



Cinsiyetin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması

Mehmet Ali Yarım ^{ID}

M.E.B. Vali Vefik Kitapçıgil İlkokulu, Erzurum

Şükrü Ada ^{ID}

Bursa Uludağ Üniversitesi

Bu makaleye atf için (To cite this article):

Yarım, M. A., & Ada, Ş., (2021). Cinsiyetin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması [Investigation of the effect of gender on teacher motivation: A meta-analysis study]. *Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Dergisi (BEST Dergi) [Science, Education, Art and Technology Journal (SEAT Journal)]*, 5(2), 103-116.

Makale Türü (Paper Type):

Derleme (Literature Review)

Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Dergisi (BEST Dergi):

Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Dergisi (BEST Dergi); bilimsel ve hakemli bir dergi olarak yılda iki kez yayınlanmaktadır. Bu dergide; bilim, eğitim, sanat veya teknoloji ile ilgili özgün kuramsal çalışmalar, literatür incelemeleri, araştırma raporları, sosyal konular, kitap incelemeleri ve araştırma makaleleri yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin daha önce yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere herhangi bir yere gönderilmemiş olması gerekmektedir. Bu makale araştırma, öğretim ve özel çalışma amaçları için kullanılabilir. Makalelerinin içeriğinden sadece yazarlar sorumludur. Kullanılan fikir ve sanat eserleri için telif hakları düzenlemelerine riayet edilmesi gerekmektedir. Yazarlar, araştırma ve yayın etiğine uydıklarını beyan ederler. Dergi, makalelerin telif hakkına sahiptir. Yayıncı, araştırma materyalinin kullanımı ile ilgili olarak doğrudan veya dolaylı olarak ortaya çıkan herhangi bir kayıp, eylem, talep, işlem, maliyet veya zarardan sorumlu değildir.

Science, Education, Art and Technology Journal (SEAT Journal):

Science, Education, Art and Technology Journal (SEAT Journal) is published twice a year as a scientific and refereed and journal. In this journal, original theoretical works, literature reviews, research reports, social issues, psychological issues, curricula, learning environments, book reviews, and research articles related to science, education, art or technology are published. The articles submitted for publication must have not been published before or sent to be published anywhere. This article may be used for research, teaching, and private study purposes. Authors alone are responsible for the contents of their articles. Copyright regulations must be followed for the ideas and art works used. The authors declare that they adhere to research and publication ethics. The journal owns the copyright of the articles. The publisher shall not be liable for any loss, actions, claims, proceedings, demand, or costs or damages whatsoever or howsoever caused arising directly or indirectly in connection with or arising out of the use of the research material.



Bu eser, Creative Commons Atf-GayriTicari-AynıLisanslaPaylaş 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.]

Cinsiyetin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması

Mehmet Ali Yarım, Şükrü Ada

Makale Bilgisi

Makale Tarihi

Gönderim Tarihi:
12 Ocak 2021

Kabul Tarihi:
25 Haziran 2021

Anahtar Kelimeler

Öğretmen motivasyonu
Örgütsel motivasyon
Cinsiyet
Meta-analiz

Öz

Bu çalışmada cinsiyetin öğretmen motivasyonu üzerindeki rolünü meta-analiz yöntemiyle ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle 2009- 2020 yılları arasında eğitim bilimleri alanında yayınlanmış olan lisansüstü tezlere ilişkin literatür taraması sonucu ulaşılan 27 çalışmadan dâhil etme kriterleriyle çalışmalar ele alınmış ve kriterleri karşılayan 16 bağımsız çalışmayla analizler yapılmıştır. Meta-analiz sonucunda; öğretmen motivasyonunun cinsiyete göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($k = 18, d = .11, p < .000$). Bu 16 çalışmanın cinsiyete göre standardize edilmemiş etki büyüklükleri 0,340 ile -0,561 arasında değiştiği görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre erkekler lehine bir farkın olduğu ancak bu farkın sıfır noktasına yakın ve çok zayıf olduğu söylenebilir. Çalışma sonuçları Türkiye örnekleminde cinsiyetin öğretmen motivasyonu üzerinde etkisi olmadığını göstermiştir. Çalışmanın bulguları ilgili alan yazın çerçevesinde tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

Investigation of the Effect of Gender on Teacher Motivation: A Meta-Analysis Study

Article Info

Article History

Received:
12 January 2021

Accepted:
25 June 2021

Key Words

Teacher motivation
Organizational
Motivation
Gender
Meta-analysis

Abstract

In this study, it was aimed to reveal the role of gender on teacher motivation with meta-analysis method. In this direction, firstly, studies were handled with inclusion criteria out of 27 studies obtained as a result of literature review on postgraduate theses published in the field of educational sciences between 2009-2020, and analyzes were made with 16 independent studies meeting the criteria. As a result of the meta-analysis; It was determined that teacher motivation did not differ significantly according to gender ($k = 18, d = .11, p < .000$). It was observed that the effect sizes of these 16 studies, which were not standardized according to gender, ranged from 0.340 to -0.561. According to the results of the research, it can be said that there is a difference in favor of men, but this difference is close to the zero point and very weak. The findings of the study were discussed within the framework of the relevant literature and recommendations were presented.

Giriş

Öğretmenlerin motivasyonu üzerine araştırmalar 1990'ların sonlarından itibaren hız kazanmıştır. Öğretmen motivasyonunu inceleme ihtiyacı öğretmen verimsizliği ve tatminsizliğinden kaynaklanmaktadır. Eğitim uygulamalarının ana karakteri ve asıl unsuru öğretmendir. Öğretmen yeterliliğinin ve motivasyonun olmadığı bir lokasyonda öğretimsel anlamda başarıdan toplumsal anlamda da ilerlemeden söz edilemez. Eğitim dünyasında alınan kararların, yapılan yeniliklerin, konulan hedeflerin, izlenecek yolların ve uygulanacak eylemlerin hepsinin öznesi konumunda olan öğretmenin, tüm bunları sağlıklı ve başarılı bir şekilde yerine getirmesi için yeterli bir uzmanlığa ve dengeli ve tutkulu bir ruh haline ihtiyacı vardır. Öğretmen motivasyonu eğitimdeki bir çok değişkenle yakından ilişkilidir.

