

Öğretmenlerin Mesleğe Yönelik Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi

Nazan SALMAN¹

Şahin KARTAL²

Recep SACU³

Fevzi TUBAY⁴

Öz

Araştırmada öğretmenler için çok yönlü yararları bulunan motivasyon düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır ve araştırmada genel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubu, 2022 yılı Ekim ayında Malatya ili Battalgazi ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapmakta olan 260 öğretmendir. Verilerin toplanmasında, Öztürk ve Uzunkol (2013) tarafından oluşturulan “İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS elektronik veri analiz programının 24.0 versiyonu kullanılmış, anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak alınmıştır. Araştırmanın sonucunda, kadın öğretmenlerin mesleklerine yönelik motivasyon düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu, öğretmenlerinin yaş düzeylerinin yükselmesi ile mesleklerine yönelik motivasyon düzeylerinin yükseldiği belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca öğrenin düzeyinin yükselmesinin, hizmet süresinin yükselmesinin öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonlarını yükselttiği, 3. ve 4. sınıfları okutmakta olan öğretmenlerin mesleklerine yönelik motivasyon seviyelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon

Examining Teachers' Motivation Levels for the Profession

Abstract

In the study, it was aimed to examine the motivation levels, which have versatile benefits for teachers, and the general survey method was used in the research. The sample group of the research is 260 teachers working in primary schools in Battalgazi district of

¹ Yavuz Selim İlkokulu, Battalgazi/Malatya, nazansalman2844@gmail.com

² Bulgurlu Şehit Hamit Fendoğlu Ortaokulu, Battalgazi/Malatya, sahinkartal_44@hotmail.com

³ Battalgazi Ortaokulu, Battalgazi/Malatya, recepsacu@hotmail.com

⁴ Yahya Kemal Beyatlı İlkokulu, Battalgazi/Malatya, fevzi_2344@hotmail.com

Malatya province in October 2022. The "Primary School Teacher Motivation Scale" created by Öztürk and Uzunkol (2013) was used to collect the data. The 24.0 version of the SPSS electronic data analysis program was used in the analysis of the data obtained from the research, and the significance level was taken as $p < 0.05$. As a result of the research, it was determined that the motivation levels of female teachers towards their profession were higher than that of men, and the level of motivation towards their profession increased with the increase in the age levels of the teachers. In the study, it was also found that the increase in the level of learning and the increase in the length of service increased the motivation of the teachers towards the profession, and the motivation levels of the teachers who were teaching the 3rd and 4th grades for their profession were higher.

Keywords: Teacher, Teaching Profession, Motivation

Giriş

Öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerini sağlamaları, iş arkadaşları ile bir ekip çalışması içerisinde olmaları, ders vermekte oldukları sınıflarına odaklanmaları öğretmenlerden beklenenler arasındadır. Bu doğrultuda, etkili öğrenme-öğretme süreçlerinin sağlanabilmesi için öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerini ne ölçüde geliştirdiklerinin belirlenmesi önemlidir (Gümüş vd., 2018).

Öğretmenlerin mesleklerini öğrenebilme düzeylerinin anlaşılabilmesi, ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve yeterlilikleri belirleyerek mesleki gelişimlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Öğretmenlerin en son öğretim yöntem ve teknolojilerini ne ölçüde takip ettikleri, bu teknolojileri öğrenme ortamına nasıl uygulayacaklarını anlayıp anlamadıkları, meslektaşları ile ne kadar iyi işbirliği yaptıkları ve neler yapabilecekleri gibi mesleki gelişim düzeylerinin anlaşılabilmesi Mesleki gelişimlerini sağlamak için işbaşı eğitim programlarına ne ölçüde katıldıkları onların mesleklerine yönelik motivasyonları konusunda önemli unsurlar olmaktadır. (Gümüş vd., 2018).

Motivasyon, bir kişinin davranışını ve herhangi bir işteki başarısını etkileyen yönlerden biridir. Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi, öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine katılmalarına, etkinlikleri etkili ve verimli kılmalarına, dolaylı olarak öğrenci başarısını artırmalarına yardımcı olmaktadır (Ofoegbu, 2004).

Motivasyonu üst düzeyde olan kişilerin kariyerlerinde daha başarılı ve üretken oldukları ve çalışanlarla daha iyi sosyal etkileşime sahip oldukları belirtilmektedir (Lindner, 1998; Park ve Rainey, 2011). Bu nedenle öğretmenlerde motivasyon seviyesinin üst düzeyde bulunması eğitimin kalitesini artırmada önemli bir yere sahip olduğuna inanılmaktadır. Öğrenme-öğretme sürecinin niteliğinin belirlenmesinde öğretmenlerin motivasyon düzeyinin önemli rol oynamaktadır (Öztürk ve Uzunkol, 2013). Bunun yanında motivasyonu üst düzeyde olan öğretmenler meslekleri ile ilgili yeni uygulamalara daha açık ve istekli maktadırlar (De Jesus ve Lens, 2005). Ayrıca okullarının karar alma süreçlerine katılım oranları olumlu yönde artmakta ve öğretim ile ilgili tutumlarını olumlu olarak

etkileyebilmektedir (Sapkale, 2009; Özdoğru ve Aydın, 2012). Bu çalışmada öğretmenler için çok yönlü yararları bulunan motivasyon düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Motivasyon Kavramı

