



Article Info/Makale Bilgisi

Received/Geliş: 31.05.2021 Accepted/Kabul: 9.12.2022 Published/Yayınlama: 28.01.2023

Kamu ve Özel Okul Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yılmaz KILIÇ¹

Öz

Bu çalışmada kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın evrenini 2018- 2019 akademik yılında Konya'nın merkez ilçeleri, Karatay, Meram ve Selçuklu'da bulunan kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Veriler nicel araştırma yaklaşımı çerçevesinde 420 öğretmenden random yoluyla ölçek tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Yaklaşık 500 ölçek bizzat araştırmacı tarafından okullara dağıtılmış olup, öğretmenler tarafından doldurulması ve geri dönüşü sağlanmıştır. Ölçekler tek tek incelenip, eksik ve doldurulmayan ölçekler çıkarıldıktan sonra analizi yapılmak üzere 420 ölçek sisteme aktarılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kamu ve özel okul öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin genelde çok yüksek olmadığı ve motivasyonun tüm boyutlarında anlamlı farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmen motivasyonunun içsel, dışsal ve yönetsel faktörler alt boyutları bağlamında kamuda görev yapan öğretmenlerin motivasyon algı düzeyi puan ortalamaları özelde görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksek bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kamu, Özel, Öğretmen, Motivasyon

Comparison of Motivation Levels of Public and Private School Teachers

Abstract

In this study, it was aimed to be compared the motivation levels of teachers working in public and private schools. The population of the study consists of teachers working in public and private schools in Karatay, Meram and Selçuklu, the central districts of Konya in the 2018-2019 academic year. The data were obtained from 420 teachers using the random scale technique within the framework of quantitative research approach. Approximately 500 scales were distributed to the schools by the researcher in person, and provided that they were filled in by the teachers and their return. After scales were examined one by one, and missing and unfilled scales were removed, 420 scales were transferred to the system for analysis. As a result of the analysis, it was seen that the motivation

¹ Dr. Eğitimci ve Araştırmacı Yazar kilic0442@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6040-7441

levels of public and private school teachers were generally not very high and there was a significant difference in all dimensions of motivation. In addition, in the terms of sub-dimensions of intrinsic, extrinsic and administrative factors of teacher motivation, the mean scores of the motivation perception level of the teachers working in the public sector were found to be higher than the mean scores of the private teachers.

Keywords: Public, Private, Teacher, Motivation

1. GİRİŞ

Eğitim kurumlarında öğretmen motivasyonu neden çok önemlidir ve öğretmenleri işlerinde motive eden faktörler nelerdir? Bu ve buna benzer sorular sürekli olarak güncellenerek ve gün geçtikçe önemini artırarak gündemdeki konumunu hep korumuştur. Dolayısıyla uzun yıllardan beri eğitimcilerin ve araştırmacıların motivasyon sürecini ve bu sürece etki eden faktörleri yakından tanımaya çalıştıkları, bu konuda birçok araştırma yaptıkları ve yapmaya devam ettikleri bilinmektedir. Peki bu kadar önemli olan bu süreç neyi ifade etmektedir? Motivasyon ile ilgili yapılan tanımlara göz atmak faydalı olacaktır: Motivasyon bir bireyin belirli bir şekilde hareket etmesine veya ona doğru yönlendirilmesine neden olan güçtür (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 1988). Motivasyon, organizmayı istenen bir hedefe doğru hareket etmeye teşvik eden ve belirli hedefe yönelik davranışları ortaya çıkaran, kontrol eden ve sürdüren psikolojik bir özelliktir. İstenilen hedefe yönelik hareketi zorlayan ya da pekiştiren, psikolojik bir itici güç olarak kabul edilebilir (Lin ve Chuang, 2014). Motivasyon, insanların bir şeyler yapmasını sağlayan içsel ve dışsal dürtülerdir. Bunlar bireyin görevi tamamlaması ve hedefe ulaşması için ilham alması ve bireyin ihtiyaçlarının karşılanıyor olması veya karşılanmışlığın bir sonucudur (Almansour, 2012). Motivasyon, insanları belirli şekillerde hareket etmelerini etkileyen faktörlerle ilgilidir. Diğer insanları motive etmek ve bir sonuç elde etmek için gitmelerini istediği yönde hareket etmelerini sağlamaktır. Motivasyon, hedefe yönelik davranış olarak tanımlanabilir (Akuoko, Dwumah ve Baba, 2012). Bu tanımlar ışığında, motivasyon bireyin içindeki potansiyel başarıma yetisini ortaya çıkaran ve bireyi hedefindeki arzularına ve isteklerine götüren doğal dinamik bir güçtür denilebilir. Bu dinamik güce en çok ihtiyaç duyulan örgütlerin başında eğitim örgütleri gelmektedir. Çünkü motivasyon, performans ve başarı gibi kavramlarla ilintilidir. Dolayısıyla motivasyon öğretmenin çalışma arzu ve isteğini hatta performans ve başarısını dolaylı veya dolaysız olarak etkilemektedir.