Eğitim reformu, öğretim uygulamaları, öğrenci motivasyon ve başarısı gibi değişkenler açısından öğretmenlerin ruh hallerinin refah ve huzur endeksli olması önemlidir (Richardson & Watt, 2010). Öğretmenlerin, göstereceği performansın kalitesi; eğitim öğretimin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesinde, öğrenci motivasyonunun ortaya çıkmasında önemli bir etkidir. Ayrıca eğitimin temel unsurları olarak kabul edilen öğrenci, veli ve idare üçlüsünün arasındaki eşgüdümün sağlanmasında, hedeflenen amaçlara ulaşmada ve başarı elde etmede öğretmenlerin inkar edilemez bir rolleri vardır (Yavuz ve Karadeniz, 2009). Bu bağlamda düşünüldüğünde öğretmenlerin okullardaki motivasyonu son derece büyük bir önem arz etmektedir.

Motivasyon terimi Latince “to move” kelimesinden türemiştir ve hareket etmek anlamında kullanılmıştır (Ud vd., 2012). Motivasyon, insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, düşünceler, umutlar inançlardır. Başka bir deyişle arzu; ihtiyaç ve korkularıdır (Örücü ve Kambur, 2008). Han ve Yin'e (2016) göre, motivasyon genellikle enerji olarak görülüyor ve insanları doğaçlama bir şekilde bir şeyler yapmaya iten bir süreçtir. Robbins ve Judge, (2017) ise motivasyonu, bireyin belirlemiş olduğu amacına ulaşmada göstermiş olduğu hedef, tutarlılık ve azim süreci olarak tanımlamaktadır. ihtiyaçları, arzuları, dürtüleri, istekleri ve ilgileri içeren bir kavram olan motivasyon güdülere dayanır.

Güdüler insanı uyaran ve harekete geçiren bir etki yaratır ve böylece birey bir amaç doğrultusunda davranmaya başlar. Bu durum bireyin güdülendiğini gösterir (Cüceloğlu, 2012). Motivasyon sürecinin başlatan belli başlı ihtiyaçlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar ve psikolojik ihtiyaçlardır (Eren, 1998). Yani bir çalışan ne kadar iyi motive edilirse o kadar yüksek performans ortaya koymaktadır (Şahin, 2004). Motivasyon, olumlu davranışların uzun süre enerjilenmesine, yönlendirilmesine ve sürdürülmesine yardımcı olur. Hedeflere doğru çalışmayı ve bu amaca ulaşmak için faaliyetleri uyarlamayı içerir. Ayrıca yaratıcılık ve merak uyandırmaya yardımcı olur ve bireylerin daha fazla bilgi edinmek istemeleri için gereken arzuyu tetikler.

Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ne kadar yüksek olursa öğrencilerinin sınıf içerisindeki motivasyonlarını gerçekleştirme düzeyi deo derece yüksek olur. İstenen eğitim hedef ve reformlarının yerine getirilme kalitesi için öğretmenlerin motivasyon düzeyleri son derece önemlidir. (Karadeniz ve Yavuz, 2009). Başka bir deyişle

motive olmuş öğretmen demek kaliteli eğitim ve başarı demektir. Öğretmenlerin motivasyon süreci hem kendileriyle hem de etkileşim içerisinde oldukları çevreleriyle yakın ilişkilidir.

Öğretmenler bir yandan kendilerinin değerli gördükleri amaç, beklenti ve ihtiyaçlıların karşılanmasıyla motive olurken diğer yandan da üstlerinin kendilerini gözlemlemeleri sonucu ortaya koydukları motivasyon araçlarının, ödüllerin ve çıktılarının onların ihtiyaç ve beklentilerine uygun olmasıyla da motive olabilmektedirler (Yıldız, 2010). Motive olmuş bir öğretmen, başarılı bir sınıf için çok önemlidir. Motive öğretmenler öğretmeye farklı bir mercekten bakacaklar ve bunu yaparken de öğrencilerini öğrenmelerinde motive edeceklerdir. Eğitimde motivasyon bireylerin öğretim iradesinden kaynaklanan nedenleri ifade eder ve öğretimin sürdürülmesi ve yoğunluğu bu sürece gösterilen çaba ile yakın ilgilidir (Han ve Yin, 2016). Öğretmenlerin tutumları, enerjisi ve genel olarak motivasyonlar öğrencilerin motivasyonunu etkileyebilecek en önemli faktörlerden biridir (Dörnyei ve Ushioda, 2011).

