

ÖĞRETMENLERİN MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**EXAMINATION OF TEACHERS' MOTIVATION LEVELS**Ahmet YILMAZ¹, Bülent GÜMÜŞTAŞ², Fatma YILMAZ³**Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri****Makale Bilgileri****Geliş Tarihi**

10.03.2022

Kabul Tarihi

01.04.2022

Anahtar KelimelerÖğretmen,
motivasyon, eğitim**Özet**

Değişen ve gelişen dünyada rekabetçi bir yaklaşım her alanda olduğu gibi eğitimde de etkisini artırmaktadır. Bu değişime uyum sağlamak veya değişimin kendisini yaratmak için kurumlar ve bireyler mevcut durumlarını iyileştirmeye çalışmakta ve uyum sağlama becerilerini geliştirme ihtiyacı hissetmektedirler. Psikolojik yönlerden biri olan motivasyon kavramı her alanda olduğu gibi öğretmenler, öğrenciler ve yöneticiler için eğitimde önemli bir rol oynamaktadır. Motivasyon, ihtiyaçları karşılamaya yönelik içsel bir arzu olarak tanımlanır. Motivasyon kavramını anlamak ve bu özelliği geliştirmek, eğitimin kalitesini artırmayı ve tanımlanan perspektifte belirlenen hedeflere daha etkin bir şekilde ulaşmayı mümkün kılacaktır. Çalışmada Polat (2010) tarafından geliştirilen öğretmen motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak için uzman görüşünden sonra açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinden sonra ölçeğin açıkladığı toplam varyans 64,80 olmuştur. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı=.92 ile oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. 302 öğretmen üzerinde yapılan anket sonucuna göre öğretmenlerin demografik bilgileriyle öğretmen motivasyonları arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Article Info**Received**

10.03.2022

Accepted

01.04.2022

KeywordsTeacher,
motivation,
education**Abstract**

In a changing and developing world, a competitive approach increases its impact in education as well as in every field. In order to adapt to this change or to create the change itself, institutions and individuals try to improve their current situation and feel the need to develop their adaptation skills. The concept of motivation, which is one of the psychological aspects, plays an important role in education for teachers, students and administrators, as in every field. Motivation is defined as an inner desire to meet needs. Understanding the concept of motivation and developing this feature will make it possible to increase the quality of education and achieve the goals set in the defined perspective more effectively. The teacher motivation scale developed by Polat (2010) was used in the study. In order to reveal the construct validity of the scale, exploratory factor analysis was applied after expert opinion. After factor analysis, the total variance explained by the scale was 64.80. It is seen that the scale is quite reliable with Cronbach's Alpha coefficient=.92. According to the results of the survey conducted on 302 teachers, no relationship was found between the demographic information of the teachers and their motivation.

¹ Kadir Has İlkokulu, İstanbul, e-mail: xxxxx@xxx.com, ORCID: 0000-0002-8589-4159 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)² Sancaktepe İlkokulu, İstanbul, e-mail: bgumustas@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6671-2786³ TEV Abdullah Nezahat Erboz İlkokulu, İstanbul, e-mail: xxxxx@xxx.com, ORCID: 0000-0002-9700-6251

1. GİRİŞ

Bireyin mesleğindeki başarısı ve bu başarının devamı kuşkusuz onun motivasyonuna bağlı olacaktır. Bununla birlikte, öğretmenler için yüksek motivasyon, birçok profesyonelden daha önemlidir. Çünkü bir öğretmenin başarısı onu öğretmeye ve öğrenmeye motive edecek kadar yüksektir ve bu onun sosyal çevresini, kurumunu, ailesini ve öğrenci ile olan ilişkisini etkiler.

Bu bağlamda öğretmenlik mesleğinde içsel ve dışsal motivasyon kaynakları oldukça önemlidir. Ancak öğretmenlerin kendi içsel motivasyonlarıyla kariyerlerine devam etmeleri onları daha başarılı kılmakta ve başarılı nesiller yetiştirmektedir (Yazıcı, 2009).

Küçük'e (2008) göre bir öğretmen motivasyonu yüksek olduğunda;

1. Monotonluk açmazına kapılmamakta,
2. İşinden tatmin olmakta,
3. Kendisini sistemin önemli bir parçası olarak görmekte,
4. Daha kaliteli işler yapmakta
5. Daha az zamanda daha kaliteli işler yapmakta,
6. Huzurlu ve verimli olmakta
7. İşlerini sevmekte
8. Daha verimli eğitim vermektedir.

