



DOI: 10.18039/ajesi.825574

Relationship Between Positive Perception Level and Motivation: A Study on Teachers¹

Aslı YILDIZ YALÇIN², Tuncay Yavuz ÖZDEMİR³

Date Submitted: 13.11.2020 Date Accepted: 18.06.2021

Type⁴: Research Article

Abstract

This study aimed to determine the level of relationship between the positive perception levels of school administrators and teacher motivation according to teachers' perceptions. This quantitative study was designed by using correlational screening model due to its nature. For data collection, a "Positive Perception Scale" and "Teaching Motivation Scale" were administered to the participants. Positive perception scale, developed by Yıldız and Özdemir (2017), consists of 15 items and three factors. The teacher motivation scale, developed by Kauffman, Soylu, and Duke (2011), consists of 12 items and two factors. The population of the study consists of primary school teachers working in a city located in the eastern part of Turkey. In order to determine the relationship between school administrators' positive perception levels and teachers' intrinsic and extrinsic motivation levels, 700 teachers were recruited through simple random sampling method. A multiple regression analysis was performed with 558 cases. The results of the regression analysis revealed that among the three factors of the positive perception scale, only the professional/personal competence factor predicted teachers' intrinsic and extrinsic motivation levels. It is important for teachers to accept themselves as qualified in their profession in order to educate generations effectively. This study examining the relationship between motivation and positive perception, which is the subject of many international and national studies, provides various evidence to increase the quality of education.

Keywords: management, motivation, perception, positive perception, professional competence

Cite: Yıldız Yalçın, A. & Özdemir, T. Y. (2021). Relationship between positive perception level and motivation: A study on teachers. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 11(2), 771-789. <https://doi.org/10.18039/ajesi.825574>



¹ This study was carried out by Assoc. Dr. Produced from the master's thesis titled The Effect of School Administrators' Positive Perception Levels on Teacher Motivation: An Evaluation According to Teachers' Views, conducted by Aslı YILDIZ under the supervision of Tuncay Yavuz ÖZDEMİR.

² (Sorumlu Yazar) Öğretmen, MEB, yildizasli13@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0100-3129>

³ Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Bölümü, Türkiye, tyozdemir@firat.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5361-7261>

⁴ This study was carried out with the approval of the Fırat University, Non-Interventional Research Ethics Committee dated 01.03.2016 and numbered 134686.



DOI: 10.18039/ajesi.825574

Pozitif Algı Düzeyi ile Motivasyon Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma¹

Aslı YILDIZ YALÇIN², Tuncay Yavuz ÖZDEMİR³

Gönderim Tarihi: 13.11.2020

Kabul Tarihi: 18.06.2021

Türü⁴: Araştırma Makalesi

Öz

Bu çalışma ile öğretmen algılarına göre okul idarecilerinin pozitif algı düzeyleri ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki düzeyi tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırma doğası gereği ilişkisel tarama modelinde düzenlenmiş nicel bir çalışmadır. Araştırmada “Pozitif Algı Ölçeği” ve “Öğretme Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Yıldız ve Özdemir (2017) tarafından geliştirilen Pozitif algı ölçeği 15 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Kauffman, Soylu ve Duke (2011) tarafından geliştirilen motivasyon ölçeği 12 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışma evreni Elazığ ilinde çalışmakta olan ilkökul öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın hedefi olan öğretmenlerin bakış açıları ile okul yöneticilerinin pozitif algı düzeylerinin, öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyonu ile ilişkisini saptamak amacıyla basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile 700 öğretmene ulaşılmış ve elde edilen verilerin 558'i ile çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizleri sonucunda pozitif algı ölçeğinin üç faktörü olan mesleki-kişisel yetkinlik (MKY), etkili iletişim-iş birliği (Eİİ) ve sorumluluk yetisi ve örgütsel etkililiğe katkı sağlama (SYÖEKS) faktörlerinden sadece mesleki ve kişisel yetkinlik olgusunun içsel ve dışsal motivasyon üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin kendilerini mesleklerinde nitelikli görmeleri, etkin nesiller yetiştirmeleri açısı ile önem teşkil eder. Uluslararası ve ulusal birçok araştırmaya konu olan motivasyon ve pozitif algı arasındaki ilişki açısı ile önem taşıyan bu çalışma öğretmen motivasyonunu, yönetici bakış açısı çerçevesi ile değerlendirip; daha nitelikli bir hal almasında çeşitli ipuçları vermektedir.

Anahtar kelimeler: algı, mesleki yetkinlik, motivasyon, pozitif algı, yöneticilik

Atıf: Yıldız Yalçın, A. ve Özdemir, T. Y. (2021). Pozitif algı düzeyi ile motivasyon arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerine bir çalışma. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 11(2), 771-789. <https://doi.org/10.18039/ajesi.825574>

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR danışmanlığında Aslı YILDIZ tarafından yürütülen Okul Yöneticilerinin Pozitif Algı Düzeylerinin Öğretmen Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Öğretmen Görüşlerine Göre Bir Değerlendirme başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² (Sorumlu Yazar) Öğretmen, MEB, yildizasli13@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0100-3129>

³ Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi Bölümü, Türkiye, tyozdemir@firat.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5361-7261>

⁴ Bu çalışma Fırat Üniversitesi, Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı tarafından 01.03.2016 tarih ve 134686 sayılı Etik Kurul Onayı alınarak gerçekleştirilmiştir.

Giriş

Bilgi ve teknoloji, insanlığa fırsatlar sunarken; kısa sürede büyük değişimlerin gerçekleştiği ve bu değişimlere uyum sağlayamayan bireylerin niteliksiz olarak değerlendirilmesine sebep olmaktadır. Öğretmenlik mesleği, nesillerin hayata ve yeniliklere uyum sağlayabilme yetisini geliştirme vazifesiyle büyük önem taşımaktadır. Motivasyon, öğretmenleri bu önemli görevde etkili kılmaktadır. Motive olmuş öğretmenler, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmede daha aktif rol üstleneceklerdir (Ada ve diğerleri, 2013). Liderinin inandığı ve kendine inanan pozitif algıya sahip öğretmenlerin yüksek motivasyona sahip olunacağı düşünülmektedir. Araştırma, öğretmenlerin liderlerinin gözünden kendilerini nasıl algıladıkları ve bu algının motivasyonları ile ilişkisi hakkında ipuçları vermektedir.