Öğretmen motivasyonu öğretimle ilgili başarılarında istek veya isteksizlik uyandırabilecek maddi ve psikolojik faktörlerden etkilenme halidir (Nyam, 2014). Diğer taraftan Thompson ve Turner (2013), öğretmen motivasyonunu, öğretmeni profesyonel hedeflere yönlendiren ve spesifik bir şekilde harekete geçmesini sağlayan ve aynı zamanda içten gelen doğal bir davranış dürtüsü olarak ifade ederler. Wagner ve French'e (2010) göre öğretmen iş motivasyonu eğitim örgütlerinde ahlaki değerlerin sürdürülmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Warr ve Wall'a (1975) göre ise, motivasyon hem bireysel hem de örgütsel performans için çok önemlidir, çünkü yetenekli ve iyi eğitilmiş bir personel bile, istekli olmadıkça etkin

bir şekilde çalışamaz (Addison ve Brundrett, 2008). Öğretmen motivasyonu, öğretmenlerin kurumsal ve grup hedefleri doğrultusunda daha fazla çaba, mükemmel performans ya da daha yüksek katılım için hem içsel hem dışsal faktörler tarafından yönlendirilmektedir. Yüksek motivasyonlu öğretmenlerin farkındalık içerikli başarıları gerçekleştirme istekleri vardır; aktif olarak öğretmenlik yaparlar, yeni fikir ve yaklaşımlara açıklar, kendilerini gayretli bir şekilde işlerine adanlar, daha olumlu sonuçlar üretirler ve kaliteli eğitim verirler, öğretmenlik kariyerlerinin ve yaşam sürelerinin değişmesine bağlılık gösterirler. Bu nedenle, motive olmuş öğretmenler okul etkinliğine ve kaliteli eğitime katkıda bulunma duygusuna sahipler (Mabula, 2013). Ayrıca öğretmenler okullarının öğrenci tarafından talep edilmesinde yani arz ve talep odağında önemli rol oynarlar ve öğretmen motivasyonu okullarının başarısını ciddi olarak belirlemektedir (Olurotimi, Asad ve Abdulrauf, 2015). Motivasyonla ilgili yapılan değerlendirmeler ve saptamalar sonucunda denilebilir ki; her seviyede ve eğitimin her aşamasında liderlik eden ve yöneten için motivasyon anlayışı esastır. Bu çerçevede eğitim kurumları açısından öğretmen motivasyonu çok önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin iş motivasyonu önemli bir kavramdır. Bir eğitim sisteminin gücü büyük ölçüde yüksek kaliteli öğretmenleri çekmeye ve sürdürmeye bağlıdır (Kocabaş, 2009). Situma ve Iravo (2015), öğretmenlerin öğrenenlere bilgi, beceri ve deneyimler sunma görevinin öğretmen motivasyonunu kritik ve önemli bir konu haline getirmektedir. Bundan dolayı öğretmen motivasyonu eğitim başarısının ve çıktılarının belirlenmesinde çok önemli bir görev ifa etmektedir. Dolayısıyla eğitim ve okul hedeflerine ulaşmak için, öğretmenlerin motivasyonu eleştirel ve bilinçli bir şekilde düşünülmeli ve ele alınmalıdır. Çünkü motivasyon enerjiyi içerir ve öğrenmeye yönlendirir ayrıca etkili çalışmayı ve potansiyel gücü elde etmeyi kapsar. Iwu, Gwija, Benedict ve Tengeh (2013), motive olmuş öğretmenlerin işlerinde daha az motive olanlara göre daha memnun oldukları ve daha iyi performans sergiledikleri bulgusu elde edilmiştir. Bu öğretmenlerin iyi motive olmaları memnuniyetlerinin büyük ölçüde belirlediğini ve yüksek performansa yol açtığını göstermektedir. Bu nedenle, eğitim yöneticileri okulun başarısını ve eğitim hedeflerini arttırmak için öğretmen motivasyonu konusunu ele alma ihtiyacını duymaktadır.

