



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ
(ÇAL İLÇE ÖRNEĞİ)**

Hülya TAŞ

Denizli - 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ
(ÇAL İLÇE ÖRNEĞİ)**

Hülya TAŞ

Danışman

Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Hülya TAŞ

TEŞEKKÜR

Bu proje çalışmam boyunca, önemli katkıları olan, tecrübesini ve zamanını esirgemeyen kıymetli danışmanım sayın Doç. Dr. Fatma obanođlu'na,
Yüksek lisans eğitimim süresince bilgilerinden faydalandığım bütün hocalarıma,
Ölçme araçlarına zaman ayırıp özveriyle dolduran bütün öğretmen arkadaşlarıma,
Proje çalışmam süresince ve her zaman sevgi, sabır ve desteğiyle yanımda olan sevgili eőime, oğluma ve kızıma teşekkür ederim.

Hülya TAŞ

ÖZET

Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi (Çal İlçe Örneği)

TAŞ, Hülya

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

Ocak 2022, 40 sayfa

Bu araştırmada, eğitim öğretim uygulamalarının merkezinde yer alan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nicel bir çalışma olarak tasarlanmış ve “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2021– 2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Çal İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuş, “eleman örnekleme” yöntemiyle belirlenen 140 öğretmenden veriler toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Polat (2010) tarafından oluşturulan “Öğretmen Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Verilere uygulanan parametrik analizlerden elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin içsel motivasyon düzeylerinin dışsal motivasyon düzeylerinden yüksek olduğu; öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin cinsiyet, okul türü, branş ve öğrenim durumu gibi özelliklerine göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında, kırk yaş üstü öğretmenlerin iç motivasyon düzeylerinin otuz beş yaşından küçük öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Eğitim-öğretim, öğretmen, motivasyon

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Motivasyon.....	5
2.2.Motivasyon Türleri.....	5
2.3. Motivasyon Teorileri.....	6
2.3.1. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	6
2.3.2. Herzberg' in İki Etken Teorisi.....	7
2.3.3. Alderfer'in ERG Teorisi.....	8
2.3.4. Mc Clelland' ın Başarma Gereksinimi Teorisi.....	8
2.4. Öğretmen Motivasyonu.....	8
2.5. İlgili Araştırmalar	9
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	11
3.1. Araştırmanın Modeli	11
3.2. Evren ve Örneklem	11
3.3. Veri Toplama Aracı.....	12
3.4. Verilerin Toplanması	13
3.5. Verilerin Analizi.....	13
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM.....	16
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	16

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	16
4.2.1. Cinsiyet Değişkeni	17
4.2.2. Yaş Değişkeni.....	17
4.2.3. Okul Türü Değişkeni	18
4.2.4. Branş Değişkeni	18
4.2.5. Öğrenim Durumu Değişkeni	19
4.2.6. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkeni	19
4.2.7. Bulunduğu Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni	20
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	22
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	22
5.2. Öneriler	23
KAYNAKÇA.....	25
EKLER.....	28
ÖZGEÇMİŞ	32

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Eğitim, insanoğlunun var oluşuyla birlikte ortaya çıkan bir kavramdır. Eğitim, insan doğduğunda başlar ve hayatı boyunca devam eder. Eğitimin genel, belirli ve özel bir tanımı olmamakla birlikte; eğitimin gerekliliği herkes tarafından kabul edilmiştir. Eğitimin tanımı birçok kişi tarafından yapılmıştır. Bunlardan Ertürk'ün (1988), “Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik yönde değişiklikler oluşturma sürecidir” tanımı en çok kabul gören tanımdır. Eğitim, insanın geçmişi ve geleceğini göz önüne alarak belirlediği amaçlarla düşünce ve davranışlarını şekillendirme, iyileştirme, geliştirmeye çalışmasıdır. Eğitim, insanın kişilik özelliklerini geliştirerek onların birey olmasını sağlar ve aidiyet duygusunu ortaya çıkarır (Ergün, 1994).

Eğitimin en önemli unsurlarından biri öğretmenlerdir. İhtiyaroğlu' na (2017) göre öğretmenler, eğitim- öğretim sürecinin etkili ve sağlıklı olarak sürdürülmesinde önemli bir etkiye sahiptirler. Öğretmenler, eğitimin amaçlarını öğretim etkinlikleri ile okullarda öğrencilere kazandırmaya çalışan eğitimin temel öğelerinden biridir. Eğitimin temel taşlarından olan öğretmenlerden beklenen verimi ve başarıyı etkileyen en önemli unsurlardan biri öğretmenin motivasyonudur (Şişman, 2011).

1.1 Problem Durumu

Ülkeler eğitime verdikleri önem derecesinde gelişmişlik gösterebilirler. Bireyin ve bireylerin oluşturduğu toplumun gelişmesi ve ilerlemesi de eğitim sayesinde olmaktadır. Eğitimi etkileyen coğrafi, fiziki, ekonomik, teknolojik koşulların günümüz koşullarına uygun hale getirilmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi eğitimin kalitesini de arttıracaktır (Gül, 2004). Tüm bu koşulların yanı sıra eğitimin en önemli unsurlarından olan öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olmasının da eğitimin kalitesini arttıracığı düşünülmektedir. Hayatın her alanında var olan motivasyon eğitim alanında da oldukça önemli bir yere sahiptir. Öğretmenlik, geleceği şekillendiren, nesilleri yetiştiren ve insanlığa yön veren birçok boyutu olan bir meslektir. Motivasyon kavramı öğretmenlik mesleğinin psikolojik boyutu içerisinde de yer almaktadır. Eğitim kurumlarının en önemli unsuru olan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri eğitimi de doğrudan etkilemektedir.

Motivasyon kelimesi dilimize Fransızca' dan geçen bir kelimedir. Türkçe anlamı güdülenmedir. Motivasyon, bir insanı veya insan topluluğunu, belirli bir hedef doğrultusunda harekete geçirmek ve hareket devamlılığı sağlamak için yapılan çabaların bütünüdür. “Motivasyon, bireyin, istenen bir amacın başarılması veya bir ihtiyacın

karşılanmasına yol açacak eylemi yapması amacıyla uyarılması sürecidir” (Tanrıöğen, 2018, s.104). Motivasyon (güdüleme) dilimize güdü, hareketi başlatan, davranış oluşturan içten kaynaklanan güç olarak geçmiştir. Güdüleme insanı harekete yönlendiren ve hareketlerinin yönlerini gösteren duyguları, düşünceleri, umutları, inançları özetle istek, ihtiyaç, dürtü ve korkularını ifade etmektedir. Akbaba’ya (2006) göre güdülenme bireyleri aynı düzeyde etkilemez ve onları farklı biçimlerde harekete geçirir. Motivasyon; içsel motivasyon ve dışsal motivasyon şeklinde iki boyutludur. Öğretmenlikte önemli bir yeri olan motivasyonda kontrol çevredeyse dışsal, bireyin kendindeyse içsel kaynaklıdır (Yazıcı, 2009). Arzu, istek, dilek, dürtü gibi manevi güdüler içsel motivasyon; ödül, para, davranışa verilen tepki gibi maddi güdüler dışsal motivasyon örnekleridir.