Motivasyon Olgusu

İnsan davranışının güdülerle istikamet bulması, antik çağdan 21. yüzyıla kadar merak edilen bir konu olmuştur. 1880 yıllara gelindiğinde motivasyon kavramının kullanılmaya başlandığı görülmektedir (Önen ve Tüzün, 2005). Motivasyon kavramı, insan çabasının hareket kazanması; bu çabaya edilen kılavuzluk ve çabanın sürdürülebilirliği (Uluköy ve diğerleri, 2014); enerjilendiren ve yönlendiren bir süreç (Pintrich, 2003; Alkaabi ve diğerleri, 2017); içsel ve dışsal kaynaklı güdülerle insan davranışların teşviki (Örücü ve Kanbur, 2008) şeklinde ifade edilmiştir. Bir başka tanımı ile motivasyon bireyin davranışlarındaki enerjide doğrudan gözlenebilen (Wigfield ve Cambria, 2010), insanları harekete geçiren güç (Acat ve Demiral, 2002) ve davranış değiştirme yeteneği (Güngör, 2011) olarak tasvir edilmiştir. Bireylerin tatmin edilmemiş ihtiyaçları güdülenmeyi başlatan etmendir. Birey içten gelen itici güçle bu ihtiyaçları gidermek için uyarılır (Pekel, 2001). Kaplan'a (2007) göre güdülenmiş hareketler, güdülenmemiş hareketlerden farklı olarak daha iyi düzenlenmiş ve biçimlendirilmiş bir şekilde oluşum gösterirler. Motivasyon sürecinde zamansal farkındalıkların renklendirdiği, kültürden kültüre aynı zamanda kültür içi farklılıklar, güdülerin insan öğrenmesine açık olduğunu gösterir (Cüceloğlu, 2006).

Motivasyonun kaynakları içsel ve dışsaldır. De Brabander ve Martens içsel motivasyonu duygusal bir kavram olarak sınıflandırırken; dışsal motivasyonu bilişsel bir kavram olarak ifade etmişlerdir (Liu ve Hou, 2017). İçsel motivasyon kaynağı yüksek kişiler, işe karşı duydukları bireysel ilgi, istek ve işten duyulan doyum ile bu kaynağı oluşturan güce sahip olurlar (Akbaba, 2008). İçselleştirilmiş faydanın doğasına dayanan içsel motivasyon, bireylerin öğrenme etkinliğini zevk için gerçekleştirme arzusu içerir (Buckley ve Doyle, 2014). Dışsal motivasyon ise bireylerin buldukları yaşam alanından gelen yönlendirici güdülerdir (Lazowski ve Hulleman, 2015). Örgüt liderlerinin işgörenler üzerindeki olumlu ya da olumsuz algısı dışsal motivasyonun pozitif ya da negatif yönde değişimine sebep olur. Örgütler, dışsal motivasyon kaynağını etkin kullanması en iyi aşılama yöntemi ve etkin kontrol mekanizmasını oluşturabilir (Turner, 2017). Motivasyon olgusu, örgütlerde verimliliği arttıran etkin bir güç olarak önem taşımaktadır (Özdemir ve Boydak Özcan, 2013). Bu güç, örgütlerde istekliliğe ve güdülenmeye bağlı artacak (Özdemir ve Muradova, 2008) ve nitelikli çalışanların bu örgütlerde varlık göstermeyi tercih etmelerine katkı sağlayacaktır (Alan, 2006).

Öğretmenlik mesleği hem bedensel hem de zihinsel olarak güçlü performans gerektiren önemli bir meslektir. Öğretmenlerin bu yoğun tempo içerisinde yüksek motivasyona sahip olmaları süreci daha kolay kılmaktadır. Yazıcı'ya (2009) göre motive edilmiş öğretmenler; güncelliğin getirdiği reformları uygulamada beklenen başarıda önemli rol üstlenirler. Motive

edilmiş bireyler işlerini zevkle yaparlar ve bu durum çalışma ortamında kabul görme ve verimliliği etkiler (Gagne ve Deci, 2005). Birkan'a (2009) göre çalışan bireylerin motivasyonu, iş tatmini, kişisel ve örgütsel amaçların özgeleşmesi gibi unsurlar, işgörenleri örgütsel hedeflere ulaştırır. Öğretmenlerin kaygısını ve refahını benlik değerleri çerçevesi ile anlamak motivasyonlarını sağlamada önemlidir (Mansfield ve diğerleri, 2012). Motivasyonu gerçekleştirmiş bireyler, proaktif biçimde en etkili yöntem çalışma ve en nitelikli ürünü üretmeye çabalarlar (Semerci, 2005). Bu noktada liderlerin motivasyonu etkili kullanması, çalışanların örgüt amaçlarını gerçekleştirmede istenilen yönde harekete geçmesinde ve görevde başarı sağlamalarında büyük önem taşımaktadır (Yalım, 2010).

Pozitif Algı

İnsan kimliği ile var olmaya çalıştığı evreni yüklediği anlamlarla şekillendirir. Var olma yolunda gösterilen anlam çabasında algılar başrol oluşturur. Algı, birçok unsurun temelini oluşturan; bireylerin olaylar karşısında gösterdikleri reaksiyonlar ve bu reaksiyonların çevresel algılarla yeniden şekil bulduğu bir kavramdır (Gençöz, 1998). Algı, süreci araştıran psikologlar için duyuların birbirinden farklı olmasına karşın anlamsal bütünlüğünü nasıl kazandığı merak konusu olmuştur (Cüceloğlu, 2006). Yapılan çalışmalar, algısal kodlamalar ve veri tanımlama sürecinin insan duygularını önemli ölçüde etkilediğini ifade ederek (Fishbach ve diğerleri, 2010); insanların kendilerini olumlu görme eğiliminde olduklarını ve olumlu benlik görüşlerini sürdürmek ve geliştirmek için motive olduklarını göstermektedir (Taylor ve Brown, 1988). Pozitif algı, üç boyuttan (benlik-zaman-insan doğası) oluşan ve sağlık ve etkili başa çıkma gibi mutluluk göstergelerini içeren bir kavramdır (Icekson ve Pines, 2012). Pozitif algıya sahip bireyler, yaşam içerisinde karşılaştıkları iyi ya da kötü deneyimler karşısında olumlu bir duruşa sahip olurlar (Hayes ve Weathington, 2007). Algılama sürecinde bireyin ön yaşantısı, topluma dahil olduğu kültür, bu kültür ve çevreye ait olan örf, adet, gelenekler ve inançları belirleyici ve şekillendirici role sahiptir (Kepekçioğlu, 2015).

