

CİNSİYET DEĞİŞKENİ BAĞLAMINDA STAJYER ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI

INVESTIGATION OF MOTIVATION LEVELS OF TRAINEE TEACHERS IN TERMS OF GENDER VARIABLE

Yılmaz KILIÇ

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Konya, Türkiye
kilic0442@gmail.com

Başvuru Tarihi: 17.04.2018

Yayına Kabul Tarihi: 25.06.2018

Özet

Bu araştırmada yeni göreve başlamış stajyer öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin cinsiyet değişkeni bağlamında araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2015- 2016 eğitim ve öğretim yılında başta Bitlis merkez olmak üzere Adilcevaz, Ahlat ve Tatvan ilçelerinde görev yapan 170 stajyer öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Aksoy (2006) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2009) tarafından uyarlanan dört alt boyutlu ve 14 maddeden oluşan İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde kişisel bilgi sorusu olarak sadece cinsiyet sorulmuştur. İkinci bölümünde ise motivasyon ile ilgili ifadeleri içeren maddeler yer almıştır. Araştırmacı tarafından 200 adet anket okullara götürülerek öğretmenlere dağıtılmış ve 170 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Araştırma sonunda elde edilen veriler SPSS 24.00 For Windows programı kullanılarak çözümlenmiştir. Stajyer öğretmenlerin iş motivasyonuna yönelik algı düzeylerini belirlemede T- Testi analizi yapılmıştır. Stajyer öğretmenlerin iş motivasyonu algı düzeyleri orta ve yüksek olarak saptanmıştır. En yüksek puan Kuruma bağlılık alt boyutundan elde edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre stajyer öğretmenlerin algıları İşle Bütünleşme alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin algıları erkek öğretmenlere nazaran daha yüksektir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, stajyerlik, motivasyon

Abstract

In this study, it was aimed to investigate the motivation levels in terms of gender variable of trainee teachers who started to duty new. The universe of the research is composed of 170 trainee teachers working in the districts of Adilcevaz, Ahlat and Tatvan, mainly in Bitlis center in the 2015-2016 academic year. The research was designed in a scanning model. In the study 4 sub-dimensions and 14- item Work Motivation Scale, developed by Aksoy (2006) and adapted by Yılmaz (2009) was used as data collection tool. In the first part of the questionnaire, only gender was asked as a personal information questionnaire. In the second part, the statements related to the motivation are included. 200 questionnaires were taken to the schools and distributed to the teachers by the researcher and feedback of 170 questionnaires were provided. The data obtained at the end of the study were analyzed using SPSS 24.00 for Windows program. T- test analysis was performed to determine the levels of perception of trainee teachers for work motivation. Trainee teachers' perception levels of work motivation were detected as moderate and high. The highest score was obtained from the Institutional commitment dimension. According to the gender variable, the perceptions of trainee teachers were found statistically significant in the Integrated with job sub-dimension. Female teachers' perceptions are higher than male teachers'.

Key words: Teacher, internship, motivation

GİRİŞ

Motivasyon bireyin içindeki güçlü dürtülerden kaynaklanan bir işi yapma ve aynı zamanda bir amacı gerçekleştirme isteğidir. Dolayısıyla bireysel, örgütsel ve sosyal yani

yaşamın her aşamasında sürekli karşımıza çıkan bir olgudur. Günümüzün iş ve çalışma koşullarının değişmesiyle birlikte işgörenlerin işlerinde doyum sağlamalarında motivasyon önemli bir rol oynamaktadır. Bunun sonucu olarak motivasyon gün geçtikçe büyük önem kazanmaktadır. Motivasyon statik olmayan konuma ve şartlara bağlı olarak kişiden kişiye farklılık gösterebilen ve zamanla değişebilen bir kavram olarak düşünülebilir.

Lantincede harekete geçirmek anlamına gelen MOVERE teriminden türetilmiş olan motivasyon, bireyi veya bireyleri belirlenmiş bir hedefe doğru ortak gaye ve amacı gerçekleştirmek için sürekli şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamı (Güney, 2013); insanı davranış sergilemeye yönelten ve belirleyen bir enerji (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003, s.129; Brown, Barry, Horst, Finney ve Kopp, 2009); bireyleri spesifik durumlarda spesifik davranışlara yönlendiren etkenlerin tümü(Yalçın,1988); örgütün ve işgörenlerin ihtiyaçlarını tatminle neticelenecek bir iş ortamı oluşturarak işgörenin harekete geçmesinin sağlanması ve istek duyulması süreci (Can, 1992, s. 164); ihtiyaçların bir amaca yönelik davranışa dönüşme süreci (Sabuncuoğlu ve Tüz,2003, s. 117); insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini tespit eden, onların düşünceleri, umutları, inançları, arzuları, sevinçleri, korkuları ve ihtiyaçlarını kapsayan sosyal ve psikolojik bir kavram olarak ifade edilmektedir (Eren, 2011, s.530). Wright ve Wiediger, (2007); Yılmaz ve Huyugüzel Çavaş'a (2007) göre motivasyon insan davranışlarının yönlendirilmesinde ve kuvvetlendirilmesinde, sergilenen davranışın hayat bulmasını ve sürekliliğini sağlayan duyuşsal bir faktör olarak önemli rol oynayan bir kavramdır(Öztürk ve Uzunkol, 2013, s.422).