Günümüz dünyasında, nüfus artışının ve refahın görece genişlemesinin etkisiyle tüketim, sürekli olarak yükselmektedir. Artan tüketim, artan üretimi gerektirir. Küreselleşme ve bilgi dünyasında teknoloji transferinin hız kazanması nedeniyle, bir asır önce birkaç şirkette veya ülkede var olan yetenekler, birçok örgüte veya ülkeye yayılarak şirketler, ülkeler ve bölgeler arasındaki rekabeti yoğunlaştırmıştır (Saraçoğlu, 1998; Can vd. 2006). Bu rekabet ortamı, başarıliliği ve buna bağlı olarak farklı olmayı amaçlayan kuruluşlar için insan unsurunun önemini ortaya çıkartmaktadır. Kendisine verilen görevleri yerine getiren çalışanlar, örgütler arasındaki farklılığın oluşmasına en büyük katkıyı yapanlar olarak görülmekte ve bu nedenle kuruluşlar işgörenlerinin memnuniyet seviyelerini önemsemektedirler (Başaran, 2004).

Bir bireye hayat veren temel olarak iki güdü grubu vardır. Bunlar doğuştandır ve öğrenilmiştir. Doğuştan gelen ve içgüdü olarak tanımlanan içgüdüler, tüm canlılarda hemen hemen aynı olan fiziksel güdülerdir. Sosyal motivasyon dediğimiz sonradan öğrenilen motivasyonlar, sosyal varlıklar olarak ortaya çıkan çalışma, saygı, sevgi, arkadaşlık, tanınma vb. motivasyonlardır (Eroğlu, 2010).

Psikolojiye ait bir kavram olan motivasyon; Latince "movere", genel ilgi, istek ve ihtiyaçları belirtmek için "hareket" sözcüğüyle birlikte kullanılmaktadır (Taşdemir, 2013). Türkçede motivasyon, motivasyon veya eylem gibi kelimeler kullanılabilir. Motivasyon, davranışı bir amaca yöneltme ve insanları harekete geçirme gücü olup, bireyleri belirlenmiş olan bir amaç konusunda harekete geçirme faaliyetlerinin tamamı şeklinde ifade edilebilmektedir (Tengilimoğlu vd., 2016; Eren, 2017).

İnsanları hareketlendiren ve onların faaliyetlerine yön veren başlıca şeyler düşünceler, umutlar, inançlar kısacası arzular, ihtiyaçlar ve korkulardır. Harekete geçiren, hareketi sürdüren ve bireyleri olumlu yöne yönlendiren üç önemli özelliği bulunan bir güç olan motivasyon, insanları çalışma ortamıyla tanışmaya teşvik eden ve etkileyen bir süreç yaratarak bireyleri ve bireyleri sürekli olarak bir yönde hareket ettirmeye çalışır. Kuruluşlar ve kişiler tarafından ihtiyaç duyulan olarak tanımlanabilir (Güney, 2015; Parlak, 2016).

Motivasyon, bir faaliyette bulunmaya yönlendirilme anlamına gelir ve harekete geçme dürtüsü veya ilhamı olmayan bir kişi motive edilmemiş olarak kabul edilir. Öte yandan, motive olan veya işi bitirmeye odaklanmaktadır (Ryan ve Deci, 2000). Birçok kaynak bireylerin motive olmasını etkilemektedir (Eroğlu, 2010). Motivasyon, bireyleri belli hedefler konusunda yönlendirme yapan, eforlarının bir bölümünü bu hedeflere ayırmalarını sağlayan ve bireylerde davranış değişikliği sağlamaktadır (Hoy ve Miskel, 2012). Bu kaynaklar bireyin kendisinin arzu ve istekleri, iç süreçleri ve çevresel faktörler olabilmektedir (Us, 2007; Koçel, 2015).

Motivasyonun üç farklı boyutu vardır. Birincisi motivasyon, harekete geçme motivasyonunun olmamasıdır. İkincisi, içsel motivasyon eylemi gönüllü olarak yapmaktır,

çünkü eylemin kendisi insanlar için çekicidir. Üçüncüsü, dışsal motivasyon, herhangi bir nedenle davranışın düzenlenmesidir (Gagne vd., 2014). İçsel motivasyonumuz değerlerimizle uyumlu, doyumunu ise insanın iç dünyasıyla alakalıdır. Dışsal motivasyon çoğunlukla bireyi tatmin edecek özellikler barındırmaktadır (George, 2011). Bu açıdan bakılarak dışsal motivasyonun tatmin durumunu izlemek mümkündür. Çünkü bu gücü sağlayan araçlar genellikle somuttur. Motivasyon, bireyi harekete geçmeye motive etme ve etkileme süreci, çalışanları bir örgüt veya kurumun amaçlarına yaklaştıran tüm eylem ve çabalar, kişiyi harekete geçiren, bireyin eylemlerine yön veren ikna ve teşvik edici tüm eylem ve çabalar, umutlar, inançlardır. Motivasyon arzular, hedefler, tercihler, irade, hırs, moral, arzu, ilgi gibi duyguları ve insan davranışının temel nedenlerini açıklayan faktörleri kapsayan süreçtir (Torlak, 2008; Serinkan, 2008; Koçel, 2015; Güney, 2015).

