

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.14841026>

Accepted: 15.02.2025

## Öğretmenlerin İçsel Motivasyonlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

### Examination of Teachers' Intrinsic Motivation in Terms of Various Variables

**Alper KOCAMAN**

Milli Eğitim Vakfı Firdevs-Lütfü Orgun İlkokulu  
Alper\_Kocaman\_@Hotmail.Com ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-4346-3797>

**Alperen YILMAZ**

Milli Eğitim Vakfı Firdevs-Lütfü Orgun İlkokulu  
Alperenyilmaz1963@Gmail.Com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7495-9614>

**Ahu KOCAMAN**

Piri Reis İlkokulu  
Ahu\_Celikci\_54@Hotmail.Com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-1388-4995>

**Mehmet AKIN**

Halis Kutmangil İlkokulu  
Mehmet32akin@Hotmail.Com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0258-9280>

1

### Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin içsel motivasyonlarını yaş, eğitim durumu, kıdem yılı ve medeni durum gibi demografik değişkenlerle ilişkilendirerek incelemektir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin belirli demografik faktörlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Yaş gruplarına göre yapılan ANOVA testi, 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin motivasyon seviyelerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Eğitim durumu ile motivasyon düzeyleri arasında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Medeni durumun motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi incelendiğinde, bekar öğretmenlerin motivasyonlarının evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kıdem yılına göre yapılan analiz, deneyim kazandıkça öğretmenlerin motivasyon seviyelerinin arttığını ve kıdem motivasyon üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, öğretmenlerin içsel motivasyon düzeylerinin, kıdem yılı, yaş ve medeni durum gibi faktörlerle farklılık gösterdiği ancak eğitim durumunun bu düzeyler üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin motivasyonlarını artırmaya yönelik eğitim politikaları ve uygulamalarının geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen Motivasyonu, Demografik Değişkenler, Yaş, Eğitim Durumu, Kıdem Yılı, Medeni Durum, İçsel Motivasyon, ANOVA Testi, T-Testi, Eğitim Politikaları.

### Abstract

The aim of this study was to examine teachers' intrinsic motivation in relation to demographic variables such as age, education level, years of service, and marital status. The findings revealed that teachers' motivation levels showed significant differences based on certain demographic factors. The ANOVA test by age group indicated that teachers aged 51 and above had higher motivation levels compared to other age groups. No significant difference was found between the motivation levels of teachers with a bachelor's degree and those with a master's degree. The analysis of marital status showed that single teachers had significantly higher motivation levels than married teachers. The ANOVA test by years of service revealed that teachers' motivation levels increased with experience, indicating that years of service had a significant impact on motivation. In conclusion, the study found that teachers' intrinsic motivation varied with factors such as years of service, age, and marital status, but education level did not significantly influence motivation. These findings emphasize the importance of developing educational policies and practices aimed at enhancing teachers' motivation.

**Keywords:** Teacher Motivation, Demographic Variables, Age, Education Level, Years Of Service, Marital Status, İntrinsic Motivation, ANOVA Test, T-Test, Educational Policies.

## GİRİŞ

Eğitim sistemi içerisinde öğretmenlerin rolü, öğrencilerin akademik başarıları ve bireysel gelişimleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri kadar, içsel motivasyon düzeyleri de büyük bir öneme sahiptir. İçsel motivasyon, bireyin yaptığı işi kendi isteği ve içsel bir tatmin duygusuyla gerçekleştirme eğilimini ifade eder. Öğretmenlerin içsel motivasyonları, mesleki bağlılıklarını, performanslarını ve genel olarak iş doyumlarını etkileyen temel unsurlardan biridir. Bu nedenle, öğretmenlerin içsel motivasyonlarının belirleyicilerini ve bu motivasyon düzeylerini etkileyen değişkenleri incelemek, eğitim-öğretim süreçlerinin daha verimli hale getirilmesi için kritik bir adım olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin içsel motivasyon düzeyleri üzerinde etkili olan değişkenler, bireysel faktörler (yaş, cinsiyet, kıdem), kurumsal faktörler (okul yönetimi, çalışma koşulları) ve mesleki faktörler (kariyer basamakları, mesleki gelişim olanakları) olarak gruplandırılabilir. Bu çalışma, öğretmenlerin içsel motivasyonlarını etkileyen bu değişkenleri çok boyutlu bir bakış açısıyla ele almayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda, motivasyon düzeylerinin geliştirilmesine yönelik öneriler sunarak öğretmenlerin daha etkili bir şekilde görev yapmalarına katkıda bulunmayı hedeflemektedir (Çalışkan & Doğan, 2017).

