

## ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ MOTİVASYONLARININ BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ<sup>1</sup>

Elif Sena YAZICI<sup>2</sup>

### Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin saptanması ve belirlenen değişkenlerle (cinsiyet, çalışılan okul türü (devlet okulu- özel okul), eğitim durumu (lisans, yüksek lisans), mesleki tecrübe ) arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. İlişkisel tarama modelinde tasarlanan araştırmaya, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan ve tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 369 öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler ile korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulguları ile öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Motivasyon düzeylerinin cinsiyet, okul türü(devlet-özel), eğitim durumu (lisans, yüksek lisans), mesleki tecrübe değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Akademik alanda çalışma yapacak diğer araştırmacılara öneri olarak öğretmenlerin motivasyonlarını hangi unsurların diğerlerine göre daha çok yükselttiği daha derinlemesine tespit edilebilir. Bu durumda aynı unsurların düşük motivasyona sahip öğretmen gruplarında öncelikli olarak üzerinde durulması gereken nokta olarak belirlenmesi olumlu sonuçlar doğurabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki motivasyon, Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonu

### *Examination of Teachers' Professional Motivation in terms of Some Variables*

### **Abstract**

The purpose of this research is to examine the relationships between teachers' teaching professional motivation levels and different variables. 369 teachers working in primary, secondary and high schools and determined by random sampling participated in the research in which the relational screening model was used. Teacher Professional Motivation Scale was used as a data collection tool in the research. Correlation and multiple linear regression analysis with descriptive statistics were used in the analysis of the data. With the research findings, it was determined that the professional motivation of the teachers was high. Research findings show that there is no significant relationship between teachers' professional motivations according to gender, school type (state-private), educational status (undergraduate, graduate), professional experience variables. As a suggestion to other researchers who will work in the academic field, it can be determined which factors increase the motivation of teachers more than others. In this case, determining the same elements as the point that should be emphasized primarily in teacher groups with low motivation may have positive results.

**Keywords:** Occupational Motivation, Professional Motivation of Teachers

<sup>1</sup> Bu çalışma, yazar tarafından hazırlanan yayınlanmamış yüksek lisans tezinden elde edilen verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur.

<sup>2</sup> **Sorumlu Yazar:** Öğretmen, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü, elifsena996@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8076-3694

## Giriş

Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmaların ve geliştirilen kuramların özünde mükemmel yönetim ilkelerini arama düşüncesi yatmaktadır (Özgener, 2014). Motivasyon: bu ilkeler bağlamında, çalışan davranışlarının örgütsel amaçlara ulaşmada sarf ettikleri istekliliğe yön vermek (Bayrakçeken vd., 2021), düzeyini yükseltmek (Ertürk, 2014) ve sürekliliğini sağlamak amacıyla araştırmacılar tarafından elde edilen verileri ve geliştirilen kuramları; yöneticiler tarafından da önemli kılan bir süreçtir (Zeynel, 2014).

Motivasyon, “insan” unsurundaki eylemlerin nedenselliğinin ve düzeyinin merakıyla incelenmeye başlanmıştır (Hofstede, 1980). Birçok kaynakta kavramsal olarak “güdülendirme”, “isteklendirme” (Türk Dil Kurumu [TDK]), “itici güç” (Aktan, 2003; Zeynel, 2014) gibi ifadelerle açıklanan motivasyon, köken olarak Fransızca “motivation” kelimesinden dilimize geçmiştir (Karayığit, 2019; Bayrakçeken vd., 2021). Motivasyon kavramının açıklanmasında tek bir tanımlamadan bahsetmek mümkün değildir. Literatürde farklı zamanlarda farklı doğrultuda yapılan tanımlamaların, tarihsel süreç içerisinde insana özgü bakış açısındaki değişim ile yakından ilişkili olduğu ifade edilebilmektedir. Örneğin araştırmacı ve filozoflar önceleri insana ve insan hareketlerine ilişkin unsurlardan ‘içgüdü’ üzerine yoğunlaşmışken sonraları ‘bilinç, zeka ve irade’ kavramları üzerinde durmuşlardır. Buda bizlere insanla ilişkili kavramlarda gerek eş zamanlı gerek farklı zamanlarda yapılan tanımlamaları ve bunların neden farklılık gösterdiği ile ilgili bir ipucu sunabilmektedir.

Yönetim alanında karşılaşılan en önemli ve karmaşık sorunlardan biri çalışanların güdülenmesidir. Bu sorunla ilgili tüm durumlara uygulanmak üzere mevcut tek bir kuramın varlığından bahsetmek söz konusu değildir. Farklı olgulara ilişkin kabul gören birden fazla kuramdan bahsetmek mümkündür (Özgener, 2014). Hofstede (1980) motivasyonu etkileyen faktörler bağlamında kültürün etkisine vurgu yaparak; bu açıdan farklılaşan çalışanların aynı şekillerde motive edilemeyeceğini öne sürerek motivasyon modellerinde toplumsal akıl ile oluşan kültürün etkisine vurgu yapmıştır (Demir ve Okan, 2009). Bu sebeple yöneticilerin çalışanlardan bekledikleri verimliliği elde edebilmeleri amacıyla onlara en uygun motivasyon modelinin ne olduğunu tespit etmesi ve onu uygulaması gerekmektedir.

Motivasyonla ilgili yapılan tüm teorik ve pratik yaklaşımların genelinde motivasyon kaynağı ile ilgili en göze çarpan ayırım: içsel ve dışsal motivasyon şeklinde olmaktadır (Karabağ-Köse vd., 2021). İçsel motivasyon, süreç boyunca birçok bireysel özelliği kapsayacak şekilde insanın doğal eğilimine vurgu yaparken; dışsal motivasyon ise bireyin eylemlerindeki dış kontrolün etkisi üzerinde durur. Deci (1971) her iki motivasyonun birbirleriyle etkileşim içinde bulunduğunu fakat içsel motivasyonun dışsal motivasyona kıyasla ‘daha olumlu’ olduğunu belirterek aralarındaki ayrımı ifade eder. İçsel motivasyona sahip bir birey herhangi bir dış uyaran olmaksızın eylemlerini haz duyarak gerçekleştirmekte yani içsel bir isteklilik hali ile hareket etmektedir. Dışsal motivasyona sahip bir bireyin eylemlerindeki devamlılığı sağlayan ise kendi dışındaki faktörlerdir (Bayrakçeken vd., 2021) (örneğin eylemlerinin ya da performansının sonucunda ulaşacağı ödülün onu güdülemesi ya da kaçınmak istediği

olumsuz bir uyarının varlığı). Fakat burada üzerinde durulması gereken, dışsal motivasyonun insanların davranışlarını düzenlemede etkili olmasına rağmen bu durumun içselleştirilmemesinin doğurabileceği sonuçlardır. Çünkü böyle bir durumda ödüllerin ortadan kaldırılması halinde istenen davranışın yok olabilmesi veya başlangıç seviyesinin daha da altına düşebilmesi söz konusudur. Sonrasın da içsel motivasyonun büyümesinin ise engellenebileceği araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir (Bayrakçeken vd., 2021).

