

Subject Area  
Education Management

Year: 2022  
Vol: 8 Issue: 106  
PP: 4650-4661

Arrival  
13 November 2022  
Published  
31 December 2022  
Article ID Number  
67005

Article Serial Number  
19

Doi Number  
<http://dx.doi.org/10.29228/8/sss.67005>

**How to Cite This Article**  
Hardal, S., Keskin, A.,  
Yüksel, G., Aslan, Y. G,  
Apaydan, M. & Güleş, S.  
(2022). "Köy  
Okullarında Çalışan  
Öğretmenlerin  
Motivasyonlarını  
Etkileyen Faktörler"  
International Social  
Sciences Studies Journal,  
(e-ISSN:2587-1587)  
Vol:8, Issue:106;  
pp:4650-4661



Social Sciences Studies  
Journal is licensed under  
a Creative Commons  
Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License.

## 1. GİRİŞ

### 1.1.Problem Durumu

Cemaloğlu, (2002) ' a göre, bugün atanan öğretmenler sadece yeni neslin liderleri değil aynı zamanda öğrencilere rol model olarak da davranırlar. Ayrıca, eğer öğretmenler mutlu, motive olmuş ve öğretmenlik mesleğinden memnunsal, o zaman daha büyük öğrenci başarısının kesinlikle sonuçlanacağını ekledi. Öğretmenlerin kararları ve tutumları, ülkenin gelecek neslinin hayatını içeren bir ülkenin refahını ve umutlarını da etkileyecektir.

Öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonları, geçmiş yıllarda yapılan önemli araştırmaların odağı olmuştur. Bogler'e (2001) göre, iş doyumunu öğretmenin kalıcılığı açısından önemlidir ancak aynı zamanda öğretmenin güçlendirilmesi, okul kültürü, kaliteli çalışma ortamı ve öğrenci başarısı ile de ilgilidir. Öte yandan, öğretmen motivasyonu genellikle öğretmenin davranışı ile gösterilir. Düşük öğretmen motivasyonu sadece öğrenci motivasyonu ve performansı üzerinde değil aynı zamanda yüksek eğitim standartlarına ulaşmada olumsuz etkilere de sahiptir. Gelecekte öğretmen sıkıntısı yaşanmamasını sağlamak için öğretmenleri cezbetmek ve elde tutmak eğitim liderleri için de büyük endişe kaynağıdır (Çetin, 2001).

İlkokul öğretmenlerinin, okul günü boyunca, örneğin ebeveynlerin oynaması gereken, ahlaki eğitim vermeleri de dahil olmak üzere, çeşitli roller üstlenmeleri gerekmektedir. Bazı öğretmenler sorumluluklarını istemeyerek almazlar, diğerleri için ise öğretmenlik mesleği bitmeyen bir savaşa benzer. Genel olarak öğrenciler, ebeveynler,

## Köy Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler

### Factors Affecting Motivation of Primary School Teachers

Sevinç Hardal<sup>1</sup> , Ali Keskin<sup>2</sup> , Gamze Yüksel<sup>3</sup> , Yasemin Güney Aslan<sup>4</sup>   
Mehmet Apaydın<sup>5</sup> , Selin Güleş<sup>6</sup>

<sup>1-3</sup> Öğretmen., MEB, İzmir, Türkiye

<sup>2</sup> Okul Müdürü., MEB, İzmir, Türkiye

<sup>5</sup> Okul Müdürü., MEB, Ankara, Türkiye

<sup>4-6</sup> Müdür Yardımcısı., MEB, İzmir, Türkiye

#### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, köy okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörleri tespit etmektir. Tarama modelinde olan araştırmanın örneklemini Ege Bölgesinde büyük bir ilçede bulunan 190 köy okulu öğretmeni oluşturmuştur.

Araştırmanın Verilerinin analizi SPSS 22 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır. Motivasyon ölçeğinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu Bağımsız Gruplar t ve ANOVA testleri ile incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; Cinsiyeti değişkenine göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri için yapılan analizde anlamlılık değeri,  $0,210 > 0,05$  olduğundan kadın ve erkek katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğini anlıyoruz. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri için yapılan analizde anlamlılık değeri, anlamlılık değeri,  $0,007 < 0,05$  olduğundan evli ile bekar katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı farklılık göstermekte olduğunu söyleyebiliriz. Yaş değişkenine göre katılımcıların motivasyon düzeyleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, Motivasyon, Ödül

#### ABSTRACT

The aim of this research is to determine the factors affecting the motivation of teachers working in village schools. The sample of the research, which is in the scanning model, consisted of 190 village school teachers in a large town in the Aegean Region.

The analysis of the data of the research was made with the SPSS 22 program and it was worked with a 95% confidence level. The variation of the motivation scale according to demographic variables was examined by Independent Groups t and ANOVA tests.

According to the results of the research; As the significance value in the analysis for the motivation levels of teachers according to the gender variable is  $0.210 > 0.05$ , we understand that the motivation levels of female and male participants do not differ significantly. As the significance value, significance value is  $0.007 < 0.05$  in the analysis for the motivation levels of teachers according to the marital status variable, we can say that the motivation levels of married and single participants differ significantly. According to the age variable, the motivation levels of the participants do not differ significantly according to their age.