İş motivasyonu, iş ve örgüt biliminde göreceli bir kavramdır (Kanfer, Chen ve Pritchard, 2008). Günümüz ekonomisinde motive bir iş gücü, her hangi bir iş ortamında hem rekabetçi bir avantajı hem de kritik bir stratejik edinimi (kazancı) birlikte sunmaktadır. Örgütsel araştırmalarda, iş motivasyonu teorik olarak en çok araştırılan konuların başında gelmektedir. Pinder (1998, s.11) tarafından iş motivasyonu, hem bireyin varlığının dışında hem de içinde ortaya çıkan, işle ilgili davranışı başlatmak ve davranışın biçimini, yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirlemek amacıyla ortaya çıkan enerjik güçlerin bir kümesi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, motivasyon dikkat, çaba ve ısrar etme şeklinde kendini gösterir. İş davranışını harekete geçiren, yönlendiren ve zamanla sürdüren faktörleri ölçebilme özelliği, sırasıyla iş tatmini, iş performansı ve motivasyonu artırmada amaç edinmiş müdahalelerin geliştirilmesi ve işgörenin motivasyonunu yakalamak,için gereklidir (Steers, Mowday ve Shapiro,2004). Şimdiye kadar, iş motivasyonunda bireysel faktörlerin etkisi üzerine yapılan araştırmaların çoğu, kişilik, etki, ilgi alanları ve değerleri kendi kendine raporlayan ölçekler aracılığıyla elde edilebilen farklılıkları araştırmıştır (Kanfer vd., 2008).

Genellikle örgütlerde motivasyon konusuyla ilgili yapılan çalışmalarda işgörenleri motive eden etkenlerin içsel ve dışsal faktörlere dayandığı ileri sürülmektedir. Yani motivasyon düzeyleri bu iki bakış açısı baz alınarak açıklanmaya çalışılmaktadır. Böylece işgörenler ya dışsal faktörler tarafından ya da içsel faktörlerle tarafından motive edilir (Steers, vd., 2004). Bir birey belli bir davranış sergilerken ya da belli bir etkinliği gerçekleştirirken öncelikle bundan elde edeceği tatmini dikkate alıyorsa burada içsel motivasyonun devreye girildiğinde söz edilebilir. İçsel motivasyonda, iş bireyin üzerinde itici bir güce sahiptir. Birey severek işi yaptığı için işten zevk alır. Dolayısıyla içsel motivasyona sahip bir bireyin bir işi zevkli ve ilginç bulduğu için yapar (Recepoğlu, 2011, s.577). Wiersma, (1992) göre içsel ve dışsal motivasyon araçları içerik olarak farklı

olmakla birlikte işgören motivasyonu üzerinde her iki grup motivasyon aracının pozitif bir etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007, s.109).

İçsel motivasyon, belirli bir ödül için değil, bazı içsel arzuları veya ihtiyaçları karşılamak için harekete geçmeyi içerir (Franklin,2016, s.49). Armstrong Herzberg (1957)'den içsel motivasyonu; insanların kendi içsel durumlarından kaynaklanan, onları belli bir şekilde ya da belli bir yönde hareket etmesini sağlayan faktörler şeklinde aktarmaktadır. Buna örnek olarak; sorumluluk (emeğinin önemli olduğu vurgusu ve kişinin kendi kaynakları üzerinde kontrol sahibi olması), özerklik (hareket özgürlüğü), beceri ve yeteneklerini kullanmak ve geliştirmek için ortam, ilgi çekici ve zorlayıcı çalışma koşulları, ilerleme için fırsatların yakalanması yaklaşımlarını vermektedir (Armstrong, 2006, s.254). Ersarı ve Naktiyok (2012) tarafından içsel motivasyon, bireyin içinde var olan ihtiyaçlarına yönelik tepkiler olarak tanımlanılmaktadır. Bu tepkilere merak, bilme ihtiyacı, yeterli olma isteği, gelişme ve başarıma arzusu örnek gösterilebilir (Akt: Yılmaz ve Günay, 2016, s.7). Dışsal motivasyon ise dış faktörlerden kaynaklanır ve eylemler söylenenlerden dolayı yapılır. Bu, bir şeyin yapılması söylendiğinde, dışsal motivasyon nedeniyle yapılan demektir (Burton, 2012,s.12). Dışsal motivasyon kişinin dışardan gelen etkilere yönelik verdiği tepkilerdir. Bir işgörenin performansından dolayı ücret alması, ikramiyeler, terfi etmesi, yöneticisi tarafından takdir edilmesi, ödüllendirilmesi veya cezalandırılması dışsal motivasyonunu etkileyen unsurlardır (Yılmaz ve Günay, 2016, s.7).