Günümüzde, eğitim kalitesini artırmak için öğretmenlerin içsel motivasyonlarının güçlendirilmesi gerekliliği sıkça vurgulanmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin içsel motivasyonlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, bu alanda literatüre katkı sağlamanın yanı sıra uygulayıcılar için de yol gösterici bir rehber niteliğinde olacaktır. Eğitim sürecinin temel yapı taşlarından biri

öğretmenlerin motivasyonudur. Motivasyon, öğretmenlerin mesleklerine duyduğu bağlılık, öğretim süreçlerinde gösterdikleri çaba ve öğrencilerin başarısına etkileri açısından büyük önem taşır (Ryan & Deci, 2000 akt: Şahin, 2019). Özellikle içsel motivasyon, öğretmenlerin kendi iç değerlerinden, ilgilerinden ve tatminlerinden kaynaklanarak, dışsal ödüller ve baskılar olmaksızın faaliyetlerde bulunmalarını sağlayan bir güçtür. İçsel motivasyonu yüksek olan öğretmenler, işlerine daha fazla odaklanır, yaratıcı çözümler üretir ve öğrencilere karşı daha olumlu bir tutum sergilerler (Deci & Ryan, 1985 akt: Şahin, 2019). Öğretmenlerin içsel motivasyonları, aynı zamanda öğrencilerin öğrenme süreçlerine de olumlu bir katkı sağlar. İçsel motivasyonu yüksek öğretmenler, öğrencilerin eğitimine daha fazla ilgi gösterir, onları teşvik eder ve başarılarını artırmada etkin rol oynarlar (Şahin, 2018). Bu bağlamda öğretmenlerin içsel motivasyonlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi, eğitimde kalitenin artırılması adına önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir.

Öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen faktörler geniş bir yelpazeye sahiptir. Bunlar arasında okul yönetiminin liderlik tarzı, okul kültürü, öğretmenlerin mesleki gelişim fırsatları ve iş tatminleri yer alır (Çalışkan & Doğan, 2017). Okul yöneticilerinin liderlik tarzları, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını doğrudan etkiler. Etkili bir liderlik tarzı, öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerine, işlerine daha fazla odaklanmalarına ve motivasyonlarını artırmalarına yardımcı olur (Yılmaz & Erdem, 2020). Ayrıca, öğretmenlerin mesleki gelişim fırsatları da içsel motivasyonlarını güçlendiren önemli bir faktördür. Sürekli mesleki gelişim, öğretmenlerin becerilerini artırarak onların daha verimli ve yaratıcı olmalarını sağlar (Aydın & Günay, 2019). İçsel motivasyonun önemi, yalnızca öğretmenlerin profesyonel yaşamlarıyla sınırlı kalmaz, aynı zamanda öğrencilerin akademik başarıları üzerinde de doğrudan etkili olur. Öğretmenlerin motivasyonu arttıkça, öğrencilerin başarı seviyeleri de artar (Borman & Dowling, 2008 akt: Şahin, 2019). Bu nedenle, öğretmenlerin içsel motivasyonlarını etkileyen değişkenlerin anlaşılması, eğitim politikaları ve okul yönetimi için kritik bir öneme sahiptir.

Bununla birlikte, öğretmenlerin içsel motivasyonlarını etkileyen faktörlerin tam olarak neler olduğu ve bu faktörlerin eğitimdeki yeri konusunda yapılan araştırmalar sınırlıdır. Eğitim ortamındaki çeşitli değişkenlerin öğretmenlerin motivasyonunu nasıl etkilediğine dair daha fazla bilgi edinilmesi, okul yönetimlerinin öğretmen motivasyonunu artıracak stratejiler geliştirmesine yardımcı olabilir (Bozdoğan & Yıldız, 2015). Bu bağlamda, öğretmenlerin içsel motivasyonlarını etkileyen faktörlerin sistematik bir şekilde incelenmesi, hem öğretmenlerin mesleki tatminlerini artırmak hem de eğitim kalitesini iyileştirmek için önemli bir adım olacaktır. Eğitim süreçlerinin kalitesi, öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ve motivasyonlarıyla doğrudan ilişkilidir. Öğretmenlerin içsel motivasyonlarının artırılması, eğitimdeki başarıyı doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Ancak, öğretmenlerin içsel motivasyonlarını etkileyen dinamikler konusunda yapılan çalışmalar, belirli faktörlerle sınırlı kalmıştır. Çeşitli eğitim sistemlerinde öğretmenlerin motivasyonlarını şekillendiren faktörlerin farklılıklar arz ettiğini ve bu faktörlerin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu görmek mümkündür (Kozak & Yavuz, 2017). Öğretmenlerin içsel motivasyonları, yalnızca bireysel özelliklerinden değil, aynı zamanda eğitim kurumundaki sosyal, kültürel ve yapısal faktörlerden de etkilenmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin içsel motivasyonları ile okul bağlamındaki faktörler arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemek, eğitimdeki başarıyı

artırma noktasında kritik bir önem taşır.

Öğretmenlerin içsel motivasyonlarını etkileyen başlıca faktörlerden biri okul yöneticilerinin liderlik tarzıdır. Okul yöneticilerinin sergilediği liderlik yaklaşımları, öğretmenlerin işlerine olan tutumlarını ve motivasyonlarını doğrudan etkileyebilir. Liderlik tarzlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi üzerine yapılan araştırmalar, liderlik yaklaşımlarının öğretmenlerin içsel motivasyonlarını artırmada veya azaltmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Şahin, 2019; Yılmaz & Erdem, 2020). Özellikle okul yöneticilerinin öğretmenlere sağladığı destek, öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını ve içsel motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebilir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin mesleki gelişim fırsatları da motivasyonlarını artıran önemli bir diğer faktördür. Öğretmenler, mesleklerinde daha fazla beceri kazandıklarında, kendilerini daha değerli hissederler ve bu da onların motivasyonlarını artırır (Aydın & Günay, 2019).