Öğretmenlerin motivasyonu arttırmak için onlara özerklik vermek, işbirliklerini teşvik etmek, inanma ve tanınma ihtiyaçlarını gidermek maddi unsurlardan çok daha etkilidir. Collie ve Martin, (2017)'e göre öğretmenler olumlu etkenler (Öz-yeterlik, Değerleme, Uсталık yönelimi) ve olumsuz etkenler (Anksiyete, belirsiz kontrol, hayal kırıklığına uğratmaktan kaçınma arzusu) tarafından motive edilebilirler. Lin ve McKeachie, (2003)'e göre öğretmen motivasyonunda etkili olan içsel motivasyonun en önemlileri ilgi, yetenek ve merak (akt. Yazıcı, 2009). Kocabaş ve Karaköse (2002)'ye göre ise öğretmenler okullarından sorumludur ve müdürler de okulun uygun şekilde yönetilmesinden sorumludur. Bu nedenle, öğretmenleri motive etmenin temel sorumluluğu okul müdürüne aittir. Kızıltepe (2006) de benzer şekilde öğretmenlerin motivasyonunun sağlanmasının ana kaynağının yönetim olduğunu tespit etmiştir. Ada vd. (2013) öğretmen motivasyonunda, okul yöneticilerini seçme ve yetiştirme uygulamalarına gereken önemin verilmesi, öğretmenlerin dışsal motivasyon kaynaklarını güçlendirebilmek için adaletli bir ödüllendirme sistemi geliştirilmesi ve öğretmenlerin sosyal gereksinimlerinin karşılanması, okulların araç ve gereç ihtiyaçlarının karşılanması, öğretmen seçime, yetiştirme ve atama uygulamalarında içsel motivasyon özelliklerinin de dikkate alınmasının etkili olduğunu bulmuşlardır. Özgan ve Aslan (2008) ise öğretmenlerin daha çok dış etkilerden dolayı motivasyonlarının bozulduğunu ve özellikle olumsuz çevresel şartlarda görev yapan öğretmenlerin güçlü bir yönetsel yapıyla motive olacaklarını ifade etmişlerdir.

Çocukların zihinleri ve kalpleri karmaşık olduğundan, onları meşgul etmenin, motive etmenin ve onlara ilham vermenin en iyi yollarını bulmak için öğretmenlerin sevgisine ve uzmanlığına ihtiyacımız var. Toplumsal ve öğretimsel manada bu kadar önemli bir etkiye sahip olan öğretmen motivasyonunun sahada çalışılması yoluyla öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin ne olduğu, bu düzeye hangi değişkenlerin nasıl ve ne düzeyde etki ettiği, öğretmen motivasyonunu arttırmak için yapılması gerekenlerin neler olduğunun belirlenmesi son derece önemlidir. Alan yazın incelendiğinde öğretmen motivasyonunun; medeni durum, kıdem, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, branş, okul yöneticilerinin güç kaynakları, okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri, liderlik özellikleri, liderlik tarzları, örgüt sağlığı, denetim, fiziki faktörler, içsel ve dışsal faktörler, kişilik özellikleri, örgütsel adalet, okul kültürü, iş doyumu, görev süresi, mesleki ilişki, okul türü, sınıftaki öğrenci sayısı, okul

ortamı gibi değişkenlerle ilişkileri incelenmeye çalışıldığı görülmektedir (Yanmaz, 2010; Polat, 2010; Bektaş, 2010; Çalış, 2012; Akcan ve Polat, 2015; Arslan, 2012; Ada vd., 2013; Özdemir, Kartal ve Yirci, 2014; Barlı, Bilgili, Çelik ve Bayrakçıken, 2005; Kurt, 2013; Ertürk ve Aydın, 2015; Güçlü, Recepoğlu, ve Kılınç, 2014; Çınkır ve Çetin, 2010; Doğan ve Koçak, 2014; Yıldırım, 2015, Can, 2015, Göloğlu-Demir, Demir ve Bolat, 2017; Börü, 2018; Çevik ve Köse, 2017; Kıran ve Sungur, 2018).

Alan yazın incelendiğinde cinsiyetin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisini meta-analiz yöntemi ile inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Cinsiyetin öğretmen motivasyonu üzerinde ne düzeyde etkili olduğu bütünsel anlamda araştırılması gereken bir konudur. Cinsiyetin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisinin varlığının bilinmesi öğretmen verimliliği ve insan kaynakları yönetiminde kadın ve erkek çalışanlarına özgü düzenlemelerin yapılmasına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle alan yazında ki öğretmen motivasyonu ve cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçlarının bir bütün olarak değerlendirilmesinin örgütsel motivasyon yoluyla öğretimsel verimliliği arttırmaya yönelik karar ve uygulamalara olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışmayla ileride yapılacak olan çalışmalarda cinsiyete ilişkin bir karşılaştırmaya ihtiyaç olup olmadığı ortaya konulacaktır. Bu yolla hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar için yol gösterici bilgiler elde edilebilecektir. Bu bağlamda bu çalışmada öğretmen motivasyonuna ilişkin cinsiyet durumuna göre algılarının etki büyüklüklerinin belirlenmesi ve birincil araştırmalarda göz ardı edilen bazı değişkenler açısından etki büyüklükleri arasında bir farklılığın olup olmadığı incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmada araştırmanın problem cümlesi: “Öğretmen motivasyonuna ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine göre etki büyüklüğü nedir?” şeklindedir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Cinsiyetin örgütsel motivasyon üzerindeki rolünü belirleyebilmek amacıyla yapılan bu çalışmada meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta analiz belirli bir konuda yapılmış çalışmalara odaklanarak bu çalışmalardan elde edilen sonuçların bir araya getirilerek birleştirilerek daha geniş örneklemele daha güçlü niceliksel verilere ulaşmak için yapılan bir analizlerin analizi yöntemidir (Dinçer, 2014, Cumming, 2012, Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Belirlenen araştırmalara ait analizler için İstatistiksel Paket Programı CMA [Comprehensive Meta Analysis] kullanılmıştır. Bir meta-analiz çalışması; uygun çalışmaların tespiti ve seçimi, çalışma verilerinin kodlanması ve etki büyüklüklerinin hesaplanması ve etki büyüklüklerinin istatistiksel analizi ve çalışma verilerinin yorumlanması olmak üzere yöntemin üç temel adımda gerçekleştirilir (Höfler ve Leutner, 2007).

