Motivation Among Teacher Applicants And Student Teachers". *Teaching And Teacher Education*, 22, 58-76.
- Mcclelland, D.C. (1985). "How Motives, Skills, And Values Determine What People Do?". *American Psychologist*, 40(7), 812-825.
- Örücü, E. Ve Kanbur, A. (2008). "Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans Ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet Ve Endüstri İşletmesi Örneği". *Yönetim Ve Ekonomi*,15;1:1-13.

- Özdemir, Ş.S. (2007). "Görsel Sanatlar (Resim-İş) Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler". Konya. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer M., Bakır B. (2003). "Personelin Motivasyonu İlgili Etmenlerin Belirlenmesi". *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1.
- Pintrich, P., & DeGroot, E. (1990). "Motivational And Self-Regulated Learning Components Of Classroom Academic Performance". *Journal Of Educational Psychology*, 82(1),33-40.
- Rossi, C.M. (2009). "A Study Of Community College Learner-Centered Teaching Styles And Students' Motivation To Learn". Doctoral Thesis, Saint Louis University.
- Wild, T.C, Hawkins, W.L. (1992). "Effects Of Perceived Extrinsic Versus Intrinsic Teacher Motivation On Student Reactions To Skill Acquisition". *Society For Personality And Social Psychology*, 18;2:245-251.
- Yavuz, F.(2006). "Okul Motivasyonunu Değerlendirme Ölçeği Yapılandırması Ve Güvenirliği". Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.