İster yönetim düzeyinde, ister çalışan düzeyinde olsun, birim zamanda bireysel performans ve iş verimini etkileyen faktörler, yönetim bilimi araştırmacılarını her zaman ilgilendirmekte olan konulardan biridir. Özellikle post-endüstriyel gelişme, işgücü sayısında azalmaya yol açmıştır (Eren, 2008). Süreçte, sayılardaki bu azalmaya karşılık, çalışanların özellikleri önemli olmakta ve onlardan çalışmalarının verimlilik odaklı olması talep edilmektedir. Örgütsel motivasyonun sağlanması çalışan verimliliğini artırmakta, örgüt ve lider verimliliğine olumlu katkı sağlamaktadır. Bir örgütün hangi alanda çalışırsa çalışsın, kendisinden beklenen hizmet kalitesini sunabilmesi, öncelikle çalışanlarının motivasyonuna bağlıdır (Başaran, 2000).

Motivasyonun tanımları arasında farklılıklar olmakla birlikte; motivasyon, bireyin belirlenen bir amaca erişmek hareketlenmesini sağlayan ve aynı zamanda bireyin sergilediği davranışı pekiştirmesini ve çabayı sürdürmesini sağlayan güç olarak değerlendirilmektedir (Başaran, 2004). Bu konuda tüm sektör liderleri motivasyonun işgörenlerin çalışmaları ile ilgili bir kavram olduğunu düşünmelidirler (Lunenburg ve Ornstein, 2013).

Motivasyonun Önemi

Yönetim kademesinde bulunanların görevi, grubun veya organizasyonun amaçlarına ulaşmasını temin etmektir. Bunun için insan kaynaklarının etkin kullanılması gerekir (Başaran, 2000: 73). Bir örgütün çalışanları, yaptıkları işten ve ait oldukları örgütten tatmin olma, belirlenen amaçlar doğrultusunda çalışmaya istekli olma, bu arzuyu gerçekleştirmek için zihinsel, fiziki ve ruhsal enerjiye sahip olma, olumlu bir tutumla işlerine bağlanma olasılıkları yüksektir (Levine ve Crom, 1993). İnsanları çalıştırmamanın etkili bir yolu bulunmaktadır, o da bireyleri motive etmektir (Koçel, 2015). Motivasyon, duyguları amaca, öz motivasyona ve davranışsal kontrole ve yaratıcılığa odaklamak için kritik öneme sahiptir. Burada duyguları kontrol etmek özellikle önemlidir (Serinkan, 2008).

Yönetim görevinde bulunanlar motive edici araçları kullanmakla yapılan işe odaklanmak, işi daha iyi yürütmek için mücadele etmektedirler. Motivasyonun bir başka boyutu da çalışan memnuniyeti ile ilgilidir. Bu aynı zamanda örgütsel amaçlar doğrultusunda çaba ve faaliyetlerini yürüten bireylerin iş doyumunu yüksek olacağından bireysel mutluluk ve doyumunu da sağlamaktadır (Önen ve Kanayran, 2015). Kişilerin çalışmalarının (eylemler veya eylemsizlikler olabilir) bir nedeni olmalı ve bir amaca ulaşmak için yapılmalıdır. Bireyler

farklı seviyelerde ve çeşitlilikte bilgiye, beceriye ve deneyime sahiptirler, buna karşılık pek çok çalışan bu potansiyelden yararlanmamakta veya yararlanamamaktadır. Potansiyeli işe kanalize etmek ve bunu örgütsel amaçlara uyumluluğu temin etmek için işgörenin motivasyonunun sağlanması ve çalışmaya teşvik edilmesi gerekmektedir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2015).

Motivasyon Süreci

İstek ya da ihtiyaçların etkisiyle belirlenen hedeflere yönelik harekete geçilmesi motivasyon süreci olarak bilinir; bireyler bu istek ya da gereksinimleri karşılamak amacıyla farklı davranışlar göstermektedirler (Can vd., 2006). Yapılan işlemler istek ve ihtiyaçlarını karşılıyorsa kişi tatmin oluyor, aksi halde tatminsizlik yaşamaktadır Bunun için teşvik sürecini planlarken; dolayısıyla hedeflere ulaşılmasını planlamak faydalı olmaktadır. Motivasyon süreci belli bir süreyi kapsar, uzun süreler motivasyon düşüklüğüne yol açar. Motive edici bir süreç belirlerken, yapılan işi, insanları ve süreç sonunda elde edilmiş olan neticeleri dikkate almak gerekmektedir (Güney, 2015).

Çalışanların çeşitli şekillerde davranmasını sağlamak için fiziksel ve psikolojik motivasyon araçları mevcuttur. Belirlenen amaçlar doğrultusunda ortaya çıkan bu davranışlar, amaçlara ulaşıldığında yani doyum sağlandığında ortadan kalkmaktadır. Ancak bireyin hareket hali sabittir ve bunu gerektiren de ortaya çıkmış olan ihtiyaçlardır. Bu durum döngüsel olarak devam ettiği için motivasyonun dinamik bir yapısı bulunmaktadır (Yıldırım, 2015).