Motivasyon, bir işe başlamada bireyi istekli hale getiren, pek çok kavramla etkileşimli olan ve birçok unsuru hem etkileyen hem de etkilenen bir kavramdır (Başaran ve Dedeoğlu, 2013). Motivasyonu yüksek bireyler, başarıya odaklı, performansı yüksek, başarı ihtiyacını karşılamak için önüne çıkan her türlü zorlukla mücadele edebilen bireylerdir (İlgar, 2004).

İnsanlar mesleklerini ilk olarak ekonomik yönden fayda sağlayıp maddi ihtiyaçlarını karşılamak için yapsalar da aslında manevi yönden tatmin olmak ve ait olma, saygı, başarı en sonda kendilerini gerçekleştirmek için yerine getirmektedirler. Motive olmuş bireyler görevlerini zorunluluk ve yük olarak görmez, aksine gönüllü ve içten olarak yerine getirirler (Özgan ve Aslan, 2008).

Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile onların hizmet kalitesi arasında doğrudan bir bağ vardır (Yavuz ve Karadeniz, 2009). Toplumun öğretmenlerden beklentisi çocuklarıyla etkili iletişim kurması, onlara iyi bir örnek olması, öğretmenlik mesleğini içtenlikle, verimle yerine getirmesidir. Öğretmenlerin sınıf içinde sergiledikleri tutumlar içsel ve dışsal faktörlerle motivasyonlarının artması veya azalmasına bağlıdır. Motivasyonu düşük olan öğretmen öğrencilerinin de motivasyonlarını etkileyecektir (Polat, 2010). Motivasyon insan hayatının her alanında etkilidir ve iş hayatını da etkilemektedir. Öğretmenin motivasyonu içinde bulunduğu koşullardan doğrudan etkilenmektedir. Öğretmenin motivasyon düzeyi yüksek ise daha verimli, daha mutlu ve daha sağlıklı bir meslek yaşamı olacaktır (Yavuz ve Karadeniz, 2009).

Eğitim hedeflerine ulaşabilmek için yeterli materyaller, yeterli donanıma sahip eğitim ortamları başarıya güdülenmiş öğrencilerin yanı sıra istekli, kararlı, hedefi olan,

özgüvenli ve motive olmuş öğretmenler de olmalıdır. Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arttıkça eğitimin kalitesi ve verimi artacaktır. Motivasyon düzeylerinin düşmesiyle de tam tersi olacaktır. Bu noktada öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin nelere bağlı olduğu, nelerden etkilendiğinin araştırılması eğitimin geleceği ve kalitesi açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda öğretmenlerin performanslarını belirleyen motivasyon düzeylerinin hangi değişkenlerden etkilendiğinin bilinmesi faydalı olacaktır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırma için problem cümlesi “Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri nedir?” olarak belirlenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri, öğretmenlerin
 - a) Cinsiyetine,
 - b) Yaşına,
 - c) Okul türüne,
 - d) Branşına,
 - e) Öğrenim durumuna,
 - f) Meslekteki hizmet süresine
 - g) Bulunduğu okuldaki hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Denizli ili Çal ilçesindeki öğretmenlerin motivasyon düzeylerini incelemektir. Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin belirlemek, öğretmenlerin motivasyonlarının cinsiyet, yaş, branş, öğrenim durumu, okul türü, hizmet süresi ve bulunduğu okuldaki çalışma süresi olarak belirlenen değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek, yorumlamak ve önerilerde bulunmak amaçlanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin hangi seviyede olduğunu tespit etmek açısından önemlidir. Türkiye’de öğretmenlerin motivasyon düzeyleri konusunda pek çok çalışma yapılmıştır (Koçak, 2002; Aydın, 2007; Yazıcı, 2009; Yılmaz ve Karadeniz,

2009; Recepoğlu, 2013; Yılmaz ve Aslan,2013; Ertürk, 2016; Çevik ve Köse, 2017; Çiftçi, 2017; Urhan, 2018; Demirkol, 2019). Yapılan bu çalışma ile çalışma evreni içerisinde yer alan okullardaki öğretmenlerin motivasyonlarının belirlenen değişkenlerden cinsiyet, yaş, okul türü, öğrenim durumu, branş, meslekteki hizmet süresi, bulunduğu okuldaki hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediği konusunda ulaşılan sonuçların uygulayıcılara ve karar vericilere katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “Öğretmen Motivasyonu Ölçeği”nde yer alan maddeleri dikkatle okuyup, samimi olarak cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma 2020-2021 eğitim öğretim yılında Denizli ilinin Çal ilçesinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı doğrultusunda motivasyon kavramına ilişkin kuramsal çerçeve ve taranan alanyazın özet şeklinde verilmiştir.

2.1. Motivasyon

Motivasyon kavramı İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'nde 1880'li yıllarda psikolojik araştırmalar yapan bilim insanları tarafından hazırlanan makalelerde yer almıştır. Kelime anlamı olarak motivasyon, güdülenme anlamına gelmektedir. Güdüleme; “bir veya birden çok insanı, belirli bir amaca doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır” (Eren, 2001, s.490). Güdülenme, her insanda değişik biçimde ve farklı seviyelerde gerçekleşmektedir (Akbaba, 2006). Motivasyon, heyecan, coşku, istek gibi kelimelerle tanımlanmaktadır. Aslında motivasyon, kişinin bir hedef belirlemesi ve hedefe ulaşmak için çaba göstermesini sağlayan çok daha karmaşık ve daha genel bir süreci anlatmaktadır. Tanrıoğen (2018) motivasyonu “bireyin, istenen bir amacın başarılması veya bir ihtiyacın karşılanmasına yol açacak eylemi yapması amacıyla uyarılması süreci (s.104)” olarak tanımlamaktadır. Akbaba (2006) motivasyonu “insan organizmasını davranışa iten, bu davranışların şiddet ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş mekanizmalarını içermektedir” şeklinde tanımlamaktadır. Motivasyonu Senemoğlu (2003) “davranışa enerji veren ve amaca yönlendiren bir ihtiyaç ya da istek halinde bulunma durumu (s.135)” olarak tanımlamıştır. Motivasyonun üç temel özelliğini şöyle sıralanabilir (Eren, 2001):

- Harekete geçirici,
- Hareketi devam ettirici,
- Hareketi veya davranışları olumlu yöne yönlendiricidir.

2.2. Motivasyon Türleri

Motivasyonu araştırmacılar içsel motivasyon ve dışsal motivasyon olarak iki başlıkta ele almaktadırlar:

1. **İçsel Motivasyon:** İçsel motivasyon, insanların hedeflerine ulaşmak için kendi içinden gelerek gösterdiği çaba, onu harekete geçiren ve kendi kendini güdülemesini sağlayan itici güçtür (Yanmaz, 2010). İçsel motivasyon bireyin içinden gelen ve onu

davranışa yönlendiren güdüleridir. Bireyi harekete geçiren itici güç, zorlanmadan ortaya çıkan, kişinin isteğiyle, severek gerçekleştirdiği ve kendi kendini motive ettiği bir durumdur (Canpolat, 2011). İçsel motivasyon dışsal motivasyon daha etkilidir. Urhan'ın (2017) Olson ve Chapin (2007)' den aktardığı içsel motivasyonu etkileyen bazı unsurlar:

- Bağımsızlık: Her birimizin tek ve eşsiz olduğumuzu hissetmemiz gerekir.
- Kabul: Her birimizin kararlarımızın ve bununla birlikte arkadaşlarımız ve yakın çevremizce kabul gördüğümüzü hissetmemiz gerekir.
- Merak: Her birimizin bilme isteği bulunur. Yaşadığımız ortamda olanları bilmek ve sezmek isteriz.
- Güç: Her birimizin söz geçirme, güce sahip olma isteği bulunur.
- Onur: Her birimiz belirlenen kurallara saygılı olmalı ve ahlaki değerlere uygun davranmalıdır.
- Sosyal Durum: Her birimizin önemli hissetme isteği bulunmaktadır.
- İşbirliği: Her birimizin organize olması gerekir.
- Sosyal temalar: Her birimizin sosyal ilişkiler oluşturması gerekir.