Eğitim örgütlerinde motivasyon, okul yöneticilerinin okulun amaçlarını gerçekleştirmek adına öğretmenleri hem bireysel hem de örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçirmek için kullandıkları bir süreçtir (Başaran,1993; Kocabaş ve Karaköse, 2005). Bu sürecin belirgin özelliklerinden biri öğretmenin motivasyon seviyesini yükselterek, sınıf içindeki verimini artırmaktır. İkincisi ise öğretmen motivasyonu eğitimde üst düzeyde gerçekleşebilecek reformları açısından son derece önemlidir. Güdümlemiş öğretmenler; eğitimin belirlenen hedeflerine ulaşmasında ve reformların gerçekleşmesi sonucunda ortaya çıkan değişimlerin uygulanmasında önemli role sahiptirler. Ayrıca motivasyonu yakalamış öğretmenler, başarı ve doyum sağlamada çok önemli bir konuma sahiptirler (Yazıcı, 2009).

Öğretmenlerin belirli görev ve sorumlulukların üstesinden gelebilmeleri için eğitim-öğretim hizmetini sunmaya hazır olmaları ve fizyolojik, psikolojik, sosyal gereksinimlerinin karşılanması gerekmektedir. Kurum yöneticilerinin bu ihtiyaçları karşılayabilmesi çalışan motivasyonun yükseltilmesine etki edecektir (Sucu, 2016, s.50). Öğretmenlerin motivasyon düzeyini artırabilmek için okul yöneticilerinden, kurum yöneticiliği yanında etkin liderlik özelliklerini de göstermeleri beklenmektedir. Bu sebeple yöneticilerin örgüt hedefleri hakkında uzmanlık derecesinde bilgiye sahip olmaları, kendilerini her geçen gün geliştirmeye çalışmaları, eğitim ve kültür düzeyi yüksek, vizyonu geniş ve teknolojik gelişmeleri yakından takip eden bir öğretimsel lider düzeyine erişmeleri sağlanmalıdır (Kurt, 2013).

Araştırmanın Amacı

Mesleğe yeni başlamış genç öğretmenlerin motivasyonlarının artırılması ve okula olan bağlılıklarının güçlendirilmesi, okul açısından verim almada oldukça önemlidir. Stajyer öğretmenlerin ekip uyumu, işle bütünleşme, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim gibi motivasyon araçlarını algılama değerlerini ve boyutlarını belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın sonuçları genç öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarında motivasyon düzeylerini değerlendirmeleri gerek yönetim literatürüne sağlayacağı katkılar

gerekse de eğitim yönetimi ve denetimi alanında kurumların ve yöneticilerin davranışlarını etkilemesi bağlamında önemlidir. Ayrıca motivasyonu sağlanmış öğretmenlerin okulun amaçlarını gerçekleştirmede önemli bir görev üstlenmelerinin yanısıra işlerinden de doyumuna ulaşmaları ve performanslarının artacağı unutulmamalıdır. Literatür incelendiğinde eğitim yönetimi alanında stajyer öğretmenlerin iş motivasyonlarına ilişkin çalışmaların az olması da çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Stajyer öğretmenlerinin iş motivasyonuna ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Stajyer öğretmenlerinin iş motivasyonları (ekip uyumu, işle bütünleşme, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim motivasyonları) cinsiyet, değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Bu çalışma, nicel bir araştırma olup tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli geçmişte ve halen var olan durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2011:81). Bu tür araştırmalar, “ne, nerede, ne zaman, hangi aralıkta, hangi düzeyde, nasıl” gibi sorulara cevap vermeye çalışır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel,2014: 177).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2015-2016 eğitim-öğretim yılı Bitlis ili merkezi ile birlikte Adilcevaz, Ahlat ve Tatvan ilçelerindeki devlet ilköğretim okullarında görev yapan stajyer öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma, evrenin tamamını kapsadığından dolayı örneklem alınmamıştır. Öğretmenler stajyer oldukları için kişisel bilgi içeren sorulara fazla yer verilmemiştir. Sadece cinsiyet bağlamında sorulan soruya cevap vermeleri talep edilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	86	50.6
Erkek	84	49.4
Toplam	170	100.0

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %50,6’sı kadın, %49,4’ü erkek olduğu görülmektedir..