**Keywords:** Education, Motivation, Reward

okul ve toplum dahil olmak üzere çeşitli eğitim paydaşlarından yüksek beklentiler ve öğretmenlerin yüzleşmesi gereken çeşitli zorluklar durumu daha da kötüleştirmektedir. Buna gelince, öğretmenler kendilerini sınırlı ve depresyonda hissederler ve ayrıca motivasyon ve memnuniyetsizlik eksikliği hissi yaşamaya başlarlar. Bazı öğretmenler bu tür sebeplerden dolayı daha mutlu bir hayat için öğretmenlik mesleğini bırakmayı tercih ederler. Bazı öğretmenler ise bu mesleği kaderlerinin bir parçası olarak görmeye başlarlar. Öğretmenlik mesleğinde kalırlar, ancak sonuçta öğrencilerin performanslarını olumsuz yönde etkileyebilecekleri mesleklerine ilgi duymadıklarını da her fırsatta gösterirler. Öğretmenler arasında devamsızlık oranının yüksek olması, eğitim ve öğrenimin sağlanmasında ciddi bir engel teşkil ettiği sonucunu da vermektedir. İlkokul öğretmenlerinin neden işlerinden memnun olmadıklarını ve motivasyon eksikliğine neden olan şeyleri açıklayan çok sayıda faktör vardır. Yüksel, 'e (2001) göre, düşük maaş, terfi durumunun olmaması, iletişim eksikliği, kötü çalışma ortamları, yaş ve cinsiyet faktörü, medeni durum ve öğretmenlerin bireysel olarak yaşadıkları problemler bu faktörler arasında gösterilmektedir.

Bu çalışmada incelenecek olan problem ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin belirli değişkenlere göre ne oranda fark gösterdiği. Öğretmenlerin motivasyonunun düşük ya da yüksek olmasının sınıf ortamına nasıl yansıtacağı da çalışmada incelenecek olan başlıklardan bazılarıdır. Çalışmada öğretmenlere nicel bir yöntem olan anket uygulaması yapılarak, öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörler detaylıca analiz edilmeye çalışılacaktır.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, köy okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörleri tespit etmek ve bu faktörlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek tecrübesi ve kişisel faktörlere göre ne oranda değiştiklerini verilerle analiz etmektir.

## 1.3. Alt problemler

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri nelerdir ?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevapların frekans ve yüzdeleri nasıldır ?
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevapların
  - a) Cinsiyet değişkenine göre ,
  - b) öğrenim durumu
  - c) medeni durum değişkenine göre,
  - c) Yaş değişkenine göre ve
  - d) Mesleki kıdem değişkenine göre değişmekte midir?

## 2.1. Motivasyon Kavramı

Motivasyon, davranışın altında yatan nedenleri ifade eder (Guay ve diğerleri, 2010, Aktaran: Keser,2006). İçsel motivasyon kişisel zevk, ilgi veya zevk ile canlandırılan motivasyondur. Deci ve ark. (1999), gözlemsel, içsel motivasyonun, etkin irade eyleminde doğal olan kendiliğinden yapılan tatminkarlıklarla faaliyetlere enerji verdiğini ve sürdürdüğünü gözlemler (Başaran, 1984).

İngilizce motivasyon kelimesi olarak verilen motivasyon kelimesi Latince'de hareket etme seçeneğinden gelen mot kökünden gelmektedir ve psikolojideki iç kuvvetlerin belli bir amaca yönelik davranışları için arzu edilmektedir (Keser, 2006). Adamın manevi, fiziksel ve zihinsel gücünü yapmalıdır. Motivasyon, önceden belirlenmiş bir hedefe ulaşmak için kendi arzuları ve arzularıyla hareket etme sürecidir. İş odaklı motivasyon hem üyelerin hem de çalışanların beklentilerine cevap verir, bir iş ortamı yaratır ve insanları hedeflerinize göre davranışlarda bulunmaya teşvik eder açıkça ifade edilebilir (Berkman ve diğerleri, 2007). Motivasyon, coşkuyla bir şey yaptığımızda hissettiğimiz veya yaşadığımız duygulardır (Bentley, 2000; Aktaran: Öncü, 2004).

Belirli bir amaca ulaşmak ve katılımcı bir atmosfer yaratmak için insanları bir araya getirmek, yönlendirmek ve uyumlaştırmak için gösterilen tüm çaba ve çabalara motivasyon denir (Öztekin, 2005). Motivasyonla ilgili tanımları incelediğimizde motivasyon kavramının altında yatan üç ana faktör olduğu söylenebilir. Bunlar (Tinaç, 2005):

1. Kişinin sırrında ve dışı doğru hareket eden dış etkenleri tetikleyen dış etkenler aracılığıyla davranışı başlatan farklı şekillerde,
2. Davranışı belirli bir amaç ve hedefe ulaşmak için yönlendirmek

3. Kişi tarafından algılanmayı amaçlayan davranmaya devam etmek

## 2.2. Öğretmenlik Mesleği ve Motivasyon

Bireylerin istedikleri zaman farklı nitelikleri ve beklentileri vardır. Bu, etkilenmelerine neden olur. İşletmelerde motivasyon, tüm motivasyon unsurları bireyle bütünleşmiştir. Türkçede motivasyon, yönlendirme, motivasyon gibi şeyler ortaya çıktığını ifade eder. Motivasyon kelimesinin Türkçe de tam olarak karşılığı yoktur. Motivasyon talep, ihtiyaç, dürtü gibi kelimelerle ilgilidir ve genellikle insanın bir kelimesidir ve genellikle bir kelimedir (Luthans, 1992; Aktaran:Eren,. 1993).