Öğretmen motivasyonunun, öğretmenlerin çalışma tutumuyla ilgisi vardır. Bu, öğretmen motivasyonunun, öğretmenlerin okullardaki yüksek yönetim ve akademik başarı standartlarına yönelik davranışlarına neden olan, yönlendiren, sürdüren ve etkileyen faktörleri içerdiği anlamına gelir (Akuoko ve diğerleri, 2012). Başka bir deyişle, öğretmenler öğretim ve öğrenme etkinliklerini etkin bir şekilde gerçekleştirmek için özel araçlardır. Sadece konuşma değil, aynı zamanda düşünürler ve büyük eğitim problemini verimli bir şekilde çözmek için çaba gösterebilirler (Shah ve Paude, 2018). Debbie (2008), çocukların aldığı eğitim kalitesini belirlemede en önemli faktörün öğretmen olduğunu iddia etmektedir (Matoke, Okibo ve Nyamongo, 2015). Orodho (2013); Sava ve Orodho (2014), başarı motivasyonu yüksek birey, çalışmalarında çok vicdani olma eğilimindedir ve daha fazla sorumluluk sahibi olmaya

yönelir. Başarı motivasyonu gelecekteki anlayış için itici bir faktör haline gelir ve başarı için gayret göstermenin bir yatkınlığı olarak tanımlanabilir. Motive olmuş bir öğretmenin, okul sisteminde beklenen hedeflere ulaşmak için en iyisini sunacağına belirtilmesi çok önemlidir (Akt. Getange, 2016). Öğretmen motivasyonu, öğrencilere bilgi ve beceri kazandırmak için sorumluluklar verilen önemli bir konu haline gelmiştir. Motive olmuş öğretmenlerin genellikle daha üretken oldukları ve öğrencilerin başarısını büyük ölçüde etkilemekte olduğu görüşü büyük önem kazanmaktadır. Bu gibi öğretmenler genellikle yüksek başarılarla güdülenmiş öğrencileri bulup ortaya çıkarmakla ilişkilendirilir (Situma ve Iravo, 2015).

Okulun hedefine ulaşmasında ve öğrenci başarısında büyük rol oynayan öğretmen motivasyonu çeşitli etkenler tarafından etkilenilmektedir. Bu etkenlerin başında içsel ve dışsal faktörler gelmektedir. Bennell ve Akyeampong'a (2007) göre iç faktörler doğaldır, içseldir ve bir öğretmenin içinden gelir. Kılıç ve Yılmaz'a (2019) göre ise içsel faktörlerin; bireyin kurumu sahiplenmesi, yetenek ve becerilerini geliştirmesi, öğretmenlik mesleğine karşı duyulan duyguları beslemesi, karar verme yetkisine sahip olması, inisiyatif alabilmesi, özgür bir çalışma ortamına sahip olması ve mesleğinde başarılı olması gibi özellikleri içerdiği belirtilmektedir. Green (1992), içsel motivasyon, bireyde bilgi artışı ve işin kendisinden zevk alma gibi kişisel başarı ile ilgili olumlu duyguları üretebilme çıktılarını kapsayan faktörlerdir. Lashway (2001), içsel motivasyon, eylemin kendisinin içsel tatmini için bir aktivite yapmaya atıfta bulunan kişisel arzu veya değerlerin oluşturduğu faktörler manzumesidir Akt. Alrasbi, 2013).