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Aksoy (2006) tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2009) tarafından uyarlanan dört alt boyutlu ve 14 maddeden oluşan İş Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutları ekip uyumu, işle bütünleşme, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim boyutlarından oluşmaktadır. Yılmaz (2009) tarafından yapılan çalışmada İş Motivasyonu Ölçeğinin alpha katsayısı .818 olarak bulunmuş ve alt boyutlarının Cronbah Alpha değerleri; Ekip Uyumu .710; İşle Bütünleşme .697; Kuruma Bağlılık .666; Kişisel Gelişim .635 şeklinde çıkmıştır. İş Motivasyonu ölçeğinde

likert türü beşli derecelendirme tekniği kullanılmıştır. Derecelendirme maddeleri “Çok Memnunum”, “Memnunum”, “Kararsızım”, “Memnun Değilim” ve “Hiç Memnun Değilim”; seçeneklerinden oluşmaktadır. Puanlamada 5 ve 1 arasında değişen sayısal değerler verilmiştir. Buna göre göre düzenlenen değerlendirme aralıkları aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır.

Tablo 2.

Ölçeğin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları

Katılma Düzeyi	Puanlama
Çok düşük	1.00-1.80
Düşük	1.81-2.60
Orta	2.61-3.40
Yüksek	3.41-4.20
Çok yüksek	4.21-5.00

Tablo 2’de beşli puanlama biçimi ve puanlama aralıkları açık bir şekilde belirtilmiştir.

Tablo 3.

İş Motivasyonu Ölçeği Boyutları ve Alpha Değerleri

İş Motivasyonu Boyutları	İlgili Maddeler	Cronbach Alpha Değerleri
Ekip Uyumu	M7–M12–M13–M14	.80
İşle Bütünleşme	M2–M5–M6–M8	.75
Kişisel Gelişim	M3–M10–M11	.67
Kuruma Bağlılık	M1–M4–M9	.63
Ölçeğin Genel Katsayısı	Tüm maddeler	.89

Tablo 3’te görüldüğü gibi iş motivasyonu ölçeğinin Cronbach Alpha katsayıları bu çalışma için yeniden hesaplanmıştır. Ekip Uyumu için .797; İşle Bütünleşme için .747; Kişisel Gelişim için .671; Kuruma Bağlılık için .631 ve ölçeğin genel katsayısı için .887 olarak hesaplanmıştır. Çıkan bu değerler, yapılan bu çalışmanın güvenilir bir çalışma olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2002, s. 673; Lorcu, 2015, s.208).

Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veriler öncelikle kontrol edilerek tek tek numaralandırılmıştır. Toplam 170 anketin geri dönüşü sağlanmış ve SPSS programına aktarılmıştır. SPSS for Windows 24.0 programı kullanılarak veri analizleri yapılmıştır. Stajyer öğretmenlerin iş motivasyonuna yönelik algı düzeylerini belirlemede ortalama, frekans, yüzde dağılımına, cronbach alpha değerlerine, algı düzeylerine, maddelerin aritmetik ortalamalarına yönelik analizler yapılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş motivasyonlarının alt boyutların puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılaşması T-Testi ile test edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 4.

Stajyer öğretmenlerin iş motivasyonuna yönelik puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri

	N	\bar{x}	SS
Ekip Uyumunu	170	3.26	.85
İşle Bütünleşme	170	3.43	.86
Kuruma Bağlılık	170	3.97	.70
Kişisel Gelişim	170	3.47	.79

Tablo 4 incelendiğinde stajyer öğretmenlerinin ekip uyumuna yönelik algıları =3,26 olup bu algının “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. İşle bütünleşme algıları =3,43 olup, “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Kuruma bağlılık algıları =3,97 olup “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Stajyer öğretmenlerin kişisel gelişim algıları ise = 3,47 ile “yüksek” çıktığı görülmektedir. Stajyer öğretmenlerin iş motivasyonunun alt boyutlarına ilişkin algıları ekip uyumu dışındaki boyutlarda yüksek çıktığı söylenebilir. Ekip uyumuna ilişkin algıların orta düzeyde çıkmıştır.

Tablo 5.