McLean ve Anema (2004), bireylerin çok olumsuz durumlarına karşı en etkili gelişme gücünün motivasyonudur (Gottfried, 1990; Turner, 1995::Aktaran: Eren, 1993).

İnsanların yaşam ortamları, idealleri ve istediğimiz bazı davranışlardır. Aynı seviyede izler. Bu iki kavram, ek teoriler, müşteri memnuniyeti, bir sonraki ifade; Çalışanların hedefleri çok önemlidir. İnsanların hedefleri ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. Bu eksikliğe odaklanana kadar motive olmayan bireyler mutlu olamazlar. Bu eksikliklerin harekete geçmesinin nedeni olan motivasyon, önleme davranışına yöneliktir ve bu gerçekleşmesi durumunda giderilmesi veya giderilmemesi yönünde yönlendirilir. Bu yönelim iç ve dış faktörlerle ortaya çıkabilir (Gottfried, 1990; Turner, 1995; Aktaran: Eren, 1993).

Bireylerin neredeyse tüm davranışları, tek bir nokta için motivasyondur. Bu gücün veya amacın, doğal ortamlarda isteklere ve arzulara göre gerçekleşmesi beklenmektedir (Koçel, 2013). En kısa tanımıyla, davranıştan önce planlanabilir veya doğru şekilde zihinlerimizi tasarlayabiliriz. Motivasyon kavramı, Westwood'da bireysel deneyimlere, bir bireyin isteklerine, arzularına ve isteğine cevap arayan bir davranış biçiminin seçimine içsel bir bakış açısı olarak ifade edildi. Bentley'e göre, bireyin iç faktörleri için gerekli ya da gerekli olan bazı aktiviteler gerçekleştirilir, aslında durum tanımlanır (Dündar, 2007).Bireylerin davranışlarının temel yönelimlerini motivasyonla araştıran ve bilişsel ve duyuşsal bir süzgeçten geçiren bir davranış biçimidir.

Pazarın en önemli unsurlarından biri de öğretmenlerdir. Gençleri yarın kendi rollerine ve kötü alışkanlıklarına hazırlamaktır. Kişiliklerini geliştirmek, rejimin gerektirdiği kişiliklerini geliştirmek, onları iyi bir vatandaş olarak eğitmek, bilim üretebilecek bir gençliği öğrenmek, tartışmak, sorgulamak ve üretmek beklentiler arasındadır. Bunun sadece yüksek motivasyonu olan öğretmenler (iç-dış motivasyon) ile yapılabileceği söylenebilir. Motivasyon genellikle, yönetim araştırmasında istenen ticari davranışları başlatma, yönetme ve sürdürme hareketi olarak tanımlanır. Motivasyon, mobilize edilmesi, yönlendirilmesi, önemli olması ve sürdürülmesi için bir oda veya çalışma grubunda belirtildiği kabul edilir.

Robbins'e (1993) göre, motivasyon temel olarak üst düzey plajda organizasyon amaçları için tüketilmek istediğiniz isteklilik ve koşuldur, uygun çalışma çabasıdır. Bu odada, sonuçların çekiciliği açısından kendine özgü bir durum ifade edilmiştir (Kocabaş, 2006).

Çalışan motivasyonu ile ilgili teorik ve pratik çalışmaları yönlendiren birkaç varsayım vardır. Birincisi, motivasyonun anlaşılması için kişisel ve özellik özelliklerinin çalışan davranışını nasıl etkilediğinin sistematik analizi ile ilgilidir. İkincisi, motivasyonun kişisel ve durumsal faktörlerden etkilenmesinin bir sonucu olan ve kişisel, sosyal veya diğer faktörlerin değıştikçe değışebileceği dinamik bir içsel durumdur. Üçüncüsü, çalışan davranışını etkileyen motivasyon ile çalışmaktır (Wiley, 1997: Aktaran: Kocabaş, 2006).

Örgütlerde, çalışanların motivasyonunda etkili olan faktörler hakkındaki iki perspektif açıklanarak motivasyon sorunları açıklanmaya çalışılmaktadır. Bunlardan biri çalışanların dış faktörlerini motive etmek ve gerekçeyi iç faktörlerle motive etmektir (Yazıcı, 2009).

Herzberg (1965) 'in çift faktörlü teorisine göre, çalışmanın motivasyon araçları çalışanların iç ve dış motivasyon araçları için motivasyonlarını değerlendirmektedir. Çalışan motivasyon aracı üzerinde denemek , olumlu bir etki yaratmak için iç ve dış motivasyon aracı içeriği veya farklı motivasyon araçları gruplarıdır ( Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007).

Öğretmenlerin motivasyonlarını ve okul taahhütlerini güçlendirmek, okulun kendisi için bir avantajdır. Örgütsel bağlılığın boyutları, iç ve dış motivasyon araçlarının tasarım çalışmasının sonuçları ve bu bağlamdaki çalışmanın sonuçları da dahil olmak üzere yönetim literatürüne yaklaşımları ve öğretmenlerin ve yöneticilerin motivasyon ve örgütsel bağlılıklarını içermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin iş motivasyonları ve örgütlü kuruluşların geleceği ile eğitim kalitesi arasındaki ilişkiye yönelik örgütsel bağlılık da bir derece önemlidir (Yücel & Gülveren, 2011).