Literatür Taraması

Bu çalışmada Meta-analizin ilk aşamasında literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Literatür taramasında cinsiyet ile örgütsel motivasyon arasındaki ilişkiyi ele alan bilimsel araştırmalar YÖK Ulusal Tez Merkezi” veri tabanı kullanılarak sistematik bir şekilde taranmıştır. Araştırmaya 2009-2019 yılları arasında Türkiye’de eğitim bilimleri alanında yapılmış ve okullarda öğretmenler ile yöneticilerin motivasyon düzey ve algılarını ortaya koyan yayımlanmış lisans üstü tezler dahil edilmiştir. Tezler araştırılırken “motivasyon, öğretmen motivasyonu, öğretmen örgütsel motivasyon, öğretmenlerin motivasyon etkenleri, öğretmenlerin motivasyon düzeyleri” anahtar kelimelerinden yararlanılmıştır. Tarama sonucunda araştırma konusu kriterlerine uygun 27 çalışmadan dâhil edilme kriterlerine uygun 16 adet tez ve makaleye ulaşılmıştır.

Dâhil Etme Kriterleri

Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların seçiminde dâhil edilme kriteri olarak;

- Çalışmanın kadın ve erkek katılımcı sayısının verilmiş olması,
- Öğretmen motivasyonuna ilişkin kadın ve erkek katılımcılara ait aritmetik ortalama ve standart sapmalarının ya da “t değerlerinin” verilmiş olması,
- Örgütsel maneviyat düzeyinin elde edildiği geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının kullanılmış olması” kullanılmıştır.

Verilerin Kodlanması

Bu çalışmada istatistiksel analizler yapılmadan önce bir kodlama formu oluşturulmuş. Bu formda, tezin adı, tezin yazarı ve yapıldığı yıl, çalışmanın yapıldığı yıl, çalışmada gruptan elde edilen örneklem büyüklükleri, ortalamaları, standart sapmalar ve t değerleri hakkındaki bilgiler belirlenmiştir. Çalışmada deney grubu olarak erkek öğretmenler, kontrol grubu olarak kadın öğretmenler alınmıştır. Dolayısıyla hesaplanan etki büyüklüğünün pozitif olması kadın öğretmenler lehine, negatif olması erkek öğretmenler lehine yorumlanmaktadır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, etki büyüklükleri ile varyansları ve grupların karşılaştırmaları Borenstein vd, (2005) tarafından geliştirilen Meta-Analiz için İstatistiksel Paket Programı CMA Ver. 2.0 Comprehensive Meta-Analysis kullanılarak hesaplanmıştır. İstatistiksel analizlerin anlamlılık düzeyi olarak 0.05 belirlenmiştir.

Araştırmada hangi modelin kullanılacağına heterojen homojenliği test etmeyi amaçlayan Q istatistiği incelenerek karar verilmiştir. P değerinin anlamlı çıkması halinde heterojenliğin kabul edilip rassal etkiler modelinin kullanılması, anlamlı farklılaşmanın olmaması halinde ise çalışmaların homojenliği kabul edilip sabit

etki modeli kabul edilmelidir (Dinçer, 2014). Araştırmada etki büyüklüğüne ilişkin varyansın yorumlanmasında; 25 düşük, 50 orta ve 75 yüksek olarak değerlendirildi (Higgins, Thomson, Deeks ve Altman, 2003).

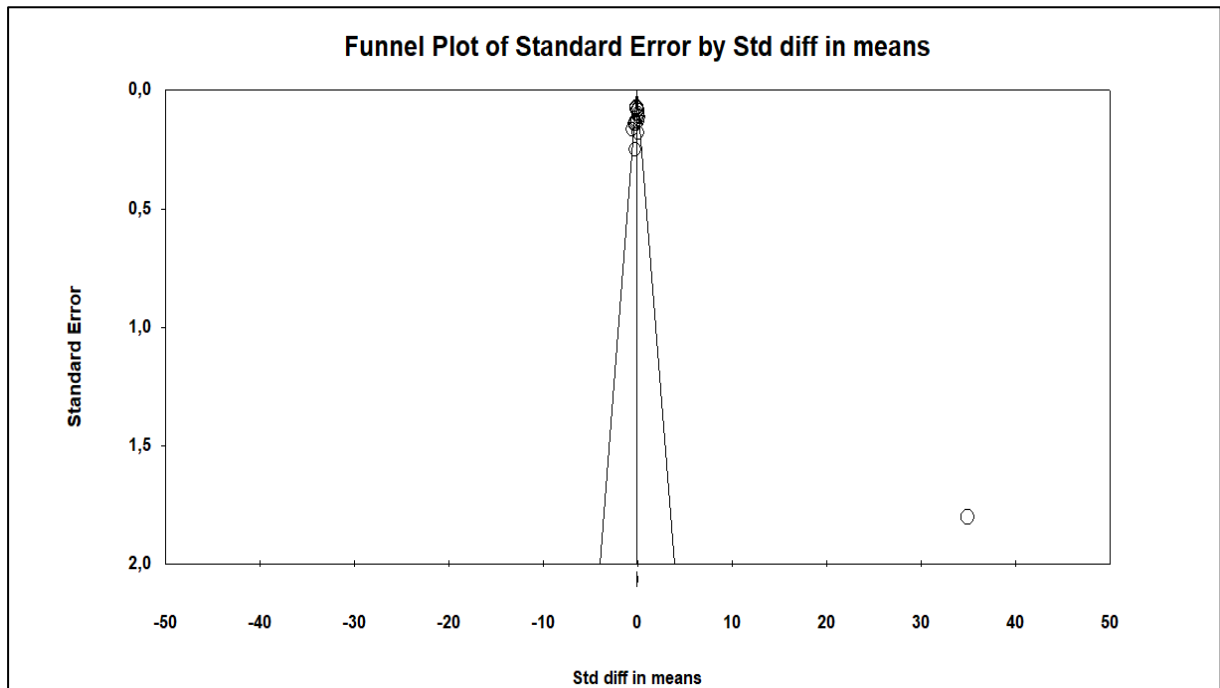
Bulgular ve Yorum

Araştırmaya dâhil edilen yayınların yayın yanlılığına ilişkin Duval ve Tweedie'nin kes ve ekle testi sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Kes ve Ekle Testi Sonuçları