Pozitif algı, süreç içerisinde algılamadaki bireysel farklılıklar ile şekillenen bir olgudur. Bu farklılıkların yönetimi, işgörenin örgütteki konumuna değer vererek ve işgörene saygı duyarak işgörenenin kişisel kimliğine değer vermekle gerçekleşir (Balyer ve Gündüz, 2010). Örgüt içi motivasyon-verim-performans faktörleri birbirleri ile ilişkili unsurlardır (Özdemir ve diğerleri, 2014). Liderler pozitif iletişim olgusunu etkin kullanarak işgörenlerin ihtiyaçlarına cevap vermelidirler. Pozitif iletişim algı ve karşılıklı tutumlarla etkin hale getirecektir (Kepekçioğlu, 2015). Eğitim örgütlerinde duygusal zekâsı yüksek düzeyde olan okul yöneticisi, düşünme planlama, geleceği tasarlama ve oluşabilecek sorunları çözümlenmede fark edilebilir düzeyde niteliklidir (Babaoğlu, 2010). Her bireyin bir dünya olduğu sınıf ortamında öğretmen, bütün bu özge dünyalara hitap edebilme yetisine sahip olmalıdır. Bu kapsamda öğretmenler, hızla değişen teknoloji, global dünyanın ihtiyaçları ve toplum içerisindeki farklı kitlelerden gelen istemlere cevap vermelidirler (Beycioğlu ve Aslan, 2010). Bu dinamizm, insanlarla yoğun etkileşim içinde olunmasını gerektirdiği için işgörenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinde artışa sebep olabilir (Cemaloğlu ve Erdemoğlu Şahin, 2007). Bu bağlamda motivasyon, iletişim hızının verimliliğini pozitif yönde etkilerken; meslekte tükenmişlik ve mutsuzluk gibi olumsuz duygular karşısında bir kalkan görevi üstlenecektir.

Eğitim dinamizminin kalbi olan okulları geliştirmenin en etkili yöntemi, bu dinamizme cevap verebilecek olan pozitif okul kültürünü oluşturmak olacaktır (Şahin, 2010). Okulların öğretmen, öğrenci, veli ve okul çevresi gibi paydaşlara sahip olması, okul yöneticisinin bu

paydaşların sosyal sentezini sağlamada çabasını gerektirir (Balkar ve Şahin, 2012). Motivasyon, hem öğretmenlerin hem de diğer paydaşların sentezinde etkin rol oynar. Öğretmen motivasyonu, bireylerin kendine özgü değerlerinden kaynaklı öğretmek ve sürdürmek için ortaya çıkan unsurlar ile (Han ve Yin, 2016); sınıfta başarı, mesleğe olan bağlılıkları, aldıkları eğitim ve terfi ve kariyer gelişimi beklentileri gibi sayısız faktörden etkilenir (Iliya ve Ifeoma, 2015).

Problem Durumu

Motivasyon, eğitim ve öğretimin rehberleri olan öğretmenlerin mesleki uygulamalarını daha anlamlı kılan önemli bir faktördür. Yüksek motivasyona sahip öğretmenler, dinamik gelişmelerin takibi, iş doyumunu ve eğitimde başarıya ulaşmada etken rol üstlenmektedirler (Yazıcı, 2009). Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmenler üzerindeki düşünceleri, destekleri öğretmenlere olan inançları ve onlar üzerindeki pozitif ya da negatif algılarının öğretmen motivasyonunu etkilediği düşünülmektedir. Öğretmen algıları çerçevesiyle, okul yöneticilerinin öğretmenler üzerindeki pozitif algı düzeylerinin içsel motivasyon ve dışsal motivasyon ile ilişkisi araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Mesleki-kişisel yetkinlik (MKY), etkili iletişim-iş birliği (Eİİ) ve sorumluluk yetisi ve örgütsel etkililiğe katkı sağlama (SYÖEKS) faktörlerinin içsel ve dışsal motivasyon ile ilişkisi araştırmanın alt problemlerini oluşturmaktadır

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Eğitim-öğretim etkinliklerinin belirlenen amaçlara ulaşmasında öğretmenlerin motivasyonu son derece önemlidir. Bu araştırma ile öğretmenlerin, okul yönetimine ilişkin pozitif algı düzeyleri ile işlerine yönelik motivasyonları arasındaki ilişkinin varlığı sorgulanmıştır. İdarecilerinin kendileri hakkındaki olumlu düşüncelerinin farkında olan, motivasyonu yüksek öğretmenler kuşkusuz daha nitelikli eğitim vereceklerdir. Bu bağlamda öğretmen motivasyonu ile okul yönetimine ilişkin pozitif algı düzeyleri arasında bir ilişkinin var olup olmadığının belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda araştırma, pozitif algının, birçok araştırmaya konu olan motivasyon olgusu üzerindeki etkisi hakkında bizlere ipucu vererek alanyazındaki eksikliği giderme ve yapılacak olan çalışmalara destek olma perspektifiyle önem taşımaktadır.

Yöntem

Bu çalışma öğretmen algılarına göre, okul idarecilerinin pozitif algı düzeylerinin, öğretmen motivasyonunun içsel ve dışsal perspektifte, ilişkiisel tarama modelinde düzenlenmiş bir nicel çalışmadır. Toplumlar ve oluşturdukları yapıların doğasını ve kimliğini ortaya koymayı amaç edinen tarama yöntemi (McMillan ve Schumacher, 2014), evrenin kendine özgü kişiliğinin anlaşılmasını sağlamaktadır (Johnson ve Cristensen, 2008). İlişkiisel tarama modelinde; iki veya daha fazla değişken arasındaki mevcut ilişkiyi incelemek ve bu ilişkiye dair emare elde etmek amaçlanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni; 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Elazığ İl merkezinde yer alan ilkokullarda görev yapan 1856 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada evrenin, örneklem

tarafından yüksek oranda temsil edilebilmesi amacıyla seçkisiz örnekleme yöntemleri grubu içerisinde yer alan basit seçkisiz örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Seçilen örneklemin etkili ve geçerli türü seçkisiz örneklemedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016). Bu bağlamda araştırmada Elazığ ilinde bulunan ilkokullardan basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen otuz ilkokulda görev yapmakta olan 592 öğretmenden gönüllülük esası ile araştırma verileri toplanmıştır. Geri dönüş yapmayan ve analize dahil edilemeyecek düzeyde olan ölçek formlarının çıkarılmasıyla toplam 558 ölçek formu istatistiki analizlere dahil edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1*Demografik Özellikler*

Cinsiyet	Erkek	Kadın
	306	252
Medeni Durum	Evli	Bekar
	450	108
Branş	Sınıf Öğretmeni	Branş Öğretmeni
	269	289
Eğitim Durumu	Lisans	Yüksek Lisans
	507	51
Toplam	558	

Veri Toplama Araçları

Araştırmada Özdemir ve Yıldız (2017) tarafından geliştirilen pozitif algı ölçeği ile Kauffman, Soylu ve Duke (2011) tarafından geliştirilen öğretme motivasyonu ölçekleri kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklere ait bilgiler aşağıdadır.