### 2.3. Öğretmenlerin İş Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde, Herzberg'in işin motivasyonunda önemli bir rolü olduğunu ve iş motivasyonunun oluşumuna katkıda bulunduğunu belirtmek mümkündür. Broedling (1977), 1940'lara kadar motivasyon davranışı ile bilim adamları sadece dışardan ele aldılar. 1940'larda ve 1950'lerde, gereksinim teorisyenleri tarafından içsel motivasyon kavramı geliştirildi. Öte yandan, benlik saygısı ve benlik tespiti, iç faktörler olarak ifade edilir (Ertan, 2008).

Öğretmenlerin iş motivasyonunu sağlamak, eğitim için önemli bir koşuldur. Bu sebeple, öğretmenlerin motivasyonunun olumsuz etkilerini artıran / artıran veya arttıran faktörleri belirlemeyi amaçlayan bu çalışmanın sonuçları, eğitim yönetimi alanındaki kurumdaki idareci ve öğretmenlerin motivasyonlarını değerlendirmek açısından önemlidir (Özgan ve Aslan , 2008).

### 2.4. İlköğretim Öğretmenlerinde Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonları, geçmiş yıllarda yapılan önemli araştırmaların odağı olmuştur. Bogler'e (2001) göre, iş doyumunu öğretmenin kalıcılığı açısından önemlidir ancak aynı zamanda öğretmenin güçlendirilmesi, okul kültürü, kaliteli çalışma ortamı ve öğrenci başarısı ile de ilgilidir. Öte yandan, öğretmen motivasyonu genellikle öğretmenin davranışı ile gösterilir. Düşük öğretmen motivasyonu sadece öğrenci motivasyonu ve performansı üzerinde değil aynı zamanda yüksek eğitim standartlarına ulaşmada olumsuz etkilere de sahiptir. Gelecekte öğretmen sıkıntısı yaşanmamasını sağlamak için öğretmenleri cezbetmek ve elde tutmak eğitim liderleri için de büyük endişe kaynağıdır (Çetin, 2001).

Oral ve Kuşluyan'a (1997) göre, motivasyonların, kurumlardaki başarıyı artırması üzerindeki etkisini şöyle özetlemektedir:

Başarı motivasyon ile çok ilgilidir. Bir personel motive olmamışsa performans gösteremez. Bu sebeple kurumda yöneticinin en önemli görevlerinden biri kurumda çalışan her bireyin kurumun hedeflerine uygun olarak çalışmasını sağlayıp etkin bir kurum oluşturmaktır. Bu sebeple, kurumda çalışan bireyleri gönüllü olarak çalışabilmeleri için motive etmek gerekir (Alkan, 1998).

Öğretmenlerin motivasyon seviyelerin eğitim sisteminin başarısı ile yakından ilişkilidir. Motivasyonun temel amacının çalışanların istekli ve verimli çalışmalarını sağlayarak ve insanların becerilerini ve yeteneklerini tam kapasite ile kullanmalarını sağlayarak yüksek motivasyonun gelişimine katkıda bulunduğu belirtilmektedir (Ceylan, 2002).

Motivasyon araçları kişiye ve kuruma göre değişir; gelir, güvenlik, terfi fırsatları, cazip çalışma, statü, kişisel güçlendirme ve yetkilendirme, özel hayata saygı, kararlara katılma yeteneği, adil ve disiplin sistemi, iş değişikliği, iş zenginleştirme, iş genişletme, esnek zaman belirlemedir (Eren, 2001, Can, 1992). Çalışanların karar ve yönetimdeki önemi son yıllarda daha iyi anlaşılmaktadır. İnsana verilen değerdeki artışın, kalite ve üretkenlikte bir artışa yol açtığı ve kurumdaki tüm çalışanların, iyi bir ürün veya hizmet sağlamak için bir bütün olarak çalışması gerektiğidir. Bunun çalışanların karar ve yönetime dahil edilmesini sağlamaktır (Özden, 1999). Kararlara katılımın çalışan motivasyonu üzerinde birçok olumlu etkisi olduğu söylenebilir. Erdem'e (1996) göre, kararlara katılmak, organizasyona sahip olmak ve aidiyet duygusunu artırmak için motive olan çalışanlar. Alınan kararlara katkısı olduğuna inanan çalışan; kararlara direnmek için çalışmaz; daha verimli çalışıyor. Bu şekilde kuruluş içindeki konumunu bırakmak istemiyor.

Öğretmenler arasında devamsızlık oranının yüksek olması, eğitim ve öğrenimin sağlanmasında ciddi bir engel teşkil ettiği sonucunu da vermektedir. İlkokul öğretmenlerinin neden işlerinden memnun olmadıklarını ve motivasyon eksikliğine neden olan şeyleri açıklayan çok sayıda faktör vardır. Yüksel,'e (2001) göre, düşük maaş, terfi durumunun olmaması, iletişim eksikliği, kötü çalışma ortamları, yaş ve cinsiyet faktörü, medeni durum ve öğretmenlerin bireysel olarak yaşadıkları problemler bu faktörler arasında gösterilmektedir.

### 2.5. İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Yükseltmek için Yapılabilecekler

Sanayileşme, işyerlerinde ve fabrikalarda otomasyonun artması, işlerde monotonluk, işbölümü ve işin uzmanlaşması ile birlikte, bu durum işçilerin işlerinden bıkmalarına ve iş tatmininin azalmasına sebep oldu. Bu tür ortamlarda çalışan işçiler, çalışmalarından çok az zevk aldılar, ihtiyaçlarını neredeyse hiç karşılamadıkları bir işi bitirip yarattılar (Eren,E. 2006).