Kılıç ve Yılmaz (2019) dışsal faktörlerin; bireyin toplumda saygınlık kazanması, emekli olabilmesi, sağlık ve sosyal güvencesinin olması ve uzman kişilerle çalışması gibi özellikleri kapsadığını vurgulamaktalar. Bennell ve Akyeampong (2007), dış faktörler temel olarak mevcut olan dış ödüllerin düzeyi ve türü tarafından belirlenir. Deci (1972), dışsal motivasyonu, bireyin işine motive olabilmesi için bireyden bağımsız olarak sunulan ücret ve ödül gibi dıştan gelen motive edici faktörler olarak tanımlar (Akt. Keijzers, 2010). Dışsal motivasyon faktörleri; bireyin işte ilerleme şansı, nedensiz işten çıkarılma endişesi taşımama, iş arkadaşları ile geçinebilme, çalışma şartları, maaş, üstleri ile ilişkileri ve üstlerin karar verme ve yol gösterme konularındaki destekler olarak algılanabilir (Bayraktar, 1996; Akt. Aydoğan, 2015).

Bu çalışmada bu faktörlerin dışında yönetsel faktörlere de yer verilmiştir. Töremen (2000), yönetsel anlamda motivasyonu yönetilenleri davranışsal olarak yönlendirmek ve örgütün hedeflerine ulaşmada enerjilerini hedeflere yönlendirmek şeklinde ifade etmektedir. Kılıç ve Yılmaz (2019) ise, yönetsel faktörlerin; yöneticilerin işgörelere karşı daha duyarlı ve yardım sever olmaları, yaptıkları çalışmalarını desteklemeleri, takdir etmeleri, onları yeni çalışmalar için teşvik etmeleri, huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmaları ve güvenlerini kazanmaları gibi liderlik tutum ve davranışları sergileme durumlarını içerdiğini dile getirmekteler. Donkoh (2018), öğretmen motivasyonunun okulların

başarısına sunduğu katkı çerçevesinde, onları daha iyi motive edebilmek ve elde tutmak amacıyla öğretmenlerin hizmet şartlarında ve koşullarında gerekli iyileştirmelerin olabilmesi için yönetsel bazda bazı değerlendirmelerin yeniden gözden geçirilmesi ve yeniden yapılması gerektiğini belirtmektedir. Ben-eli ve Gal (2016), öğretmenin motivasyonunu yükseltmek için yetkili kurumların ve okul idaresinin hedeflerini güçlü bir şekilde tanımlaması ve aynı zamanda eğitim hedeflerinin oluşturulmasındaki karar sürecinde tüm eğitim paydaşları için tam bir ortaklık ve seçim özgürlüğü sağlamaları gerekir.

İlgili literatür incelendiğinde, öğretmen motivasyonu ile ilgili pek çok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmaların çoğunda motivasyon kavramı, motivasyonu olumlu veya olumsuz etkileyen bağımsız değişkenler ile birlikte ele alınmış ve motivasyon düzeyi bu değişkenlere göre değerlendirilmiştir. Mevcut çalışmada ise öğretmen motivasyonu, kendi alt boyutları olan içsel, dışsal ve yönetsel faktörler bağlamında kamu ve özel okul öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda yorumlanarak, farklı bir şekilde temalandırılmaya çalışılmıştır. İki kurum öğretmen görüşlerinin karşılaştırılması, yeni fikirlerin ve yeni uygulamaların ortaya çıkmasına neden olabileceği düşünülürse, okul yöneticileri arasında yeni iletişim kanallarının kurulabileceği, bilgi alışverişinin önem kazanabileceği ve yöneticilerin yönetim ve yönetişim algılarında yeni anlayışlara yol açabileceği ve dolayısıyla öğretmen motivasyonunun yükseltilmesinde örnek bir rol model oluşturabileceği söylenebilir. Bu bakımdan bu çalışma kapsadığı içerik itibarıyla eğitim yönetimi alanına yeni kazanımlar sunacağı, özellikle öğretmen motivasyonunun artırılmasında okul yöneticilerine birtakım yenilikler, kolaylıklar ve avantajlar sağlayacağı düşünülebilir.