	Çıkartılmış Çalışma	Nokta Tahmini	CI(Güven Aralığı)		Q
			Alt Limit	Üst Limit	
Gözlenen Değerler		-0,11039	0,18969	0,41048	405,62
Düzeltilmiş Değerler	0	-0,11039	0,18969	0,41048	405,62

Tablo incelendiğinde gözlenen değerler ile düzeltilmiş değerler arasında farklılık gözükmemektedir. Bunun nedeni merkez çizginin sağ ve sol tarafındaki çalışmaların simetrik bir dağılım sergiliyor olmalarıdır. Yayın yanlılığı açısından tüm bunlara ek olarak Kendall tau b değeri de hesaplanmış ve tau b değerinin anlamsız olduğu görülmüştür, (tau b = .18, p > .05). Bir çalışmada yayın yanlılığının olmaması için p değerinin anlamlı fark yaratmaması yani 0.05'ten büyük olması gerekmektedir (Dinçer, 2014). Analizde Orwin's Fail-Safe sayısı incelendiğinde de bu meta-analiz çalışmasının sonuçlarını geçersiz kılabilmek için bu çalışmanın sonuçlarının aksini iddia eden 162 adet çalışmanın gerçekleştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.



Şekil 1. Örgütsel Motivasyon Etki Büyüklüğü Verisi İçeren 16 Çalışmanın Huni Saçılım Grafiği

Şekil 1 incelendiğinde araştırmadaki 16 tezin etki büyüklüğü dikey çizgisinin her iki yanına simetrik olarak ve birleştirilmiş etki büyüklüğüne yakın bir konumda yer almaktadır ve huni grafiğindeki 16 çalışmanın simetrik bir şekilde üst bölgede dağılıyor olduğu görülmektedir. Huni grafiğinin simetrik olması, Duval ve Tweedie'nin Kes ve Ekle Testinde düzeltilmiş değerlerin olmaması ve Kendal tau b değerinin anlamsız olması bu meta analiz çalışmasında yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir.

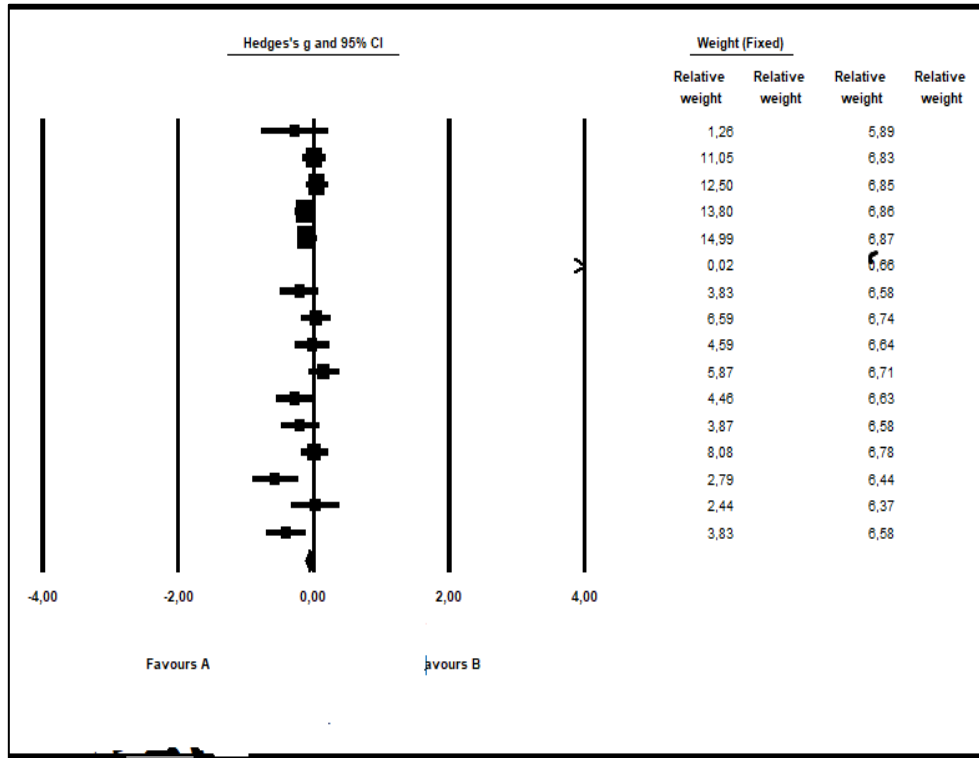
Tablo 2' ye göre 16 çalışmanın cinsiyet değişkenine göre göre standardize edilmiş etki büyüklükleri -0,561 ile 0,340 değer aralığında değişmektedir. Üç çalışmada istatistiksel anlamlı farklılık ($p < 0,05$) bulunurken 13 çalışmada anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. 16 çalışmanın güven aralığı ise -0,759 ile 0,383 arasında değişmektedir. Ayrıca Tablo 2 incelendiğinde, meta-analize dâhil edilen çalışmaların 9' unun negatif etki büyüklüğüne sahip ve erkek katılımcılar lehine bir fark olduğu görülmektedir Ancak bu farkın etkisizlik çizisine çok yakın olduğu söylenebilir. Farkın erkek katılımcıların lehine olması, erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla örgütsel motivasyonlarının kısmen daha yüksek oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 2. Örgütsel Motivasyona İlişkin Etki Büyüklükleri