Motivasyon terimi kelimededen türemiştir. Motivasyon, düşünceler, umutlar, inançlar, kısaca arzu edilir; isterler ve korkular (Örücü ve Kambur, 2008). Bugün, en iyi bilinen motivasyon teorisi Maslow'un ihtiyaçlar teorisi.

Maslow'un ihtiyaç teorisi, yaşam önceliğine göre düzenlenmiş beş temel ihtiyaç kategorisi olduğunu varsayar: fizyolojik, güvenlik, aidiyet, saygı ve kendini gerçekleştirme (Yıldırım, 2011).

Öğretmenler, öğrencilerin eğitim kalitesini belirlemede en önemli faktördür. İçinde yaşadığımız bilgi ve iletişim yaşı sürekli olarak eğitim ihtiyacını artırırken, çağın gerektirdiği niteliklere sahip kişilerin yalnızca etkili bir öğretmen ve etkili olan çağdaş bir eğitim sisteminde (Şahin, 1999) büyüebilmesi bu okulları oluşturan öğretmenler. Bugünün hükümetleri, ülkelerinde yaşayan insanların yaşın gerektirdiği özelliklere sahip olmasını sağlamak için okulları her düzeyde daha etkili hale getirmenin yollarını arıyor.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırmada köy öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörleri tespit etmek amacıyla tarama modeli kullanılmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Ege bölgesinde büyük bir ilçede bulunan köy okullarında görevli öğretmenlerden oluşturulmuştur. Örneklemi ise Ege bölgesinde büyük bir ilçede bulunan köy okullarında görevli 190 öğretmenden oluşmaktadır.

#### 3.3.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan ölçek, araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

#### 3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Nicel değişkenlere ait Bağımsız Gruplar t ve ANOVA testleri ile incelenmiştir.

## 4. BULGULAR VE YORUMLAR

### 4.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Demografik özelliklere göre öğretmenlerin motivasyon düzeylerine ilişkin bulgular nelerdir? şeklindeki birinci alt probleme ilişkin veriler tablo şeklinde belirtilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	n	%
21- 30	24	11,1
31- 40	86	45,2
41-50	85	44,7
Toplam	190	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların % 45,2’si 31- 40 yaş, %44,7 ‘si 41-50 yaş ve %11,1 ‘i 20- 30 yaş aralığındadır.

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	78	41,1
Erkek	112	58,9
Toplam	190	100,0

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %58,9’u erkek, % 41,1’i kadındır.

Tablo 3: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni durumu	n	%
Evli	165	86,8
Bekar	25	12,2
Toplam	190	100,0

Tablo 3’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların % 86,8’i evli, 12,2 ‘si de bekadır.

Tablo 4: Katılımcıların Eğitim Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	n	%
Lisans	180	94,7
Yüksek lisans	10	5,3
Toplam	190	100

Tablo 4’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların % 94,7’si Lisans, % 5,3 ‘ü yüksek lisans mezunudur.



Tablo 5: Katılımcıların Meslekteki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Meslekteki çalışma süresi	n	%
1-10 yıl	46	24,2
11-20 yıl	80	42,2
21+ yıl	64	33,6
Toplam	190	100

Verilerin tek tek frekans tabloları incelendikten değişkenler arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular teker teker değişkenlere göre tablolar halinde sunulmuştur.

## 4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo.6. Motivasyon Ölçeği İfadelerine Katılım Düzeyleri ve Ortalaması

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ortalama	s
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1 -Köyde görev yapmak ruh sağlığımı olumsuz etkiliyor.	0	0,0	0	0,0	9	6,0	56	29,0	125	65,0	4,59	0,60
2- Köy okulumuzun sürekli olarak onarıma ihtiyaç duyması eğitimi aksatıyor.	0	0,0	2	2,0	7	5,0	94	49,0	87	44,0	4,35	0,67
3- Köye ulaşımında harcadığım zaman dersteki performansımı etkiliyor.	0	0,0	0	0,0	4	2,0	21	13,0	165	85,0	4,83	0,43
4 -Maaşımın bir kısmını yol masraflarına ayırmam beni mutlu etmiyor.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	9,0	179	91,0	4,91	0,29
5 -Köyde görev yapmak bana heyecan veriyor.	0	0,0	0	0,0	8	6,0	14	8,0	168	86,0	4,80	0,53
6 -Köyde internette yararlanma imkanı buluyorum.	0	0,0	8	4,0	4	2,0	26	14,0	152	80,0	4,70	0,70
7 -Köy okulundaki araç gereç ve materyal eksikliğini kendi imkanlarımla gideriyorum.	0	0,0	0	0,0	13	7,0	35	19,0	142	74,0	4,67	0,60
8 -Köy okulunda yeterli araç gereç ve materyal bulamıyorum.	0	0,0	4	2,0	6	3,0	67	35,0	113	60,0	4,53	0,66
9 -Köyde görev yapmak beni mutlu ediyor.	0	0,0	0	0,0	14	7,0	39	22,0	137	71,0	4,64	0,61
10 -Köyde görev yapan bir sınıf öğretmeni olmaktan memnuniyet duyuyorum.	0	0,0	0	0,0	20	11,0	30	16,0	140	73,0	4,62	0,68
11 -Köy okulunda velilerden yeterli desteği göremiyorum, kendimi yalnız hissediyorum.	0	0,0	6	3,0	24	13,0	60	30,0	100	54,0	4,35	0,82
12 -Köye gidiş gelişlerde harcadığım zaman yüzünden sosyal aktivitelere zaman ayıramıyorum.	0	0,0	0	0,0	13	7,0	15	8,0	162	85,0	4,78	0,56

Anketimizin 1. maddesine katılımcıların (%65,0)'ı tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,59 \pm 0,60$ 'tır.