Görüldüğü gibi bir öğretmenin motivasyonu yüksek olduğunda işini sevmekte, kendisini sistemin bir parçası gibi görmekte ve daha verimli olduğu söylenilebilmektedir.

1.1. Motivasyon

Motivasyon kelimesi, "hareket, aksiyon" anlamına gelen Latince "movere" kelimesinden türetilmiştir. Motivasyon veya güdüler, insanları ayağa kaldıran ve harekete geçiren ve onları bir şeyler yapmaya zorlayan sebeplerdir. Tüm davranışların arkasında bir veya daha fazla motive edici faktör yatmaktadır. Motivasyonlar ise ihtiyaçlardan doğar ve bu ihtiyaçlar herhangi bir zamanda hissedilen fizyolojik/fizyogenik ve psikolojik/psikojenik dengesizlik veya yoksunluk duygusundan kaynaklanır (Koç, 2011: 257).

Motivasyon, insanların belirli bir amaç doğrultusunda hareket etmelerini sağlayan gücü ve insan davranışını anlamada önemli bir süreçtir. Bu tanıma göre motivasyonun üç önemli özelliği vardır: Hareketi harekete geçirmek, desteklemek ve olumlu yönde yönlendirmek. Temel bir kavram olan "güdü" kelimesinden türetilen motivasyon, bir kişiyi sürekli olarak belirli bir yöne (amaç ve gayeye) hareket ettirmek için yapılan eylemler

bütününe denir (Güney, 2012: 313). Bireyler bir organizasyona katılarak bir amaca ulaşma fikrine sahiptir. Gösterdikleri çabalar nedeniyle kendileri için değerli olduğu bilinen bazı teşvikler sağlayarak bireylerin eylemlerini doğru yöne yönlendirmelerini sağlamak mümkündür.

Motivasyon, bireyleri harekete geçiren belirli güdüler ya da güdüler bütünüdür (Genç, 2012: 265). Ayrıca, motivasyonun tanımı, bireyler tarafından belirlenen bir hedefe ulaşmak için bir eylem eylemi olarak gerçekleştirilir. Motivasyonun temel kaynakları ihtiyaçlar ve ihtiyaçları karşılama arzusudur (Durmaz, 2011: 61-62).

Motivasyonun tanımları, motivasyonun üç genel yönü olduğunu göstermektedir: Yoğunluk (düzey veya çaba), kararlılık (devamlılık) ve istikamet (yönlendirme).

- Yoğunluk: Az ya da çok olup olmadığı, kişi tarafından gerçekleştirilen eylem miktarıyla ilgili motivasyonel bir boyuttur. Örneğin bir okul müdürü, tüm bölgeyi kapsayan bir program uygulayarak okul terklerini önlemek için çok şey yapabilir.

- Kararlılık: Bireyin gösterdiği çabanın süresi ve süresi ile ilgili bir kavramdır. Yapılması hiç de kolay olmayan bir görev verildiğinde, kişinin görevinden vazgeçmesi veya deneyimledikten sonra başarmak için mücadele etmeye devam etmesi, bu görevdeki kararlılığını gösterir. Battistelli ve diğerleri (2013) motive olmuş bireylerin hedeflerine ulaşana kadar sorumluluklarına bağlı kalabileceklerini savunmaktadır.

- İstikamet: Bireyin çabaları, kuruluş için faydalı olan bir yöne yönlendirilmelidir. Çabalar, kuruluşun hedefleriyle tutarlı olmalı ve kuruluşun hedeflerine odaklanmalıdır. Ayrıca yön, kişinin bireye sunduğu alternatifleri seçmesini ifade eder.

1.2. Eğitim Örgütlerinde Motivasyon

İçinde yaşadığımız yüzyılda, insan yaşamını yöneten alanların pek çok önemli bölümünde büyük değişiklikler meydana gelmektedir. Bu değişimlerin nedenlerinden biri de küreselleşme sürecidir (Kaypak, 2011). Küreselleşme, küresel coğrafyanın bütünleşmesini yani küresel kültür ve toplumun oluşumunu ortaya koyan bir olgudur. Son dönemde yaşanan bu olgu nedeniyle boru hatlarının yaşamında önemli rol oynayan yer ve zaman gibi kavramların geleneksel anlamlarında farklılıklar oluşmakta, ülkeler arasındaki sınırların önemi ortadan kalkmakta ve bağlantı kopmaktadır (Bozkurt, 2000).