İş Motivasyonu Ölçeği Maddelerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	N	\bar{x}	SS
1.Bu kurumda çalışıyor olmaktan	170	4.08	.926
2. Görevim nedeniyle toplumda duyduğum saygılıktan	170	3.86	1.062
3.Okulumdaki fiziksel çalışma ortamından	170	3.72	.904
4.Arkadaşlarımla olan uyumumdan	170	3.99	.877
5.Ek ücret sisteminden	170	2.94	1.225
6.Takdir edilmem ve duyduğum başarı hissinden	170	3.54	1.147
7.Kurumdaki performans değerlendirme sisteminden	170	3.32	1.107
8.Kurumumun bana sağladığı kazançtan	170	3.38	1.200
9.Yöneticiler arasındaki uyumdan	170	3.81	.936
10.Mesleki eğitim ve gelişme imkanlarından	170	3.29	1.053
11.Yaratıcılığımı kullanabilme derecemden	170	3.40	1.074
12.Ekip çalışmasına verilen önemden	170	3.31	1.044
13.Verilen sorumluluk miktarından	170	3.45	1.049
14.Yapılan sosyal aktivitelerden	170	2.98	1.133
Toplam	170	3.57	1.053

Tablo 5’te iş motivasyonu ölçeğinde yer alan maddelere yönelik katılımcı görüşlerinin Kararsızım ($x=2.61-3.40$) ve Memnunum ($x=3.41-4.20$) aralığına denk geldiğini göstermektedir. Ölçeğin 5, 7, 8, 10, 11, 12 ve 14. maddelerine yönelik katılımcı görüşleri Kararsızım diğer maddelere yönelik görüşleri ise memnunum düzeyinde gerçekleşmiştir. Aritmetik ortalama ($x=3.57$) temel alındığında, stajyer öğretmenlerin yaptıkları işten motivasyon sağladıkları söylenebilir. Özellikle, kuruma bağlılık alt boyutunda “Bu kurumda çalışıyor olmaktan memnunum” ifadesiyle ilgili görüşler

($x=4.08$) memnunun düzeyinde en yüksek olduğu belirlenmiştir. En düşük puanlamayı alan ifade ise işle bütünleşme alt boyutunda “Ek ücret sisteminden” ki madde ile ilgili görüşler ($x=2,94$) kararsızım düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6.

Katılımcıların İş Motivasyon Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Verilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	t	P
Ekip Uyumuna	Kadın	86	3.30	.78508	.580	.064
	Erkek	84	3.23	.92377		
İşle Bütünleşme	Kadın	86	3.51	.75093	1.222	.038
	Erkek	84	3.35	.95218		
Kuruma Bağlılık	Kadın	86	3.93	.64294	-.581	.114
	Erkek	84	3.99	.74261		
Kişisel Gelişim	Kadın	86	3.55	.69717	1.242	.091
	Erkek	84	3.40	.86657		

* $p < .05$

Tablo 6’da yer alan bulgular incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre stajyer öğretmenlerin ekip uyumuna yönelik algılarında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Kadınların puanları erkeklerin puanlarından biraz yüksektir. Kadın ve erkek katılımcıların puan ortalamaları arasındaki hesaplanan değerler ($t = .580$; $p = .064$)’tür. Bu sonuç istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur. Stajyer öğretmenlerin işle bütünleşmeye yönelik algılarının cinsiyete göre kadınlar lehine istatistiksel olarak ($t = -1.222$; $p = .038$) .05 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kuruma bağlılık ($t = -.581$; $p = .114$), ve kişisel gelişim ($t = 1.242$ $p = .094$) boyutlarında çıkan sonuçlar bağlamında istatistiksel açıdan her hangi anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Kuruma bağlılık boyutunda erkek katılımcıların, kişisel gelişim boyutunda ise kadın katılımcıların puanları daha yüksek çıkmıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada öncelikle stajyer öğretmenlerin motivasyon algı düzeyleri incelenmiştir. Daha sonra stajyer öğretmenlerin cinsiyet değişkenine yönelik algılarında farklılık olup olmadığı irdelenmiştir. Stajyer öğretmenlerin iş motivasyonuna yönelik algıları yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş motivasyonunun alt boyutlarına yönelik çıkan algı düzeylerinin sonuçlarına göre; En düşük puanlamayı Ekip Uyumuna ait olduğu tespit edilmiştir. Yani orta düzeyde bir kabul söz konusudur. Bu da derecelendirmede “kararsızım” anlamını ifade eder. Ekip uyumuna ilişkin algıların orta düzeyde olması, yeni göreve başlamış genç öğretmenlerin, atandıkları görev yerlerinde yabancılaşma çekmeleri ve gittikleri yerlerde kısa sürede tam olarak iletişim kuramamalarına bağlanabilir. Dolayısıyla hiç tanımadıkları insanlarla birlikte çalışmaya başlamaları bağlamında iş ve arkadaş çevresine tam olarak uyum sağlamaları kolay olmayabilir. İşle Bütünleşme, Kuruma Bağlılık ve Kişisel Gelişim boyutlarına yönelik algı düzeylerinin “yüksek” olduğu saptanmıştır. En yüksek algı düzeyi Kuruma Bağlılık alt boyutuna ait olduğu belirlenmiştir. Bu da motivasyon ile örgütsel bağlılık arasında yüksek bir ilişki olduğunu göstermektedir. Kuruma Bağlılık boyutunda erkek katılımcıların, Kişisel Gelişim boyutunda ise kadın katılımcıların puanları daha yüksek çıkmıştır. Yıldırım ve Arslan (2015), yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılıkla çalışan motivasyonu arasında yüksek bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Akman (2017), çalışması sonucunda,