Örgütsel açıdan en sınırlı kaynaklardan olan insan gücü ve potansiyelinin nasıl yönlendirildiği oldukça önemlidir. Örgütler bu değerli kaynağı, üst düzey verim ve performans alabilmek için etkin liderlik ve doğru motivasyon yöntemleri uygulayarak elde etmeyi amaçlarlar. Çünkü motivasyonun, çalışanların başarıya ulaşmalarında araç olduğu kabullenilmektedir (Yeşil, 2016). Bu sebeple yapılan incelemeler ve ifade edilen kuramlar doğrultusunda, örgüt yönetimleri tarafından motivasyonun bir diğer karşılığı olan "gereksinim"i ve bunları karşılarken nasıl bir yol izlenmesi gerektiğinin üzerinde dururken (Öğüt vd., 2004) karşımıza çıkan bir diğer kavram ise "mesleki motivasyon" dur. Motivasyon (güdüleme), yönetim ile ilgili literatürde en komplike konular arasında sayılmaktadır (Öğüt, Akgemci ve Demirsel, 2004). Bu sebeple endüstri devriminden günümüze kadar kuram boyutunda nitelendirebilecek birçok araştırma yapılmış ve pek çok teori geliştirilmiştir.

Motivasyon kuramları kabul edilen yaygın sınıflandırmayla kapsam kuramları ve süreç kuramları olarak iki gruba ayrılmaktadır (Bayrakçeken vd., 2021). Birey üzerinde nelerin motivasyon sağladığına odaklanan kapsam (içerik) kuramları çerçevesinde: İhtiyaçlar Hiyerarşisi, ERG Kuramı, Çift Faktör Kuramı ve Başarı-Güç Kuramı sayılabilir (Küçüközkan, 2015). Maslow insana ait olduğunu düşündüğü ihtiyaçları beş grupta (fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı) toplamış ve onları ihtiyaçlar hiyerarşisi olarak adlandırmıştır. Maslow'a göre, kişilerin yaptıkları işten tatmin olabilmelerini sağlamanın ilk şartı, bireylerin ihtiyaçlarına ilişkin hangi kademede olduğunun bilinmesidir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Hijyen Teorisi) ise, işte doyum sağlayanlar ve işte doyumsuzluk yaratanların araştırılmasıyla oluşturulmuştur (Karayığit, 2019). Alderfer'in ERG Kuramı ise Maslow'un yaklaşımının daha basitleştirilmiş halidir (Karabağ-Köse, Taş, Küçükçene ve Karataş, 2021). Bu kurama göre ihtiyaçlar: var olma ihtiyaçları, ilişkisel ihtiyaçlar, gelişme veya büyüme ihtiyaçları şeklinde üç grup halinde tasnif edilmektedir (Küçüközkan, 2015) ve bu ihtiyaçlar arasında sıra gözetilmez. McClelland'in Başarı-Güç Kuramına göre ihtiyaçlar üç şekilde sınıflandırılmaktadır: başarıma veya başarı ihtiyacı, ilişki kurma (bağlanma) ihtiyacı ve güç ihtiyacı (Demir, 2018).

Süreç kuramları da insan davranışının nasıl yönlendirilebileceğini belirleyen olay ve hareketler dizisini ele almaktadır (Koçel, 2005; Karabağ-Köse vd., 2021). Bahsi geçen süreç kuramları arasında Beklenti Kuramı, Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Ödül Adaleti (Eşitlik) Kuramı bunlardan bazılarıdır (Küçüközkan, 2015). Vroom'un Beklenti Kuramında motivasyonu, valens ve beklenti kavramlarına bağlanmaktadır. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Bekleyiş Kuramı ise Vroom'un teorisinin temeline oturtulmuş üzerine; gayret, bilgi ve bireyin üstlendiği role göre gösterdikleri çalışmanın ödüllendirilmesi düşüncesinin

eklenip geliştirilmiş halidir (Yeşil, 2016). Adams'ın Ödül ve Eşitlik Kuramında ise çalışanların gösterdikleri performans ve aldıkları ödül oranındaki dengenin tüm örgütte sağlanmasıyla eşitliğin sağlanabileceğini ifade edilmektedir (Yeşil, 2016).

Çalışanların istenilen davranışlarını, performanslarını ve bunun beklendiği sonucu olarak verimliliği arttırma amacıyla geliştirilen bu modellerin çalışma alanı, 1930'lu yıllarda resmi olarak 'mesleki motivasyon' şeklinde kabul görmüştür (Zeynel, 2014). Tarihsel süreç içerisinde yaşanan tüm gelişmeler ve günümüzde bireyi etkileyen unsurların farklılaşması sebebiyle öğretmenlerin mesleki motivasyonu da yapılan araştırmalarda oldukça büyük bir yer edinmesine sebep olmaktadır. Çünkü öğretmenlik toplumun refahı ve kültürel aktarımın sağlanmasında, diğer tüm mesleklerin öğretilmesi ve edindirilmesinde oldukça büyük bir öneme sahiptir (Türer, 2009).