Küreselleşmenin insanlık tarihindeki herhangi bir değişim kadar olumlu ve olumsuz etkileri olmuştur. Küreselleşme sürecinin olumlu etkilerinden biri, insan bilgisinin kısa sürede arttığı ve her geçen gün arttığı bir süreci yansıtmıştır. Bu süreç sonucunda oluşan bilgi

zenginliği ve bolluğu insan yaşamının her aşamasına yayılmış ve önemli bir rahatlama sağlamıştır (Balay, 2004).

Ancak küreselleşme sürecinde güçlü devletlerle bütünleşmeye ve hakimiyet kurmaya zorlanan ekonomik olarak zayıf devletler; siyasi, parasal ve kültürel anlamda güçlü devletlerin etki alanına girdiler. Bu etki, küreselleşme sürecinin zamanla devletlerin sınırlarını ve ulusal kimliklerini tehdit eden bir yapıya dönüşme riskini ortaya çıkarmıştır. Bu beklenti, milletlerin ve devletlerin milli devlet, milli kültür ve devlet sınırları gibi anahtar kavramlara karşı duyarlılık düzeylerinin artmasına neden olmuştur. Sonuç olarak, günümüzün hızla küreselleşen dünyasında, günümüz toplumlarının karşı karşıya olduğu en acil sorunlardan biri, kendi kültür ve değerlerini koruyarak günümüz gereksinimlerini karşılayacak donanımına sahip bir nesil yetiştirmektir. Bu konunun ele alınmasında aileye, topluma, eğitim kurumlarına ve özellikle eğitim sistemine büyük sorumluluk düşmektedir (Çalık ve Sezgin, 2005).

Ancak içinde bulunduğumuz yüzyılda, insanların iletişim kurma yeteneği ve bilgi toplumunun önemi her geçen gün artmaktadır bu bağlamda eğitime olan ihtiyaç artmaktadır. Yüzyılımızda insanların eğitim ihtiyaçlarının önemli bir kısmı eğitim kurumları aracılığıyla karşılanmaktadır. Eğitim kurumları ise, insanın tüm unsurlarını örgütleyen ve üyesi olduğu toplumun büyüme ve gelişmesine önemli katkılarda bulunan kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Araştırma ve incelemelerin en önemli sonuçlarından biri, vatandaşlarının eğitim ihtiyaçlarını yeterli kalitede ve kaliteli hizmet vererek karşılayan ülkelerin bilim, sanat ve teknolojiye daha büyük başarılar elde ettikleridir (Yıldız, 2010). Ülke ve toplumun kalkınmasının en önemli dayanaklarından biri olan eğitim kurumlarının becerilerinin geliştirilmesi, kuşkusuz bu kurumların temel unsuru olan öğretmenlerin nitelikleri, iyi performans göstermeleri ile doğrudan ilişkilidir. Bir eğitim örgütünün kilit unsurlarından biri olan öğretmenlerin işlerinde ancak onlara yüksek düzeyde motivasyon sağlayarak daha başarılı ve etkili oldukları diğer örgütsel paydaşlardan da anlaşılmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Motivasyon, sürekliliği sağlayacak şekilde kişiyi belirli bir yöne (amaç ve gaye) yönlendirmek için yapılan eylemlerin toplamıdır (Güney, 2012: 313). Bireyin çabaları, kuruluş için faydalı olan bir yöne yönlendirilmelidir. Eylemler, organizasyonel hedeflerle tutarlı olmalı ve organizasyonel hedeflere odaklanmalıdır. Tüm bu ifadelerle örgütsel eğitimin uygulandığı

okullarda öğretmen motivasyonunun yüksek olduğu varsayılmaktadır. Giderek önemini arttıran motivasyon kavramının eğitim kurumlarındaki önemi de yadsınamayacak boyuttadır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki soruya araştırma kapsamında cevap aranmıştır:

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etki eden faktörler nelerdir?