öğretmenlerin iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular, bu çalışmanın iş motivasyonun Kuruma Bağlılık bulgularını desteklemektedir. Yılmaz (2009), öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmada iş motivasyonuna yönelik genel algıların yüksek olduğunu, ölçeğin Ekip Uyum ve İşle Bütünleşme alt boyutlarında algı düzeylerinin orta düzeyde ve Kuruma Bağlılık ile Kişisel Gelişim alt boyutunda ise yine yüksek olduğunu saptamıştır (Yılmaz, 2009,s.41). Böylece bu sonuç mevcut çalışma ile paralellik göstererek çalışmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Ertürk'ün (2016)'da yaptığı Öğretmenlerin İş Motivasyonu isimli çalışmada öğretmenlerin motivasyon algı düzeylerini “orta” ve “yüksek” düzeyde olduğunu ifade etmiştir.

Stajyer öğretmenlerin iş motivasyonu algı düzeylerinde en yüksek puanlamayı; “Bu kurumda çalışıyor olmaktan memnunum.” “Arkadaşlarımla olan uyumumdan memnunum.” “Görevim nedeniyle toplumda duyduğum saygınlıktan memnunum.” “Yöneticiler arasındaki uyumdan memnunum.” şeklinde sıralanmaktadır. Bu maddelere ilişkin algıların yüksek olması, stajyer öğretmenlerin çalıştıkları kurumu sahiplenmeleri, öğretmenlik mesleğinin toplumda saygı görmesi ve birlikte çalıştıkları yöneticilerinin tavır ve davranışlarının onları pozitif olarak etkilediği düşünülebilir. Oplatka (2010) tarafından yapılan araştırmada iş olanaklarının ve iyi bir maaşın, öğretmenleri motive eden başlıca faktörlerden biri olarak görülmediğini belirtmektedir. Aksine, öğretmenleri motive eden şey, benlik saygısı, uzmanlık, saygı ve işlerinde başarı duygusunun geliştirilmesidir. Ben-eli ve Gal (2016) göre öğretmenlerin motivasyonunu birinci derecede artıran şey kendilerini gerçekleştirme duygusudur maaş veya maddiyat değildir. Praver ve Oga-Baldwin, (2008) yaptıkları araştırmada insanlara bilgi aktarmak ve onları akademik olarak başarılı kılmak için içten gelen istek öğretmenlik mesleği için yaşamsal öneme sahip olduğunu ifade etmekte.

Araştırmada en az puanlamayı alan maddeler ise, “Ek ücret sisteminden memnun değilim.” “Yapılan sosyal aktivitelerden memnun değilim.” şeklindedir. Bu da stajyer öğretmenlere fazla ek ders verilmediği sonucunu doğurmaktadır. Ertürk (2016); (Budak, 2008, s.510) tarafından yapılan araştırmalar bu çıkan bu sonucu destekler niteliktedir. Bu konu da yöneticilerin daha duyarlı davranmaları gerekir. Sosyal aktivitelere gelince, bu değişken bir durumdur. Okulun bulunduğu yere, şehire ve bölgeye göre değişiklik arz edebilir. Ölçeğin 5, 7, 8, 10, 11, 12 ve 14. maddelerine yönelik katılımcı görüşleri kararsızım diğer maddelere yönelik görüşleri ise memnunum düzeyinde gerçekleşmiştir. Ertürk(2016), öğretmenlerin iş motivasyonu ile ilgili olarak en az benimsedikleri maddeler incelendiğinde öğretmenlerin bekledikleri düzeyde ücret alamadıkları, herhangi bir başarı dolayısıyla yeterli düzeyde ödüllendirilmedikleri ve ekstra ücret almadıkları söylenebilir (Ertürk,2016,s.10). Ücret öğretmenlerin motivasyonunu sağlamada önemli bir faktördür. Ücret konusunda tatmin olan birey, yaptığı işten doyum sağlar. Aynı zamanda başarı ve performansıda artmış olur (Budak, 2008: 510) şeklinde ifade etmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş motivasyonu algı düzeyinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgularına göre iş motivasyonu ekip uyumu, kuruma bağlılık ve kişisel gelişim alt boyutlarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Ancak işle bütünleşme alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz ve Günay (2016)'ın çalışmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş motivasyonlarının Ekip Uyum, İşle Bütünleşme ve Kişisel Gelişim alt boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı fakat Kuruma Bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu tespit