Anketimizin 2. maddesine katılımcıların (%49,0)'u katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,35 \pm 0,67$ 'dir.

Anketimizin 3. maddesine katılımcıların (%85,0)'i tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,83 \pm 0,43$ 'tür.

Anketimizin 4. maddesine katılımcıların (%91,0)'i tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,91 \pm 0,29$ 'dur.

Anketimizin 5. maddesine katılımcıların (%86,0)'sı tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,80 \pm 0,53$ 'tür.

"Anketimizin 6. maddesine katılımcıların (%80,0)'i tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,70 \pm 0,70$ 'tir.

Anketimizin 7. maddesine katılımcıların (%74,0)'ü tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,67 \pm 0,60$ 'tır.

Anketimizin 8. maddesine katılımcıların (%60,0)'ı tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,53 \pm 0,66$ 'dır.

Anketimizin 9. maddesine katılımcıların (%71,0)'i tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,64 \pm 0,61$ 'dir.

Anketimizin 10. maddesine katılımcıların (%73,0)'ü tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,62 \pm 0,68$ 'dir.

Anketimizin 11. maddesine katılımcıların (%54,0)'ü tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,35 \pm 0,82$ 'dir.

Anketimizin 12. maddesine katılımcıların (%85,0)'i tamamen katılmaktadır ve katılım düzeyleri ortalaması  $4,78 \pm 0,56$ 'dir.

### 4.3. Üçüncü Alt probleme İlişkin Bulgular

Tablo:7 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri İçin t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Std. Hata X
Kadın	78	2,6083	0,30310	-1,257
Erkek	112	2,6660	0,31988	

Bağımsız örneklerTestDevamı

		Varyans Eşitliği Testi		X Eşitliği için t testi	
		F	Sig.	t	df
ortalama	Varsayılan eşitlikler	,057	,811	-1,257	188
	Eşit farklar varsayımı			-1,267	177,277

Bağımsız örneklerTest Devamı 2

		X Eşitliği için t testi		
		Sig. (2-tailed)	XDifference	Std. HataDifference
ortalama	Varsayılan eşitlikler	,210	-,05767	,04589
	Eşit farklar varsayımı	,207	-,05767	,04553

Tabloya göre araştırmaya katılan 109 Erkek katılımcının ortalama motivasyon düzeyi 2,6660 iken araştırmaya katılan 10 Kadın katılımcının ortalama motivasyon düzeyi ise 2,6083 bulunmuştur.

Tablo 8: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri İçin t-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	Std. Hata X
Evli	178	2,6083	,30916	,02317
Bekar	12	2,4053	,28973	,08364

Bağımsız örneklerTest Devamı

		Varyans Eşitliği Testi		X Eşitliği için t testi	
		F	Sig.	t	df
ortalama	Varsayılan eşitlikler	,139	,710	2,743	188
	Eşit farklar varsayımı			2,904	12,749

Bağımsız örnekler Test Devamı 2

		X Eşitliği için t testi		
		Sig. (2-tailed)	XDifference	Std. HataDifference
ortalama	Varsayılan eşitlikler	,007	,25200	,09188
	Eşit farklar varsayımı	,013	,25200	,08679

Yukarıdaki tablolara baktığımızda, araştırmaya katılan 178 evli katılımcıların ortalama motivasyon düzeyi 2,6573, 12 bekar katılımcının ortalama motivasyon düzeyi ise 2,4053 çıkmıştır.

Tablo 9: Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ortalama

	N	X	Ss	Std. Hata	95% X için Güven Aralığı	
					LowerBound	UpperBound
20-30	22	2,5496	,29119	,06208	2,4205	2,6787
31-40	85	2,6096	,32151	,03487	2,5403	2,6790
41+ yaş	83	2,6982	,30348	,03331	2,6320	2,7645
Total	190	2,6414	,31333	,02273	2,5965	2,6862

Varyansların Homojenliği Testi

ortalama

Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
,022	2	187	,978

ANOVA

ortalama

	Kareler Toplamı	df	XSquare	F	Sig.
BetweenGroups	,539	2	,270	2,800	,063
WithinGroups	18,016	187	,096		
Total	18,555	189			

Descriptive tablosundaki X değerleri tablonun en solunda bulunan katılımcıların yaşlarının ortalama motivasyon düzeyini göstermektedir.

Tablo 10: Mesleki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ortalama

	N	X	Ss	Std. Hata	95% X için Güven Aralığı	
					LowerBound	UpperBound
1-10 yıl	46	2,5968	,31369	,04625	2,5037	2,6900
11-20 yıl	81	2,6470	,34244	,03805	2,5713	2,7227
21+ yıl	63	2,6667	,27273	,03436	2,5980	2,7354
Total	190	2,6414	,31333	,02273	2,5965	2,6862

Varyansların Homojenliği Testi

ortalama

Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
2,102	2	187	,125

ANOVA

ortalama

	Kareler Toplamı	df	XSquare	F	Sig.
BetweenGroups	,134	2	,067	,681	,507
WithinGroups	18,421	187	,099		
Total	18,555	189			

Yukarıdaki tablolarda verilerimize ait tanımlayıcı istatistikler ve varyans analizi değerlerine katılımcıların motivasyon düzeyleri ile çalışma süresi arasında anlamlı farklılıklar yoktur.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuçlar

Araştırmanın evreni Muğla İli Seydikemer İlçesinde bulunan köy okullarında görevli öğretmenlerden oluşturulmuştur. Örnekleme ise Seydikemer İlçesinde bulunan köy okullarında görevli 190 öğretmenden oluşmaktadır.