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin demografik özelliklere göre tespiti çalışmanın amacıdır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan problem cümlesi ise aşağıdaki gibidir:

Öğretmenlerin motivasyon düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Motivasyon düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
2. Motivasyon düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
3. Motivasyon düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?
4. Motivasyon düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Yöntemde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Araştırma metodolojisi, tarama modeli yöntemidir. Tarama modeli, belirli grup özelliklerini belirlemek için veri toplamayı amaçlayan bir çalışmadır (Büyüköztürk, 2012). Karasar'a (2014) göre tarama modelleri, geçmişte ya da mevcut bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yöntemleridir. Araştırılan bir olay, kişi veya nesnenin bağlamı ve doğası anlatılmaya çalışılır. Tanısal model, olayların nedenleri üzerinde durmak yerine, koşullar, özellikleri ve aralarındaki ilişki arasında bir ilişki bulmaya çalışır.

Bu çalışmada, İstanbul ilinde Maltepe ve Pendik ilçelerinde ... okullarında görev yapan öğretmenlerden geri bildirim almak amacıyla Polat (2010) tarafından geliştirilen motivasyon ölçeği kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ve Pendik ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 302 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Değişkenleri

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f	f	%
	213	89	302	100

Tablo 1 incelendiğinde 213 kadın katılımcı, 89 erkek katılımcı olmak üzere toplam 302 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Öğretmen motivasyon ölçeği: Öğretmen Motivasyon Ölçeği 24 madde ve 2 alt boyuttan Oluşmaktadır. Ölçek Polat (2010) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini ortaya koymak için uzman görüşünden sonra açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinden sonra ölçeğin açıkladığı toplam varyans 64,80 olmuştur. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı=.92 ile oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Sıklık ölçeği kullanılmış olumsuz uç 1, olumlu uç 5 ve orta nokta ise 3 olmak üzere 5 nokta üzerinden puanlama söz konusu olmuştur. Bu doğrultuda ölçek 1=Hiçbir Zaman, 2= Nadiren, 3=Bazen, 4=Çoğunlukla,5=Her Zaman şeklinde ifadelendirmede bulunulmuştur.

2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmaya katılacak olan öğretmenlere anketler Google Form üzerinden gönderilmiştir.

2.5. Veri Analizi

T-testi ve Anova testleri SPSS 22.0 programında yapılarak analiz sonuçları yazılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmen motivasyonunun cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen Motivasyonunun Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Öğretmen motivasyonu	Kadın	213	3,94	,478	,132	,930
	Erkek	89	3,94	,467		

Analiz sonuçlarına göre öğretmen motivasyonu cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmen motivasyonunun yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmen Motivasyonunun Yaş Açısından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Öğretmen Motivasyonu	25-35	99	3,97	,498	2,251	,039
	36-45	131	3,86	,469		
	46-60	48	4,01	,419		
	61 yaş ve üzeri	23	4,15			

Analiz sonuçlarına göre öğretmen motivasyonunun puanı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmen tatmininin mesleki kıdem bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmen Motivasyonunun Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Öğretmen motivasyonu	0-5 yıl	82	3,9870	,481	2,94	,021
	6-10 yıl	96	3,9321	,461		
	11-15 yıl	49	3,8154	,527		
	16-20 yıl	32	3,8544	,427		
	21 ve üzeri	43	4,1218	,415		

Analiz sonuçlarına göre öğretmen motivasyonu mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmen motivasyonunun öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmen Motivasyonunun Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Öğretmen motivasyonu	Ön lisans	8	4,18	,593	2,551	,039
	Lisans	252	3,94	,473		
	Lisansüstü (yüksek lisans- doktora)	42	3,91	,454		

Analiz sonuçlarına göre öğretmen motivasyonu öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Okulun beklenen etkililiğini sağlamak için okul müdürünün önemli sorumlulukları vardır. Müfredatın uygulanmasından ve geliştirilmesinden birinci derecede müdür sorumludur. Anca öğretmenlerin motivasyonları da okulun başarısı üzerinde etkilidir. Öğretmenin moralinin yüksek olması öğretimin kalitesini artırır. Çünkü motivasyon kişinin davranışında önemli bir rol oynar.

Motivasyonu yüksek bireylerde gülümseme, sorumluluk alma, paylaşma, sağlıklı iletişim, katılım, iş birliği, olumlu tutum, destek, işe gelme isteği gibi olumlu nitelikler ortaya çıkar. Aynı zamanda hevesli bir öğretmenin kurumun başarısına katkısı yadsınamaz.