Motivasyon Türleri

İçsel Motivasyon: insanları aktif olmaya iten, istediklerini elde edinceye kadar aktif tutan, tatmin oluncaya kadar durduran doğal bir dürtüdür (Başaran, 2000). Bireyin bu şekilde motive olması için mutluluğu içten hissetmesi gerekmektedir. Bu tür bireylerin cezaya ve ödüle ihtiyacı yoktur. Eylemin kendisi yeterli bir ödüldür (Hoy ve Miskel, 2010). Burada işin tamamlanması değil, işi yaparken hissettiğiniz keyif ve istekliliktir (Çetin, 2004). İnsan varoluşunun ilk zamanlarından itibaren, bireyleri duygu, düşünce, psikolojik ve sosyal ihtiyaç-beklentilerine göre hareket ettiren insan davranışlarının temel nedeni olarak kabul edilmiştir. İçsel motivasyon, kişinin iç dünyasıyla ilgilidir; bir çalışanın gerçekleştirdiği görevler, çalışanın değerleriyle örtüşür, çeşitli beceriler içerir, bütünlük sağlar, anlamlıdır, geri bildirim sağlar, iyi ilişkiler kurar ve yükselme fırsatları sağlamaktadır (Başaran, 2004).

Dışsal Motivasyon: Bireyin dışından gelen etkiler tarafından yönlendirilir. Dışsal motivasyon, içsel motivasyon üzerine kuruludur ve dış etkiler tarafından harekete geçirilmesini sağlamaktadır. Bunun bir örneği, öğrencilerin yüksek notlar almaları için öğretmenlerin övgü ve teşvikleriyle motive olmalarıdır (Akbaba, 2006). Bu tür motivasyonda motive edici araç dışsal bir ceza veya ödüldür. Bir eylem veya süreç sonunda elde edilen sonuçlar motivasyon sağlamaktadır. Dışsal motivasyonda eylemler tek başına değerli değildir, eylemlerin sonuçları değerlidir (Hoy ve Miskel, 2010). Liderlerin dışsal motivasyon sağlamaları için işe alma, ödüllendirme, akıl yürütme, rekabet etme, dostluğu sömürme, pazarlık yapma, ödünç alma, ısrar etme, yıldırma, üstlerine başvurma, cezalandırma, ödüllendirme vb. birçok yol vardır (Başaran, 2004).

Öğretmenlerde Motivasyon

Okul eğitim ve öğretiminin temel uygulayıcıları olarak öğretmenler, ticari bir ortamda çalışmanın bilgilerini daha kolay ve özgürce anlatmasını, kendini kanıtlanmasını ve beğenilme ihtiyacını karşılamasını ummaktadır. Bunun yanında öğrencileri ileriki yaşamlarına ve sürekli değişen hayat şartlarına hazırlayan ve öğrenciye önemli katkılar sağlayan da öğretmenlerdir (Kulbak, 2019). Eğitime başladıktan sonra temelin sağlam atılması önemli olmaktadır. Bu açıdan bakılarak öğrencilere toplumsal değerleri öğretmek hızlı bir şekilde gelişmekte olan çağın taleplerine göre yetiştirmek için öğretmenlerin motive olmaları önemlidir (Vatansever Bayraktar ve Akın, 2019).

Bir öğretmenin en önemli görevi öğrencilerine en iyi şekilde öğretmektir. Ancak gerekli motivasyona sahip oldukları takdirde görevi tamamlayabileceklerine inanılıyordu. Eğitim öğretim sürecini yönetmekte olan öğretmenlerin yeterince motive edilmemesi durumunda eğitim kalitesinin başarılı olması beklenmemektedir (Urhan, 2018). Öğretmede motivasyonun üst seviyede olmaması, eğitim adına etkili bir öğrenme-öğretme süreci yürütmesini engeller. Ancak öğretmenin motivasyon düzeyi ne kadar yüksekse mesleğine o kadar bağlı olduğu söylenmektedir. Motivasyonu yüksek bir öğretmen, yalnızca öğrenci başarısından sorumlu değildir, aynı zamanda kaliteli bir eğitim verebilmektedir (Ryan ve Deci, 2000).

Öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durumlar öğrenci başarısına ve öğrenci tarafından üretilen ürünlerin başarısızlığına yol açabilmektedir (Bingöl, 2021). Aynı zamanda öğretmenleri rahat, dinlendirici çalışma ortamlarına hazırlayan okul yöneticileri, öğretmen motivasyonuna olumlu katkı sağladığı gibi okul ve öğrenci başarısına da katkı sağlamaktadır. Bir öğretmenin motivasyon düzeyinin üst seviyede olması ve çalışmakta olduğu kuruma bağlılığının artması eğitim kurumlarının ve eğitim sistemlerinin geleceği açısından önemlidir. (Ertürk, 2016).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyon düzeylerinin incelenmesi amacıyla nicel bir yöntem olan genel tarama modeli tercih edilmiştir. Bu modelde, fazla sayıda elementten oluşan bir evrende, tüm evren veya evrenden bir dizi örnek veya ondan alınan örnekler taranarak evren hakkında genel yargılara varılmaktadır (Karasar, 2012).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2022 yılı Ekim ayında Malatya ili Battalgazi ilçesinde bulunan ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemini ise evren içerisinde raslantısal olarak belirlenmiş 260 öğretmendir (Tablo 1).