2. Dışsal Motivasyon: Dışsal motivasyon, bireyin dıştan verilen uyaranların etkisiyle oluşan güdülenmedir (Akbaba, 2006). Mottaz'a (1995) göre dışsal motivasyonu oluşturan iki boyuttan ilki sosyal motivasyon araçları ile, ikincisi örgütsel araçlarla ilgilidir. Arkadaşlık, iş arkadaşların ve yöneticinin desteği, yardımseverlik, bireylerin birbirleriyle ilişkileri sosyal motivasyon araçlarıdır. Bireye örgütün sağladığı iş güvencesi, eşit ücret, yükselme olanağı, çalışılan ortamdaki kaynaklar gibi somut imkanlar ise örgütsel araçlardır (akt: Dünder, Özutku ve Taşpınar, 2007). Dışsal motivasyonda birey davranışın oluşmasını sağlayan bireyin dışardan aldığı uyaranlardır. Örgütlerin örgüt yararına, bireylerin performanslarını arttırmak için bireylerin beklentileri doğrultusunda verdikleri para, ödül ve davranış dönütleridir (Tanrıoğen, 2018).

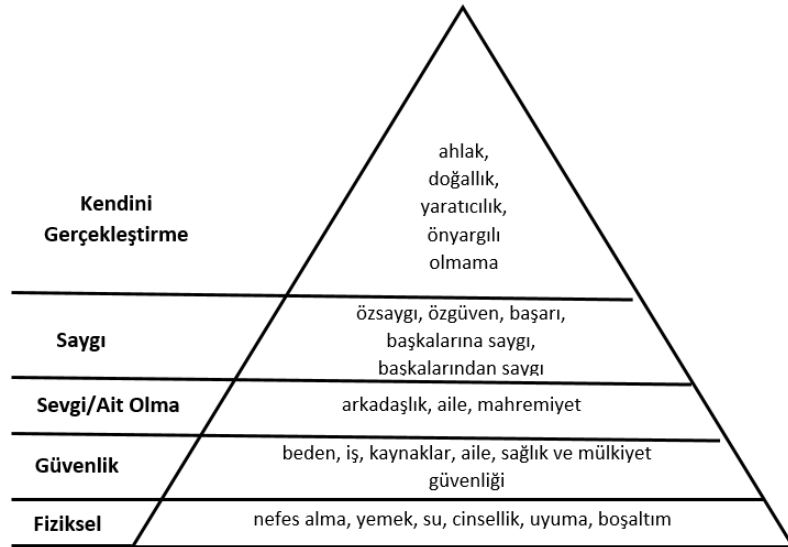
2.3.Motivasyon Teorileri

Bu bölümde motivasyon kavramıyla ilgili olarak geliştirilen kuramlara yer verilmiştir.

2.3.1. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow'a göre ihtiyaçları insanlar doğuştan getirmekte ve bu ihtiyaçlar hiyerarşik yapıdadır. Bu hiyerarşiye göre, en alt basamaktan başlayarak bir basamaktaki ihtiyaçlar karşılanmadan kişinin bir üst basamağa geçemeyeceğini savunmaktadır. Güdülenmeyi belirleyen insanın doğuştan getirdiği ihtiyaçlarıdır (Akt: Emir ve Kanlı, 2009). Maslow, bireyin ihtiyaçlarını beş başlık altında toplamıştır. Bunlar:

- **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Uyku, nefes alma, su içme, yemek yeme, cinsellik gibi.
- **Güvenlik İhtiyaçları:** Beden, aile ve iş güvenliği, sağlık ve tehlikelerden korunma,
- **Sevgi ve Ait Olma ve İhtiyaçları:** Kabul edilme, dostluk, mahremiyet ve bir gruba mensup olma
- **Saygı İhtiyacı:** Başarı, özgüven, kendine saygı duyma, tanınma, başkalarından saygı duyma
- **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Kendini tanıma, gizil güçlerin farkına varma, önyargısız, ahlaklı, problem çözme yetisine sahip olma



Şekil 1. Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi piramidi (Urhan, 2018).

Maslow, teorisinde iki önemli varsayımdan söz etmektedir. Birinci varsayımı bireyin davranış sergilemesinin sebebinin ihtiyaçlarını karşılamak olmasıdır. İkinci varsayımı ise ihtiyaçların alt basamaktan üste doğru hiyerarşik sıralamaya göre giderilmesidir (Koçel, 2005).

2.3.2 Herzberg' in İki Etken Teorisi

Herzberg'in “kritik olay” tekniğini kullanarak muhasebeci ve mühendislerle yaptığı araştırmasına dayanan teorisi “motivasyon” ve “hijyen” etkenlerinden adını almaktadır. Başarı, yükselme, tanınma, sorumluluk işin kendisi ve gelişme motivasyon etkenleri olarak belirtilmiştir. Denetim, çalışma koşulları, şirket politikası, yönetim, bireyler arası ilişkiler ise hijyen etkenleri olarak belirtilmiştir (Tanrıöğen, 2018, s.115).

Herzberg'e göre bireylerin doyumunu ve doyumsuzluğunu oluşturan etkenler birbirinden farklıdır. Doyumsuzluğa neden olan etkenlerin ortadan kaldırılması bireyin motivasyonunun oluşmasını sağlamayacaktır. Hijyen etkenlerinin tek başına değil motivasyon etkenleriyle birlikte sağlanması gerekmektedir (Çiftçi, 2017).

2.3.3 Alderfer' in ERG Teorisi

Alderfer, Maslow'un teorisinden yola çıkarak ve Maslow'un ihtiyaçları sıralamasını sınırlandırarak üç boyutta incelemiştir. Existence needs (var olma ihtiyacı), relatedness needs (ilişki ihtiyacı) ve growth needs (büyüme ihtiyacı) kelimelerinin ilk harfleri kullanılarak isimlendirilmiştir (Aydın, 2007). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisindeki gibi boyutlar arasında bir hiyerarşi yoktur aksine ihtiyaçlar birbiri arasında yer değiştirebilir. Bireyin herhangi bir ihtiyacı diğerlerinden daha belirgin olabilir, belirli bir sıra olmaksızın ortaya çıkabilir.

2.3.4 McClelland'in Başarım Gereksinimi Kuramı

Bireyin ihtiyaçlarının sonradan kazanıldığını savunan McClelland üç ihtiyaçtan bahsetmektedir. Bunlar achievement needs (başarım ihtiyacı), power needs (güç ihtiyacı) ve affiliation needs (sadakat/ilişki kurma ihtiyacı) olarak belirtilmiştir (Güney, 2000).