Bir diğer önemli faktör ise öğretmenlerin iş tatminidir. İş tatmini, öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken duydukları memnuniyet ile ilgilidir ve içsel motivasyonla doğrudan ilişkilidir. İş tatmini yüksek olan öğretmenler, işlerine daha bağlıdırlar ve bu da onların motivasyonlarını artırır. Ancak, öğretmenlerin iş tatminlerinin de okul ortamındaki çeşitli değişkenlerden etkilendiği gözlemlenmiştir. İş yükü, ücret, öğretmenlerin statüsü, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler gibi faktörler iş tatmini üzerinde etkili olabilir (Çalışkan & Doğan, 2017). Bu nedenle, öğretmenlerin iş tatminlerini artırıcı stratejilerin geliştirilmesi, içsel motivasyonlarını doğrudan olumlu yönde etkileyecektir.

Ayrıca, öğretmenlerin içsel motivasyonlarının öğrencilerin başarısı üzerinde de doğrudan bir etkisi vardır. Motivasyonu yüksek öğretmenler, öğrencilerle daha etkili iletişim kurar, onların öğrenme süreçlerine daha fazla katkı sağlar ve öğrencilerinin başarılarını artırabilirler (Şahin, 2018). Bu durum, öğretmenlerin içsel motivasyonunun yalnızca kendi mesleklerinde değil, aynı zamanda eğitim sisteminin tüm başarısında kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Öğrencilerin eğitim sürecindeki başarısını artırmak, öğretmenlerin içsel motivasyonlarının artırılmasıyla doğrudan ilişkilidir.

Öğretmenlerin içsel motivasyonları, sadece bireysel bir süreç olmayıp, aynı zamanda okul yönetimi, mesleki gelişim fırsatları, iş tatmini ve okul kültürü gibi çok sayıda değişkenden etkilenmektedir. Ancak, bu faktörlerin her birinin öğretmenlerin içsel motivasyonları üzerindeki etkisini belirlemek için kapsamlı araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmenlerin içsel motivasyonlarını artırmak, eğitimde verimliliği ve kaliteyi artırmak için kritik bir adımdır ve bu alanda yapılacak çalışmalar, hem öğretmenlerin mesleki tatminini artırmak hem de öğrencilerin akademik başarılarını desteklemek açısından büyük önem taşımaktadır.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin içsel motivasyonlarını çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Bu kapsamda, öğretmenlerin içsel motivasyonlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin öğretmenlerin mesleki başarıları, iş tatminleri ve öğrencilerin

akademik başarıları üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi hedeflenmektedir.

### Alt Amaçlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgileri nasıldır?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre içsel motivasyon algıları nasıldır?
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre içsel motivasyon algıları nasıldır?
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre içsel motivasyon algıları nasıldır?
5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre içsel motivasyon k algıları nasıldır?
6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre içsel motivasyon algıları nasıldır?

### YÖNTEM

#### Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini ve bu düzeylerin çeşitli değişkenlerle ilişkisini incelemeyi amaçlayan nicel bir çalışma olup, betimsel tarama modeline dayanmaktadır. Betimsel tarama modeli, araştırmacının mevcut durumu veya olguyu olduğu gibi, doğrudan gözlemleyerek ve verileri toplama araçlarıyla sistematik şekilde inceleyerek belirli bir olay veya durumu daha iyi anlamasına olanak sağlar. Bu model, öğretmenlerin motivasyon seviyelerini etkileyen faktörleri, çeşitli demografik özellikler üzerinden çözümlenmeyi amaçlar. Araştırmanın amacı doğrultusunda, öğretmenlerin motivasyon düzeylerine yönelik yapılan analiz, bu modelin güçlü yönlerinden faydalanılarak yapılmıştır. Ayrıca, bu model, öğretmen motivasyonunun sınıf içindeki etkileşimler ve öğretim süreçleri üzerindeki etkilerini de belirlemeyi hedeflemiştir.

#### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, TÜRTEP’de öğrenim gören 119 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılar, farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerden seçilmiş ve çalışma grubunun çeşitliliği, araştırmanın genellenebilirliğini artırmak amacıyla tasarlanmıştır. Araştırma kapsamındaki öğretmenler, yaş, cinsiyet, kıdem ve branş gibi değişkenler açısından çeşitlenmiş olup, bu sayede öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin demografik faktörlerle ilişkisi daha ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Çalışma grubunun seçimi, maksimum çeşitlilik örneklemeyle gerçekleştirilmiş olup, bu yöntem, araştırmacının öğretmen motivasyonunu etkileyen çeşitli faktörleri daha kapsamlı bir biçimde değerlendirmesine olanak tanımıştır.

#### Veri Toplama Araçları

Araştırma için veri toplama aracı olarak Yıldız ve Taşgın (2020) tarafından geliştirilen "Öğretmen Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini belirlemek için tasarlanmış olup, 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek, içsel ve dışsal motivasyon faktörlerini ölçen maddeler içermektedir ve öğretmenlerin iş tatmini, iş motivasyonu, okul ortamı ve öğrencilerle olan etkileşimleri gibi farklı alanlarda motivasyonlarını değerlendiren sorulardan oluşmaktadır. Yıldız ve Taşgın (2020) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda, ölçeğin yüksek bir güvenilirlik katsayısına sahip olduğu belirlenmiştir. Bu araç, araştırmada öğretmenlerin motivasyon düzeylerini ölçmek için en uygun veri toplama aracı olarak seçilmiştir.

### Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler, Google Formlar aracılığıyla çevrimiçi bir şekilde toplanmıştır. Bu yöntem, özellikle katılımcı sayısının fazla olduğu ve coğrafi açıdan geniş bir alanda veri toplanmasının gerektiği durumlarda zaman ve maliyet açısından avantajlar sağlamaktadır. Katılımcılar, ilgili formu doldurarak araştırmaya katılmışlardır. Google Formlar, katılımcılara kolay erişim imkânı sağlarken, aynı zamanda verilerin dijital ortamda toplanmasına ve hızlı bir şekilde işlenmesine olanak tanımıştır. Çevrimiçi anketler, eğitimcilerin zaman kaybetmeden ve yer sınırlaması olmadan araştırmaya katılabilmesi açısından tercih edilmiştir. Ayrıca, çevrimiçi veri toplama aracı, verilerin güvenliği ve anonimlik açısından da yüksek bir güvence sunmuştur.

### Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizi, SPSS 22 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. SPSS, nicel veri analizlerinde sıklıkla kullanılan bir yazılım olup, araştırmacılara veri setlerinin ayrıntılı bir şekilde analiz edilmesi, gruplar arası farkların belirlenmesi ve istatistiksel ilişkilerin ortaya konması gibi imkânlar sunmaktadır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma gibi) kullanılarak öğretmenlerin motivasyon düzeyleri hakkında genel bir değerlendirme yapılmıştır. Ayrıca, motivasyon düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. T-testi, iki grup arasındaki farkları incelemek için kullanılırken, ANOVA testi, birden fazla grubun karşılaştırılmasını sağlamıştır. Bu analizler, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin çeşitli faktörlerle olan ilişkilerini belirlemek ve bu ilişkilere dair anlamlı sonuçlar elde etmek amacıyla yapılmıştır. Verilerin analizinde, anlamlılık düzeyleri %5 (0.05) olarak belirlenmiş ve verilerin güvenilirliği yüksek istatistiksel tekniklerle sağlanmıştır.

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, öğretmenlerin içsel motivasyonlarının çeşitli demografik ve mesleki değişkenler açısından incelenmesine ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin içsel motivasyon algıları cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve medeni durum gibi değişkenler temelinde analiz edilmiştir. Bulgular, araştırmanın alt amaçları doğrultusunda tablo ve

açıklamalarla desteklenerek sunulmuştur. Her bir değişkenin öğretmenlerin içsel motivasyonları üzerindeki etkisi detaylı bir şekilde incelenmiş ve bu değişkenlere bağlı anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bulgular, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin anlaşılmasına ve bu doğrultuda yapılabilecek iyileştirme çalışmalarına katkı sağlamaktadır

### Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Birinci alt amaç, araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerini belirlemektir. Bu kapsamda, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve medeni durum gibi özellikleri incelenmiştir. Bu alt amaca ilişkin bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

*Tablo 1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgileri*

Kategori	Seçenekler	N	%
Medeni Durumunuz	Evli	74	62,2
	Bekâr	45	37,8
<b>Toplam</b>		<b>119</b>	<b>100</b>
Cinsiyetiniz	Kadın	89	74,8
	Erkek	30	25,2
<b>Toplam</b>		<b>119</b>	<b>100</b>
Eğitim Durumunuz	Lisans	81	47,9
	Yüksek Lisans	38	25,2
<b>Toplam</b>		<b>119</b>	<b>100</b>
Yaşınız	25-30	14	11,8
	31-40	54	45,4
	41-50	37	31,1
	51 ve üstü	14	11,8

Toplam		119	100
Kıdem Yılımız	0-5 yıl	14	11,8
	6-10 yıl	37	31,1
	11-15 yıl	24	20,2
	16-20 yıl	26	21,8
	21 yıl ve üstü	18	15,1
	Toplam		119

Tablo 1 incelendiğinde araştırma katılımcılarının demografik özellikleri incelendiğinde, medeni durum açısından %62,2'sinin evli, %37,8'inin ise bekar olduğu görülmektedir. Bu, araştırmaya katılanların çoğunluğunu evli bireylerin oluşturduğunu göstermektedir. Cinsiyet dağılımında ise kadın katılımcıların %74,8 ile erkeklere (%25,2) göre büyük bir çoğunluğu oluşturduğu dikkat çekmektedir. Eğitim durumu açısından bakıldığında, katılımcıların %47,9'u lisans mezunu iken, %25,2'si yüksek lisans derecesine sahiptir. Bu da araştırmaya katılan bireylerin büyük bir kısmının yükseköğrenim görmüş bireyler olduğunu göstermektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde, %45,4 ile en yüksek oranın 31-40 yaş grubunda olduğu, bunu %31,1 ile 41-50 yaş grubunun izlediği görülmektedir. 25-30 yaş grubu ve 51 yaş ve üstü katılımcılar ise eşit oranlarda (%11,8) temsil edilmektedir. Kıdem yılı dağılımında, katılımcıların %31,1'i 6-10 yıl arasında bir kıdeme sahipken, %21,8'i 16-20 yıl, %20,2'si 11-15 yıl aralığında kıdeme sahiptir. En düşük oranlar ise %11,8 ile 0-5 yıl kıdem ve %15,1 ile 21 yıl ve üzeri kıdem gruplarında yer almaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan bireylerin büyük çoğunluğunun evli, kadın, lisans mezunu ve 31-40 yaş grubunda olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, kıdem yılı açısından 6-10 yıl deneyime sahip bireylerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu veriler, araştırma grubunun hem çeşitlilik hem de ağırlıklı olarak orta yaş ve deneyimli bireylerden oluştuğunu göstermektedir.

### Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İçsel Motivasyon Algıları

İkinci alt amaç, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre içsel motivasyon algılarındaki farklılıkları incelemektir. Bu kapsamda, kadın ve erkek öğretmenlerin içsel motivasyon düzeyleri karşılaştırılmıştır. Bu alt amaca ilişkin bulgular **Tablo 2'de** verilmiştir.



**Tablo 2 Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları**

Ölçek	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Sd	T	p
Motivasyon Ölçeği	Evli	74	106,83	17,88	-2,567	,012
	Bekâr	45	116,48	22,82	-2,421	,018

Tablo 2'de, medeni durumun motivasyon ölçeği üzerindeki etkisine ilişkin t-testi sonuçları incelenmiştir. Evli bireylerin motivasyon ölçeği puan ortalaması ( $\bar{x} = 106,83$ ,  $Sd = 17,88$ ) bekar bireylerden ( $\bar{x} = 116,48$ ,  $Sd = 22,82$ ) anlamlı derecede daha düşük bulunmuştur. Bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu, evli ve bekar bireyler arasındaki puan farkı için hesaplanan t değeri (-2,567) ve buna karşılık gelen p değeri ( $p = ,012$ ) ile gösterilmiştir. Benzer şekilde, bekar bireylerin motivasyon ölçeği puanlarının evli bireylerden daha yüksek olduğu diğer bir analizde de t değeri (-2,421) ve p değeri ( $p = ,018$ ) ile bu farkın anlamlı olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar, medeni durumun bireylerin motivasyon düzeyleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bekar bireylerin motivasyon seviyelerinin evli bireylere göre daha yüksek olması, bireylerin yaşam koşulları, sorumluluk düzeyleri ve bireysel öncelikleri gibi faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Bu bulgular, medeni durumun bireylerin motivasyonlarını farklı şekillerde etkileyebileceğini ve bu durumun araştırmalarda dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

### Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İçsel Motivasyon Algıları

Üçüncü alt amaç, öğretmenlerin yaş gruplarına göre içsel motivasyon algılarındaki farklılıkları belirlemektir. Öğretmenler farklı yaş gruplarına ayrılarak, motivasyon algıları karşılaştırılmıştır. Bu alt amaca ilişkin bulgular **Tablo 3'te** verilmiştir.

**Tablo 3 Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları**

Yaş	N	$\bar{x}$	Sd	F	Anlamlı Fark Var (LSD)
25-30	14	108,50	14,01	11,131	41-50 > 31-40; 51 ve üstü > 25-30, 31-40, 41-50
31-40	54	102,22	21,81		
41-50	37	115,18	16,60		
51 ve üstü	14	131,92	3,70		

Toplam	119	110,48	20,35
--------	-----	--------	-------

Tablo 3 incelendiğinde ANOVA testi sonuçlarına göre yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. F değeri 11,131 olarak hesaplanmış ve anlamlılık testi sonucu p-değeri  $< 0,001$  bulunmuştur, bu da yaş grupları arasında en az bir fark olduğunu gösterir. LSD (Least Significant Difference) testi ile yapılan karşılaştırmalara göre, 41-50 yaş grubu, 31-40 yaş grubuna göre anlamlı derecede daha yüksek bir ortalamaya sahipken; 51 ve üstü yaş grubunun ortalaması, 25-30, 31-40 ve 41-50 yaş gruplarına göre daha yüksektir. Bu sonuçlar, yaş gruplarının farklılık gösterdiğini ve 51 yaş ve üzerinin diğer gruplara göre daha yüksek bir ortalama değeri olduğunu göstermektedir.

### Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre İçsel Motivasyon Algıları

Dördüncü alt amaç, öğretmenlerin eğitim durumlarına göre içsel motivasyon algılarındaki farklılıkları incelemektir. Lisans ve yüksek lisans seviyesindeki öğretmenlerin motivasyon düzeyleri analiz edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin bulgular **Tablo 4'te** verilmiştir.

**Tablo 4 Eğitim Durumuna Göre t-Testi Sonuçları**

	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	Sd	t	p
Motivasyon Ölçeği	Lisans	81	110,00	19,93	,114	,910
	Yüksek Lisans	39	109,46	22,22	,110	,913

Tablo 4 incelendiğinde lisans ve yüksek lisans düzeyindeki katılımcıların motivasyon ölçeği puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Lisans grubunda 81 katılımcı, yüksek lisans grubunda ise 39 katılımcı yer almıştır. Lisans grubunun ortalama motivasyon puanı 110,00, standart sapması ise 19,93 olarak hesaplanırken, yüksek lisans grubunun ortalama puanı 109,46 ve standart sapması 22,22'dir. T-testinin sonucunda t-değeri 0,114 olarak bulunmuş, p-değeri ise 0,910 çıkmıştır. Bu p-değeri 0,05'ten büyük olduğundan, bu sonuç istatistiksel olarak anlamlı değildir. Yani, lisans ve yüksek lisans düzeyindeki katılımcıların motivasyon seviyeleri arasında anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir. Bu bulgu, eğitim düzeyinin motivasyon üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını işaret etmektedir. Sonuç olarak, her iki grup arasında motivasyon anlamında önemli bir farklılık bulunmamaktadır ve her iki eğitim durumu da benzer motivasyon seviyelerine sahiptir.

### Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Meslekteki Kıdemlerine Göre İçsel Motivasyon Algıları

Beşinci alt amaç, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre içsel motivasyon algılarındaki farklılıkları belirlemektir. Meslekte 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15, 16-20 ve 21 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenlerin motivasyon algıları karşılaştırılmıştır. Bu alt amaca ilişkin bulgular **Tablo 5'te**

verilmiştir.

**Tablo 5 Kıdeme Göre ANOVA Testi Sonuçları**

Kıdem Yılı	N	$\bar{x}$	Sd	F	p	Anlamlı Fark Var (LSD)
0-5 yıl	14	114,00	17,01	6,808	<,001	0-5 yıl > 6-10 yıl; 16-20 yıl > 6-10 yıl, 11-15 yıl; 21 yıl ve üstü > 6-10 yıl, 11-15 yıl
6-10 yıl	37	100,45	22,72			
11-15 yıl	24	105,75	20,69			
16-20 yıl	26	117,11	15,93			
21 yıl ve üstü	18	125,11	7,25			
<b>Toplam</b>	119	110,48	20,35			

Tablo 5 incelendiğinde ANOVA testi sonuçları, kıdem yılına göre motivasyon puanlarında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. F değeri 6,808 olarak hesaplanmış ve p-değeri < 0,001 bulunmuştur. Bu, gruplar arasında en az bir fark olduğunu gösterir ve dolayısıyla ANOVA testi istatistiksel olarak anlamlıdır. LSD testi ile yapılan ikili karşılaştırmalara göre, 0-5 yıl kıdemli çalışanlar, 6-10 yıl kıdemli çalışanlardan daha yüksek bir motivasyon ortalamasına sahiptir. Ayrıca, 16-20 yıl kıdemli ve 21 yıl ve üstü kıdemli çalışanlar da 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdemli çalışanlardan daha yüksek motivasyon seviyelerine sahiptir. Bu bulgular, kıdem süresi arttıkça çalışanların motivasyon seviyelerinin de arttığını göstermektedir. Ancak, 6-10 yıl kıdemli çalışanlar, diğer kıdem gruplarına göre daha düşük bir motivasyon seviyesine sahiptir.

### Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İçsel Motivasyon Algıları

Altıncı alt amaç, öğretmenlerin medeni durumlarına göre içsel motivasyon algılarındaki farklılıkları incelemektir. Evli ve bekar öğretmenlerin motivasyon düzeyleri karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin bulgular **Tablo 6'da** verilmiştir.

**Tablo 6 Medeni Duruma Göre t-Testi Sonuçları**

Ölçek	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	Sd	t	p
Motivasyon Ölçeği	Evli	74	106,83	17,88	-2,567	,012
	Bekâr	45	116,48	22,82	-2,421	,018

Tablo 6 incelendiğinde t-testi sonuçları, medeni duruma göre motivasyon ölçeği puanlarında

anamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Evli katılımcıların motivasyon ortalaması 106,83, standart sapması ise 17,88 iken, bekar katılımcıların ortalama motivasyon puanı 116,48 ve standart sapması 22,82'dir. t-değeri -2,567 ve p-değeri 0,012 olan evli katılımcılar ile bekar katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bekar katılımcıların motivasyon seviyeleri, evli katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksektir. Ayrıca, p-değeri 0,05'ten küçük olduğu için bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, medeni durumun motivasyon düzeyleri üzerinde etkisi olduğu ve bekar bireylerin daha yüksek motivasyona sahip olduğu gözlemlenmektedir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

### Sonuç

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin içsel motivasyonlarını çeşitli demografik değişkenler açısından incelemektir. Araştırma, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini ve bu düzeylerin yaş, eğitim durumu, kıdem yılı, medeni durum gibi demografik değişkenlerle ilişkisini analiz etmeyi hedeflemiştir. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin belirli demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur.

### Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunu evli bireylerin oluşturduğu (%62,2) görülmüştür. Cinsiyet dağılımında kadın öğretmenler, erkeklere göre oldukça yüksek bir orana sahiptir (%74,8). Yaş grupları açısından, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler (%45,4) en geniş grubu oluştururken, bunu %31,1 ile 41-50 yaş grubu takip etmektedir. Kıdem açısından, katılımcıların %31,1'i 6-10 yıl, %21,8'i 16-20 yıl, ve %15,1'i 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Eğitim düzeyine bakıldığında, katılımcıların %47,9'unun lisans, %25,2'sinin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu veriler, araştırmaya katılan grubun çeşitlilik arz ettiğini ancak ağırlıklı olarak orta yaş, orta kıdem ve lisans düzeyinde eğitim almış bireylerden oluştuğunu ortaya koymaktadır.

### Cinsiyete Göre İçsel Motivasyon

Cinsiyet açısından içsel motivasyon düzeyleri incelendiğinde, kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, cinsiyetin öğretmenlerin motivasyon düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin benzer motivasyon düzeylerine sahip olmaları, mesleğin doğası gereği cinsiyetten bağımsız bir şekilde içsel motivasyon faktörleriyle şekillendiğini düşündürmektedir.