Çalışma	Etki Büyüklüğü	Alt Sınır	Üst Sınır	P
Çiftçi, 2019	-0,274	-0,759	0,212	0,269
Nokay, 2019	0,007	-0,158	0,171	0,937
Yılmaz, 2019	0,051	-0,103	0,205	0,517
Kılınç, 2019	-0,113	-0,260	0,034	0,132
Demir, 2018	-0,090	-0,231	0,051	0,210
Emirbey, 2017	0,340	-0,312	0,383	0,000
Demir, 2015	-0,204	-0,483	0,075	0,152
Yıldırım, 2015	0,042	-0,170	0,255	0,697
Kut, 2013	-0,014	-0,269	0,240	0,912
Sarıca, 2013	0,156	-0,070	0,381	0,175
Küçüksayraç, 2013	-0,274	-0,533	-0,016	0,037
Çalış, 2012	-0,196	-0,474	0,081	0,165
Canpolat, 2011	0,020	-0,172	0,212	0,841
Polat, 2010	-0,561	-0,888	-0,235	0,001
Bektaş, 2010	0,032	-0,317	0,381	0,858
Deniz, 2009	-0,402	-0,681	-0,123	0,005

Cinsiyete İlişkin Veri İçeren Çalışmaların Orman Grafiği

16 çalışmaya ait orman grafiği (forest plot) Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Motivasyon Etki Büyüklükleri Orman Grafiği

Şekil 2 incelendiğinde erkekler lehine bir farkın olabileceği ancak bu farkın etkisizlik noktasına yakın olduğu söylenebilir. Ayrıca yayın ağırlıkları incelendiğinde çalışmaların yayın ağırlıklarının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Öğretmen Motivasyonu-Cinsiyet Temel Analizi

Model	N	Standart Hata	Heterojenlik				Genel Etki Büyüklüğü	Güven Aralığı	
			Q	Df	p	I ²		Alt sınır	Üst sınır
Sabit Etkiler	16	0,028	405,61	15	0,00	96,30	-0,62	-0,117	-0,008
Rasgele Etkiler	16	0,153					0,111	-0,189	0,410

Tablo 3’de cinsiyet değişkenine göre araştırmaya dâhil edilerek değerlendirilen çalışmaların homojenlik testinde $Q=405,61$ ve p değeri anlamlı olduğu ($p < ,05$) görülmüş ve I^2 oranı ile %96 ile yüksek bir heterojenliğe sahip olduğu anlaşılmıştır (Cooper vd., 2009). Çalışmalar heterojen bir yapıda olduğu için rastgele etkiler modeline göre ortalama etki büyüklüğünün standart hatası 0.02, ortalama etki büyüklüğünün güven aralığı alt sınırı - 0.189, üst sınırı 0.410’ dur. Cohen vd. (2007)’ne göre etki büyüklüğü değeri 0, 20’ nin altındaysa zayıf etki, 0,21 ile 0,50 arası küçük etki, 0,51 ile 1,00 orta etki, 1,01’ den yüksekse güçlü düzeyde etkisi vardır. Çalışmada

genel etki büyüklüğü değeri 0.15 olarak 0,20' nin altında olduğu için cinsiyetin öğretmen motivasyonunda erkekler lehine zayıf bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada 2009 ile 2020 yılları arasında öğretmen motivasyonuna ilişkin yapılan lisansüstü tezler kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel motivasyonuna ilişkin algılarını içeren çalışmaların etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi için toplam 27 çalışmaya ulaşılmış ve bunların içerisinde dâhil edilme kriterlerine uygun 16 çalışma belirlenmiştir. Belirlenen ölçütlere uygun olan 16 tezde rapor edilen örneklem grubu büyüklüğü, guruh ortalamaları standart sapma değerleri ve t değerleri incelenmiş ve cinsiyetin örgütsel motivasyon üzerindeki etkilerinin incelenmesi, böylece tezlerden elde edilen genel sonucun ortaya çıkması amaçlanmıştır.

Araştırmaya dâhil edilen çalışmalardan dört çalışmada istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p < 0,05$) bulunurken, 13 çalışmada anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmada yer alan 16 çalışmanın güven aralığı -0,759 ile 0,381 arasındadır. Yayın yanlılığının olup olmadığını belirlemek için oluşturulan huni saçılım grafiğine bakılmış ve araştırmaya dâhil edilen çalışmalar açısından yayın yanlılığının bulunmadığı tespit edilmiştir. Yayın yanlılığının belirlenmesinde ikinci bir test olan Orwin's Fail Safe N sonucunda da yayın yanlılığının olmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya dahil edilen tezlerden rastgele etkiler modeline göre yapılan meta analiz doğrultusunda cinsiyetin örgütsel motivasyon üzerindeki ortalama etki büyüklüğünün önemsiz düzeyde, zayıf bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuç cinsiyet değişkeninin örgütsel motivasyonda çok önemli bir değişikliğe sebep olmadığını göstermektedir. Literatürde benzer şekilde cinsiyetin eğitim örgütsel motivasyon üzerinde çok önemli bir değişikliğe neden olmadığını ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Özdemir, vd., 2014; Kılıç, 2018; Gömlüksiz ve Serhatlıoğlu, 2013; Yılmaz ve Günay, 2016; Argon ve Ertürk, 2013, Ertük ve Aydın, 2015; Tiryaki 2008). Bu sonuçların aksine Chung ve Chang (2017) Tayvan'da polisler üzerine yaptıkları çalışmada kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre motivasyonlarının daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Wanakacha, Aloka, ve Nyaswa (2018) Kenya' daki öğretmen motivasyonu üzerine yaptıkları çalışmada cinsiyetin etkili bir değişken olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Endonezya örneğinde aynı konu üzerine çalışan Handayani (2016) de kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha motive olduklarını vurgulamaktadır.