- Başarım ihtiyacı: Bir işi başarım, zorlukların üstesinden gelme, hedeflere ulaşım isteği, başarılı olma ihtiyacını ifade etmektedir (Güney, 2000).
- Bağlılık/ilişki ihtiyacı: İnsanlarla sıkı bağlar kurma, yakın dostluklar edinme, çatışmadan kaçım ihtiyacını ifade etmektedir (Eren, 2001).
- Güç ihtiyacı: insanlarla ilgili yetkili olma, insanları yönetme ve etkileme ihtiyacını ifade etmektedir (Eren, 2001).

2.4. Öğretmen Motivasyonu

Eğitimin kalitesini arttırmak ve iyileştirmek için eğitim alanında çalışan uzmanlar birçok değişiklikler ve çalışmalar yapmaktadır. Bu alanda müfredat değişiklikleri, program geliştirme, eğitim ortamının düzenlenmesi gibi büyük çaba harcanarak yapılanlar devam etmektedir. Eğitim ortamı son teknolojik araçlarla donatılmış, en iyi müfredat hazırlanmış ve öğrenci de güdülenmiş bir eğitim sisteminde hedeflere ulaşmak için yine de eksik olan bir unsur vardır. Yeterince motive olmamış ve gerekli motivasyona ulaşmamış bir öğretmen varsa bir işe yaramayacaktır. Eğitimin uygulayıcısı olan öğretmenlerin motive olmaları ve motivasyon düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin motivasyonlarının düşük veya yüksek olması onların ortaya koydukları işin niteliğini dolayısıyla da eğitimin kalitesini etkileyen bir durumdur (Yavuz ve Karadeniz, 2009). Bu bağlamda öğretmen motivasyonu göz ardı edilmemesi gereken önemli bir konudur. Yılmaz ve Aslan'a (2013) göre eğitim, öğretimde başarının yüksek olabilmesinin en önemli şartı öğretmenin motivasyonunun yüksek olmasıdır.

2.5. İlgili Araştırmalar

Koçak (2002), 38 öğretmen ve 19 okul müdürü ile yaptığı “İlköğretim Okullarında Öğretmen Motivasyonu” isimli araştırma sonucunda öğretmenleri motive eden unsurların çalışılan ortama güven duymak, kararlara katılmak, takdir edilmek, öğrencilere faydalı olabilmek ve iletişim olduğunu belirlemiştir.

Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın (2009), 19 öğretmenle görüşerek yaptıkları “Öğretmen Motivasyon Etkenleri” adlı çalışmalarında motivasyonu etkileyen olumlu 19 içsel, 63 dışsal ve olumsuz 9 içsel, 82 dışsal etken belirlemişlerdir. Güçlü ve güven veren desteğin ve etkili insan ilişkilerinin öğretmen motivasyonunu arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Recepoğlu (2012), öğretmen motivasyonlarını farklı değişkenlere göre incelediği çalışmasında cinsiyet, öğrenim durumu, branş ve çalıştıkları kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre öğretmen motivasyonunun anlamlı bir farklılık göstermediğini; yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre ise öğretmen motivasyonunun anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın'ın (2013) sınıf öğretmenlerinin içsel ve dışsal motivasyon etkenlerini araştırdıkları çalışmalarında öğretmenlerin motive olabilmek için güven verici yönetici, insan ilişkileri, başarılı olma gibi sosyal ihtiyaçlarının olduğunu belirtmişlerdir.

Okçu (2015) eğitimde dönüşümün motivasyona etkisini araştırdığı yüksek lisans tez çalışmasında teknoloji, sınıf yapısı, ilgi ve istek konularının olumlu yönde; norm kadro fazlalığı, yaş, sistem sorunları konularının olumsuz yönde öğretmen motivasyonunu etkilediği sonucuna varmıştır.

Sertel (2016), öğretmenlerle yaptığı araştırmasında okul kültürü ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Öğretmenlerin okul kültürü algıları ve motivasyon düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu ve ikisinin birbirine bağlı olarak arttığı veya azaldığı sonucuna varmıştır.

Deniz ve Erdener (2016) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde cinsiyet ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulamazken; eğitim düzeyi ve kişisel duygularına göre anlamlı bir farklılık bulmuşlardır.

Çevik ve Köse (2017) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışmalarında okul kültürü ile öğretmen motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varmışlardır.

Aksel ve Elma (2018) tarafından yapılan araştırmaya göre, okul müdürlerinin liderlik türlerinden olan dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin sergiledikleri dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin daha çok dışsal motivasyon algıları ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Çobanoğlu ve Barutçu (2020), “Okullarda Takım Liderliği ve Öğretmen Motivasyonu” isimli çalışmalarında öğretmenlerin motivasyonları ile yöneticilerin takım liderliği davranışları arasındaki nasıl bir ilişki olduğunu incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin motivasyonlarıyla okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışlarına göre bir olumlu ilişki olduğunu belirlemiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırma evreni ve örnekleme, veri toplamada kullanılan araçlar, verilerin toplanması, verilerin analizi için yapılan işlemlerle ilgili bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmasını incelemesinden dolayı tarama modelinde desenlenmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu haliyle betimlemeye çalışan bir yaklaşımdır. Genel tarama modeli ise, eleman sayısı çok olan bir evrende, evrenle ilgili genel bir hükme ulaşmak için evrenin tamamı veya evrenden elde edilecek bir grup veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2016: 109-11).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni 2021-2022 eğitim öğretim yılı içerisinde Denizli ili Çal İlçesindeki Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı devlet okullarındaki öğretmenlerden oluşmaktadır. 2021- 2022 eğitim öğretim yılı içerisinde Denizli ili Çal ilçesindeki okul kademelerinde (anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise) 224 öğretmen görev yapmaktadır. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerin oluşturduğu evrenden “eleman örnekleme yöntemi” ile seçilen 140 öğretmenden veriler toplanmıştır.

Tablo 3.1. *Örneklemdaki Öğretmenlere İlişkin Demografik Özellik Dağılımları*

		N	%
Cinsiyet	Kadın	94	67.1
	Erkek	46	32.9
Yaş	35 altı	55	39.3
	36- 40	49	35.0
	41 üstü	36	25.7
Okul Türü	İlkokul	79	56.4
	Ortaokul + Lise	61	43.6
Branş	Sınıf Öğretmeni	70	50.0
	Branş Öğretmeni	70	50.0
Öğrenim Durumu	Lisans	115	82.1
	Lisansüstü	25	17.9
Meslekte Hizmet Süresi	10 yıl altı	44	31.4
	11-15	40	28.6
	16 yıl üstü	56	40.0
Bulduğunuz Okulda Hizmet Süresi	1-3	37	26.4
	4-6	47	33.6
	7 yıl üzeri	56	40.0
Toplam		140	100.0

