

OKUL YÖNETİCİLERİNİN KULLANDIKLARI MOTİVASYONEL DİLİN İNCELENMESİ**EXAMİNİNG THE MOTIVATIONAL LANGUAGE USED BY SCHOOL ADMINISTRATORS****Adem Ali ŞAHİN¹, Yücel GEZER², Fatih KESERCİ³, Yunus BAYRAM⁴,****Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri****Makale Bilgileri****Geliş Tarihi**

15.01.2023

Kabul Tarihi

27.02.2023

Anahtar KelimelerOkul yöneticisi,
motivasyon, dil**Özet**

İnsan kaynaklarını etkin bir şekilde yönetmek ve kuruma bağlılığı sağlamak için çalışanlara bütüncül bir yaklaşımla yaklaşmak önemlidir. Okul Yöneticilerin, öğretmenlerin daha iyi anlayıp yönlendirebilmeleri, motivasyonlarını artırabilmeleri ve çalışanlarının örgüte bağlılıklarını sağlayabilmeleri için iletişime öncelik vermeleri gerekmektedir. Bu bağlamda ortaya çıkan ikna edici dil, işinde başarılı olan ve çalışanlarını performans göstermeye motive edebilen liderlerin iletişimi yoluyla çalışan motivasyonunu artırmak için sözlü iletişimi önemli bir araç olarak tanımlayan teori açıklanacaktır. Çalışmada 226 okul yöneticisi üzerinde yapılan Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre kadınların puanları daha yüksektir. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzeri okulda görev yapanların puanları daha yüksektir. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların puanları daha yüksektir.

Article Info**Received**

15.01.2023

Accepted

27.02.2023

KeywordsSchool
administrator,
motivation,
language**Abstract**

It is important to approach employees with a holistic approach in order to effectively manage human resources and ensure loyalty to the organization. School administrators need to prioritize communication so that they can better understand and guide teachers, increase their motivation and ensure their employees' commitment to the organization. In this context, the theory that defines verbal communication as an important tool to increase employee motivation through persuasive language, communication of leaders who are successful in their work and who can motivate their employees to perform will be explained. According to the results of the analysis made on 226 school administrators in the study, it was determined that the motivational language used by the school administrators showed a statistically significant difference in terms of gender. Women's scores are higher than the average scores. It was determined that the motivational language used by the school administrators showed a statistically significant difference in terms of the duration of work at the school. According to the average scores, the scores of those who have worked at a school for 21 years or more are higher. It was determined that the motivational language used by school administrators showed a statistically significant difference in terms of professional seniority. According to the average scores, the scores of those who have a professional seniority of 6-10 years are higher.

¹ Behiye - Selim Pars Ortaokulu, İstanbul, e-mail: semadem00@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-5675-7473 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Vali Abdulkadir Sarı İlkokulu, Van, e-mail: gezeryucel1903@gmail.com, ORCID: 0009-0008-5029-5288

³ Hacıkaş İlkokulu, Van, e-mail: kesercifatih65@gmail.com, ORCID: 0009-0006-4526-5063

⁴ Vali Abdulkadir Sarı Ortaokulu, Van, e-mail: bayram.yunus@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-9210-7536

1. GİRİŞ

Okul yöneticisinin asli sorumluluklarından biri, insan kaynakları personelini amaçlar doğrultusunda etkin kullanarak ve yönlendirerek okulun amaçlarına üst düzeyde ulaşmasını sağlamaktır. Bu hedeflere ulaşmak, okulda kurulabilecek iyi iletişim ve ikna edici dil ile sağlanabilir. Okul örgütünün en önemli parçası olan okul yöneticisi ile öğretmen arasında kurulan iyi iletişim ve ikna edici dil sayesinde; Hedeflerine ulaşan bir okul, yüksek başarıya sahip öğrenciler ve kendini okula adanmış öğretmenlerle dolu bir program bulmak mümkündür. Başaran'a (2004) göre yöneticinin özelliklerinden biri de motive olmadıkça çalışmaması ve bu işi yapmak zorunda kalırsa yeterince başarı elde edememesidir. Bu nedenle, çalışanı örgütsel bağlamda örgütsel amaçlar doğrultusunda motive edebilmek önemli bir yönetim işlevidir. Motivasyon, çalışanların örgüte bağlılık duyarak örgütte kalmalarını sağlayan en önemli mekanizmadır. Çünkü insanlar kendilerini örgütün ayrılmaz bir parçası olarak hissetmek, örgütün değerini görmek ve emeklerinin karşılığı olarak takdir edilmek isterler. Motive olmuş bir kişi, örgütsel hedeflere ulaşmaya kararlı olacaktır.