Uz ve arkadaşlarının 2018 yılında yaptığı "Kültürlerarası Bağlamda Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyetin Başarı Motivasyonu Üzerindeki Etkisi" başlıklı çok uluslu bir araştırmada ise cinsiyetin motivasyon üzerinde Bulgaristan, Almanya, Rusya ve ABD'de istatistiksel olarak anlamlı derecede etkisi bulunurken Türkiye'de anlamlı bir etki yaratmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Mevcut çalışmayı destekler nitelikteki bu sonuç bağlamında cinsiyetin diğer ülke örgütlerinde motivasyonu etkileyen bir değişken iken Türkiye örneğinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Bu sonuçlar yukardaki ülkelerdeki öğretmenlerin mesleki açıdan farklı beklenti ve ihtiyaçlarının olduğu, fakat Türkiye örneğinde öğretmenlerin kadın ya da erkek olsun benzer beklenti ve ihtiyaçları olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tüm bu sonuçlar bağlamında araştırmacılar açısından cinsiyet değişkeninin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi açısından araştırılması açıklanması ve eğitim örgütlerinde farklılık yaratan bir değişken olarak değerlendirilmesi çok gerekli görülmemektedir. Okullarda öğretmen motivasyonu incelenirken cinsiyet değişkeninin tek başına incelenmesinden ziyade sosyo ekonomik yapı, farklı kültürel yapı, farklı iş sektörü gibi değişkenlerle ortak etkisinin incelenmesi gerekebilir. Araştırma sonuçları doğrultusunda karar vericiler öğretmen motivasyonunu geliştirmeye yönelik yapılacak genel ve lokal uygulamalarda cinsiyet değişkeninden ziyade diğer örgütsel değişkenlere dikkat etmelidirler. Bu çalışmada cinsiyetin öğretmen motivasyonundaki etkisi incelenmiştir, bundan sonraki araştırmacılar tarafından yapılacak meta- analizlerde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel motivasyona ilişkin algıların üzerinde etkili olabileceği düşünülen diğer kişisel özellikler (brans, kıdem, yaş vb.) konu edilebilir.

Öneriler

1. Bu çalışmanın kapsamını Türkiye örneklemindeki lisans üstü tezler oluşturmaktadır. Yapılan bilimsel makaleler üzerine de meta analiz çalışması yapılması çalışma konusunun derinliğine katkı sağlayabilir.
2. Çalışma sonuçlarının tartışılması açısından farklı sektör ve çalışma gruplarının motivasyonunda cinsiyet değişkeninin incelenmesi araştırmacılara önerilebilir
3. Çalışma sonucunda ulaşılan cinsiyetin öğretmen motivasyonunda etkisi yoktur sonucundan hareketle araştırmacılara motivasyonu etkileyen başka örgütsel değişkenler üzerine yoğunlaşılması önerilirken, yöneticilere de öğretmen motivasyonuna ilişkin alınacak karar ve yapılacak uygulamalarda bu değişkeni dikkate alınmaması önerilebilir.
4. Çalışma sonuçlarına zıt bir şekilde yabancı alan yazında farklı ülkelere ait örneklemlerde cinsiyetin motivasyon üzerinde etkili bir değişken olarak görülmesine karşı Türkiye örnekleminde bu değişkenin herhangi bir farklılığa neden olmaması araştırmacılar açısından ilginç bir araştırma konusu olabilir.

Kaynaklar

- 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.
- Akcan, E. ve Polat, S. (2015). Müfettiş denetiminin öğretmenlerin motivasyonuna etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 502-510
- Argon, T., Ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(19), 159-179.
- Arslan, M. C. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin demokratik tutum ve davranışlarının öğretmen motivasyonu ve öğrenci başarısına etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Barlı, Ö., Bilgili, B., Çelik, S. Ve Bayrakçeken, S. (2005). İlköğretim okul öğretmenlerinin motivasyonları: farklılıkların ve sorunların araştırılması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1).