Tablo 3.1.'e bakıldığında öğretmenlerin cinsiyet dağılımlarının büyük bir bölümünün kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, %39,3'ünün 35 yaş ve altı, %35'inin ise 36-40 yaş arası, %25,7'sinin 41 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okul türleri incelendiğinde, yarısından fazlasının ilkokul, geri kalanının ortaokul ve lise öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir. Öğretmenlerin branşları incelendiğinde, eşit sayıda sınıf ve branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Öğrenim durumları değişkenine göre, öğretmenlerin çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin meslekte hizmet süreleri incelendiğinde, %31,4'ünün 10 yıl ve altı, %28,6'sının ise 11-15 yıl arası, %40'ının 16 ve üzeri yıl olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin buldukları okuldaki hizmet süreleri incelendiğinde, %26,4'ünün 1-3, %33,6'sının 4-6, %40'ının 7 yıl ve üzeri olduğu anlaşılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırma için kullanılan veri toplama aracı Polat'ın (2010) "Öğretmen Motivasyonu Ölçeği" dir. Ölçek 24 maddeli ve iki alt boyutludur. Beşli Likert tipinde derecelendirilen ölçek, "(5) Her Zaman, (4) Sıklıkla, (3) Bazen, (2) Nadiren ve (1) Asla"

seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan maddelere “Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı beni tatmin ediyor.” ile “Yaptığım işle ilgili konularda karar verebilmem beni mutlu ediyor.” örnek olarak verilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerinin (cinsiyet, yaş, okul türü, branş, öğrenim durumu, meslekteki hizmet süresi, bulunduğu okuldaki hizmet süresi) toplanması amacıyla 7 soruluk Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 3.2.’de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. *Motivasyon Ölçeği ile Elde Edilen Verilerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alfa
Motivasyon Ölçeği	24	0.888
Dışsal Motivasyon	12	0.817
İçsel Motivasyon	12	0.813

Güvenilirlik analizinin yapılma amacı, ölçeklerde belirtilen ifadelerin kendi içerisinde tutarlı olup olmadığını bunun yanı sıra bu ifadelerin tamamının konuyu ölçtüğünü ya da ölçmediğini test etmektir (Ural ve Kılıç, 2006: 286). Yapılan ölçümlerin güvenilir olması yapılan test ve sonuçların da güvenilir olduğunu gösterir. Bu nedenle, ölçeğin güvenilirlikleri Cronbach’s Alpha ile incelenmiştir. Motivasyon ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0.888 olarak, dışsal motivasyon alt boyut güvenilirlik katsayısı 0.817 olarak ve içsel motivasyon alt boyut güvenilirlik katsayısı 0.813 olarak bulunmuş ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Ölçeğin uygulanabilmesi için Denizli Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra ölçekler öğretmenlere iletilmiş, izinler gösterilmiş ve ölçek uygulanmıştır. Ölçekte isim ve okul adı belirtilmeksizin gönüllülük esasına göre doldurulmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı kullanılmıştır. Veriler tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, standart sapma, ortalama) kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılımda olup olmadığı normallik testleriyle birlikte histogram, kutu-çizgi (box-plot) grafikleri ve Q-Q grafiği ile; varyasyon katsayısı, çarpıklık ve basıklık değerleri gibi dağılım ölçüleriyle değerlendirilebilir (Hayran ve Hayran, 2011, s. 35-48). Verilerin saçılma

diyagramında değerlerinin 45 derecelik doğruya yakın olması ve kutunun kutu çizgi grafiğinde ortanca çizgiyi ortalayarak yer alması normalliğin elde edilmesini sağlar (Büyüköztürk, 2011, s. 40). Normal dağılım için uygunluk normallik testleri uygulanmış ve Öğretmen Motivasyon Ölçeği' nin her bir alt boyutunun basıklık ve çarpıklık katsayıları bulunmuş ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 3.3.'de belirtilmiştir.

Tablo 3.3. *Motivasyon Ölçeği Boyutlarının Normallik Analiz İstatistikleri*

	Çarpıklık	Basıklık
Dışsal Motivasyon	-0.240	0.223
İçsel Motivasyon	-0.219	0.199

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 arasında olması verilerin normal dağılım göstermesi demektir (Tabachnick and Fidell, 2013). Dışsal motivasyon ve içsel motivasyon puanlarının normal dağılımda olup olmadığını belirlemek için çarpıklık basıklık değerleri incelenmiş ve dışsal motivasyon alt boyut için çarpıklık değeri -0.240; basıklık değeri 0.223 olarak, içsel motivasyon alt boyut için çarpıklık değeri -0.219; basıklık değeri 0.199 olarak bulunmuştur. Verilerin analizinde parametrik testler kullanılmış ve normal dağılım gösterdiği bulunmuştur.

Ölçek puanlarının normal dağılım varsayımını sağlandığı tespit edilmiştir. Bu durumda, araştırmanın birinci alt probleminde aritmetik ortalama ve standart sapma puanları kullanılarak öğretmenlerin motivasyon düzeylerini bulmak için yararlanılmıştır. Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini belirlemek için uç değerler hesaplanmıştır. Hesaplanan düzey puan aralıklarını Tablo 3.4. göstermektedir.

Tablo 3.4. *Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Puan Aralıkları*

	Katılım Düzeyi	Düzye
24,00 – 43,20 (1,00- 1,80)	Hiçbir zaman	Çok düşük
43,21 – 62,40 (1,81 – 2,60)	Nadiren	Düşük
62,41 – 81,60 (2,61 – 3,40)	Bazen	Orta
81,61 – 100,80 (3,41 – 4,20)	Çoğunlukla	Yüksek
100,81 – 120,00 (4,21 – 5,00)	Her zaman	Çok yüksek

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde demografik değişkenlere göre farklılık olup olmadığını belirlemek için cinsiyet, branş, okul türü ve öğrenim durumu değişkenleri için t-testi; yaş, meslekteki hizmet süresi ve bulunduğu okuldaki hizmet süresi değişkenleri için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği uygulanmıştır.

Bağımsız örneklem t testi ile niceliksel veriler ve iki grup karşılaştırılması, tek yönlü varyans analizi ile ikiden çok olan grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Hangi grubun farklılık oluşturduğunu belirlemek için ise eşit örneklem sayısı gerektirmeyen çoklu karşılaştırma testi olan Bonferroni testi uygulanmıştır. Kabul edilen anlamlılık düzeyi %95 'tir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın belirlenen amacı doğrultusunda geliştirilen problem cümlesine ve alt problemlere çözüm oluşturmak için parametrik istatistikler kullanılarak yapılan analiz sonuçları yer almaktadır. Veri analizinden toplanan bulgu ve yorumlar her alt problemle ilgili olarak tablolarla açıklanmıştır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırma için “Öğretmenlerin motivasyonları hangi düzeydedir?” şeklinde birinci alt problem belirlenmiştir. Bu alt problemin çözümünde öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtların standart sapma puanlarından ve aritmetik ortalamadan yararlanılmıştır. Tablo 4.1.’de öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyon alt boyutları ile ilgili yanıtları verilmiştir.

Tablo 4.1. *Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri*

	<i>N</i>	Min.	Maks.	Ortalama	<i>S</i>	Düzyey
Dışsal Motivasyon	140	1.75	5.00	3.64	0.64	<i>Yüksek</i>
İçsel Motivasyon	140	2.42	5.00	3.91	0.52	<i>Yüksek</i>
Motivasyon Ölçeği	140	2.08	5.00	3.76	0.54	<i>Yüksek</i>

Araştırmada kullanılan motivasyon ölçeği alt boyut puanlarının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4.1’de verilmiştir. Dışsal motivasyon puan ortalaması $3,64\pm 0,64$ olarak, içsel motivasyon puan ortalaması $3,91\pm 0,52$ olarak, motivasyon ölçeği puan ortalaması $3,76\pm 0,54$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyon düzeyleri yüksek düzeyde ve içsel motivasyon düzeylerinin, dışsal motivasyon düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırma için “Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri öğretmenlerin a) Cinsiyetlerine, b) yaşlarına, c) okul türüne, d) branşına, e) öğrenim durumuna, f) meslekteki hizmet süresine, g) bulunduğu okuldaki hizmet süresine göre farklılaşmakta mıdır?” cümlesi ikinci alt problemi ifade etmektedir. Aşağıda ikinci alt problemle ilgili olarak bulunan analiz sonuçları verilmiştir.