### **Mesleki Motivasyon ve Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonu**

Sanayideki gelişmelerle beraber hızla ilerleyen teknoloji, yapılan işlerdeki mekanikliğin ve otomatikliğin artmasına sebep olmuştur. Bu iş süreçlerinde insana düşen görev ise karmaşık aygıtlar ve sistemlerin üretimiyle kullanımında daha etkili ve bilgili olarak çalışmak olmuştur. Gittikçe fiziksel güce duyulan ihtiyacın azaldığı bu durum insan unsurunun toplumsal ve ekonomik yönünün daha belirginleşmesine sebep olmuştur (Fındıkçı, 1999; Ögüt vd., 2004). Küreselleşen bilgi toplumunda artan rekabet şartlarından etkilenen bireylerin yaptıkları iş için veya hedefledikleri amaç için gösterdikleri gayret ve hareketleri içeren psikolojik bir süreç olarak adlandırılan bu oluşum ise mesleki motivasyon olarak adlandırılmaktadır (Zeynel, 2014).

Örgütler istedikleri verimliliğe ve hedeflerine ulaşmak için insan unsurunu çok iyi anlamalı ve onun kompleks yapısını çözümlenerek çalışma şartlarını düzenlemelidir (Yeşil, 2016). Bir örgütte ne kadar modern teknoloji (Küçüközkan, 2015) ve ne kadar nitelikli personel bulunursa bulunsun (Yeşil, 2016) yöneticilerin istedikleri amaçlara ulaşmaları, ateşleyici güç olarak başlattıkları ve devam ettirdikleri bu süreç olmazsa güçleşecektir. Bu sebeple, personellerin motivasyon süreçleri ve bu kapsamda beklentilerinin ve gereksinimlerinin neler olduğu tespit edilmeli ve doğru yöntemlerle motive edilmelilerdir (Yeşil, 2016). Hatta Ögüt ve arkadaşlarına (2004) göre kurumlar hangi alanda faaliyet gösterirlerse gösterebilir, yöneticiler motivasyon süreçleri kapsamında gerekli donanımlara sahip olmalıdırlar. Güdülenme konusundaki öneme dikkat çeken Özgener'e (2014) göre işletmelerin türü ve büyüklüğü fark etmeksizin sorumlu çalışanlar yeterince tatmin edilmemiş ve uyumsuzluk söz konusuysa, işletmelerin başarılı bir şekilde faaliyette bulunmalarının mümkün olamayacağını ifade etmektedir.

Şimşek'e (1995) göre güdülenmenin başlangıcı bireylerin gereksinimlerinin tatmin edilmesiyle başlar. Bireylerin motivasyonları bu gereksinimlerinin tatmin edilmesine kadar başlamaz. Çünkü bireyler uyarıldıkları ihtiyaçlarını tatmin etmek için harekete geçeceklerdir ve bu hareketlilikteki amaç ortaya çıkan ihtiyacı gidermek doğrultusunda seyredecektir. Bu sebeple Erdem'e (1998) göre çalışanların ihtiyaçlarının ve bunların seviyesinin belirlenmesi

amacının yöneticiler tarafından benimsenmesi, kurumlarda farklı yararlar sağlayabileceklerdir. Bunlara bazı örnek kuramlar ve yönetici davranış-yararlılık ilişkileri şu şekilde örneklendirilebilir:

Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramını bilen bir yöneticinin ödüllendirme noktasında çalışanların kendilerini, benzer performans gösteren diğer meslektaşlarıyla kıyaslayacağını bilecektir (Erdem, 1998). Çünkü bu kurama göre çalışanlar kendi performanslarını değerlendirecek ve bir ödül beklentisi oluşturacaklardır. Bireylerin eylemleri sonucunda elde ettikleri ödül hangi alanda olursa olsun beklentilerini karşılamayacak miktardaysa onların doyumlarını sağlanamayacaktır. Bu durumda çalışanların beklentilerinde sapmalar olmasına yol açabilecektir. Yöneticiler örgüt açısından beklenen performans ve belirlenen amaçlara ulaşabilmek adına, çalışanlarını bu şekilde ödüllendirebilecektir.

Vroom'un Beklenti Kuramını bilen bir yönetici, çalışanların aynı amaçlara sahip olmadığını ve değer verdikleri şeylerin farklılaşabildiğini bilebilecektir. Motivasyon stratejileri belirlerken çalışanlarının beklentilerini, isteklerini, çalışanların kişisel özelliklerini, mesleki tecrübelerini, değerlerini ve hayallerini bilerek bireyleri birbirlerinde ayıran bu özellikleri göz önünde bulundurup bu doğrultuda yaklaşımlar sergileyebilecektir (Yeşil, 2016). Bu yaklaşımlar ile örgütlerinde daha verimli bir ortam oluşturabileceklerdir. Adams'ın Eşitlik Teorisine göre çalışanlar kendi performansları ve sonuçlarını diğer çalışanları ile kıyaslar. Bu kıyaslama sonucunda eşitsizlik hissedilen çalışan motivasyon süreçlerinde dengesizlik yaşar ve bunun sonucunda bazı eylemlerde bulunabilir. Yöneticiler çalışanların eylemleri sonucunda elde ettikleri ödülün ziyade, kendileriyle benzer performans sergileyen meslektaşlarıyla eşit ödül alıp almadıklarına önem verdiğini bilecektir. (Erdem, 1998). Bu sebeple yönetici eşit performansı eşit şekilde ödüllendirecek ve eşitsizlik durumlarına sert ve hızlı tepkiler vermeyecektir. Böylece çalışanların motivasyon düzeylerine ilişkin olumlu sonuçlar elde edebilecektir.