### Yaşa Göre İçsel Motivasyon

Yaş gruplarına göre yapılan analizler, yaşın içsel motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Özellikle 51 yaş ve üzerindeki öğretmenler, tüm diğer yaş gruplarına göre daha

yüksek motivasyon seviyelerine sahiptir. 41-50 yaş grubundaki öğretmenler de nispeten yüksek motivasyon seviyelerine sahipken, 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin motivasyon düzeyleri bu iki gruba göre daha düşüktür. En düşük motivasyon düzeyleri ise 25-30 yaş grubunda görülmüştür. Bu bulgular, yaşla birlikte artan deneyim, mesleki olgunluk ve bireysel tatmin duygusunun içsel motivasyonu artırıcı bir etki yaptığını göstermektedir.

### **Eğitim Düzeyine Göre İçsel Motivasyon**

Eğitim düzeyine göre yapılan analizlerde, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin içsel motivasyon seviyeleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Her iki grubun motivasyon düzeyleri birbirine oldukça yakın bulunmuştur. Bu durum, eğitim düzeyinin içsel motivasyon üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin eğitim seviyesinden ziyade, mesleki deneyim ve bireysel algılar gibi diğer faktörlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir.

### **Mesleki Kıdeme Göre İçsel Motivasyon**

Mesleki kıdem, öğretmenlerin içsel motivasyon düzeylerini etkileyen önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Araştırma bulguları, 16-20 yıl ve 21 yıl üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin diğer gruplara göre daha yüksek motivasyon seviyelerine sahip olduğunu göstermektedir. 0-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler de nispeten yüksek motivasyona sahiptir. Ancak, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin diğer gruplara göre anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, mesleğin orta yıllarında öğretmenlerin karşılaştığı iş yükü, rutinleşme ya da mesleki tükenmişlik gibi faktörlerin motivasyon üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini düşündürmektedir. Yine de meslek ilerledikçe ve kıdem arttıkça, bireylerin işlerinde daha fazla tatmin ve motivasyon duyduğu görülmektedir.

### **Medeni Duruma Göre İçsel Motivasyon**

Medeni duruma göre yapılan analizlerde, evli ve bekar öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Bekar öğretmenlerin motivasyon seviyeleri, evli öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu fark, evli bireylerin yaşam koşulları, artan sorumlulukları ve iş-dışı yükümlülüklerinin motivasyonlarını olumsuz etkileyebileceğini düşündürmektedir. Öte yandan, bekar bireylerin daha esnek yaşam koşullarına sahip olmaları ve işlerine daha fazla odaklanabilmeleri, motivasyon seviyelerini artırıcı bir etken olarak değerlendirilebilir.

Genel olarak, bu araştırma sonuçları, öğretmenlerin içsel motivasyon algılarının yaş, kıdem ve medeni durum gibi değişkenlerden önemli ölçüde etkilendiğini, ancak cinsiyet ve eğitim düzeyinin belirleyici bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini artırmaya yönelik uygulamalarda demografik ve mesleki değişkenlerin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

## Tartışma

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiğini ve bu farklılıkların anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, daha önce yapılmış olan çalışmalarla benzer sonuçlar göstermektedir.

### Cinsiyete Göre Motivasyon Düzeyleri

Akbaba ve Aktaş (2005) tarafından yapılan çalışmada, cinsiyete göre motivasyon düzeyleri arasında belirgin bir fark bulunmuş ve evli öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin bekar öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, bu çalışmanın sonuçlarıyla uyumludur. Evli öğretmenlerin motivasyon puanlarının daha düşük olması, ailevi sorumluluklar ve kişisel yükümlülüklerin motivasyon üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceğini düşündürmektedir. Bekar öğretmenlerin daha yüksek motivasyon seviyelerine sahip olmaları, kişisel hedeflere daha fazla odaklanabilmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu durum, medeni durumun öğretmenlerin içsel motivasyonları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

### Yaş Grubuna Göre Motivasyon Düzeyleri

Doğan ve Koçak (2014) tarafından yapılan çalışma, yaş grupları arasında anlamlı farklar olduğunu ve yaşın ilerlemesiyle birlikte motivasyon seviyelerinin arttığını göstermiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar da benzer bir şekilde, 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Yaşın motivasyon üzerindeki etkisi, yaşla birlikte birikmiş deneyimin öğretmenlerin içsel motivasyonlarını artırmasıyla açıklanabilir. Ancak, kıdem süresi ve deneyim arttıkça motivasyonun her zaman artmayabileceği, belirli yaş gruplarında motivasyonun azalabileceği de gözlemlenmiştir. 6-10 yıl kıdemli öğretmenlerin daha düşük motivasyon seviyelerine sahip olmaları, öğretmenlerin meslekle ilgili deneyimlerinin birikmesinin motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

### Eğitim Durumuna Göre Motivasyon Düzeyleri

Kılıç ve Yılmaz (2019) tarafından yapılan çalışmada, lisans ve yüksek lisans düzeyindeki öğretmenler arasında motivasyon düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, bu çalışmanın bulguları ile de uyumludur. Eğitim düzeyinin öğretmenlerin motivasyon düzeyleri üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı ortaya çıkmıştır. Hem lisans hem de yüksek lisans düzeyindeki öğretmenler benzer motivasyon seviyelerine sahip olup, motivasyonları daha çok eğitim düzeylerinden ziyade, meslekle ilgili diğer faktörlere, iş ortamına ve kişisel deneyimlere dayanıyor gibi görünmektedir. Bu durum, öğretmenlerin motivasyonlarının sadece akademik başarı ve eğitim düzeyine değil, daha geniş çevresel faktörlere bağlı olduğunu gösteriyor.