Pozitif Algı Ölçeği

Pozitif Algı ölçeği, Yıldız (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin yapısı göz önünde bulundurularak 7'li derecelendirme tipi ile maddeler cevaplandırılmıştır. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek, Etkili İletişim ve İşbirliği (Eİİ) (1, 2, 3, 4 ve 5. maddeler), Mesleki ve Kişisel Yetkinlik (MKY) (6, 7, 8 ve 9. maddeler) ile Sorumluluk Yetisi ve Örgütsel Etkililiğe Katkı Sağlama (SYÖEKS) (10, 11, 12, 13, 14 ve 15. maddeler) olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Üç faktörlü yapının toplam varyansın %67,51'ini açıkladığı görülmüştür. 1. faktör için Cronbach Alpha Katsayısı, .88 düzeyde; 2. faktör için, .87 düzeyde; 3. faktör için Cronbach Alpha Katsayısı, .94 düzeyinde; ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha Katsayısı, .90 düzeyindedir.

Öğrenme Motivasyonu Ölçeği

Öğretmenlerin öğretme motivasyonlarını ölçmek amacıyla Kauffman, Soylu ve Duke'nin (2011) geliştirip, Güzel Candan ve Evin Gencel'in (2015) Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen öğretme motivasyon ölçeği kullanılmıştır. 12 maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert tipindedir. İçsel motivasyon (2, 6, 9, 10, 11 ve 12. maddeler) ve dışsal motivasyon (3, 4, 5, 7 ve 8. maddeler) olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanan madde yer almamıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre içsel motivasyon ölçeğinin güvenilirliği .86, dışsal motivasyon ölçeğinin güvenilirliği ise .76 olarak ifade edilmiştir.

Veri Analizi

Araştırma verileri, SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizlere uygunluğu kapsamında kullanılan pozitif algı ölçeği ile öğretme motivasyon ölçeğine ait verilerin, normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu amaçla veri setinde toplam puanların dağılımına ilişkin merkezi eğilim ölçümleri (ortalama ve ortanca) ile merkezi yayılım (basıklık ve çarpıklık) değerleri incelenmiştir. Elde edilen değerler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2

Öğretme Motivasyon Ölçeği (MÖ) ve Pozitif Algı (PAÖ) Ölçeği Alt Boyutlarından Elde Edilen Ortalama Puanlara Ait Değerler

Ölçek	Boyutu	n	\bar{x}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Öğretme Motivasyon Ölçeği	Dış Motivasyon	558	2,873	,859	-,033	-,393
	İç Motivasyon	558	2,839	,711	,016	-,094
Pozitif Algı Ölçeği	EİL	558	5,699	,802	-,454	-,392
	MKY	558	5,561	,905	-,433	,275
	SYÖKS	558	3,601	,886	,003	-,581

Tablo 2; her bir değişkene ilişkin ortalamalarının birbirine yakın değerlerde olduğu, tüm ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık katsayılarının %5 güven aralığında olup; Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından belirtilen ve sosyal bilimler için kabul edilen -1 ve +1 basıklık ve çarpıklık değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen veriler, veri setinin normal dağılım sergilediğini göstermiştir. Daha sonra pozitif algının dışsal motivasyon ve içsel motivasyon ile ilişkisini tespit etmek üzere parametrik testlerden çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Çoklu regresyon analizinde önemli sayıltılardan bir tanesi de çok değişkenli uç değerlerin tespit edilerek veri setinden çıkarılmasıdır (Pallant, 2016). Bu çalışmada Mahallanobis mesafeleri hesaplanarak incelenmiş ve çalışmanın gücünü tehdit eden bir tane uç değer tespit edilerek, veri setinden çıkarılmış ve 558 veri kalmıştır.

Etik Konular

Araştırmanın yayın etiği çerçevesinde gerekli izinleri alınmış olup, Fırat Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı tarafından 01.03.2016 tarih ve 134686

sayılı karar ile etik kurallara uygun olduğu onanmıştır. Karar kapsamında gerekli formlar imzalatılıp araştırmanın uygulanmasına başlanmıştır.

Bulgular

Yapılan analizler sonucunda öğretmen görüşlerine göre incelenen öğretme motivasyon ölçeği ile pozitif algı ölçekleri arasındaki ilişki dağılımına Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3

ÖMÖ ile PA Arasındaki İlişki

	Dış Motivasyon	İç Motivasyon	Eİİ	MKY	SYÖEKS
Dış Motivasyon	-				
İç Motivasyon	.764	-			
Eİİ	-.028	.003	-		
MKY	-.029	.024	.781	-	
SYÖEKS	-.008	.098	.328	.392	-

Öğretme motivasyon ölçeği ve pozitif algı arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon analizi Tablo 3'te sunulmuştur. Büyüköztürk'e (2003) göre; korelasyon katsayı değerleri "0.70-1.00" aralığında ise "yüksek", "0.70-0.30" aralığındaysa "orta", "0.30-0.01" aralığında ise de "düşük" düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler ışığında yaptığımız korelasyon analizinde; Eİİ ile dışsal motivasyon arasında .028; içsel motivasyon arasında .003 düzeyde; MKY ile dışsal motivasyon arasında .029; içsel motivasyon arasında 0.24 düzeyde; SYÖEKS ile dışsal motivasyon arasında .008; içsel motivasyon arasında .098 düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin motivasyon puanları ile pozitif algı puanları arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin pozitif algı düzeyleri, öğretmenlerin motivasyonlarının anlamlı yordayıcısı olup olmadığını belirleyebilmek adına değişkenler üzerine yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4 ve Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 4