- Bektaş, A. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile sınıf öğretmenlerinin motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Börü, N. (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal Of Instruction*, 11(4), 761-776.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (15. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, S. (2015). Investigation of the motivation level of teachers working at state schools in relation to some variables. *International Journal Of Progressive Education*, 11(3), 153- 161.
- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulamaları ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Elazığ.
- Chung, R and Chang, C. (2017). The effect of gender on motivation and student achievement in digital game-based learning: a case study of a contented-based classroom. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education* 13(6), 2309-2327.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research Methods In Education* (6. Bs.). New York: Routledge.
- Cohen, L., Manion, L., and Morrison, K. (2007). *Research Methods In Education* (6th Edition). New York: Routledge.
- Collie, R.J., & Martin, A.J. (2017). Adaptive and maladaptive work-related motivation among teachers: a person-centered examination and links with well-being. *Teaching And Teacher Education*, 64, 199-210.
- Cooper, H., Hedges, L. V., and Valentine, J. C. (2009). *The Handbook Of Research Synthesis And Meta-Analysis* (2nd edition). New York: Russell Sage Publication.
- Cooper, H., Hedges, L.V. & Valentine, J.C. (2009). *The Handbook Of Research Synthesis And Meta-Analysis* (2nd Ed.). New York: Russell Sage Publication.
- Cumming, G. (2012). *Understanding The New Statistics*. New York: Routledge, Taylor And Francis Group.
- Cüceloğlu, D. (2012). *İnsan Ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çalış, H. (2012). *Öğretmen motivasyonunda yönetici yaklaşımlarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Çevik, A. Ve Köse, A. (2017) Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelemesi. *Journal Of The Human & Social Science Researches*, 6 (2).
- Çınkır, Ş. Ve Kuru Ç. S. (2010). Öğretmenlerin mesleki çalışma ilişkileri hakkındaki görüşleri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(3), 353-371
- Çiftçi, M. (2019). *Tarsus ilçesi ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik özelliklerinin öğretmen motivasyonu üzerine etkisi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Demir, M. (2015). *Maarif müfettişlerinin sınıf öğretmenlerine mesleki rehberlik yapma düzeyleri ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Demir, S. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonunun incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Diñçer, S. (2014). *Eğitim Bilimlerinde Uygulamalı Meta Analiz*. Ankara: Pegema Yayıncılık
- Doğan, S. Ve Koçak, O. (2014). Okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(2), 191-216.
- Dörnyei, Z, And Ema, U. (2011). *Teaching And Researching Motivation*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Emirbey, A. R. (2017). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Eren, E. (1998). *Yönetim Ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım A.Ş.
- Ertürk R. , Aydın B., (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve içsel motivasyona yönelik algılarının incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi 2* (4), S. 233-246.
- Göloğlu-Demir, C., Demir, E. Ve Bolat, Y. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin motivasyonları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(37), 73-87.
- Gömlüksüz, M. N., Serhatlıoğlu, B. (2013). Öğretmen adaylarının akademik motivasyon düzeylerine ilişkin görüşleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi 17/3*.
- Güçlü, N., Receptoğlu, E. Ve Kılınc, A. (2014). İlköğretim okullarının örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 140-156.
- Han, J. And Yin, H. (2016). Teacher motivation: definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education 3* (1): 1-18.
- Handayani, R. D. (2016). Teacher motivation based on gender, tenure and level of education. *The New Educational Review*. 45 (3). Pp. 199-207.
- Higgins, J. P. T., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D.G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *British Medical Journal*, 327, 557-560. Doi:10.1136/Bmj.327.7414.557
- Höffler, T. & Leutner, D. (2007). Instructional animation versus static pictures: a meta-analysis. *Learning And Instruction*, 17(6), 722-738. Doi:10.1016/J.Learninstruc.2007.09.013
- Kılıç, Y. (2018). Cinsiyet değişkeni bağlamında stajyer öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin araştırılması. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt , Sayı 36, Sayfalar 21 – 32.
- Kılıç, Y. (2019). *Okul yöneticilerinin kişisel inisiyatif alma ve sergiledikleri liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kıran, D. Ve Sungur, S. (2018). Fen bilimleri öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyumlarının okul ortamı ile ilişkisi. *Eğitim Ve Bilim*, 43(194), 61-80. Doi: 10.15390/EB.2018.7409
- Kızıltepe, Z. (2008). Motivation demotivation of university teachers And. *Teachers And Teaching*, 14 (5), 515-530.
- Kocabaş, İ. & Turgut Karaköse, T (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (özel ve devlet okulu örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. Cilt 3 , Sayı 1, Sayfalar 79 – 93
- Kurt, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Küçüksayraç, M. (2013). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin öğretmen motivasyonuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Nokay, N. (2009). *Öğretmen motivasyonunun yordayıcısı olarak yaşam stili*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- 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.
- Özdemir, T. Y., Kartal, S. E. Ve Yirci. R. (2014). Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme yaklaşımları. *Turkish Journal Of Educational Studies*, 1 (2),190-215.
- Özgan, H. Ve Aslan N. (2008). “İlköğretim okul müdürlerinin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonuna etkisinin incelenmesi”. *Gaziantep Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 190-206.
- Polat, S. (2010). *Okul öncesi yöneticilerinin kullandıkları yönetsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen alguları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Richardson, P. W. & Watt, H. M. G. (2010). Current and future directions in teacher motivation research (Ch. 5, pp. 139-173). In T. C. Urden & S. A. Karabenick (Eds.), *The decade ahead: Applications and contexts of motivation and achievement; Advances in Motivation and Achievement*, Volume 16B. Pp.139-173.
- Robbins, S. P. Ve Judge, T. A. (2017). *Örgütsel Davranış* (İ. Erdem, Çev. Ed., 14. Baskıdan Çeviri). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547.
- Tiryaki, A. (2008). *İşletmelerde Modern Liderlik Yaklaşımları Ve Çalışan Motivasyonu İlişkisine Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ud Din, M., Tufail, H., Shereen S., Nawaz, A., Shahbaz, A. (2012). Factor affecting teacher motivation at secondary school level in kohat city. *İnter Disciplinary Journal Of Contemporary Research İn Business*. Vol. 3. No: 10.
- Uz, İ., Kimmelmeier, M., Paksoy, C., Krumov, K., Kühnen, U., Volkova, E., Gluzdova, O., & Walton, A.P. (2018). Kültürlerarası bağlamda cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin başarı motivasyonu üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, Haziran 2018, 33(81)
- Wanakacha, C. K., Aloka, P. J., Nyaswa, P. (2017). Gender Differences in Motivation and Teacher Performance in Core Functions in Kenyan Secondary Schools. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. Vol 7 No 1. Pp. 89-95.
- Yanmaz, H. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin okullarında motivasyonu sağlama düzeyleri* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Yavuz, C. Ve Karadeniz, B. C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğiti Dergisi*, 17(1), 33-46.


- Yıldız, A. (2017). *Okul yöneticilerinin pozitif algı düzeylerinin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi: öğretmen görüşlerine göre bir inceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yıldız, B. (2010). *Herzberg 'İn çift faktör kuramı açısından ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yılmaz, E. (2019). *Öğretmen algularına göre okul müdürünün öğretimsel denetim davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Yılmaz, E., Günay, O. (2016, 11). *Öğretmenlerin iş motivasyonlarının okul iklimi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. International Academic Research Congress (INES) toplantısında sunulan bildiri. Antalya.

Etik Kurul Adı, Onay Tarihi ve Sayısı

Bu bir meta-analiz (Derleme çalışmasıdır)

Yazar Bilgileri

Mehmet Ali YARIM

 <https://orcid.org/0000-0002-8168-8526>


M.E.B. Vali Vefik Kitapçığı İlkokulu

Erzurum, Türkiye

İrtibat yazar e-posta (Contact e-mail):

karazeybekli@hotmail.com

Şükrü ADA

 <https://orcid.org/0000-0003-3329-9494>

Uludağ Üniversitesi

Bursa, Türkiye