Motivasyon, bir organizasyonun amaçlarına ulaşması için önemli bir kavramdır. Literatürde motivasyonun birçok tanımı bulunmaktadır. Latince “movere” kelimesinden türetilen motivasyon; tüm çabalar inandırıcı ve teşvik edicidir. Bir kişiyi hedeflere ulaşmak için niteliksel olarak çalışmaya teşvik eden bir iletişim sürecidir. Bireyi kurumsal hedefleri anlamaya ve kabul etmeye ve bu hedeflere ulaşmaya olumlu katkı sağlamaya odaklar. Aynı zamanda öğrenme ve bir şeyler yapmak için harekete geçme arzusunu uyandıran bir duygudur. Bu duygunun oluşumu bireylerde farklılık gösterir. Yapılan çalışmada öğretmenlerin demografik özellikleriyle öğretmen motivasyonları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Sonuçlar aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre öğretmen motivasyonu cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuç Aksoy (2006), Recepoğlu (2011),

Büyükses (2010), Ertürk (2014), Tanrıverdi (2007) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile paralellik göstermektedir

Analiz sonuçlarına göre öğretmen motivasyonunun puanı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir

Analiz sonuçlarına göre öğretmen motivasyonu mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışmanın sonuçları Recepoğlu (2011), Tanrıverdi (2007), Tecer (2011) tarafından yapılan araştırmalarla paralel olduğu görülmüştür. Milli Eğitim Sistemi'nde mesleki kıdemin görevde yükselme ve unvan değişikliği, ek derste artış gibi durumlarda etkili olmamasının mesleki kıdemin öğretmenlerin iş motivasyonu düzeyini etkilememesinde etkili olduğu yargısına varılabilir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmen motivasyonu öğrenim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir

4.1. Öneriler

Öğretmen motivasyonu eğitim kurumları açısından oldukça önemlidir. Yapılan araştırmada öğretmen motivasyonunu etkileyen demografik özellikler incelenmiştir. Bundan sonraki araştırmalarda öğretmen motivasyonunun öğrenci başarısına veya kurum başarısına olan etkileri tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aksoy, H. (2006). *Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2004). Küreselleşme, Bilgi Toplumu Ve Eğitim, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 61-82.
- Battistelli, A., Galletta, M., Portoghese, I. & Vanderberghe, C. (2013). Mindsets Of Commitment And Motivation: İnterrelationships And Contribution To Work Out Comes, *The Journal of Psychology*, 147(1), 17-48.
- Bozkurt, V. (2000). Küreselleşme: Kavram-Gelişim ve Yaklaşımlar. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 2(1).
- Büyükoztürk Ş., (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Yayıncılık
- Büyükses, L. (2010). *Öğretmenin İş Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Etmenler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çalık, T. ve Sezgin, F. (2005). Küreselleşme, Bilgi Toplumu Ve Eğitim. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 13(1), 55-66.
- Durmaz, Y. (2011). Tüketici Davranışı. Ankara: Ege Üniversitesi Basımevi.

- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin İş Motivasyonları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Bolu.
- Genç, N. (2012). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler Ve Yaklaşımlar* (4. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güney, S. (2012). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karasar, N., (2014). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. Ankara: Nobel yayıncılık
- Kaypak, Ş. (2011). Bilgi Toplumu Olma Yolunda Kentsel Değişim ve Bilgi Kentleri, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(1).
- Koç, E. (2011). *Tüketici Davranışı ve Pazarlama Stratejileri: Global Ve Yerel Yaklaşım*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Küçük, E. (2008). *İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Okul Yöneticilerine Yönelik Çağdaş Denetim Algıları İle Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasında İlişki İstanbul İli Eyüp İlçesi Örneği* (Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, S. (2010). *Okul Öncesi Yöneticilerinin Kullandıkları Yönetimsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Algıları İle Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Recepoğlu, E. (2011). *Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Kastamonu Eğitim Dergisi, 21(2), 576-588.
- Tanrıverdi, S. (2007). *Katılımcı Okul Kültürünün Yabancı Dil Öğretmenlerinin İş Motivasyonu ile ilişkisine yönelik örnek bir çalışma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tecer, O. (2011). *İlköğretim Müfettişlerince Yapılan Okul Denetimlerinin Öğretmenlerin İçsel Motivasyon İş Tatmini Düzeylerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ahi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kırşehir.
- Yazıcı, H. (2009). *Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları Ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış*. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 7(1), 33-46.
- Yıldız, B. (2010). *Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim 1. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.