Dışsal Motivasyon ile Pozitif Algı Ölçeği Regresyon Analiz Tablosu

Değişken	B	Standart Hata	β	T	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	1.621	.219	-	7.384	.000	-	-
Eİİ	-.044	.059	-.048	-.752	.452	.125	-.035
SYÖEKS	-.012	.054	-.015	-.227	.820	.169	-.011
MKY	.484	.037	.563	13.124	.000	.541	.525
R= .544		R ² =.296					
F ₍₃₋₄₅₃₎ =63.567		p =0.000					

Bu çoklu regresyon analizinde, çalışmanın bağımlı değişkeni dışsal motivasyondur. Dışsal motivasyon ile ilişkili olduğu düşünülen Etkili iletişim ve iş birliği (Eİİ), sorumluluk yetisi ve örgütsel etkililiğe katkı sağlama (SYÖEKS) ve mesleki ve kişisel yetkinlik (MKY) gibi değişkenlerin dışsal motivasyonu ne şekilde yordadığını belirlemek adına yapılan çoklu regresyon sonucunda; (R= 0.544, R²=0.292 anlamlı bir ilişki sergilemişlerdir. (F (3-453)=63.567, P<0.01). İfade edilen üç değişken, birlikte pozitif algının dışsal motivasyon

üzerindeki değişimin %29.6' sını açıklamaktadır. Standart regresyon katsayıları esas alınarak, yordayıcı değişkenlerin dışsal motivasyon üzerindeki önem sırası, mesleki ve kişisel yetkinlik (MKY) ($\beta=.563$), etkili iletişim ve iş birliği (Eİİ) ($\beta=.048$) ve sorumluluk yetisi ve örgütsel etkililiğe katkı sağlama (SYÖEKS) ($\beta=.015$) dır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testlerindeki düzeyleri incelendiğinde yordayıcı değişkenlerden sadece mesleki ve kişisel yetkinlik ($p<0,01$) olgusunun dışsal motivasyon üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerle dışsal motivasyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde mesleki ve kişisel yetkinlik ile ($r=.541$), [diğer yordayıcı değişkenlerin ilişkisi kontrol edildiğinde ($r=.525$)], sorumluluk yetisi ve örgütsel etkililiğe katkı sağlama ile ($r=.169$), [diğer yordayıcı değişkenlerin etkisi kontrol edildiğinde ($r=-.011$)], etkili iletişim ve iş birliği ile ($r=.125$), [diğer yordayıcı değişkenlerin ilişkisi denetlendiğinde ($r=-.035$)] düzeyinde korelasyon görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, dışsal motivasyonu yordayan regresyon denklemi şu şekildedir:

$$Dışsal\ motivasyon = 1.621 - 0.44 \times Eİİ - 0.12 \times SYÖEKS + 0.484 \times MKY$$

Tablo 5

İçsel Motivasyon ile Pozitif Algı Ölçeği Regresyon Analiz Tablosu

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.501	.238	-	10.523	.000	-	-
Eİİ	.019	.064	.022	.295	.768	.051	-.014
SYÖEKS	-.018	.059	-.024	-.310	.757	.050	-.015
MKY	.114	.040	.144	2.857	.004	.142	.133
R=.143		R ² =.020					
F ₍₃₋₄₅₆₎ =3.162		p=.024					

İçsel motivasyon ile ilişkili olduğu düşünülen Etkili iletişim ve iş birliği (Eİİ), sorumluluk yetisi ve örgütsel etkililiğe katkı sağlama (SYÖEKS) ve mesleki ve kişisel yetkinlik gibi değişkenlerin içsel motivasyonu ne şekilde yordadığını belirlemek adına yapılan çoklu regresyon sonucunda; (R=.143, R²=0.20 anlamlı bir ilişki sergilemişlerdir. (F (3-456) =3.162, P<.05). İfade edilen üç değişken, birlikte, dışsal motivasyon üzerindeki değişimin %20 sini açıklamaktadır. Standart olan regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin dışsal motivasyon üzerindeki önem sırası, mesleki ve kişisel yetkinlik (MKY) ($\beta=.144$), sorumluluk yetisi ve örgütsel etkililiğe katkı sağlama (SYÖEKS) ($\beta=-.024$), etkili iletişim ve iş birliği (Eİİ) ($\beta=.022$) dır. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri incelendiğinde yordayıcı değişkenlerden sadece mesleki ve kişisel yetkinlik ($p<.01$) olgusunun içsel motivasyon üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir. Yordayıcı değişkenlerle içsel motivasyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde mesleki ve kişisel yetkinlik ile ($r=.142$), [diğer yordayıcı değişkenlerin ilişkisi kontrol edildiğinde ($r=.133$)], etkili iletişim ve iş birliği ile ($r=.051$), [diğer yordayıcı değişkenlerin ilişkisi kontrol edildiğinde ($r=-.014$)] sorumluluk yetisi ve kâra katkı sağlama ile ($r=.050$), [diğer yordayıcı değişkenlerin ilişkisi kontrol edildiğinde ($r=-.015$)], düzeyinde korelasyon görülmektedir. Regresyon analizi sonucunda mesleki ve kişisel yetkinlik faktörünün, dışsal motivasyon üzerinde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordayıcı olduğu; içsel motivasyon üzerinde yine pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordayıcı olduğu görülmüştür.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma kapsamında Pozitif Algı Ölçeğinin üç boyutu (Eİİ, SYÖEKS ve MKY) ile içsel ve dışsal motivasyon ile ilişkisi incelenmiştir. Yapılan analizlerde etkili iletişim ve iş birliğinin içsel motivasyon üzerinde pozitif; dışsal motivasyon üzerinde negatif yönlü ve anlamlı olmayan sonuçlar gözlemlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin kendilerini yönetici gözünden değerlendirmeleri, idare ile olan iletişim boyutu katılımcı görüşlerini etkilemiş olabilir. Yapılan analizlerde Eİİ ve SYÖEKS'nin içsel motivasyon üzerinde negatif yönlü ve anlamlı olmayan; mesleki ve kişisel yetkinliğin ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Mesleki ve kişisel yetkinliğin, performansı yüksek ve anlamlı düzeyde yordadığı başka bir çalışma tarafından da desteklenmektedir (Yıldırım ve diğerleri, 2019).