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	147	56,5
	Erkek	113	43,5
Yaş	30 ve altı	68	26,2
	31-40 yaş	150	57,7
	41 ve üstü	42	16,2
Eğitim Durumu	Lisans	234	90,0
	Yüksek Lisans	14	5,4
	Doktora	12	4,6
Hizmet Süresi	5 yıl ve altı	68	26,2
	6-10 yıl	93	35,8
	11-20 yıl	99	38,1
Okutulan Sınıf Düzeyi	1. Sınıf	84	32,3
	2. Sınıf	64	24,6
	3. Sınıf	59	22,7
	4. Sınıf	53	20,4
	Toplam	260	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %56,5'i kadın, %43,5'i erkektir. %26,2'si 30 ve altı, %57,7'si 31-40 yaş aralığında, %16,2'si 41 yaş ve üstüdür. %90'ı lisans mezunu, %5,4'ü yüksek lisans mezunu, %4,6'sı doktora mezunudur. %26,2'si 5 yıl ve altı, %35,8'i 6-10 yıl, %38,1'i 11-20 yıl süredir görev yapmaktadır. %32,3'ü 1. Sınıf, %24,6'sı 2. Sınıf, %22,7'si 3. Sınıf, %20,4'ü 4. Sınıfı okutmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada Öztürk ve Uzunkol (2013) tarafından oluşturulmuş olan “İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. 5’li likert türünde olan ölçek 30 madde bulunmaktadır. Dört alt boyuttan oluşan ölçekte alt boyutların iç tutarlılık katsayıları ve bizim çalışmamızdan elde edilen iç tutarlılık katsayıları Tablo 2’dedir.

2. Veri Toplama Aracının İç Tutarlılık Katsayıları

	Ölçeğin orijinalinde elde edilen değerler	Bizim çalışmamızdan elde edilen değerler
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	0,87	0,90
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	0,86	0,87
Meslekten kaçınma	0,79	0,82

Mesleği özümseme	0,61	0,70
Ölçek Toplamı	0,87	0,91

Araştırmanın veri setinin iç tutarlılık katsayılarının 0,70 ile 0,91 arasında değiştiği görülmektedir. Buna göre veri setinin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilmiş olan verilerin analizinde SPSS elektronik veri analiz programının 24.0 versiyonu kullanılmıştır. Analiz öncesinde veri setinin normallik durumunu tespit etmek amacıyla çarpıklık-basıklık değerleri bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Normallik Analizi

	Ort.	ss.	Min-Max	Çarpıklık	Basıklık
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	4,32	0,23	3,91-4,73	-0,585	-1,016
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	4,33	0,19	4,00-4,75	-0,192	-0,216
Meslekten kaçınma	1,23	0,23	1,00-1,83	0,884	0,247
Mesleği özümseme	4,05	0,32	3,67-5,00	0,563	-0,277
Ölçek Toplamı	3,68	0,14	3,40-3,93	-0,665	-0,815

Araştırma verilerinin normallik analizinde çarpıklık değerlerinin -0,665 ile 0,884 arasında değiştiği, basıklık değerlerinin ise -1,016 ile 0,247 arasında değiştiği belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,500 ile +1,500 arasına olması sebebiyle araştırmanın veri setinin normal dağılıma sahip olduğunu ifade etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu sonuçlara göre verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle verilerin anlamlılık düzeylerinin analizinin yapılmasında t testi ve ANOVA testi yapılmış, anlamlılık seviyesi $p < 0.05$ olarak alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlılık durumları incelenmiştir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Mesleğe Yönelik Motivasyon

		N	Ort.	ss.	t	p
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	Kadın	147	4,369	0,215	3,755	0,000
	Erkek	113	4,264	0,234		
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	Kadın	147	4,381	0,131	5,877	0,000
	Erkek	113	4,253	0,219		
Meslekten kaçınma	Kadın	147	1,201	0,181	-2,268	0,018
	Erkek	113	1,269	0,272		
Mesleği özümseme	Kadın	147	4,116	0,339	3,685	0,000

	Erkek	113	3,971	0,281		
Ölçek Toplamı	Kadın	147	3,717	0,114	4,702	0,000
	Erkek	113	3,635	0,166		

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile öğretmen motivasyon ölçeği alt boyutlarının tamamı ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk, mesleği özümseme ve ölçek toplamı puanlarında kadın öğretmenlerin ortalama puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksekken, Meslekten kaçınma puanları erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeydedir.