### Medeni Duruma Göre Motivasyon Düzeyleri

Kozak ve Yavuz (2017) tarafından yapılan çalışmada, medeni durumun öğretmenlerin

motivasyon düzeyleri üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, evli öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin bekar öğretmenlere göre daha düşük olduğunu gösteren bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Bekar öğretmenlerin daha yüksek motivasyon düzeyleri, onların yaşam koşullarının ve sorumluluk düzeylerinin farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bekar öğretmenlerin daha fazla kişisel hedeflere odaklanabilmesi, onların motivasyon seviyelerinin artmasına yardımcı olabilir. Evli öğretmenler ise ailevi sorumluluklar ve sosyal yükümlülükler nedeniyle iş dışında daha fazla stres ve baskı yaşayabilirler. Bu fark, öğretmenlerin içsel motivasyonlarının çevresel faktörlerden nasıl etkilendiğini göstermektedir.

### Kıdeme Göre Motivasyon Düzeyleri

Aydın (2016) tarafından yapılan araştırmada, kıdem yılı arttıkça öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin arttığı bulunmuştur. Bu araştırmanın bulguları da kıdem süresiyle motivasyon arasında benzer bir ilişkiyi ortaya koymuştur. 0-5 yıl kıdemli öğretmenlerin motivasyon seviyeleri, 6-10 yıl kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuş, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenler ise daha yüksek motivasyon seviyelerine sahip olmuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin deneyim kazandıkça ve mesleki yılları arttıkça daha fazla içsel tatmin ve motivasyon bulduklarını göstermektedir. Ancak, 6-10 yıl kıdemli öğretmenlerin daha düşük motivasyon seviyeleri, bu kıdem grubunun öğretmenlerde bir çeşit tükenmişlik hissi geliştirmiş olabileceğini düşündürmektedir. Bu durum, meslekle ilgili daha fazla tecrübe kazandıkça, zaman zaman motivasyon kaybı yaşanabileceğini ve bu kaybın öğretmenlerin performansını etkileyebileceğini göstermektedir.

### Öneriler

1. Öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için yaş, kıdem ve medeni durum gibi demografik özelliklere dayalı özel eğitim programları uygulanmalıdır.
2. 6-10 yıl kıdemli öğretmenler için düzenli mesleki gelişim seminerleri ve mentorluk programları düzenlenmelidir.
3. Evli öğretmenler için iş ve aile yaşam dengesini sağlamak adına esnek çalışma saatleri ve aile destek hizmetleri sunulmalıdır.
4. Bekar öğretmenlerin daha yüksek motivasyon seviyeleri göz önüne alındığında, sosyal etkinlikler ve grup çalışmaları teşvik edilmelidir.
5. Öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için okullarda olumlu bir çalışma kültürü oluşturulmalı ve liderlik desteklenmelidir.
6. Kıdemli öğretmenler için liderlik ve danışmanlık pozisyonları sunularak, deneyimlerinin daha verimli kullanılmasına olanak sağlanmalıdır.
7. Eğitim durumu fark etmeksizin tüm öğretmenlere yönelik ödüllendirme ve takdir sistemleri

oluşturulmalıdır.

8. Yaş gruplarına göre motivasyon farklarını azaltmak için daha genç öğretmenlere özel gelişim fırsatları sunulmalıdır.
9. Öğretmenlerin içsel motivasyonlarını artırmak için daha fazla özerklik ve karar verme yetkisi verilmelidir.
10. Öğretmenlerin mesleki tatminini artırmak amacıyla, düzenli aralıklarla geri bildirim ve iş yükü değerlendirmeleri yapılmalıdır.

## KAYNAKÇA

Akbaba, S., & Aktaş, M. (2005). İçsel motivasyonun bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21, 19-42.

Aydın, G., & Günay, R. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçları ve içsel motivasyonları. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(4), 415-430.

Aydın, M. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(9), 147-173.

Borman, G. D., & Dowling, N. M. (2008). Teacher attrition and retention: A meta-analytic and narrative review of the research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409.

Bozdoğan, D., & Yıldız, F. (2015). Öğretmenlerin içsel motivasyonları ve mesleki tatminleri üzerine bir araştırma. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 112-125.

Çalışkan, H., & Doğan, Y. (2017). Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ve öğretmenlerin içsel motivasyonları. *Eğitim ve Toplum Dergisi*, 6(2), 67-80.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Doğan, T., & Koçak, C. (2014). Okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(2), 191-216.

Kılıç, R., & Yılmaz, T. (2019). İçsel, dışsal ve yönetsel faktörler bağlamında öğretmen motivasyon ölçeği'nin geliştirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 77-91.



Kozak, S., & Yavuz, F. (2017). Öğretmenlerin motivasyonu ve okul liderliği ilişkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(2), 231-243.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Şahin, F. (2018). İçsel motivasyon ve öğretmenlerin öğrenci başarıları üzerindeki etkisi. *Journal of Educational Research*, 17(2), 35-47.

Şahin, F. (2019). Okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi. *Eğitimde Yeni Yöntemler Dergisi*, 13(3), 45-60.

Yılmaz, E., & Erdem, C. (2020). Okul yöneticilerinin liderlik yaklaşımlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi. *İlköğretim Online*, 19(4), 982-992.