Güçlü liderlik stiline sahip okul yöneticileri, öğretmenlerinin motive edilmesini sağlamada otoriterlik yerine etkili iletişimi kullandıklarında, yönetici ve öğretmen arasındaki iş birliği güçlenecek ve örgüte bağlılık artacaktır. Gereken düzeyde motive olmuş ve örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin okul ortamından keyif alması, yüksek performans göstermesi ve öğrenci başarısını en üst düzeyde etkilemesi kaçınılmazdır. İletişim, çalışanlara neyi daha iyi yapabileceklerini ve nasıl daha iyi yapabileceklerini gösteren ve performanslarını daha üst düzeyde uygulamalarını sağlayan bir motivasyon aracıdır. İletişim, motivasyonun çok önemli bir parçasıdır. Çalışmalarda iletişim ve motivasyonun önemi vurgulanırken, dilin bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisini inceleyen çok az araştırma vardır. Okulun başarılı olabilmesi için okul yöneticilerinin etkileşimde bulundukları kişilere etkili liderlik davranışları sergilemeleri gerekmektedir. Okul yöneticisinin lider olabilmesi için çevresi ile etkili bir şekilde etkileşim içinde olması önemlidir. Okul yöneticisinin düzensiz raporlama ve iletişimsizlik nedeniyle öğretmenlerle yaşadığı çatışmalar sınıf ortamına yansımakta ve akademik etkileşimi olumsuz etkilemektedir.

1.1. Eğitim Kurumlarında Motivasyon

Öğretmenlerin işlerini yapmaya istekli olmaları yani motive olmaları öğrenci motivasyonu ve dolayısıyla öğrenme için önemli bir faktördür. Hal böyle olunca Viau (2015) öğretmenlerin kendi alanlarında uzman olmalarının ve öğretmeye motive olmalarının öğrencilerin öğrenmedeki başarıları ve motivasyonları açısından çok önemli olduğunu belirtmektedir. Ayrıca Viau (2015), öğretmenler işlerinde teşvik edilmedikçe öğrencilerin motive olmalarının beklenemeyeceğini belirtmektedir. Okul ortamında motivasyondan yöneticiler sorumlu olduğu gibi, okul görevlilerini motive etmekten de yardımcı profesyoneller, öğretmenler ve öğrenciler sorumludur (Güney, 2012)

Sadece okul yöneticilerinin amirlerini değil, amirlerinin de okul yöneticilerini teşvik etmesi gerektiğini kabul ederler. Dolayısıyla tarafların teşvik konusundaki yükümlülüklerini yerine getirmemeleri durumunda, optimal düzenlemeler yapılsa bile iki stratejik seçeneğin uygulanmasının olumsuz olacağı düşünülebilir. Profesyoneller, öğretmenlerin bağlılık ve güven algılarını geliştirmek için çalışmalarını organize etmeli ve motivasyonlarını oluşturmaya çalışmalıdır (Lunenburg ve Ornstein, 2013).

Okul yöneticilerinin kararlaştırılan durum için alabilecekleri etkinlikler şunlardır: Liderlik kararlarını etkilemek, arkadaşça ve destekleyici davranışlar sergilemek, iş beklentilerini, prosedürlerini ve performans standartlarını net bir şekilde belirlemek, tüm öğretmenlerin rolünün ihtiyaçlarını karşılamak (Hoy ve Miskel, 2010) mevcuttur. Okuldaki bireyleri motive eden önemli unsurlardan biri de bu ortamda oluşan iklimdir. Herkesin örgütsel hedefleri ileletmeye çalıştığı bir ortamda çalışmayan bazı insanlar kendilerine odaklanır (Güney, 2012).