Mesleki motivasyon ele alınan meslek bakımında psikolojik ve sosyolojik dinamikler bağlamında incelendiğinde önemli farklılıklar göstermektedir (Karabağ köse vd., 2021). Öğretmenlik mesleği diğer mesleklere göre bu sebeple daha da komplike bir meslektir. Çünkü öğretmenler diğer mesleklere kıyasla toplumun her kesiminden bireyle ilişki kurmayı gerektirmektedir (Bağçeci vd., 2013). Meslek çalışanları açısından bahsi geçen bu farklılıklara: yaş, cinsiyet, statü, kişisel doyum gibi etmenler olarak; çalışılan meslek açısından ise: mesleğin iç yapısı, iş güvenliği, çalışma imkanları, mesleğin toplumdaki imajı- prestiji (Herzberg), meslekte yükselme imkânı, mesleğin ekonomik açıdan tatmini gibi etmenler olarak örnek verilebilir. Bu sebeple her mesleğe ait dinamiklerin içsel ve dışsal etmenler olarak farklılaştığı noktalar olmaktadır (Karabağ-Köse vd., 2021). Yüksel (1998) ise bu unsurlara bir başkasını ekleyerek, yöneticilerin motivasyonel süreçlere yaklaşımında ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin de önemli olduğunu eklemektedir. Gelişmiş ülkelerde çalışanlar çoğunlukla ihtiyaçlarının temel basamaklarını tatmin etmişlerdir. Bu durumun tam tersini ise gelişmişlik seviyesi düşük ve orta seviyedeki ülkelerde görmek mümkündür. Bu ülkelerde çalışanlar öncelikle yaşamsal gereksinimler olan temel ihtiyaçlarını tatmin etmek amacıyla hareket

etmektedirler. Fakat nerede olursa olsun gelişen teknoloji sayesinde dünyanın hemen her yerinde haberdar olabilen çalışanların birinci ve ikinci tür ihtiyaçları eş zamanlı olarak aynulaşabilmektedir (Öğüt, vd., 2004). Bu sebeple her ne kadar temel basamaklardaki ihtiyaçları tatmin edilmemiş bir çalışanın ilk amacı bunları gidermek olsa da eski zamanlardaki gibi üst düzeyde bulunan ihtiyaçlarıyla arasındaki ayrım çokta fazla olmayacaktır.

Öğretmenlerin bütün toplumlar için önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bunun sebebi hem maddi hem de manevi refahı sağlamada onların aldığı rolün çok büyük olmasıdır (Çelikten vd., 2005). Öğretmenlik, diğer meslek gruplarına göre paydaşları daha fazladır (Karabağ-Köse vd., 2021). Bu sebeple etkililik açısından öğretmenlerin motivasyonları birden fazla kişiyi hatta kurumu etkileyebilecektir. Örneğin yüksek motivasyona sahip bir öğretmenin öğrencileri de bundan istifade edebilecek hatta hem sosyal hem de akademik anlamda olumlu sonuçlar yaşayabileceklerdir. Bu öğretmenlerin kurdukları iletişim sayesinde hem meslektaşları hem de kurum müdürleriyle daha ılımlı bir okul kültürü oluşmasında etkili olabileceklerdir. Bu sebeple öğretmenlerin mesleki motivasyonları ve bunları oluşturan unsurların araştırılması oldukça önemlidir (Viau, 2015). Bu alanda çalışan motivasyon süreçlerinin ele alındığı (Özgener, 2014; Öğüt vd., 2004; Demir ve Okan, 2009) araştırmaların yanı sıra; öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin incelendiği hem yerli literatürde (Ergeneli ve Eryiğit, 2001; Demir, 2018; Karayiğit, 2019; Demir Sarier, 2020; Karabağ Köse vd., 2021 ) hem de uluslararası literatür de benzer araştırmalara rastlamak mümkündür (Lind, 2017; Nie vd., 2014).

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerini ve belirlenen değişkenlere (cinsiyet, çalışılan okul türü (devlet okulu- özel okul), eğitim durumu(lisans, yüksek lisans), mesleki tecrübe) göre farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma kapsamında aşağıda verilen sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri; cinsiyet, okul türü(devlet-özel), eğitim durumu (lisans, yüksek lisans), mesleki tecrübe değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

## **Yöntem**

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizi hakkındaki bilgilere yer verilmiştir.

### **Araştırma Deseni**

Betimsel nitelikte ilişkisel tarama modelinde tasarlanan araştırmada öğretmenlerin mesleki motivasyonları bağımlı değişken; cinsiyet, okul türü(devlet-özel), eğitim durumu (lisans, yüksek lisans), mesleki tecrübe ise bağımsız değişken olarak incelenmiştir

## Evren ve Örneklem

Araştırmaya, Kırıkkale ilinde görev yapan öğretmenlerden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 369 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik verileri aşağıda Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin demografik verilerine ait veriler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	170	46.1
	Kadın	199	53.9
	Total	369	100.0
Çalışılan Okul	Devlet	238	64.5
	Özel	131	35.5
	Total	369	100.0
Eğitim Durumu	Lisans	320	86.7
	Yüksek Lisans	49	13.0
	Total	369	100.0
Mesleki Tecrübe	≤8	116	31.4
	9-16	170	46.1
	17-24	65	17.6
	25-32	15	4.1
	33-40	3	0.8
	Total	369	100

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki motivasyonun araştırıldığı bu çalışmada toplam 369 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, %46.1’si (n=170) erkek, %53.9’u (n=199) kadındır; %64.5’i (n=238) devlet, %35.5’i (n=131) özel okulda çalışmaktadır; %86.7’si (n=320) lisans, %13.0’ı (n=48) yüksek lisans, %0.3’ü (n=1) doktora eğitim durumuna; %31.4’ü (n=116) 8 yıldan az, %46.1’i (n=170) 9-16 yıl arası, %17.6’si (n=65) 17-24 yıl arası, %4.1’i (n=15) 25-32 yıl arası, %0.8’i (n=3) 33-40 yıl arası mesleki tecrübeye sahiptir.

## Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada öğretmenlerin motivasyonlarını ölçmek amacıyla Karabağ Köse, Karataş, Küçükçene ve Taş (2020) tarafından geliştirilen *Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği* kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin açıklayıcı bilgiler aşağıda verilmiştir.