Bu çalışma, kamu okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeylerini öğretmen görüşlerine dayandırılarak, içsel, dışsal ve yönetsel faktörler bağlamında karşılaştırılması için tasarlanmıştır. Araştırmanın genel problemini oluşturan ve yukarıda özet olarak sunulan kavramsal çerçeve doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılacaktır:

1. Kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeyi nedir?
2. Kamu okullarında ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri içsel faktörlere, dışsal faktörlere ve yönetsel faktörlere göre farklılaşmakta mıdır?

2. YÖNTEM

Araştırma Modeli

Kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeylerini karşılaştırmak için tasarlanan bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Karasar'a (2017) göre tarama modelleri; genel tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli olarak ikiye ayrılır. Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün,

Karadeniz ve Demirel (2016), tarama modelindeki araştırmalar, büyük bir kitlenin belli özelliklerini belirlemek amacıyla tasarlanan çalışmalardır. Fraenkel, Wallen ve Hyun (2012), tarama modeli, geçmişte var olan veya hâlen varlığını sürdüren bir varlığı olduğu şekilde betimlemeyi amaçlamaktadır. Bu evrede, araştırmacılar tarafından bir konu veya olaya ilişkin katılımcı görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özellikleri belirlenir.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini 2018-2019 akademik yılında Konya'nın merkez ilçeleri, Karatay, Meram ve Selçuklu'da bulunan kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerden, basit rastlantısal örnekleme yöntemi çerçevesinde 420 öğretmene ulaşılarak ölçek aracılığıyla veriler random olarak elde edilmeye çalışılmıştır. Tablo 1'de örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 1. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlere ait demografik bilgilerin bağımsız değişkenlere göre dağılımı (N=420)

Bağımsız Değişkenler	Grup	Kamu		Özel		Toplam	
		f	%	f	%	%	f
Cinsiyet	Kadın	121	28,8	112	26,7	55,5	232
	Erkek	119	28,3	68	16,2	44,5	188
Yaş	35 ve daha az	40	9,5	101	24,0	33,6	141
	36-40	72	17,1	48	11,4	28,6	120
	41-45	48	11,4	21	5,0	16,4	69
	46-50	42	10,0	8	1,9	11,9	50
	51 ve üzeri	38	9,0	2	0,5	9,5	40
Mesleki Kıdem	1-5	19	4,5	69	16,4	21,0	88
	6-10	11	2,6	36	8,6	11,2	47
	11-15	42	10,0	36	8,6	18,6	78
	16-20	66	15,7	24	5,7	21,4	90
	21 ve üzeri	100	24,3	17	3,6	27,9	117
Aynı Müdürlükte Çalışma Süresi	1-5	199	47,4	170	40,5	87,9	369
	6-10	41	9,8	10	2,4	12,1	51
Aynı Okulda Çalışma Süresi	1-5	126	30,0	139	33,1	63,1	265
	6-10	66	15,7	27	6,4	22,1	93
	11-15	39	9,3	11	2,6	11,9	50
	16-20	6	1,4	2	0,5	1,9	8
	21 ve üzeri	3	0,7	1	0,2	1,0	4
Eğitim Düzeyi	Ön lisans	11	2,6	1	0,2	2,9	12
	Lisans	190	45,2	143	34	79,3	333
	Y. Lisans	39	8,3	36	8,6	17,9	75
Toplam		240		180		420	

Tablo 1'de görüldüğü gibi örneklem grubundaki öğretmenlerin %55,5'i kadın (n=232), %44,5'i (n=188) erkek olduğu anlaşılmaktadır. Kadınların %28,8'i(n=121)kamuda ve %26,7'si (n=112) özelde çalışırken erkeklerin %28,3'ü (n=119) kamuda ve %16,2'si (n=68) özelde görev yaptığı tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin %33,6'sı 35 yaş ve altı(n=141), %9,5'i (n=40) kamuda ve %24'ü (n=101) özel okulda, %28,6'sı 36-40 yaş (n=120), %17,1'i(n=72) kamuda ve %11,4'ü (n= 48) özelde, %16,4'ü 41-45 yaş (n=69), 11,4'ü (n=48) kamuda ve %5,0'i (n=21) özelde, %11,9'u 46-50 yaş