Ankete cevap veren katılımcılardan;

Erkeklerin oranı %35,0 iken kadınların oranı %65,0'tir.

Bekar olanların oranı %6,0 iken evlilerin oranı %94,0'tür.

35 yaş ve altı olanların oranı %32,0; 36-45 yaş arası olanların oranı %44,0; 46 yaş ve üstü olanların oranı %24,0'tür.

Cinsiyeti değişkenine göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri için yapılan analizde anlamlılık değeri,  $0,210 > 0,05$  olduğundan kadın ve erkek katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğini anlıyoruz.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri için yapılan analizde anlamlılık değeri,  $0,007 < 0,05$  olduğundan evli ile bekar katılımcıların motivasyon düzeylerinin anlamlı farklılık göstermekte olduğunu söyleyebiliriz.



## 5.2. Öneriler

Araştırma kapsamında aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

Köy öğretmenlerinin ücretlerinde iyileştirmeler yapılmalıdır.

Köy okulu öğretmenleri başta olmak üzere bütün öğretmenlere 3600 ek gösterge verilmelidir.

### KAYNAKÇA

1. Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (3), 151-166.
2. Ağırbaş, İ.; Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). “Motivasyon Araçları ve İş Tatmini”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:8,Sayı:3.
3. Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi. (13), 343-361. Büyükses, L. (2010). Öğretmenin İş Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Etmenler. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi .
4. Altok, T. (2009). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin hizmet ve imalat işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
5. Argon, T. ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], 2(19), 159-179.
6. Aşkoğlu, M. (1996). Motivasyon. İstanbul: Üniversite Kitabevi. Atmaca, F. (2004). Sınıf öğretmenlerinin motivasyon durumlarının incelenmesi (Ağrı İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
7. Balcı, A. (2011). Etkili Okul, Okul Geliştirme, Kuram Uygulama ve Araştırma. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
8. Balcı, E. (1992). Ödüller güdüleme kuramları ve Türkiye’de öğretmen ödülleri (1. Baskı). Ankara: Adım Yayınevi.
9. Barlı, Ö., Bilgili, B., Çelik, S. & Bayrakçeken, S. (2005). “İlköğretim okul öğretmenlerinin motivasyonları: Farklılıkların ve Sorunların Araştırılması.” Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5 (1), 391-417.
10. Baysal, Can ve Erdal Tekarslan, Davranış Bilimleri, Avcıol Yayıncılık, İstanbul 1996
11. ve Davranış. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
12. Büyükses, L. (2010). Öğretmenlerin İş Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Etmenler. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
13. Can, H. (1997). Organizasyon ve yönetim. Ankara: Siyasal Yayınları.
14. Can, Halil, Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara 1999 Eren, Erol, Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2001
15. Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:153-154.
16. Cemaloğlu, N. (2002). Eğitimde örgütsel yenileşme ve öğretmenlerin güdülenmesi. *Aktif Eğitim Dergisi*, 2, 50-65.
17. Cemaloğlu, N., & Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Ün. Eğitim Fak. Dergisi*, 15 (2), 465-484.
18. Cemaloğlu, N., 2002. Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:153-154.
19. Çetin, Ş. (2001). İdeal Öğretmen Üzerine Bir Araştırma, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:157.
20. Çetin, Ş., 2001. İdeal Öğretmen Üzerine Bir Araştırma, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:157.

- 21.Çubukçu, Z., Döndar, İ., 2003. Okul Yöneticilerinin İletişim Becerilerine İlişkin Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:157.
- 22.Demir, H. B. (2007). “Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Değişkenler” Sempozyum: XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gazi Osmanpaşa Eğitim Bilimleri Fakültesi,Tokat.
- 23.Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonları üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 107-108.
- 24.Engin, E. (2004). Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin öfke düzeyleri ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- 25.Eren, E. ( 2006). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (9.Baskı).İstanbul. Beta Basım Yayım Dağıtım. Good, T. L. and Brophy,
- 26.Eren, E. (2006). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, İstanbul: Beta Basım. Gürkan, M. (2006). Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin karara katılma durumları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 27.Ergül, Ş. (1996). Personel yönetimi (1. Baskı). İstanbul: Rem Ofset, Araştırma Yayınları. Eroğlu, F. (2015). Davranış Bilimleri. Ankara: Beta Yayınları.
- 28.Ersarı, G. ve Naktiyok, A. (2012). İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 81- 101.
- 29.Ertan, H. (2008). Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya’da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme. Doktora tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- 30.Ertürk R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları, Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 2 (3), 1-15.
- 31.Ertürk R. , Aydın B. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve içsel motivasyona yönelik algılarının incelenmesi. Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi / The Journal of International Education Science, 2 (4), 233-246.
- 32.Ertürk, R. (2014). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Bolu ili örneği. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.
- 33.Fındıkçı, İ. (2000). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınevi. Genç, N. ( 2005). Yönetim ve organizasyon. Ankara: Seçkin Yayınları.
- 34.Kapusuzoğlu, Ş. (2001). Yönetimde motivasyon süreci. Çağdaş Eğitim Dergisi, 277, 37-41. Koçel, T. (2010). İşletme yöneticiliği (12. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- 35.Karaca, N. (2001). İlköğretim okullarında öğretmenlerin karara katılma düzeyleri (Marmaris ilçesi örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- 36.Karakaya, A. ve Ay, F.A. (2007). “Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Mayıs, Cilt:31, No:1 55-67.
- 37.Karakaya, A., & Ay, F. A. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 31 (1), 55-67.
- 38.Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. Eğitimde Kuram ve Uygulama (2(1) ), 3-14.
- 39.Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- 40.Karasar, N. (2006). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- 41.Koçel, T., 2001. İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, 8. Baskı. İstanbul.
- 42.Koçel, Tamer, İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2001
- 43.Köklü, M. (2010). Ortaöğretim okulları öğretmenlerinin kararlara katılma durumları, katılma istekleri, iş doyumları, çatışmaları yönetme biçimleri. Eğitim ve Bilim Dergisi , 165 (37), 1-16.