1.2. Araştırmanın Önemi

Örgüt yapılarının yönetiminde çalışanların duygularını önemsemeyen ve onları üretim sağlayan makineler olarak gören yöntemler günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Toplumdaki kültürel yapıların temeli olan eğitim kurumları üretim merkezleri, eğitim ve öğretim faaliyetlerinde kültür ve bilginin gelecek nesillere aktarılmasını sağlayan öğretmenler ise makineler değildir. Öğretmenlerin mesleklerini sevmeleri ve başarılı olabilmeleri için motivasyon düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Motivasyon dışarıdan (para, ödüller, takdir vb.) ve içsel olarak (bireyin arzusuyla) verilebilir. Eğitim kurumlarının imkanlarının sınırlı olması nedeniyle maddi imkanlarla teşvik sağlanması imkânsız görünmektedir. Bu, motivasyonun hiçbir şekilde maddi yollarla sağlanamayacağı anlamına gelmez. Ancak finansal yöntemler her zaman kullanılamadığı için moral motivasyonu sağlamak kolay olmakla birlikte etkili, verimli ve ekonomik bir yöntemdir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dilin demografik özelliklerine göre tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda okul yöneticileriyle anket uygulaması yapılmıştır.

1.4. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi: okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterir mi? şeklindedir.

1.5. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil yaşa göre farklılık gösterir mi?

2. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil okuldaki görev süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Çalışma betimsel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle göre araştırılan bir olay, kişi veya nesnenin bağlamı ve doğası anlatılmaya çalışılır (Karasar, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 226 okul yöneticisi yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan okul yöneticisinin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	179	47	226	100

Tablo 1’e göre kadın katılımcı sayısı 179, erkek katılımcı sayısı 47 olmak üzere toplam katılımcı sayısının 226 olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Motivasyonel Dil Ölçeği: Mayfield, Mayfield ve Kopf (1995) tarafından geliştirilen “Motivasyonel Dil Ölçeği” nin orijinal formu 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, etkisöz edimi 10 madde, edimsöz edimi 6 madde ve düzsöz edimi 8 madde ile tanımlanmıştır. Mayfield, Mayfield ve Kopf (1995) ölçek geliştirme çalışması bulgularında hem eğik hem de dik eksen döndürme tekniği ile yaptıkları faktör analizi sonrası üç faktörün, toplam varyansın % 75’ini açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin Omega iç tutarlılığı .97 olarak bulunurken, faktör bazında güvenilir olduğu ifade edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde iyilik uyum indeksi kriterlerini (goodness of fit index) karşıladığı belirlenmiştir. Özen (2013), “Motivasyonel Dil Ölçeği” ni Türk kültürüne uyarladığı çalışmasını öğretmenler üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışmanın yapı geçerliği için “Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)” yapılmıştır. AFA sonucunda ölçeğin üç boyutta oluştuğu görülmüş ve yönlendirici dil, cesaret verici dil ve aitlik yaratıcı dil olarak adlandırılmıştır

2.4. Veri Toplama Süreci

Oluşturulan anketler Google form üzerinden katılımcılara uygulanmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.00 programıyla yapılan analizlerde değişken sayısına göre T-testi ve Anova testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

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

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dilin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dilin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Motivasyonel dil	25-35	82	4,4298	,34074	,907	,405
	36-45	86	4,3488	,47684		
	46-60	58	4,3938	,30211		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dilin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dilin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Motivasyonel dil	Kadın	179	4,4027	,37325	,974	,023
	Erkek	47	4,3404	,44883		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ortalama puanlara göre kadınların puanları daha yüksektir.

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dilin medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dilin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Motivasyonel dil	Evli	100	4,4524	,32554	2,170	,218
	Bekar	126	4,3400	,42908		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dilin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dilin Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Motivasyonel dil	Lisans	189	4,3943	,37297	,396	,111
	Yüksek Lisans	37	4,3665	,47239		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dilin okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dilin Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Motivasyonel dil	1-5 yıl	135	4,3742	,38024	2,882	,037
	6-10 yıl	65	4,4652	,34768		
	11-20 yıl	23	4,2278	,50761		
	21 yıl ve üzeri	3	4,6933	,27227		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzeri okulda görev yapanların puanları daha yüksektir.