Tablo 5. Yaşa Göre Mesleğe Yönelik Motivasyon

		N	Ort.	ss.	F	p
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	30 ve altı	68	4,257	0,280	28,599	0,000
	31-40 yaş	150	4,401	0,151		
	41 ve üstü	42	4,150	0,246		
	Toplam	260	4,323	0,229		
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	30 ve altı	68	4,274	0,303	3,932	0,021
	31-40 yaş	150	4,338	0,125		
	41 ve üstü	42	4,364	0,069		
	Toplam	260	4,325	0,186		
Meslekten kaçınma	30 ve altı	68	1,161	0,164	34,561	0,000
	31-40 yaş	150	1,314	0,238		
	41 ve üstü	42	1,044	0,084		
	Toplam	260	1,231	0,227		
Mesleği özümseme	30 ve altı	68	4,066	0,404	9,123	0,000
	31-40 yaş	150	4,099	0,251		
	41 ve üstü	42	3,867	0,344		
	Toplam	260	4,053	0,323		
Ölçek Toplamı	30 ve altı	68	3,624	0,173	22,496	0,000
	31-40 yaş	150	3,729	0,116		
	41 ve üstü	42	3,604	0,123		
	Toplam	260	3,681	0,145		

Öğretmenlerin yaşları ile öğretmen motivasyon ölçeği bütün alt boyutlar ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk alt boyutlarında 41 ve üstü, Meslekten kaçınma, Mesleği özümseme ve Ölçek Toplamı 31-40 yaşları arasında olan öğretmenlerin puan ortalamaları diğerlerine göre daha üst seviyededir.

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Mesleğe Yönelik Motivasyon

	N	Ort.	ss.	F	p
--	---	------	-----	---	---

Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	Lisans	234	4,305	0,232	8,045	0,000
	Yüksek Lisans	14	4,451	0,114		
	Doktora	12	4,526	0,060		
	Toplam	260	4,323	0,229		
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	Lisans	234	4,331	0,188	3,027	0,050
	Yüksek Lisans	14	4,209	0,142		
	Doktora	12	4,355	0,139		
	Toplam	260	4,325	0,186		
Meslekten kaçınma	Lisans	234	1,216	0,219	11,501	0,000
	Yüksek Lisans	14	1,502	0,263		
	Doktora	12	1,195	0,118		
	Toplam	260	1,231	0,227		
Mesleği özümseme	Lisans	234	4,026	0,322	9,057	0,000
	Yüksek Lisans	14	4,354	0,206		
	Doktora	12	4,221	0,217		
	Toplam	260	4,053	0,323		
Ölçek Toplamı	Lisans	234	3,669	0,147	8,353	0,000
	Yüksek Lisans	14	3,784	0,056		
	Doktora	12	3,793	0,053		
	Toplam	260	3,681	0,145		

Öğretmenlerin eğitim durumları ile öğretmen motivasyon ölçeği bütün alt boyutlar ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk ve ölçek toplam puanları en yüksek olanlar doktora eğitimi almış öğretmenlerken, meslekten kaçınma ve mesleği özümseme alt boyutlarına puan ortalaması en yüksek olanlar yüksek lisans mezunu katılımcılardır.

Tablo 7. Hizmet Süresine Göre Mesleğe Yönelik Motivasyon

		N	Ort.	ss.	F	p
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	5 yıl ve altı	68	4,257	0,280	4,239	0,015
	6-10 yıl	93	4,332	0,143		
	11-20 yıl	99	4,360	0,248		
	Toplam	260	4,323	0,229		
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	5 yıl ve altı	68	4,274	0,303	14,163	0,000
	6-10 yıl	93	4,284	0,114		
	11-20 yıl	99	4,400	0,085		
	Toplam	260	4,325	0,186		

Meslekten kaçınma	5 yıl ve altı	68	1,161	0,164	9,075	0,000
	6-10 yıl	93	1,304	0,280		
	11-20 yıl	99	1,209	0,187		
	Toplam	260	1,231	0,227		
Mesleği özümseme	5 yıl ve altı	68	4,066	0,404	0,416	0,660
	6-10 yıl	93	4,029	0,247		
	11-20 yıl	99	4,067	0,324		
	Toplam	260	4,053	0,323		
Ölçek Toplamı	5 yıl ve altı	68	3,624	0,173	10,544	0,000
	6-10 yıl	93	3,677	0,112		
	11-20 yıl	99	3,725	0,138		
	Toplam	260	3,681	0,145		

Öğretmenlerin hizmet süreleri ile mesleği özümseme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ($p<0,05$), diğer alt boyutlar ve ölçek toplamı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk, Mesleği özümseme ve Ölçek Toplamı puan ortalaması en yüksek olanlar hizmet süresi 11-20 arası olan öğretmenlerken, Meslekten kaçınma alt boyut puan ortalaması en yüksek olanlar hizmet süresi 6-10 arası olan öğretmenlerdir.

Tablo 8. Okutulan Sınıf Düzeyine Göre Mesleğe Yönelik Motivasyon

		N	Ort.	ss.	F	p
Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı	1. Sınıf	84	4,402	0,191	32,930	0,000
	2. Sınıf	64	4,211	0,225		
	3. Sınıf	59	4,469	0,090		
	4. Sınıf	53	4,172	0,245		
	Toplam	260	4,323	0,229		
Takdir edilme ve mesleki mutluluk	1. Sınıf	84	4,355	0,237	9,852	0,000
	2. Sınıf	64	4,338	0,072		
	3. Sınıf	59	4,374	0,132		
	4. Sınıf	53	4,210	0,198		
	Toplam	260	4,325	0,186		
Meslekten kaçınma	1. Sınıf	84	1,147	0,132	7,695	0,000
	2. Sınıf	64	1,227	0,314		
	3. Sınıf	59	1,275	0,275		
	4. Sınıf	53	1,318	0,063		
	Toplam	260	1,231	0,227		