4.2.1. Cinsiyet Değişkeni

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde cinsiyetlerine göre farklılık olup oluşmadığı t-testi ile analiz edilerek Tablo 4.2.'de buna ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (t testi)

	Cinsiyet	N	Ortalama	S	t	p
Dışsal Motivasyon	Kadın	94	3.60	0.59	-0.872	0.384
	Erkek	140	3.70	0.74		
İçsel Motivasyon	Kadın	94	3.85	0.50	-1.926	0.056
	Erkek	140	4.03	0.55		

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini cinsiyet değişkenine göre kıyaslamak için t testi yapılmış ve buna göre öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dışsal motivasyon ve içsel motivasyon puanları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0.05$). Kadın ve erkek öğretmenlerin dışsal motivasyon ve içsel motivasyon düzeylerinin benzer/aynı olduğu görülmektedir.

4.2.2 Yaş Değişkeni

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde yaşlarına göre farklılık olup oluşmadığı tek yönlü varyans analizi ile analiz edilerek Tablo 4.3.' de buna ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)

	Yaş	N	Ortalama	S	F	p	Post Hoc
Dışsal Motivasyon	35 altı	55	3.51	0.65	1.760	0.176	-
	36- 40	49	3.74	0.60			
	41 üstü	36	3.69	0.67			
İçsel Motivasyon	35 altı ¹	55	3.78	0.51	3.626	0.029*	3>1
	36- 40 ²	49	3.95	0.54			
	41 üstü ³	36	4.07	0.45			

* $p < .05$

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini yaş değişkenine göre kıyaslamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve p değerleri .05'den yüksek çıkmıştır bu nedenle dışsal motivasyon düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>.05$).

Öğretmenlerin dışsal motivasyon düzeylerinin yaşlarına göre benzer/aynı olduğu söylenebilir.

Fakat öğretmenlerin yaşları ile içsel motivasyon puanları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur($p<.05$). İkili karşılaştırma testi yapılarak farklılığın hangi gruptan oluştuğu belirlenmiştir. Buna göre; 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin içsel motivasyon puanlarının 35 yaş ve altı olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

4.2.3 Okul Türü Değişkeni

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde okul türüne göre farklılık oluşup oluşmadığı t-testi ile analiz edilerek Tablo 4.4.' de buna ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Okul Türlerine Göre Karşılaştırılması (t testi)

	Okul Türü	N	Ortalama	S	t	p
Dışsal Motivasyon	İlkokul	79	3.70	0.61	1.312	0.192
	Ortaokul+ Lise	61	3.56	0.68		
İçsel Motivasyon	İlkokul	79	3.93	0.53	0.557	0.578
	Ortaokul+ Lise	61	3.89	0.50		

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini okul türü değişkenine göre kıyaslamak için t testi yapılmış ve buna göre, öğretmenlerin okul türüne göre dışsal motivasyon ve içsel motivasyon puanlarında istatistiki olarak anlamlı bir fark oluşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Öğretmenlerin içsel motivasyon ve dışsal motivasyon düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne göre benzer/aynı olduğu söylenebilir.

4.2.4 Branş Değişkeni

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde branşa göre farklılık oluşup oluşmadığı t-testi ile analiz edilerek Tablo 4.5.' te buna ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Branşlarına Göre Karşılaştırılması (t testi)

	Branş	N	Ortalama	S	t	p
Dışsal Motivasyon	Sınıf Öğretmeni	70	3.71	0.64	1.296	0.197
	Branş Öğretmeni	70	3.57	0.64		
İçsel Motivasyon	Sınıf Öğretmeni	70	3.98	0.52	1.445	0.151
	Branş Öğretmeni	70	3.85	0.51		

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini branş değişkenine göre kıyaslamak için t testi yapılmış ve buna göre, öğretmenlerin branşa göre dışsal motivasyon ve içsel motivasyon puanlarının istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$). Öğretmenlerin içsel motivasyon ve dışsal motivasyon düzeylerinin çalıştıkları branşa göre benzer/aynı olduğu söylenebilir.

4.2.5. Öğrenim Durumu Değişkeni

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde öğrenim durumuna göre farklılık oluşup oluşmadığı t-testi ile analiz edilerek Tablo 4.6.' da buna ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Öğrenim Durumlarına Göre Karşılaştırılması (t testi)

	Öğrenim Durumu	N	Ortalama	S	t	p
Dışsal Motivasyon	Lisans	115	3.64	0.63	0.059	0.953
	Lisansüstü	25	3.63	0.71		
İçsel Motivasyon	Lisans	115	3.92	0.52	0.209	0.834
	Lisansüstü	25	3.89	0.54		

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini öğrenim durumuna göre karşılaştırmak için t testi yapılmış ve sonucunda, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre dışsal motivasyon ve içsel motivasyon puanlarının istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur ($p>0.05$). Öğretmenlerin içsel motivasyon ve dışsal motivasyon düzeylerinin öğrenim durumlarına göre benzer/aynı olduğu söylenebilir.

4.2.6. Meslekteki Hizmet Süresi Değişkeni

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık olup oluşmadığı tek yönlü varyans analizi ile analiz edilerek ve Tablo 4.7.'de buna ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Meslekteki Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması (ANOVA testi)

	Hizmet Süresi	N	Ortalama	S	F	p	Post Hoc
Dışsal Motivasyon	10 yıl altı	44	3.50	0.64	2.636	0.075	-
	11- 15	40	3.59	0.61			
	16 yıl üstü	56	3.78	0.65			
İçsel Motivasyon	10 yıl altı ¹	44	3.83	0.50	8.618	0.000*	3>1.2
	11- 15 ²	40	3.72	0.53			
	16 yıl üstü ³	56	4.12	0.46			

* $p < .05$

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini meslekteki hizmet sürelerine göre kıyaslamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve buna göre p değerleri .05'den yüksek çıktığı için dışsal motivasyon düzeylerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > .05$). Dışsal motivasyon düzeylerinin öğretmenlerin meslekteki hizmet süresine göre benzer/aynı olduğu söylenebilir. Ancak öğretmenlerin hizmet sürelerine göre içsel motivasyon puanlarının istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0.05$). İkili karşılaştırma testi ile farklılığın hangi gruptan oluştuğu bulunmuştur buna göre; hizmet süresi 16 yıl ve üstü olan öğretmenlerin içsel motivasyon puanlarının hizmet süresi daha az olan diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlikte 16 yıl ve üzeri sürede çalışan öğretmenlerin içsel motivasyonlarının 16 yıldan daha az çalışan öğretmenlerden yüksek olduğu söylenebilir.