edilmiştir. Yılmaz (2009), Tanrıverdi (2007), Ağca ve Ertan (2008), Tiryaki (2008), Ertürk ve Aydın (2015), Güven (2007), Yıldız (2010), Eroğlu (2007), Ertürk (2016), Dündar vd, (2007), Aksoy (2006), Argon ve Ertürk (2013), tarafından yapılan araştırmalarda da cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş motivasyonuna yönelik algı düzeylerinde herhangi bir farklılık belirlenmemiştir. Bu çalışmaların sonuçları İşle Bütünleşme alt boyutunun dışındaki motivasyonun diğer alt boyutlarını destekler niteliktedir. Bu bulgular, eğitim örgütlerinde özellikle okul ortamında öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapılmadığı ve cinsiyetin önemli motive edici bir etkenin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçlarına yönelik olarak, araştırmacılar ve uygulamacılar için aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

- Stajyer öğretmenlerin iş motivasyonlarının artırılması için öncelikle öğretmenlerin ek ders ücret sisteminin tekrar gözden geçirilmesi ve performans değerlendirme kriterlerinin iyileştirilmesi çalışmaları yapılabilir.
- Sosyal aktiviteler ve tesisler açısından zengin olan üniversite ortamından ayrılır ayrılmaz, sosyal aktivitelerin kısıtlı olduğu okullarda mesleğe yeni başlayan genç stajyer öğretmenlerin motivasyonlarını yükseltmek için, okullarda sosyal ve kültürel aktivitelerin rahatlıkla yapılabileceği sosyal tesislerin kurulması sağlanabilir.
- Bu araştırmada sadece katılımcılardan cinsiyet bazında kişisel bilgi sorusu sorulmuştur. Bu gibi sorular çoğaltılarak örneğin; branş, eğitim düzeyi, görev yeri ve okul türü gibi değişkenler bazında çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışmanın önemli maddelerinden biri “ekip çalışmasına verilen önemle” ilgili ifade idi. Katılımcıların algılarına göre okullarımızda yeterince ekip çalışmasına önem verilmediği ortaya çıkmıştır. Bu konuda yöneticiler, okullarında ekip çalışmasının önemini genç öğretmenlere aktararak, ekip ruhunun ne kadar önemli olduğu bağlamında çalışmalar yapabilirler.
- Bu araştırma Bitlis ve üç ilçesindeki stajyer öğretmenlerle sınırlandırılmıştır. Bu gibi çalışmalar şehirler ve hatta bölgeler karşılaştırılarak daha büyük çapta yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağca, V., ve Ertan, H. (2008). Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi. Antalya’da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10 (2), 135-156.
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin Algılarına Göre İş Motivasyonu ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi* 27 (1), s.71-88
- Aksoy, H. (2006). *Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Argon, T., ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2(19), 159-179.
- Armstrong, M. (2006). *A-Handbook, Human Resource Management Practice* (Tenth edition). UK: Kogan Page.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.

- Ben-eli, W., ve Gal, Y. (2016). Relationship between the Principal's Leadership Style and Teacher Motivation. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* Vol. 15 (10), 180-192.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi* (1. Baskı). İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Burton, K. (2012). A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving SPEA Honors Thesis Spring, Indiana University, USA.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (18. Baskı). Ankara: A Pegem Akademi.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonları üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 107-108.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon "Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar"* (10. baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Orta Öğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ve Motivasyon Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmelerin İş Motivasyonu *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi* 2 (3), s. 1-15
- Ertürk R. , Aydın B., (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve içsel motivasyona yönelik algılarının incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi* 2 (4), s. 233-246.
- Franklin, K. (2016). *Examining the Impact of Leadership Styles on the Motivation of U.S. Teachers* Unpublished PhD thesis. Walden University. USA.
- Güney, S. (2013). *Davranış Bilimleri. Geliştirilmiş 7. Basım*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Güven, A. (2007). *Kamu Yöneticilerinin Davranış Tarzlarının Personelin Motivasyonu Üzerine Etkileri: Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğünde Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Kanfer, R., Chen, G., ve Pritchard, R. D. (2008). Work motivation: Forging new perspectives and directions in the post-millennium. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future* (ss. 601–631). New York: Taylor & Francis.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi* (22. baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kocabaş, İ. ve Karaköse, T. (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 79-93.
- Kurt, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*, Ankara: Detay Yayıncılık
- Oplarka, I. (2010). *Motivation, Satisfaction and Commitment to Educational Work. Fundamentals of Educational Administration and Management Leadership in the Educational Organization* Haifa: Pardes.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-1: SPSSMINITAB(4. Baskı)*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Öztürk, E., ve Uzunkol, E. (2013) İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri. *Journal of Theory and Practice in Education* 9(4), s.421-435