Mesleği özümseme	1. Sınıf	84	4,101	0,362	9,441	0,000
	2. Sınıf	64	4,011	0,348		
	3. Sınıf	59	4,179	0,198		
	4. Sınıf	53	3,888	0,260		
	Toplam	260	4,053	0,323		
Ölçek Toplamı	1. Sınıf	84	3,705	0,131	21,855	0,000
	2. Sınıf	64	3,657	0,128		
	3. Sınıf	59	3,768	0,088		
	4. Sınıf	53	3,576	0,166		
	Toplam	260	3,681	0,145		

Öğretmenlerin okuttukları sınıf ile öğretmen motivasyon ölçeği bütün alt boyutlar ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, Takdir edilme ve mesleki mutluluk, mesleği özümseme ve ölçek toplamı ortalama puanları en yüksek olanlar 3. Sınıfı okutan öğretmenlerken, meslekten kaçınma alt boyut puan ortalaması en yüksek olan öğretmenler 4. Sınıfı okutanlardır.

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile öğretmen motivasyon ölçeği bütün alt boyutlar ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmaktadır. Akpolat ve Oğuz (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile mesleki motivasyon seviyeleri anlamlı bir farklılaşmamaktadır. Demir vd. (2017) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile meslekten kaçınma alt boyutu arasında anlamlılık bulunduğunu belirlemişlerdir. Vatansever Bayraktar ve Akın (2019) araştırmalarında öğretmenlerin cinsiyeti ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmadığını belirlemişlerdir. Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk, mesleği özümseme ve ölçek toplamı puanlarında kadın öğretmenlerin ortalama puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksekken, meslekten kaçınma puanları erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeydedir. Buna göre erkek öğretmenlerin mesleki motivasyon seviyelerinin daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin yaşları ile öğretmen motivasyon ölçeği bütün alt boyutlar ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmaktadır. Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk alt boyutlarında 41 ve üstü, meslekten kaçınma, mesleği özümseme ve ölçek toplamı 31-40 yaşları arasında olan öğretmenlerin puan ortalamaları diğerlerine göre daha yüksektir. Yaşın yükselmesi, öğretmenlerin, işlerinde daha tecrübeli hale gelmelerini sağlamaktadır. Bu tecrübe de öğretmenlerin mesleklerine yönelik motivasyonlarının yükselmesini sağlayabilmektedir.

Öğretmenlerin eğitim durumları ile öğretmen motivasyon ölçeği bütün alt boyutlar ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmaktadır. Akpolat ve Oğuz (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin eğitim durumları ile mesleğe yönelik motivasyon

düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Mesleki olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk ve ölçek toplam puanları en yüksek olanlar doktora eğitimi almış öğretmenlerken, meslekten kaçınma ve mesleği özümseme alt boyutlarına puan ortalaması en yüksek olanlar yüksek lisans eğitimi almış öğretmenlerdir. Eğitim düzeyinin artması, öğretmenlik mesleği ile alınan eğitimin daha da çeşitlenmesine ve aynı zamanda mesleğe yönelik bilinenlerin pekiştirilmesini sağlamaktadır. Bu sebeple eğitim düzeyinin yükselmesi öğretmenlerin mesleklerine yönelik motivasyon düzeylerini yükseltebilmektedir.

Öğretmenlerin hizmet süreleri ile mesleği özümseme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, diğer alt boyutlar ve ölçek toplamı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Akpolat ve Oğuz (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin hizmet süreleri ile mesleğe yönelik motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirlemişlerdir. Demir vd. (2017) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin hizmet süreleri ile genel motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunduğunu belirlemişlerdir. Vatansever Bayraktar ve Akın (2019) araştırmalarında öğretmenlerin hizmet süreleri ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında anlamlı farklılaşmanın olmadığını tespit etmiştir. Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk, mesleği özümseme ve ölçek toplamı puan ortalaması en yüksek olanlar hizmet süresi 11-20 arası olan öğretmenlerken, meslekten kaçınma alt boyut puan ortalaması en yüksek olanlar hizmet süresi 6-10 arası olan öğretmenlerdir. Öğretmenler mesleklerinin ilk yıllarında mesleklerine yönelik motivasyon düzeyleri düşük olabilirken, mesleki tecrübelerinin artması ile mesleklerine yönelik motivasyon düzeyleri yükseltilmektedir.

Öğretmenlerin okuttukları sınıf ile öğretmen motivasyon ölçeği bütün alt boyutlar ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmaktadır. Akpolat ve Oğuz (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin okul kademesi ile Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunduğunu belirlemişlerdir. Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk, mesleği özümseme ve ölçek toplamı ortalama puanları en yüksek olanlar 3. Sınıfı okutan öğretmenlerken, meslekten kaçınma alt boyut puan ortalaması en yüksek olan öğretmenler 4. Sınıfı okutanlardır. 1. ve 2. sınıflar öğrencilerin en az bilgi düzeyine sahip oldukları sınıflar olmaktadır ve bu sebeple öğretmenler bu sınıf düzeylerinde daha yorucu olarak eğitim öğretim faaliyetlerini yürütmektedirler. Bu durum da öğretmenlerin yorgunluk ve tükenmişlik yaşamalarına ve buna bağlı olarak mesleklerine yönelik motivasyon düzeylerinin düşmesine sebep olabilmektedir.