Postmodernizmin psikolojiye kazandırdığı pozitif psikoloji, olumlu yönlerimizi ön plana çıkarmaktadır (Kararımak ve Siviş, 2008). Pozitif paradigmanın etkisi altında olan eğitim yönetimi genel olarak olumsuz durumlar çerçevesiyle incelenmiştir (Aydın ve diğerleri, 2013). Ancak yeterli olmasa da son zamanlarda pozitif psikoloji araştırmalara konu olamaya başlamış; pozitif psikolojinin örgüt ortamında gözlenmesi pozitif psikolojik sermaye akımını ortaya çıkarmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin etkin kullanılmasının verimliliği arttıracığı Keleş (2011) tarafından ifade edilirken; öğrenci bazında yapılan çalışmalar, pozitif psikolojinin niteliği arttırdığını göstermektedir (Seligman ve diğerleri, 2009). Taştan (2012) yaptığı bir çalışmada, çalışanların psikolojik güçlendirme algısı ile istekli çalışma arasında orta ve güçlü düzeyde anlamlı ve pozitif ilişkiler saptandığı görülmüştür. Motivasyon kavramı birçok araştırmacının konusu olmuş; Turner (2017) motivasyonun, örgütün performans kültürünü etkilediğini ifade etmiştir. Yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin çalışma ortamındaki sosyal ilişkilerinin olumlu olmasının iş verimlerini pozitif yönde etkilediği (Büyükses, 2010); sağlıklı ve etkin bir iletişim sisteminin olmasının ise motivasyonlarını olumlu yönde etkilediği ifade edilmiştir (Altok, 2010). İçsel motivasyonun akademik başarıyı etkileyen bilişsel olmayan faktörler arasında olduğu tespit edilmiştir (Liu ve Hou, 2017). Ancak bir başka çalışmada sınıf öğretmenlerin motivasyonlarının sağlanmasında ve bozulmasında içsel etkilerden çok dışsal etkilerin etkin olduğu (Ada ve diğerleri, 2013) görülmüştür. Öğretmenlerin liderlerinden gördükleri destek hissi ile kendilerini daha nitelikli ve yetkin hissettikleri bulgular arasındadır (Yellice-Yüksel ve diğerleri, 2011). Eğitimi daha nitelikli hale getirecek öğretmen motivasyonunun sağlanmasının, öğrenci motivasyonunun sağlanması ile ilişkili ve önemli olduğu ifade edilmiştir (Han ve Yin, 2016). Karaköse ve Kocabaş'ın (2006) yaptıkları çalışmada okul yöneticilerinin göstermiş oldukları tutum ve davranışların, öğretmen görüşleri çerçevesinde iş doyumu ve motivasyonlarını etkilemede anlamlı bir fark bulunmazken; başka bir çalışmada okul müdürlerinin sosyal iletişim becerilerinin öğretmen motivasyonunu etkilediği görülmüştür (Özgan ve Aslan 2008; Doğan ve Koçak 2014). Dönüşümcü liderlik misyonu içeren davranışları sıklıkla sergilemeleri olumlu görülmesi (Buluç, 2009) ve nitelikli bir okul ortamı için idarecilerin motivasyonu etkin bir güç olarak kullanmaları gerektiği (Önen ve Kanayran, 2015) ifade edilmiştir. Sonuç olarak; "İnsanı bedenen ameliyat etmek için uyutmak; ruhen ameliyat etmek için uyandırmak gerekir." Tolstoy, bu cümleleriyle önemli bir noktaya değinmiştir. Nitekim motivasyon kavramı bu uyanışta aktif rol üstlenir. Bu nedenle öğretmenlerin diri bir bilinç ve motivasyon ile çalışmaları gerekir (Kurt, 2005). Bu noktada okul yöneticileri öğretmenlerin kendilerini daha güvende hissedebilecekleri huzurlu ortamlar oluşturmalı ve öğretmenlerin motivasyonlarını artırıcı aktiviteler gerçekleştirmelidirler. Araştırma bulguları, okul yöneticilerinin mesleki ve kişisel yetkinlik noktasında öğretmenleri takdir etmeleri ve daha nitelikli olmaları konusunda rehber ve mentor görevi üstlenmelidir. Liderler, öğretmenlerin kendilerini gösterebilecekleri görev ve projelere öncü olmalı eğitim ve öğretim ortamını canlı

tutmaya çabalmalıdır. Aynı zamanda liderlerin öğretmenlere duydukları pozitif duyguları öğretmenlere hissettirmeleri öneriler arasındadır. Çalışmamız öğretmen motivasyonunu, yönetici bakış açısı çerçevesi ile değerlendirip; daha nitelikli bir hal almasında çeşitli ipuçları vermektedir.

Kaynakça

- Acat, Y, Demiral, İ, Merkezi, E. (2002). Türkiye’de yabancı dil öğreniminde motivasyon kaynakları ve sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31(31), 312-329.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10366/126878> adresinden 07.08.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Ada, Ş, Akan, D, Ayık, A, Yıldırım, İ, Yalçın, S. (2014). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/2834/38590> adresinden 14.09.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Akbaba. S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunikkefd/issue/2774/37170> adresinden 14.09.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Alan, U. (2006). *Motivasyon teorileri ve motivasyonun iş hayatı üzerindeki etkileri*. [Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 06.09.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Altok. T. (2009). *Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin hizmet ve imalat işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi] YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 05.09.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji.
<https://jhumansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2600> adresinden 12.09.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Babaoğlan, E. (2010). Okul yöneticilerinde duygusal zekâ. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 119-136. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefad/issue/59507/855657> adresinden 14.08.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem teknik ve ilkeler*. Pegem Yayıncılık.
- Balkar, B. ve Şahin, S. (2012). Okul müdürlerinin bilgi yönetimi süreç yeterliklerinin ve liderlik becerilerinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 2146-9199.
<http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/20.balkar.pdf> adresinden 10.08.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Balyer, A. ve Gündüz, Y. (2010). Yönetici ve öğretmenlerin okullarında farklılıkların yönetimine ilişkin algılarının incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 25-43.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruaebd/issue/357/1932> adresinden 02.13.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Beycioğlu, K., Aslan, M. (2010). Okul gelişiminde temel dinamik olarak değişim ve yenileşme: okul yöneticileri ve öğretmenlerin rolleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 153-173. http://efdergi.yyu.edu.tr/uploads/2010_kadir-beycioglu-1542141166.pdf adresinden 11.08.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Birkan. K. C. (2009). *Çalışanların motivasyonel öncelikleri ve bir motivasyon faktörü olarak liderliğin önemi*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 25.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Buluç. B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 15(57), 5-34.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10340/126685> adresinden 11.8.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (11. Baskı). Pegem Akademi.
- Büyükses. L. (2010). *Öğretmenin iş ortamındaki motivasyonunu etkileyen etmenler*. [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 25.11.2019 tarihinde erişilmiştir.