- Praver, M., ve Oga-Oga-Baldwin, W. (2008). What motivates language teachers: Investigating work satisfaction and second language pedagogy. *Polyglossia*, 14, 1–8.
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Cilt:21 No:2 *Kastamonu Eğitim Dergisi*
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset Yay.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., ve Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29, 379–387.
- Sucu, A. (2016). *Öğretmenlerin Motivasyonu ile Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İnönü Üniversitesi Malatya.
- Şimşek, M.Ş, Akgemici, T, ve Çelik, A.(2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, (Yenilenmiş,3.Baskı), Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset,
- Tanrıverdi, S. (2007). *Katılımcı Okul Kültürünün Yabancı Dil Öğretmenlerinin İş Motivasyonu ile İlişkinine Yönelik Örnek Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tiryaki, A. (2008). *İşletmelerde Modern Liderlik Yaklaşımları ve Çalışan Motivasyonu İlişkinine Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yalçın, S. (1988). *Personel yönetimi*, İ.Ü, İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını İstanbul.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17 (1), 33-46.
- Yıldırım M., ve Arsalan, Ö. E. (2015). İşgörenlerin İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma *Turizm Akademik Dergisi*, 2 (1), s. 23-37
- Yıldız, B.(2010). *Herzberg'in çift faktör kuramı açısından ilköğretim I. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, E., ve Günay, O. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Okul İklimi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *International Academic Research Congress*.
- Yılmaz, F. (2009). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonu üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Extended Abstract

The purpose of this study is to investigate the motivation levels of trainee teachers who have started working new. In this context, after the necessary literature review was done, four sub-dimension and 14-item Job Motivation Scale adapted by Yılmaz (2009) were used to be presented to the participants. The subscales of the scale consist of team cohesion, integrated with work, commitment to intuition and personal growth dimensions. The Cronbach Alpha coefficients were recalculated for this study. For Team Cohesion .797; For Integrated with Work .747; For Personal Growth .671; For Commitment to Instution .631 and the general coefficient of the scale is .887. These values show that this work is a reliable work (Özdamar, 2002: 673; Lorcu, 2015: 208). The universe of the research is composed of 170 trainee teachers working in the public schools in the province of Bitlis and its districts of Adilcevaz, Ahlat and Tatvan in the

2015-2016 academic year. The research was designed in a scanning model. No sample was taken because of the study covered the whole of the universe. There were not many questions asked trainee teachers about personal information. They were requested to respond only the question asked in the gender context.

Trainee teachers' perceptions of job motivation were $\bar{x} = 3.57$, and it was found to be high. When the perception levels of the sub-dimensions of job motivation are examined; it is seen that team cohesion has had the lowest rating with $\bar{x} = 3,26$. Integrated with Work $\bar{x} = 3,43$; Commitment to Institution $\bar{x} = 3.97$; Personal Growth $\bar{x}=3,47$. It means that the results related to the levels of perception are "high". It was determined that the highest level of perception belongs to Commitment to Institution sub-dimension. This shows that there is a high correlation between motivation and organizational commitment. The scores of male participants in the Commitment to Institution dimension and the scores of female participants in the Personal Growth dimension were higher.

When the perception levels of job motivation of trainee teachers are examined on the basis of the items, the items that get the highest score; "I am happy to be working in this institution ($\bar{x} = 4.08$); "I am happy to comply with my friends. ($\bar{x} = 3.99$); " I am satisfied with the respect that I get from society because of my duty. ($\bar{x} = 3.86$); " I am pleased with the harmony between the administrators. ($\bar{x} = 3.81$). The items that get the lowest score in the survey are; "I am not satisfied with the surcharge system. ($\bar{x} = 2.94$); "I am not satisfied with social activities. ($\bar{x} = 2.98$). The study conducted by Ertürk (2016) supports the teachers' perceptions about the additional fee in the present study.

Trainee teachers' perception levels of job motivation according to gender variable were examined. According to the findings, there was no significant difference in the levels of team cohesion, commitment to organization and personal growth sub-dimensions of job motivation ($p>0.05$). However, it was found that there was a significant difference in the level of integrated with work ($p <0.05$). Yılmaz and Günay (2016) found that there was no meaningful difference between the gender of teachers and team cohesion, integrated with work and personal growth sub-dimensions of job motivation but there was a meaningful difference in Commitment to institution subscale. In the current study, it was determined that there was a significant difference in the level of integrated with work ($p <0.05$). This means that perception levels between gender variable and sub-dimensions of job motivation may differ according to the research done. When the data obtained as a result of the correlation analysis of the job motivation sub-dimensions were examined, it was determined that the four sub dimensions of job motivation had a significant relationship at .01 level among each other.

This research is limited to trainee teachers working in Bitlis and its three districts. In this study, only gender is included as an independent variable. Large-scale studies involving independent variables such as branch, education level, place of employment and type of school can be done on the basis of cities or even regions.