### *Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği*

Öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını incelemek amacıyla likert tipiyle geliştirilen ölçeğe ait tüm ifadelerin sayısı 25 tir. Katılımcılar her bir ifade için beş likert arasından tercih yapacaklardır. 4 alt boyuttan oluşan ölçeğe ait bilgiler şu şekildedir: 1. alt boyut fiziki imkanlar 2. alt boyut okul içi faktörler 3. alt boyut okul dışı faktörler ve 4. alt boyut mesleki gelişim ve

saygınlık. Ölçekte ters madde yoktur. Ölçeğe ait puanlama alt boyutlardan edinilecek skorların toplamıyla değerlendirilebilmektedir. Mesleki motivasyon ölçeği uygulanmış bir öğretmenin alabileceği minimum puan 25 iken maksimum puan 125 olarak ifade edilebilmektedir. Gerekli yapısal analizler kapsamında öğretmen motivasyonuna ait değerlerin dört alt boyutta incelenebileceği ifade edilmiştir. Bu alt boyutlara dair açıklayıcı bilgiler şu şekildedir:

- Birinci alt boyuta ait unsurların; öğretmenlerin okulda karşılaştıkları eğitim görenler aynı mesleği icra eden diğer öğretmenler gibi her birey ile aralarındaki iletişimleri, öğrenci başarısı vb. ile ilgili
- İkinci alt boyutun; eğitim müfredatı, devlet tarafından temin edilen dersin işleyişinde gerekli basılı materyaller, öğretmenlerin mesleki sorumlulukları, ve aldıkları maaşın örnek olarak verilebilecek devletin yönetsel süreçlerine ilişkin unsurlar olarak
- Üçüncü alt boyutun; öğretmenlerin mesleklerine dair edindikleri duygusal tutumlar, mesleğin toplumsal ve kişisel olarak kabulü ve mesleki olarak ilerleme olanakları gibi unsurlarla ilgili
- Dördüncü alt boyutun; okula sunulan sosyal dayanağın, fiziksel olarak yapısal imkanlar, materyal ve eğitimde kullanılabilen teknolojik gelişmelerin varlığı ile ilgili unsurlardan kaynaklanan motivasyon düzeylerini değerlendirdiğini ifade etmiştir (Karabağ Köse vd., 2021 ).

Öğretmenlerin mesleki motivasyon ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında yapılan çalışmalarda elde edilen veriler doğrultusunda çoklu varyans farklılık düzeylerinin anlamlı olduğu ifade edilmiştir [ $\lambda=.15$ ,  $F(5, 123)=136.49$ ,  $p<.001$ ]. Alt faktörlerin için yapılan testlerin sonucunda da anlamlı veriler edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda bu ölçeğin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğunu ve bu ölçme aracının eğitim araştırmalarında kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirtilmektedir (Karabağ Köse vd., 2021).

### Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 18 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizleri için gerekli olan normalliği ölçmek adına Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmıştır. Değişkenlere ait betimsel istatistiklerin hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti amacıyla, *Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı* hesaplanmış T-testi ve Anova testleri yapılmıştır, ayrıca demografik bilgilere ait frekans ölçümlemesi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin ölçülmesi için kullanılan Öğretmen Mesleki Motivasyon ölçeği için yapılan güvenirlik değerlendirmesi için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları değerlendirilmiştir. Ve elde edilen Cronbach Alpha değeri yüksek düzeyde ( $\alpha=0,95$ ;  $\alpha<0,7$ ) olduğu görülmektedir. Bu da uygulanan ölçeğe ait güvenirliliğin yüksek olduğunu göstermektedir. Verilere ilişkin hangi testlerinin yapılacağına dair yapılan normallik testi sonuçları tablo 2’de yer verilmiştir.



**Tablo 2.** Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyi ve alt boyutlarına ait normallik testi

		Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<b>Mesleki Motivasyon (tüm ölçek)</b>		.12	369	.00	.94	369	.00
<b>Mesleki Motivasyon ölçeği alt boyutları</b>	Fiziki İmkanlar	,148	369	,000	,934	369	,000
	Okul İçi Faktörler	,153	369	,000	,872	369	,000
	Okul Dışı Faktörler	,114	369	,000	,960	369	,000
	Mesleki Gelişim ve Saygınlık	,147	369	,000	,915	369	,000

$p < .05$

Tablo 2’de yer alan ölçeğe ait normallik yayılımlarının incelenmesi için Kolmogorov-Smirnov Test İstatistik değerleri incelendiğinde Mesleki Motivasyon Ölçeğinde 0.112 bulunmuştur. Yani ölçeklerimizden elde edilen veriler normal dağılıma sahip değildir. Tablo 2 incelendiğinde alt boyutlara ait normallik testi sonuçlarının tümünün  $p < 0.01$  olduğu ve  $H_0$  yani normal dağılıma sahip olmadığının sonucuna ulaşılmıştır. Alt boyutlar arası ilişkilerin araştırılması için varsayımları sağlamadığı için Spearman Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

### Bulgular

Bu bölümde araştırma analizleri sonucunda elde edilen bulgulara ait veriler yer almaktadır.

**Tablo 3:** Öğretmenlerin Motivasyon Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS
Mesleki Motivasyon Ölçeği	369	95.32	20.40

Tablo 4 incelendiğinde Mesleki Motivasyon değişkenine ait ortalama puanın 95.32 ve standart sapmasının 20.40 olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerini belirlemek amacıyla uygulanan Mesleki Motivasyon Ölçeğinin puanlama kriterinde yer alan toplam puan ilkesi bağlamında alınabilecek en yüksek 125 puandır. Bu sebeple öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ( $\bar{x} = 95.32$ ) yüksek olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	p
<b>Mesleki motivasyon</b>	Erkek	170	94,6588	20,64897	-,572	0,56*
	Kadın	199	95,8794	20,21589		
	Total		369			

\* $p > 0,05$

Öğretmenlerinin, mesleki motivasyon düzeyi ile cinsiyet arasında fark olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinde cinsiyet göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [ $t=-,572$ ,  $p=0,56$ ]. Burada cinsiyet değişkeni mesleki motivasyon üzerinde anlamlı bir değişken olarak değerlendirilmemiştir.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

	Çalışılan Okul Türü	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Mesleki Motivasyon	Devlet	238	95,4622	19,93525	,184	0,854*
	Özel	131	95,0534	21,28788		
	Total	369				

\* $p>0,05$

Öğretmenlerinin, mesleki motivasyon düzeyi ile çalışılan okul türü değişkeni arasında fark olup olmadığını ortaya koymak amacıyla ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile ( $X = 95,4622$ ,  $ss= 19,93525$ ) özel okulda çalışan öğretmenlerin mesleki motivasyonları ( $X = 95,0534$ ,  $ss= 21,28788$ ) arasında anlamlı bir fark yoktur. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinde çalışılan okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir [ $t=0,184$ ,  $p=0,8$ ]. Burada çalışılan okul türü değişkeni mesleki motivasyon üzerinde anlamlı bir değişken olarak değerlendirilmemiştir.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mann-Whitney U Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra ortalaması	Sıra toplamı	U	p
Mesleki motivasyon	Lisans	320	182,65	58448,50	7088,500	0,389*
	Yüksek lisans	49	196,82	9447,50		
	Total	368				