(n=50), %10,0'u (n=42) kamuda ve %1,9'u (n=8) özelde, %9,5'i 51 yaş ve üzeri (n=40), %9,0'u (n=38) kamuda ve %0,5'i (n=2) özelde çalıştığı görülmektedir. Mesleki kıdem değişkenine göre %21'i 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin (n=88), %4,5'i (n=19) kamuda ve %16,4'ü (n=69) özelde, %11,2'si 6-10 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerin (n=47), %2,6'sı (n=11) kamuda ve %8,6'sı (n=36) özelde, %18,6'sı 11-15 yıl arası kıdemli öğretmenlerin (n=78), %10,0'u (n=42) kamuda ve %8,6'sı (n=36) özelde, %21,4'ü 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin (n=90), %15,7'si (n=66) kamuda %5,7'si (n=24) özelde, %27,9'u 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin (n=117), %24,3'ü (n=100) kamuda ve %3,6'sı (n=17) özel okulda çalıştığı belirlenmiştir. Aynı müdür ile çalışma süresi değişkenine bakıldığında öğretmenlerin %87,9'u 1-5 yıl süre ile (n=369), %47,4'ü (n=199) kamuda ve %40,5'i (n=170) özelde, %12,1'i 6-10 yıl süre ile (n=51), %9,8'i (n=41) kamuda ve %2,4'ü (n=10) özelde aynı yönetici ile birlikte çalışmakta olduğu saptanmıştır. Aynı okulda çalışma sürelerine bakıldığında öğretmenlerin %63,1'i 1-5 yıl süre ile (n=265), %30,0'u (n=126) kamuda ve %33,1'i (n=139) özelde, %22,1'i 6-10 yıl süre ile (n=93), %15,7'si (n=66) kamuda ve %6,4'ü (n=27) özelde, %11,9'u 11-15 yıl süre ile (n=50), %9,3'ü (n=39) kamuda ve %2,6'sı (n=11) özelde, %1,9'u 16-20 yıl süre ile (n=8), %1,4'ü (n=6) kamuda ve %0,5'i (n=2) özelde, %1,0 21 yıl ve üzeri süreler çerçevesinde (n=4), %0,7'si (n=3) kamuda ve %0,2'si (n=1) özelde çalıştıkları anlaşılmıştır. Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre, %2,8'i ön lisans mezunu (n=12), %2,6'sı (n=11) kamuda ve %0,2'si (n=1) özelde, %79,3'ü lisans mezunu (n=333), %45,2'si (n=190) kamuda ve %34'ü (n=143) özelde, %17,9'u yüksek lisans mezunu (n=75), %8,6'sı (n=39) kamuda ve %8,3'ü (n=36) özel okulda görev yaptığı belirlenmiştir.

Veri Toplama Aracı

Kamu ve özel okulda görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeylerini belirlemek için Kılıç ve Yılmaz (2019) tarafından geliştirilen 18 madde ve 3 boyuttan oluşan Öğretmen Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Kılıç ve Yılmaz (2019) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin açılımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle birlikte güvenilirlik analizi yapılarak, ölçeğin yüksek güvenilirli bir ölçek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda hesaplanan güvenilirlik katsayıları ölçeğin alt boyutları için sırasıyla İçsel Faktörler 0,81, Dışsal Faktörler 0,72 ve Yönetmel Faktörler 0,70 şeklindedir. Ölçeğin genel Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,74 olarak hesaplanmıştır. Bu ölçeğin birçok çalışmada kullanıldığı görülmüştür. Bu ölçek 5 dereceli Likert tarzında cevaplanacak biçimde hazırlanmıştır. Derecelendirme: Hiç Katılmıyorum (1 puan), Katılmıyorum (2 puan), Kısmen Katılıyorum (3 puan), Katılıyorum (4 puan) ve Tamamen Katılıyorum (5 puan) şeklinde oluşturulmuştur. Öğretmen Motivasyon Ölçeği 'nin puan aralıkları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeğin beşli puanlama biçimi ve puan aralıkları