Araştırma sonucunda, kadın öğretmenlerin mesleklerine yönelik motivasyon düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu, öğretmenlerinin yaş düzeylerinin yükselmesi ile mesleklerine yönelik motivasyon düzeylerinin yükseldiği belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca öğrenin düzeyinin yükselmesinin, hizmet süresinin yükselmesinin öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonlarını yükselttiği, 3. ve 4. sınıfları okutmakta olan öğretmenlerin mesleklerine yönelik motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okullarda öğretmenlerin motivasyonlarını engelleyen faktörlerin en aza indirilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması, öğretmenlerin mesleklerine yönelik motivasyon düzeyini yükseltirken aynı zamanda okulun amaç ve hedeflerine ulaşma konusunda da yararlı olabilecektir.

Kaynakça

- Akbaba S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361.
- Akpolat, T., Oğuz, E. (2022). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven, umut ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (53), 240-262.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Matbaası
- Başaran, İ. E. (2004) *Yönetimde insan ilişkileri*. 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Bingöl, Y. H. (2021). *Eğitim yöneticilerinin eğitim liderliği davranışlarının öğretmenlerin motivasyonlarına etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Can, H., Aşan, Ö., Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Arıkan Basın Yayın.
- Çetin, M.Ö.(2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- De Jesus, S. N., Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 54 (1), 119-134.
- Demir, C. G., Demir, E., Bolat, Y. (2017). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37), 73-87.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Eroğlu, F. (2010). *Davranış bilimleri*. 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 1-15.
- Gagné M., Forest J., Vansteenkiste M., Braud L. C., Broeck A.V., Aspeli A. K., Bellerose J., Benabou C., Chemolli E., Güntert S. T., Halvari H., Indiyastuti D. L., Johnson P. A., Molstad M. H., Naudin M., Ndao A., Olafsen A. H., Roussel P., Wang Z. & Westbye C. (2014). The multidimensional work motivation scale: validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1-19.
- George, B. (2011). *On leadership, harward business review press* (Çev. Melis İnan). İstanbul: Optimist Yayınları.

- Gümüş, S., Apaydın, Ç., Bellibaş, M. Ş. (2018). Öğretmen mesleki öğrenme ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*,7(17), 108-124.
- Güney, S. (2015). *Liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Hoy, W.K., Miskel, C.G.(2010). *Educational administration (Eğitim Yönetimi)*. (Selahattin Turan, Çev.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 24. Baskı. Ankara: Nobel Yayınevi
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. 16. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kulbak, H. (2019). *Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik motivasyonları ve mesleki gelişimleri önünde algıladıkları engeller: bir karma yöntem araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Levine, S. R., Crom, M. A. (1993). *The leader in you: how to win friends, influence people, and succeed in a changing world*. ABD: Simon & Schuster.
- Lindner, J. R. (1998). Understanding employee motivation. *Journal of Extension*, 36(3), 1-8.
- Lunenburg, Fred C., Ornstein Allan C. (2013). *Educational Administration (Eğitim Yönetimi)* (Çev. Gökhan Arastaman). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ofoegbu, F. I. (2004). Teacher motivation as an essential factor for classroom effectiveness and school improvement. *College Student Journal*, 3(1), 54-69.
- Önen, S. M., Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.
- Öztürk, E., Uzunkol, E. (2013). İlkokul öğretmeni motivasyon ölçeğinin psikometrik özellikleri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 9(4), 421-435.
- Park, S. M., Rainey, H. G. (2011). Work motivation and social communication among public managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 1-32.
- Parlak, B. (2016). *Yönetim bilimi ve çağdaş yönetim teknikleri*. 3. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Paşamehmetoğlu, A., Yeloğlu, H.O. (2015). *Motivasyon, Örgütsel Davranış*. Ü. Sıgırı ve S. Gürbüz (Der.), İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic And Extrinsic Motivations: Classic Definitions And New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Sapkale, A. P. (2009). A study of relationship of work motivation and job satisfaction towards teaching attitude of secondary school teachers of Dhule City. *International Referred Research Journal*, 2 (22), 28-41.
- Saraçoğlu, M. (1998). Ülkelerin Refah Düzeyi Karşılaştırmalarında Bir Ölçüt: Satınalma Gücü Paritesi. *Mevzuat Dergisi*, 1(9).

- Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve motivasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. 6. Baskı. Boston, MA: Pearson.
- Taşdemir, S. (2013). *Motivasyon kavramına genel bir bakış, motivasyon araçları ve bilgi teknolojileri ve iletişim kurumu ölçeğinde bir model önerisi*. İdari Uzmanlık Tezi, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara.
- Tengilimoğlu, D. , Atilla, E. A., Bektaş, M. (2016). *İşletme yönetimi*. 6. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Torlak, N.G. (2008). *Organizasyon teorileri*. İstanbul: Beta Basım.
- Urhan, F. (2018). *Öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etki eden değişkenlerin analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Us, A.T. (2007). *İşletmelerde motivasyon*. İstanbul: İgiad Yayınları
- Vatansever Bayraktar, H. ve Akın, E. (2019). Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 24, 37-63.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2003). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.