- Buckley, P. & Doyle, E. (2014). Gamification and student motivation. *Interactive Learning Environments*, 24(6), 1162-1175. <http://dx.doi.org/10.1080/10494820.2014.964263> adresinden 05.03.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu Şahin, E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefdergi/issue/49102/626583> adresinden 12.08.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve davranışı*. (15). Remzi Kitapevi.
- Evin Gencil, İ., (2015). Öğretme motivasyonu ölçeğini Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(36), 72-89. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/19409/206401> adresinden 13.02.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Fishbach, A., Eyal, T. & Finkelstein S. R. (2010). How positive and negative feedback motivate goal pursuit. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(8), 517-530. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1751-9004.2010.00285.x> adresinden 10.02.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Gagne, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. <http://dx.doi.org/10.1002/job.322> adresinden 10.09.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Gençöz, F. (1998). Uyum psikolojisi. *Kriz Dergisi*. 6(2). https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000070 adresinden 02.03.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510-1520. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029> adresinden 02.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Candan, D. G., ve Gencil, İ. E. (2015). Öğretme Motivasyonu Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(36), 72-89. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/19409/206401> adresinden 24.10.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Han, J. & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819> adresinden 13.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Hayes, C. T. & Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology Interdisciplinary*, 141(6):565-79. <https://doi.org/10.3200/jrlp.141.6.565-580> adresinden 02.10.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Icekson, T., & Pines, A.M. (2013). Positive perception: A threedimensional model and a scale. *Personality and Individual Differences*, 54(1), 180-186. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2012.08.034> adresinden 02.10.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Iliya, A. & Ifeoma L. G. (2015). Assessment of Teacher Motivation Approaches in the Less Developed Countries. *Journal of Education and Practice*, 6(22), 1722-1735. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1079453.pdf> adresinden 12.02.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Johnson, B., & Cristensen, L. (2008). *Educational research quantitative, qualitative, and mixed approaches*. (5th Edition). California: Sage.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 24.20.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Kararımak, Ö. ve Siviş, R. (2008). Modernizmden postmodernizme geçiş ve pozitif psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21450/229750> adresinden 19.11.2019 tarihinde erişilmiştir.

- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1): 3-14.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/eku/issue/5441/73869> adresinden 10.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (26.baskı). Nobel Yayınevi.
- Kauffman, D. F., Yılmaz Soylu, M. & Duke, B. (2011). Validation of the motivation to teach scale. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 279-290.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7796/102075> adresinden 15.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3(2),1309-8039.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16338/171074> adresinden 23.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Kepekçioğlu, E.S. (2015). *Üniversite öğrencilerinin öğretim elemanlarının inanılabilirliği algısı ve sınıfta adalet algısı arasındaki ilişki*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi] Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. (12). Beta Basım AŞ.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, 1, 285-299.
<http://www.gefad.gazi.edu.tr/tr/pub/issue/6757/90882> adresinden 25.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Lazowski, R. A. & Hulleman, C. S. (2015). Motivation interventions in education: A meta-analytic review. *Review of Educational Research*, 20(10), 1-19,
<https://doi.org/10.3102%2F0034654315617832> adresinden 25.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Liu, Y., Hou, S. (2017). Potential reciprocal relationship between motivation and achievement: A longitudinal study. *School Psychology International*, 38-55.
<http://dx.doi.org/10.1177/0143034317710574> adresinden 19.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Mansfield, C. , Wosnitza, M. & Beltman, S. (2012). Goals for teaching: Towards a framework for examining motivation of graduating teachers. *Australian Journal Of Educational & Developmental Psychology*. 12, 21-34. <http://www.newcastle.edu.au/group/ajedp> adresinden 15.09.2019 tarihinde erişilmiştir.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2014). *Research in education: Evidence-based inquiry*. London: Pearson Higher Ed. Thousand Oaks: Sage.
- Önen, L. ve Tüzün, B. (2005). *Motivasyon*. Epsilon Yayıncılık.
- Önen, S. M. ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Dergisi*, 5(10), 43-63. <https://doi.org/10.20493/bt.25754> adresinden 09.10.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1).
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13688/165661> adresinden 11.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütlerde motivasyon verimlilik ilişkisi. *Journal Of Qafqaz University*, 24, 150-346. <https://www.yumpu.com/tr/document/read/37685012/orgutlerde-motivasyon-ve-verimlilik-iliskisi-journal-of-qafqaz-> adresinden 10.09.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Özdemir, T. Y, Kartal, S. E. ve Yirci, R. (2014). Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme yaklaşımları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(2).
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/turkjes/issue/34151/377635> adresinden 2.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Özdemir, T. Y. ve Boydak Özcan, M. (2013). İlköğretim müfettişlerinin unvanlarında yapılan değişikliğin iş doyumu ve motivasyonlarına etkisi. *Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 147-158.

- Özdemir, T. Y. ve Yıldız, A. (2019). Pozitif Algı Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel Sayı),691-704. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.553855> adresinden 24.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Özgan, H. ve Aslan, N. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonuna etkisinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1),190-206. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jss/issue/24257/257148> adresinden 15.10.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Pallant, J. (2016). *SPSS kullanma kılavuzu SPSS ile adım adım veri analizi*. (Çev. B. Sibel ve A. Berat).
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde motivasyon verimlilik ilişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı çalışanlara arasında bir örnek olay araştırması*. [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 26.10.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Pintrich, P. R. (2003). A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 667–686. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0663.95.4.667> adresinden 14.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Semerci, A. S. (2005). *İş motivasyonu ve sonuçları: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası bir uygulama*. [Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü]. <http://www3.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/alisinansemerci.pdf> adresinden 05.02.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Şahin, S. (2010). An investigation of school culture with respect to some variables. *Elementary Education Online*, 9(2), 561–575. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ilkonline/issue/8595/106921> adresinden 02.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103(2), 193–210. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.103.2.193> adresinden 17.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Taştan, Ç. (2012). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak örgütle özdeşleşmenin psikolojik güçlendirme algısı ve gönüllü performans davranışı arasındaki ilişkide ara değişken rolünün değerlendirilmesi: Gıda sektöründe yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*,4(1), 1309-8039. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16339/171097> adresinden 21.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Turner, A. (2017). How does intrinsic and extrinsic motivation drive performance culture in organizations? *Cogent Education*, 4. <http://dx.doi.org/10.1080/2331186X.2017.1337543> adresinden 20.11.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Uluköy, M., Kılıç, R. ve Bozkaya, E. (2014). Hiyerarşik yapısı yüksek olan kurumlarda liderlik yaklaşımlarının çalışanların motivasyonu üzerine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 191-206. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20816/222715> adresinden 02.04.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Yalım, F. (2010). *Çokuluslu işletmelerde kültürlerarası yönetim ve örgütsel verimlilik ilişkisi*. [Doktora Tezi, Ege Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 19.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefdergi/issue/49070/626125> adresinden 25.11.2019 tarihinde erişilmiştir.