4.2.7. Bulunduğu Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık olup oluşmadığı tek yönlü varyans analizi ile analiz edilerek ve Tablo 4.8.'de buna ilişkin bulgular verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin bulunduğu Okuldaki Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması (ANOVA testi)

	Bulunulan Okuldaki Hizmet Süresi	N	Ortalama	S	F	p	Post Hoc
Dışsal Motivasyon	1-3	37	3.82	0.61	2.159	0.119	-
	4-6	47	3.61	0.60			
	7 yıl üzeri	56	3.54	0.68			
İçsel Motivasyon	1-3	37	3.97	0.54	0.280	0.756	-
	4-6	47	3.88	0.50			
	7 yıl üzeri	56	3.90	0.53			

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini bulunduğu okuldaki hizmet süresine göre kıyaslamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve buna göre p değerleri .05'den yüksek olarak bulunmuştur. Buna göre dışsal motivasyon ve içsel motivasyon düzeylerinin istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > .05$). Öğretmenlerin dışsal motivasyon ve içsel motivasyon düzeylerinin bulunulan okuldaki hizmet süresine göre benzer/aynı olduğu söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma Denizli ili Çal ilçesindeki okullarda çalışan 140 öğretmenden oluşan örneklem üzerinde öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin incelenmesi ve öğretmenlerin belirlenen demografik özelliklerine göre farklılık oluşup oluşmadığının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Analizler neticesinde aşağıda verilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin içsel motivasyon düzeylerinin dışsal motivasyon düzeylerine göre daha yüksek olduğu neticesine ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Polat (2010), Aksel ve Elma (2018) ve Urhan (2018) araştırmalarında da öğretmenlerin iki motivasyon boyutunun karşılaştırıldığında içsel motivasyonlarının dışsal motivasyon düzeylerinden daha yüksek çıktığı görülmüştür. İçsel motivasyonu yüksek olan öğretmenler mesleklerini icra ederken daha istekli ve görevlerini yapmada daha ısrarcı olmaktadır. Aynı zamanda motivasyonu yüksek olan öğretmenler işlerinde karşılaştıkları güçlükleri bireysel sebeplere bağlamaktadırlar.

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Alpanık (2011), Çelik (2015), Urhan (2018) tüm okul kademelerinde; ilköğretimde Arlı(2007), Ergen (2009); lisede Çalış (2012); ilkokul ve ortaokullarda Kurt (2013) çalışan öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarda bu araştırmayı destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Doğan ve Koçak (2014) ise araştırmalarında kadın öğretmenlerin motivasyonlarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi kadınların ve erkeklerin üstlendikleri sorumluluklar açısından kadınların motivasyon etkenlerini daha yeterli bulmaları olabilir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre, öğretmenlerin dışsal motivasyonları yaşlarına göre değişiklik göstermezken 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin içsel motivasyonlarının 35 yaş ve altı öğretmenlerden daha yüksektir. Ergen (2009) araştırmasında 21- 25 yaş aralığındaki öğretmenlerin motivasyonlarının 36- 45 yaş aralığında bulunan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Polat (2010) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin yaş değişkeni ile yalnızca dışsal motivasyonlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. 20- 25 yaş grubundaki öğretmenlerin dışsal motivasyonlarının ise daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine (ilkokul, ortaokul, lise) göre motivasyon düzeyleri farklılık göstermemiştir. Karakaya'nın (2019) yaptığı araştırma sonuçlarıyla aynı sonuçlar elde edilmiştir. Fakat Urhan (2018) yaptığı çalışmasında öğretmenlerin dışsal motivasyon düzeyleri ile okul türleri arasında anlamlı bir sonuca ulaşmıştır. Buna göre, anaokullarında çalışan öğretmenlerin ilkökullerle ortaokul öğretmenlerine göre genel motivasyon ile dışsal motivasyonlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Branşlarına göre öğretmenlerin dışsal motivasyon ve içsel motivasyon düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemiştir. İren (2015) ve Urhan'ın (2018) araştırmalarıyla benzer sonuçlar göstermektedir. Akgül (2012) tarafından yapılan araştırmada, sınıf öğretmenlerinin içsel motivasyonlarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın sonuçlarıyla farklılık gösteren bu sonuca göre sınıf öğretmenlerinin okul içinde daha etkili iletişim kurmaları, meslektaşlarıyla yakın ilişkiler kurmaları, kararlara katılmaları, takdir görmeleri gibi durumlar motivasyonlarını arttırabilir.

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre dışsal motivasyon ve içsel motivasyon düzeyleri farklılık göstermemiştir. İren'in (2015) araştırma sonuçlarıyla aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Fakat Polat'ın (2010) araştırmasına göre yüksek lisans-doktora mezunu öğretmenlerin içsel motivasyonlarının önlisans-lisans mezunu öğretmenlerden düşük olduğu görülmektedir. Yüksek lisans-doktora eğitimi almış öğretmenlerin beklentilerinin artması ve kurumların bunu karşılayamaması bu durumun sebebi olabilir.

Öğretmenlerin hizmet sürelerine göre dışsal motivasyon düzeylerinin benzer olduğu ancak içsel motivasyon düzeylerinin farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet süresi 16 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin içsel motivasyon düzeylerinin öteki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ergen (2009), Polat (2010), Canpolat (2011) ve Urhan (2018) da araştırma sonuçlarıyla benzer bulgular elde edilmiştir. Araştırmacılar hizmet süreleri ile dışsal motivasyon arasında anlamlı ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Öğretmenlerin bulunulan okullardaki hizmet sürelerine göre dışsal motivasyon ve içsel motivasyon puanları arasında farklılık oluşmamıştır. Karakaya (2019), Canpolat (2012) ve Polat (2010) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu durumun gelişmesinde, öğretmenlerin benzer şekilde mesleki olarak doyuma ulaşmaları ve yönetici tutumları etkili olabilir.

5.2. Öneriler

Bu araştırma Denizli ili Çal ilçesi ile sınırlıdır, evren genişletilerek başka ilçe ve illerde görev yapan öğretmenlere ulaşılarak araştırmalar yapılabilir ve daha geniş sonuçlar elde edilebilir.

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin farklı değişkenlerle (sosyal, ekonomik ve kültürel vb.) ilişkilerini belirlemek için bu konuda nicel ve nitel araştırmalar yapılabilir.

Araştırma sonuçlarına göre 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin içsel motivasyonlarının 35 yaş ve altı olan öğretmenlerin dışsal motivasyonundan göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşı ilerledikçe neden dışsal motivasyonlarının arttığı incelenerek bunun yanında içsel motivasyonlarını da arttırmanın yolları araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri . *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 343-361.
- Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)*. Master's Thesis. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aksel, N., & Elma, C. (2018). Ortaokul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1252-1268.
- Arlı, D. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim biçimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Unpublished master's thesis). Ege University, Graduate Faculty of Social Sciences, İzmir.
- Aydın, B. (2007). *Fen bilgisi dersinde içsel ve dışsal motivasyonun önemi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara : Pegem Akademi.
- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çevik, A., & Köse, A. (2017). Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelemesi. *Itobiad:Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(2).
- Çiftçi, N. (2017). *Öğretmenlerin algularına göre motivasyon kaynaklarının belirlenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çobanoğlu, F., & Barutçu, A. (2020). Okullarda Takım Liderliği ve Öğretmen Motivasyonu. *Journal of International Social Research*, 13(75).
- Demirkol, M. (2019). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon düzeyleri. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 37-54.
- Deniz, Ü., & Erdener, M. A. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarını Etkileyen Etmenler. *Saarbrücken: Lambert Academic Publishing*, (29-41).
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Emir, S., & Kanlı, E. (2009). İlköğretim öğretmenlerinin öğrencilerini motive etme biçimlerinin incelenmesi. *HAYEF Journal of Education*, 7(1), 63-79.