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dilin meslekte görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dilin Meslekte Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Motivasyonel dil	1-5 yıl	61	4,4138	,19998	4,517	,004
	6-10 yıl	73	4,4882	,37238		
	11-20 yıl	74	4,2627	,49846		
	21 yıl ve üzeri	18	4,4311	,31810		

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların puanları daha yüksektir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğü okullarda akademik başarı, örgütsel uyum ve çalışan memnuniyeti için öğretmen ve yöneticilerin farklı şekillerde motive edilmesi gerekmektedir. Bu motivasyonun öğretmenlere ve oradan da öğrencilere aktarılmasının bir

yolu, yöneticiler tarafından teşvik ve motivasyon stratejilerinin kullanılmasıdır. Motivasyonsuz öğretmenler ve yöneticiler, okullarda öğrencilerin öğrenme çıktılarını etkilemede veya artırmada yeterince ilerleme kaydedemiyor. Ayrıca, yöneticiler öğretmenleri motive etmekte başarısız olursa, örgütsel işleyişte sorunlarla karşılaşılır. Örgütsel sorunlar da yöneticilerin motivasyonunu aşındırır ve yönetsel olarak görevlerini istedikleri gibi yerine getiremezler. Bu nedenle okul yöneticileri ve öğretmenlerin motivasyonu ve motivasyonu üzerine birçok bilimsel çalışma yapılmış ve birçok sonuç elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Yapılan anket araştırması sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışmayla benzer olarak Sivik (2018), Sönmez (2018) ve Yavuz (2018) motivasyonel dilin algılanmasında yaş değişkenine göre, motivasyonel dilin toplam ve alt boyutlarında anlamlı sonuçlara ulaşamamışlardır.

Analiz sonuçlarına göre okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre kadınların puanları daha yüksektir. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzeri okulda görev yapanların puanları daha yüksektir.

Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların puanları daha yüksektir. Özen (2015), motivasyonel dili kıdem değişkenine göre incelendiği araştırmasında, 1. tabaka okullarında, bu çalışmayla aynı olarak, motivasyonel dilin cesaret verici alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma bulurken, yönlendirici ve aitlik oluşturu alt boyutlarında bir farklılaşma tespit edememiştir.

4.1. Öneriler

Motivasyonel dil kullanımını, eğitim örgütleri başta olmak üzere farklı örgüt yapılarıyla inceleyen çalışmaların alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Motivasyonel dil ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin yanı sıra motivasyon, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, örgüt sinizmi vb. değişkenlerin de eklenerek yapılacak olan çalışmaların, literatür açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Güney, S. (2012). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel yayınları.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2010). *Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama*. (S. TURAN, Çev. ed., 7. Baskıdan çeviri), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (2013). *Eğitim yönetimi kavramlar ve uygulamaları*. (G. ARASTAMAN, Çev. ed.). Ankara: Nobel akademik yayıncılık.
- Mayfield, J., Mayfield, M. and Kopf, J. (1995). Motivating language: Exploring theory with scale development. *The Journal of Business Communication* , 32(4), 329-344.
- Özen, H. (2013). Okul müdürlerine yönelik motivasyonel dil ölçeği: Türk kültürüne uyarlama, dil geçerliği ve faktör yapısının incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi (Journal of Educational Sciences Research)*, 3 (1), 87- 103.
- Özen, H. (2015). *Okul müdürlerinin kullandığı motivasyonel dilin intibak ettirici liderlik üzerine etkisi*. (doktora tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 197, Eskişehir.
- Sivik, S. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile lider-üye etkileşimi ve motivasyonel dil kullanımı arasındaki ilişki*. (yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Sönmez, H. (2018). *Okul müdürlerinin motivasyonel dil kullanımı ile öğretmenlerin okul iklimi algısı arasındaki ilişki*. (yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Viau, R. (2015). *Okulda motivasyon, okulda güdüleme ve güdülenmeyi öğrenme*. (Y. BUDAK, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Yavuz, Ş. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmenlerin rol fazlası davranışları arasındaki ilişki*. (yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.