\* $p>0,05$

Tablo 6 incelendiğinde 320 lisans mezunu öğretmenle ile 48 yüksek lisans mezunu öğretmeninden oluşan 368 kişilik bir grupta, ( $skewness= 2,327$ ;  $kurtosis= 4,108$ ) mesleki motivasyonlarına yönelik tutum boyutundaki dağılımları normal dağılıma uygun değildir. Bu nedenle “yüksek lisan ve lisans mezunu öğretmenlerin mesleki motivasyonlarına yönelik tutum boyutundaki puanlarının ortalaması birbirinden farklıdır” hipotezini test etmek için kullanılan parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi sonucuna göre; lisans mezunu öğretmenlerin mesleki motivasyonlarına yönelik tutumları ile yüksek lisans

mezunları öğretmenlerin, mesleki motivasyonlarına yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark yoktur ( $U=7088,500$ ,  $q= 0389$ ,  $z= -0,861$ ). Bu veriler doğrultusunda eğitim durumu değişkeninin, mesleki motivasyona yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenemez.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki motivasyon (Tüm Ölçek)	Gruplar arası	1296,445	4	324,111	,777	0,541	
	Gruplar içi	151817,457	364	417,081			
	Total	153113,902	368				

Öğretmenlerinin, mesleki motivasyon düzeylerinin ile Mesleki Tecrübe arasında fark olup olmadığını görmek için ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmıştır. Burada Mesleki Tecrübe değişkeni mesleki motivasyon düzeyleri üzerinde önemli bir değişken olarak değerlendirilmemiştir ( $F= 0,777$ ,  $p>0,05$ ). Burada Mesleki Tecrübe değişkeni mesleki motivasyon üzerinde önemli bir değişken olarak değerlendirilmemiştir.

**Tablo 8.** Alt boyutlar arası ilişkilerin araştırılması (Spearman Korelasyon Analizi)

		Fiziki İmkanlar	Okul İçi Faktörler	Okul Dışı Faktörler	Mesleki Gelişim ve Saygınlık
	Fiziki İmkanlar	1			
Öğretmen Motivasyon Ölçeğine Ait Alt Boyutları	Okul İçi Faktörler	,82**	1		
	Okul Dışı Faktörler	,71**	,67**	1	
	Mesleki Gelişim ve Saygınlık	,74**	,69**	,69**	1

\*\* \* $p>0,01$

Tablo 6 incelendiğinde tüm alt boyutlar arasında anlamlı, pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Alt Boyutlar arasında en yüksek ilişki okul içi faktörler ve fiziki imkanlar arasında bulunmuştur ( $r = .82$ ,  $p < 0.01$ ). *Okul içi faktörler* öğretmenlerin okulda karşılaştıkları; eğitim görenler, aynı mesleği icra eden diğer öğretmenler gibi her birey ile aralarındaki iletişimleri, öğrenci başarısı vb. ile ilgili unsurlar olarak değerlendirilirken *fiziki imkânların* ise okula sunulan sosyal dayanağın, fiziksel olarak yapısal imkanlar, materyal ve eğitimde kullanılabilen teknolojik gelişmelerin varlığı gibi farklılaşmalardan kaynaklanan motivasyon düzeyleriyle ilişkili unsurlar olarak değerlendirilebilmektedir.

Hangi branş olursa olsun öğretmenler gün içindeki zamanlarının çoğunluğunu okullarında geçirmektedirler. Çoğu öğretmen için ikinci yaşam alanları okullardır. Özellikle tam gün eğitim veren ve özel kurumlardaki öğretmenler açısından bakıldığında okul, evlerinden daha fazla zaman geçirdikleri bir ortam olduğu ifade edilebilir. Bu sebeple öğretmenlerin meslektaşlarıyla, öğrencileriyle ve müdürleriyle okul ortamındaki ilişkilerinin olumlu olması ve kurumların fiziki iyilik halleri motivasyon düzeylerinde pozitif bir etki yaptığı şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda bu iki alt boyuta dair anlamlı ilişkinin sebebi olarak her ikisinin de, öğretmenlerin zamanlarının çoğunu geçirdikleri ortamlardaki sosyal ve fiziksel olumlulukların varlığıyla sağlanabileceği şeklinde ifade edilebilir. Örneğin öğretmenlerin hem mesleki hem de kişisel unsurlara dair maddi gereksinimlerinin tatmin edilmemiş olması halinde bu durum çevresinde diğer paydaşlarla etkileşimlerinin de gündemin devamlı olumsuz olmasına sebep olabilecektir. Örneğin fiziksel olarak elverişli olmayan bir okul binasında, verimsiz materyallerle, teknolojik gelişmelerden yoksun bir okulda eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütmeye çalışan bir öğretmen; yöneticilerden şartlara ilişkin iyileştirmeler bekleyecek, meslektaşlarıyla gündeminde bu olumsuz şartlar olacak ve öğrencilerine bu şartlarda eğitim vermeye çalışıp belki de hep tasvir ettiği eğitim ortamlarından uzak olduğunu düşünecek.

### **Sonuç, Tartışma ve Öneriler**

Bu çalışma öğretmenlerin görüşlerine göre mesleki motivasyon düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen veriler ile öğretmenlerin motivasyonları ile cinsiyet, okul türü(devlet-özel), eğitim durumu (lisans, yüksek lisans), mesleki tecrübe değişkenleriyle arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla araştırmacı tarafından “Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği”, basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 369 öğretmene uygulanmıştır.

Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin araştırıldığı bu çalışmada farklı öğretim kademelerindeki öğretmenlerin motivasyonları değerlendirildiğinde öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin “yüksek” olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmanın değişkenlerinden olan cinsiyet, okul türü(devlet-özel), eğitim durumu (lisans,yüksek lisans), mesleki tecrübe ile motivasyon arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlenmiştir. Araştırmanın istatistiksel analizlerle elde edilen verilerine ait değişkenlerle ilişkisine ve motivasyonun alt boyutlarına dair yapılan yorumlar aşağıda sunulmaktadır. Ayrıca benzer çalışmalar ve elde edilen bazı çalışmalara örnekler sunulmuştur.