- Erden, M. (1995). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik sertifikası derslerine yönelik tutumları. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(11).*
- Ergen, Y. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi (Manisa ili örneği) (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).*
- Ergün, M. (1994). *Eğitim Sosyolojisi.* Ankara: Ocak Yayınları,5.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 2(3), 1-15.*
- Ertürk, S. (1988). Türkiye'de Eğitim Felsefesi Sorunu. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(3).*
- Gül, G. (2004). Birey Toplum Eğitim ve Öğretmen. *HAYEF Journal of Education, 1(1), 223-236.*
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri (2. Baskı).* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hayran, M., & Hayran, M. (2011). *Sağlık Araştırmaları İçin Temel İstatistik. (Birinci Basım).* Ankara: Omega Araştırma.
- İhtiyaroğlu, N. (2017). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 361-378.*
- İlgar, Ş. (2004). Motivasyon aktiviteleri ve öğretmen. *HAYEF Journal of Education, 1(2), 211-222.*
- İren, S. (2015). *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tuzla Örneği (Doctoral dissertation, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).*
- Karakaya, Y. (2019). *Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıkları ile Motivasyonları Arasındaki İlişki (Master's thesis, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü).*
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler.* Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Koçak, Y. (2002). *İlköğretim okullarında öğretmen motivasyonu. Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.*
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği.* İstanbul: Arıkan Yayıncılık, 10. Baskı.
- Okçu, O. E. (2015). *OkçuEğitimde dönüşümün öğretmen motivasyonu üzerine etkileri: Mersin ili Akdeniz-Yenişehir ilçelerindeki ilköğretim öğretmenleriyle çalışma (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).*
- Özgan, H., & Aslan, N. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonuna etkisinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 190-206.*

- Polat, S. (2010). Okulöncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algıları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2), 575-588.
- Senemoğlu, N. (2003). *Eğitimin Psikolojik Temelleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sertel, G. (2016). Okullarda örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonuna etkisi. Denizli ili Honaz ilçe örneği. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.*
- Şişman, M. (2011). *Eğitim Bilimine Giriş*.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tanrıoğen, A. (2018). *Örgütlerde Etkili İnsan İlişkileri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. (Genişletilmiş İkinci Baskı)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Urhan, F. (2018). *Öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etki eden değişkenlerin analizi*. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yavuz, C., & Karadeniz, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar:Kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi* , 17(1), 33-46.
- Yılmaz, M., & Aslan, Ö. (2013). Öğretmen motivasyonunun artırılmasında “ÖNKAS” ödül sistemi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ÖYGE Özel Sayısı), 292-311.

EKLER**EK 2: Anket Uygulama İzni**

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-31752053
Konu : Anket Uygulama İzni

13/09/2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 26.08.2021 tarihli ve 93827 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hülya TAŞ, "Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi (Çal İlçe Örneği)" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Çal ilçesinde bulunan resmi anaokulu, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
13/09/2021
Ali Nazım BALCIOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Ali Nazım BALCIOĞLU
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1
MerkezeFendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://cvraksorgu.meb.gov.tr> adresinden cfa1-592f-3404-8b7e-26c5 kodu ile teyit edilebilir.

EK 2: Veri Toplama Aracı

Sayın Meslektaşım,

Bu ölçek yüksek lisans proje çalışmam için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan maddeleri okuduktan sonra sizin için uygun olan seçeneği çarpı işareti (X) koyarak işaretleyiniz. Vereceğiniz cevaplar sadece bu çalışma için kullanılacak olup bunun dışında herhangi bir kurum ya da kişiyle paylaşılmayacaktır. Vereceğiniz cevaplar çalışmanın amacına ulaşmasında katkıda bulunacaktır.

Katkılarınız ve ilginiz için teşekkür ederim.

Hülya TAŞ

Pamukkale Üniversitesi

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. **Cinsiyetiniz** : Kadın Erkek
2. **Yaşınız** : 20-25 26-30 31-35 36- 40
 41- 45 46 ve üstü
3. **Okul Türünüz** : İlkokul Ortaokul Lise
4. **Branşınız** : Sınıf Öğretmeni Branş Öğretmeni
5. **Öğrenim Durumunuz:** Lisans Yüksek Lisans Doktora
6. **Meslekteki Hizmet Süreniz** : 1-5 6-10 11-15
 16-20 21 ve üzeri
7. **Bulduğunuz Okuldaki Hizmet Süreniz:** 1-3 4-6 7-10
 11-14 15 ve üzeri

B. ÖĞRETMEN MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
1. Yaptığım işte başarılı olduğumu düşünüyorum.					
2. Yaptığım iş ile ilgili sorumluluklar verilmesi bana kendimi değerli hissettiriyor.					
3. İş arkadaşlarımla tavrı ve davranışları beni onurlandırıyor.					
4. İşimin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.					
5. İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olmam, işimi isteyerek yapmama neden oluyor.					
6. Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.					
7. Kendimi kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum.					
8. Yaptığım işle ilgili konularda karar verebilmem beni mutlu ediyor.					
9. Yöneticilerin tavrı ve davranışları beni onurlandırıyor.					
10. Gerektiğinde izin kullanabilmem beni rahatlatıyor.					
11. Çalışma ortamımda fiziksel şartların uygun olduğunu düşünüyorum.					
12. Yemek, çay-kahve, ulaşım gibi imkanların ücretsiz sağlanması verimli çalışmamı sağlıyor.					
13. İşyerindeki araç ve gereçlerin yeterli olduğunu düşünüyorum.					
14. Çalışanlarla iyi ilişkiler içinde olmam işe keyifle gelmemi sağlıyor.					
15. Konularında uzman olan kişilerden toplantı, seminer, konferans vb. faaliyetlerle eğitim almam etkililiğimi artırıyor.					
16. Çalıştığım kurumun ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.					
17. Yöneticimle ilişkilerimin iyi olması işe isteyerek gelmemi neden oluyor.					
18. İşimde terfi imkanının olması çalışma isteğimi artırıyor.					
19. Yöneticimin iş arkadaşlarımla ve velilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte verdiği destek beni rahatlatıyor.					
20. Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenmesi çalışma isteğimi artırıyor.					
21. Başarımdan dolayı ödüllendirilmem çalışma isteğimi artırıyor.					
22. Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarımla yardımcı olması beni rahatlatıyor.					
23. Bu işyerinden emekli olabileceğime inanıyorum.					
24. Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı beni tatmin ediyor.					

EK 3: Ölçek Kullanma İzni**ölçek kullanma izni**

Gelen Kutusu



Hülya Taş <hulyats37@gmail.com>

11 Ağustos Çar 11:49
(3 gün önce)

Alıcı: sultan.polat

Sayın Sultan Polat Hocam,

Ben Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Geliştirmiş olduğunuz "Öğretmen Motivasyonu Ölçeği"ni proje çalışmamda kullanmak için izninizi istiyorum. Şimdiden teşekkür ederim, iyi çalışmalar.

Saygılarımla.

Hülya TAŞ



Sultan POLAT KAÇAN <sultan.kacan@itugvo.k12.tr>

11 Ağu 2021 11:51
(3 gün önce)

Alıcı: ben

Merhaba Hülya Hanım,

Ölçeği kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar.

Hülya Taş <hulyats37@gmail.com>

11 Ağu 2021 12:04
(3 gün önce)

Alıcı: Sultan

Teşekkür ederim hocam size de iyi çalışmalar.

ÖZGEÇMİŞ