- 44.Kurt, T. (2005). Herzberg'in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(25), 285- 299.
- 45.Kurtuluş, K., İşletmelerde Araştırma Yöntembilimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 210, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 106, İstanbul, 1989.
- 46.Küçük, E. (2008). İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerine Yönelik Çağdaş Denetim Algıları İle mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasında İlişki( İstanbul İli Eyüp İlçesi Örneği). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi .
- 47.Mertler, C. A., 2002. Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. American Secondary Education, 31, (1), 43.
- 48.Okutan, M., 2003. Okul Müdürlerinin İdari Davranışları, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:157. Osmay, N., 2002. İnsan Mühendisliği, Alfa Yayınları, 8. Baskı, İstanbul. Özdamar, Kazım.
- 49.Oral, S. ve Kuşluvan, Z. (1997). Motivasyon konusunda oluşturulan yaklaşımlar ve işletmelerde motivasyonu artırmaya yönelik olarak kullanılan araçlar. Verimlilik Dergisi, 3, 93-11
- 50.Oruç, S. (2007). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adana İli Örneği) . Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi .
- 51.Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). “Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet Endüstrisi Örneği”. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 15, Sayı:1.
- 52.Özdemir, M. (2010) Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (1), 323 343. [http://sbd.ogu.edu.tr/makaleler/8110211\\_1\\_Makale\\_14.pdf](http://sbd.ogu.edu.tr/makaleler/8110211_1_Makale_14.pdf), adresinden 12.05.2014 tarihinde indirilmiştir.
- 53.Özgan, H. ve Aslan N. (2008). “İlköğretim Okul Müdürlerinin Sözlü İletişim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi”. Gaziantep Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 190-206.
- 54.Öztürk Z., Dündar H.(2003). “Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler”. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2.
- 55.Öztürk, E, Uzunkol, E . (2013). İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri / The Psychometric Properties Of The Primary School Teacher Motivation Scale. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 9 (4), 421-435.
- 56.Öztürk, İ. H. (2011). Öğretmen Özerkliği Üzerine Kuramsal Bir İnceleme. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi , 10 (35), 82-99. TDK. (tarih yok). Büyük Türkçe Sözlük. Ankara: Türk Dil Kurumu .
- 57.Pekel, H. N. (2001). İşletmelerde motivasyon-verimlilik ilişkisi; devlet hava meydanları işletmesi antalya havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- 58.Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/eku/issue/5458/74006>
- 59.Sabuncuoğlu, Z. (1987). Çalışma Psikolojisi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi. Şahin, M.(1999). “Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler”. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, sayı: 18, ss.221-227. Şişman, M. (2002). Eğitimde Mükemmellik Arayışı -Etkili Okullar. Ankara: Pegem Yayınları.
- 60.Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(11), 523-547.
- 61.Tevrüz, Suna, vd, Davranışlarımızdan Seçmeler, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 1999
- 62.Toker, B.(2008). “Motivasyonda Kullanılan Özendirme Araçlarının İş Doyumuna Etkileri: Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”. Ege Akademik Bakış, 8(1), 69-
- 63.Ulutaş, M. (2003). Katılımcı yönetimin örgütsel bağlılık ve yaratıcılığa etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- 64.UNESCO (2006). “Teacher Motivation, Compensation And Working Conditions. Guidebook for Planning Education Emergencies and Reconstruction”. International İnstitute For Educational Plannig, Chapter 16, Paris.

- 65.Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- 66.Yazıcı, H. (2009). “Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış”. Kastamonu Eğiti Dergisi, 17(1), 33-46.
- 67.Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış. Kastamonu Eğitim Dergisi, 17 (1), 33-46.
- 68.Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 69.Yıldırım, N. (2011). “Okul Müdürlerinin Motivasyonları Üzerinde Nitel Bir İnceleme”. AİBÜ, Eğitim Fakülteleri Dergisi, 11(1), 71-85.
- 70.Yüksel, G. (2001). Öğretmenlerin Sahip Olmaları gereken Davranış Olarak Sosyal Beceri, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:150
- 71.Yücel, C., & Gülveren, H. (2011). Sınıfta Öğrencilerin Motivasyonu. M. Şişman, & S. Turan içinde, Sınıf Yönetimi (s. 113-131). Ankara: Pegem Akademi.
- 72.Yüksel, G., 2001. Öğretmenlerin Sahip Olmaları gereken Davranış Olarak Sosyal Beceri, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:150