Araştırma sonucuna dair öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu bulgusu, ilgili literatürdeki benzer çalışmalardan elde edilen bulgular ile örtüştüğü ifade edilebilir. Benzer araştırmalardan olan Reçepoğlu (2013) tarafından, Selçuk (2016) tarafından, Karadağ Baloğlu ve Küçük (2010) tarafından, Ergen (2009) tarafından ve Karayığit (2019) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Ertürk'ün (2014) çalışmasına göre öğretmenlerin içsel motivasyon düzeylerine ilişkin bulguların yüksek olduğunu ifade etmiştir. Canpolat (2011)

tarafından yapılan çalışmada verilen cevap ortalamasının yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmadaki motivasyon düzeyine yakın olan çalışmalardan olan Sarı (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmen motivasyonu algılarının orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Yalçın (2022) tarafından yapılan araştırmada “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” ile katılımcılardan elde edilen veriler toplam puanlarına ait tanımlayıcı istatistikler ile yorumlanmıştır. Buna göre katılımcıların puanlarının orta düzeyde olduğu ifade edilebilmektedir. Öğretmenlerin mesleki motivasyon algılarının ölçüldüğü çalışmalarda genel olarak bu düzeyin orta ve yüksek düzeylerde olduğu görülmektedir. Demir Sarier’in (2020) çalışmasında öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bunun sebebinin ise öğretmenliğin mesai sürelerinin kendilerine ve yakınlarına ayırdıkları vakit açısından diğer mesleklere kıyasla daha avantajlı olmasından kaynaklandığını ifade etmiştir.

Araştırmanın değişkenlerinden olan öğretmenlerin cinsiyetleri ve motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Elde edilen bu bulgu literatürdeki diğer çalışmalarda saptanan genel durum olarak motivasyonun cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuyla uyumludur (Aksoy, 2006; Eroğlu, 2007; Güven, 2007; Canpolat, 2011; Reçepoğlu, 2013; Uluçay, 2016: 95-100; Yılmaz ve Günay, 2016; Karayiğit, 2019; Demir, 2018). Demir (2018) araştırmasında bu durumun nedenin ortamda bulunan motivasyonel unsurların her iki cinsiyet içinde yakın etkilerde bulunduğu şeklinde belirtilebileceğini, çalıştıkları okullardaki şartların her iki cinsiyet grubu içinde aynı olduğunu ve cinsiyet açısından verilen görevlerin farklılaşmamasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Ancak Ertürk (2014) araştırmasında motivasyon düzeylerinde her iki cinsiyet grubu arasında farklılaşma olmasa da kadın öğretmenlerin içsel motivasyon düzeylerinin erkek öğretmenlerinkinden yüksek olduğu şeklinde ifade etmiştir.

Araştırmanın değişkenlerinden olan öğretmenlerin kıdemlerinin ve motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Karayiğit’in (2019) araştırmasında öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının mesleki kıdem (çalışılan yıl) değişkeni açısından incelendiğinde elde edilen bulgular anlamlı bir fark olmadığı yönündedir. Ancak Demir Sarier (2020) çalışmasında, öğretmenlerin motivasyon algılarında mesleki kıdem anlamlı bir farklılaşma oluşturduğunu ifade etmiştir. Bu farklılaşmanın motivasyon ölçeğinin ilerleme ve kurum boyutlarında olduğunu belirtmiştir. Bu farklılığın oluşturulan beş grup arasından 20 yıl ve altı mesleki tecrübeye sahip olan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin, 20 yıl üstü tecrübeye sahip olan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinden yüksek olduğunu ifade etmiştir. Buna sebep olabilecek etmenlerin ise meslekteki yılları artıkça köreldiklerini ve isteksizliklerinin artarak motivasyon algılarında düşüşe sebep olabileceğine vurgu yapmıştır.

Araştırmanın değişkenlerinden olan öğretmenlerin eğitim düzeyi ve mesleki motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlar elde edilen çalışmalara rastlamak mümkündür (Ertürk, 2014; Coşkun, 2009). Ertürk (2014) araştırmasında bunun sebebinin öğretmenlerin eğitim düzeylerindeki yakınlıktan kaynaklı, eğitim değişkeninin öğretmenlerin mesleki motivasyonunda farklılık oluşturmadığını ifade etmiştir. Ancak Ertürk’ün (2014)

araştırmasında kapsamında çalışma grubunda yer alan lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin diğer gruplara göre dışsal motivasyonlarının daha düşük olduğunu ve bunun sebebinin lisansüstü mezun öğretmenlerin maddi tatmin açısından diğer eğitim düzeylerine sahip öğretmenlerden bir farklılıklarının olmayışından kaynaklanıyor olabileceğini ifade etmiştir. Burada ücret, Adams'ın Ödül ve Eşitlik Kuramında bahsedilen ödül bağlamında değerlendirildiğinde; çalışanların gösterdikleri performans ve aldıkları ödül oranındaki dengenin sağlanmasıyla çalışanın motivasyon düzeyinde olumlu bir değişim oluşturabileceği (Yeşil, 2016) şartının sağlanmadığı şeklinde ifade edilebilir. Bu açıdan bakıldığında lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin, lisans ve ön lisans mezunu öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinden yüksek olmaması sebebinin: lisans üstü eğitim alan öğretmenlerin aldıkları ek ders ücretlerinin eğitim, çaba ve emeklerini karşılamadığı (Ertürk, 2014) şeklindeki görüşlerinden kaynaklandığı olarak yorumlanabilir. Araştırmadan elde edilen bulgular açısından değerlendirildiğinde aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

Bu araştırma öğretmenlerin mesleki motivasyonları ve farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılmıştır. Gelecek araştırmalarda bu değişkenlerin yanı sıra farklı değişkenler (yaş, medeni durum, ekonomik seviye vb.) incelenebilir. Sonraki araştırmalarda değişkinlerin farklılaştırılıp araştırılması konuya yönelik karşılaştırılabilir veri edinmeye katkı sağlayarak konunun farklı açılardan incelenmesine olanak sağlayabilir. Ayrıca yüksek düzeyde motivasyona sahip olan öğretmenlerin motivasyonlarını hangi unsurların diğerlerine oranla daha çok yükselttiği belirlenebilir. Bu durumda aynı unsurların düşük motivasyona sahip öğretmen gruplarında öncelikli olarak üzerinde durulması gereken nokta olarak belirlenmesi olumlu sonuçlar doğurabilir.