- Yellice-Yüksel, B., Kaner, S. ve Güzeller, C. O. (2011). Öğretmenlerin mesleki yetkinlik, mesleki sosyal destek ve tükenmişlik ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 21, 1–25. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/19394/205984> adresinden 12.01.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A. ve Çiçek, H. (2019). Yetkinlik algısı ve çalışan performansı ilişkisinde özsaygının aracılık etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2019, 10(20). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bartiniibf/issue/50408/567523> adresinden 07.09.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Yıldız, A., (2017). *Okul yöneticilerinin pozitif algı düzeylerinin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi: öğretmen görüşlerine göre bir değerlendirme*. [Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden 25.10.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Wigfield, A., & Cambria, J. (2010). Students' achievement values, goal orientations and interest: definitions, development, and relations to achievement outcomes. *Developmental Review*, 30(1), 1-35. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.dr.2009.12.001> adresinden 18.03.2020 tarihinde erişilmiştir.

Extended Abstract

Introduction

A person who is dynamic in every aspect has the desire to know and the ability to produce in his nature and motivation acts as a catalyst on the desire and the ability mentioned, which makes motivation as an indispensable element of organizations. Today, successful companies aim to preserve productivity at the highest level by keeping their employees' morale and demands high and giving them responsibility while persuading them to have enough confidence to fulfill those responsibilities. Specifically, high level of motivation contributes to the employees in terms of job satisfaction, happiness, positive thinking, success, and productivity. Motivation, which has a critical value in social and work life, is the willingness of people through personal or external influences in doing a job. Positive perception aims to keep individual's motivation high by accepting life with both positive and negative aspects and aims to approach a positive perception perspective to organizational relationships.

Human emotions have attracted many researchers. Especially after the Second World War, the tendency towards positive psychology emerged, which focuses on positive emotions, experiences, meaning of life, and so on. Motivation is related to the individual's positive self and life view. The belief that exists at the basis of each formation is also at the basis of positive psychology. Employees' belief in themselves, their leaders, and their organization will ensure their integration with the organization and becoming a part of the organization. To this end, the link between positive perception and motivation was the focus of the current research. Although the number of literature on the subject is limited in our country, the number of organizations that aim to increase productivity by focusing on employees' positive behaviors rather than negative behaviors in the business world is increasing day by day.

The main purpose of this study was to determine whether positive perception levels of school principals and assistant directors had a relation with teachers' motivation and to determine whether it contributes to increase work efficiency and quality in schools. The research seeks to find out how teachers who are architects of future generations evaluate themselves through principals' perspective and how this evaluation will affect their motivation. In this context, by focusing on teachers' perceptions about school principals' perception about themselves, answers to the following questions were sought:

- Do teachers' levels of effective communication and collaboration have an impact on their internal and external motivation level?
- What are the effects of teachers' level of responsibility and their contribution to organizational effectiveness on their internal and external motivation level?
- What are the effects of teachers' personal and professional competence levels on their internal and external motivation level?

The study is important for determining the relationship between school principals' positive perception level and teachers' motivation, which may contribute to the field and future studies.

Method

This study investigating the relationship between positive perception levels of school principals and assistant principals and internal and external motivation of teachers was designed based on a quantitative research method. In the research, a relational screening model which is one of the quantitative research designs was applied. A relational screening model involves evaluating two or more variables obtained from the sample in the context of the relationship in order to make inferences about the universe. Specifically, for this particular study, it is aimed to provide an in-depth picture of how teachers evaluate themselves through the eyes of their administrators and to what extent this evaluation affects their motivation in work and social life. For this purpose, the most appropriate relational research design was used in the study.

The universe of the study consists of 1856 teachers who work in primary schools in the city center of Elazığ in the 2015-2016 academic year. In order for analysis results to be generalized to whole universe, a simple random sampling method was used. Through random sampling method, 700 teachers working in thirty different primary and secondary schools in Elazığ agreed to participate in the study voluntarily. In this study, two scales were administered to the participants: the positive perception scale developed by Yıldız (2017) and the motivation scale developed by Kauffman, Soylu and Duke (2011) and adapted by Güzel Candan and Evin Gencil (2015).

SPSS 22.0 package program was used in the analysis of the data collected within the scope of the research. After the data screening process, a total of 558 cases were used for analysis. Necessary examinations were conducted to determine whether the data were suitable for the analyses. Exploratory factor analysis was applied to ensure the construct validity of the scale. As a result of the factor analysis conducted on 15 items in the scale, it was found that the items explained 67.513% of the total variance and were collected under three sub-dimensions. The three sub-dimensions of the study were effective communication and collaboration (ECC), responsibility and contributing to organizational effectiveness (RCOE), and professional and personal competence (PPC). In order to increase the validity of the scale, the first-level confirmatory factor analysis was applied to the three-factor model and it was observed that the fit indices were good.

Findings

The findings revealed that while the effective communication and collaboration (ECC) dimension had a positive relation with teachers' intrinsic motivation, it had negative but non-significant relation with external motivation. In this context, even if the level of significance is low, it might be concluded that if effective communication and cooperation level decreases, internal and external motivation also decreases. It was also found that the responsibility and contributing to organizational effectiveness (RCOE) dimension had a negative but non-significant relation with internal and external motivation. This means that even it is not at an effective level, if the sense of responsibility and the sense of contributing to organizational effectiveness decreases, internal and external motivation also decreases. In addition, the analysis results revealed that the professional and personal competence (PPC) dimension was a positive and significant predictor of extrinsic motivation and intrinsic motivation.

Conclusion and Discussion

It may be concluded that when people feel competent and qualified in work life, they have higher internal and external motivation. Based on the findings of the study, the following recommendations were made:

- School administrators should create an environment where teachers can express themselves freely.
- School administrators should be objective when evaluating teacher's relationships with students, parents, and colleagues.
- School administrators as educational leaders should give teachers a sense of trust.
- School administrators should not make any discrimination among teachers.
- School administrators should increase teachers' motivational awareness by encouraging them to feel that they are competent in their jobs.