Bu araştırmada elde edilen veriler 2019-2020 eğitim öğretim yılında okullarda yüz yüze eğitime verilen ara sebebiyle ölçeklerin bir kısmı online anket şeklinde edinilmiştir. Ölçek uygulamasına ek olarak karma araştırma yöntemleriyle tasarlanıp birden fazla aşamalı gerçekleştirilen bir araştırmanın edinilen bulgulara ilişkin derinlemesine yorum yapma imkanını sağlayabilir. Bu sebeple ek aşama olarak görüşme yöntemiyle öğretmenlerden mesleki motivasyonlarına dair daha ayrıntılı ve açıklayıcı bilgiler edinilip yorumlanabilir.

Araştırmada elde edilen bulgular Kırıkkale ilinde çalışan öğretmenlerden basit tesadüfi örnekleme yöntemine gidilerek edinilen verilerden elde edilmiştir. Bir sonraki çalışmalarda kota örnekleme yöntemiyle sosyo-ekonomik bölgelerin ayırımına gidilerek, bu bağlamda farklı düzeydeki seviyelerden katılımcıların mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki incelenebilir.

## Kaynakça

- Aksoy, H. (2006). Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktan, C. C. (2003). Değişim Çağında Devlet. Çizgi Kitabevi.
- Bayrakçeken, S. Oktay, Ö. Samancı, O. Canpolat, N. (2021). Motivasyon Kuramları Çerçevesinde Öğrencilerin Öğrenme Motivasyonlarının Arttırılması: Bir Derleme Çalışması. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25 (2), 677-698.
- Canpolat, C. (2011). Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Coşkun, M. (2009). İlköğretim okullarında motivasyon araçları hakkında öğretmen görüşleri ve doyum düzeyleri üzerine bir alan araştırması (Silivri örneği). Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, H. ve Okan, T. (2009). Motivasyon Üzerinde Ulusal Kültür Etkisi . Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 11 (1) , 121-142 .
- Demir, S. (2018). Okul yöneticilerin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonunun incelenmesi. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Demir Sarier, M. (2020). Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları İle İş Yaşam Dengesi Ve Motivasyonları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. Journal of Personality and Social Psychology, 18(1), 105–115.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları . Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 4 (4) , 51-57 .
- Ergen, Y. (2009). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. Yüksek lisans tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Ergeneli, A. & Eryiğit, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet Ve Özel Üniversite Karşılaştırması . Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 19 (2) , 159-178 .
- Eroğlu, S. (2007). Toplam kalite yönetimi uygulanan orta öğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- E, Zeynel,. (2014). Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Fındıkçı, İlhami. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Güven, A. (2007). Kamu yöneticilerinin davranış tarzlarının personelin motivasyonu üzerine etkileri: Tokat il milli eğitim müdürlüğünde çalışan öğretmenler üzerinde bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Tokat.
- Hofstede, G. (1980), "Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?" Organizational Dynamics, Vol 9, Issue 1, pp.42-63.
- Lind, T. C. (2017). Relationships among principal leadership behaviors, teachers' motivation, and teacher job satisfaction. Unpublished doctoral dissertation, Northern University of Illinois.

- Karabağ Köse, E., Karataş, E., Küçükçene, M. Ve Taş, A. (2021). Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması: Çevrimiçi Ve Kâğıt Kalem Uygulamalarının Karşılaştırılması. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 51, 479- 498. <https://doi.org/doi.org/10.9779.Pauefd.707619>
- Karadağ, E., Baloğlu, N. ve Küçük, E. (2010). Yönetici Denetimi Algısının Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyine Etkisi: Bir Path Analizi Çalışması. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 8(2): 417-437.
- Korkmaz, S. (2008), Hastanelerde doktor, hemşire ve ebelerin motivasyonunu etkileyen faktörler: bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(2), 86-115.
- Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., Ryan, R. M., & Chan, W. Y. (2014). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. International Journal of Psychology, 50(4), 245-255. <https://doi.org/doi.org/10.1002/ijop.12110>
- Öğüt, A., Akgeçici, T., & Demirel, M. T. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12, 277-290
- Özgener, Ş. (2014). Gelişmekte Olan Ülkelerde İşgörenin Güdülenmesi Ve Toplam Kalite Yönetiminin İşgörenin Güdülenmesine . Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 1 (4) , 175-188 .
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 21 (2): 575-588.
- R. Ertürk,. (2014). Öğretmenlerin İş Motivasyonları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Sarı, T. (2019). Okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri, örgüt iklimi ve öğretmene motivasyonu arasındaki ilişkiler. Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Selçuk, M. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Düzce.
- Şimşek, Ş. (1995) Yönetim ve Organizasyon. Damla Matbaacılık.
- S, Demir,. (2018). Okul yöneticilerin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonunun incelenmesi. Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Türk Dil Kurumu. Türkçe sözlük. *Motivasyon*. <https://sozluk.gov.tr>
- Türer, A. (2009). Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme Ve Sorunlar-I. Public.Cumhuriyet.Edu. Tr/Aturer/Ogretmenyetistirme.
- Uluçay, S. (2016). Ortaokullarda görev yapan fen bilimleri fen ve teknoloji öğretmenlerinin motivasyonlarının yönetim bilimi açısından değerlendirilmesi: İstanbul ili Kadıköy ve Ümraniye ilçelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- M. Karayiğit,. (2019). Okul Müdürlerinin Etkili İletişim Becerileri İle Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.



- Viau, R. (2015). Okulda motivasyon, okulda güdüleme ve güdülenmeyi öğrenme. (Y. BUDAK, Çev.). Anı Yayıncılık.
- Yeşil, A. (2016) Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (3), 158-180.
- Yalçın, A. (2022). Öğretmenlerin sosyal adalet liderliği ile mesleki motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Yılmaz, E. ve Günay, O. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının okul iklimi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. INES, 3063-3083.