Katılma Düzeyi	Puanlama

Hiç katılmıyorum	Çok düşük	1.00-1.80
Katılmıyorum	Düşük	1.81-2.60
Kısmen katılıyorum	Orta	2.61-3.40
Katılıyorum	Yüksek	3.41-4.20
Tamamen katılıyorum	Çok yüksek	4.21-5.00

Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programları kullanılarak çözümlenmiştir. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Alt boyut puanları arasındaki farkın anlamlılığının belirlenmesinde ise t-testi kullanılmıştır. Veriler hem boyut hem de madde bazında karşılaştırılarak bulguların sonucuna ulaşılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma kapsamında elde edilen bulgulara yer verilmiş ve öğretmenlerin motivasyon algıları tablolar şeklinde ifade edilmeye çalışılmıştır.

Kamu ve özel okul öğretmenlerinin motivasyon düzeylerine yönelik puan ortalamaları ile standart sapmaları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin algılarına göre öğretmen motivasyon düzeylerinin incelenmesi

Okul Türü	N	\bar{x}	Ss
Kamu	240	3,74	,46
Özel	180	3,54	,56

Tablo 3'teki sonuçlar incelendiğinde kamu okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyonuna yönelik puan ortalamasının daha yüksek çıktığı görülmektedir. Kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması $\bar{x}=3,74$ çıkarken, bu oran özel okul öğretmenleri için $\bar{x}=3,54$ düzeyindedir. Kamu ve özel okul öğretmenlerinin puan ortalamaları dikkate alındığında her iki kurumda da puan ortalamasının çok yüksek olmadığı ancak kamuda çalışan öğretmenlerin puan ortalamasının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin algıları doğrultusunda okul türüne göre öğretmenlerin motivasyon düzeylerine yönelik t-testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin algıları doğrultusunda okul türüne göre öğretmen motivasyon düzeylerine yönelik yapılan t- testi puanlarının incelenmesi

Motivasyonun Alt Boyutları	Okul Türü	N	\bar{x}	Ss	t	p
İçsel Faktörler	Kamu	240	3,48	,67	3,236	,001*
	Özel	180	3,26	,66		
Dışsal Faktörler	Kamu	240	3,98	,57	2,471	,014 *
	Özel	180	3,82	,70		
Yönetimsel Faktörler	Kamu	240	3,92	,69	2,929	,004*
	Özel	180	3,72	,75		

*p<0,05

Tablo 4’te görüldüğü gibi öğretmen motivasyon düzeylerinin (içsel, dışsal ve yönetsel) tüm alt boyutlarında kamu ve özel okul öğretmenlerinin motivasyon puanları arasında ($p<0,05$) düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma oluşmuştur. Öğretmen motivasyonunun içsel faktörler alt boyutunda kamu öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{x}=3,48$) görülürken özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{x}=3,26$) olarak bulunmuştur. Dışsal faktörler alt boyutunda kamuda görevli öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,98$) olurken, özel okulda çalışan öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,82$) olarak hesaplanmıştır. Yönetsel faktörlerde boyutunda ise kamuda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,92$) iken, özelde görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,72$) olarak belirlenmiştir. Kamu ve özel okul öğretmenlerinin puan ortalamaları arasındaki t değeri içsel faktörler alt boyutunda 3,236, dışsal faktörler alt boyutunda 2,471 ve yönetsel faktörler alt boyutunda ise 2,929 olarak hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin algıları doğrultusunda kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin içsel faktörler boyutuna yönelik yapılan t-testi puanlarının sonuçları madde bazında Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin algılarına göre kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin içsel faktörler boyutuna yönelik yapılan t-testi puanlarının incelenmesi

	İçsel Faktörler	N	Kamu		Özel		t	p	
			\bar{X}	Ss	N	\bar{X}			Ss
1	Kendimi kurumumun önemli bir parçası olarak görüyorum.	240	3,60	1,04	180	3,31	1,01	2,780	,006*
2	Mesleğimle ilgili konularda karar verme yetkisine sahibim.	240	3,49	1,13	180	3,30	1,05	1,802	,072
3	Bu mesleği seçmekle maddi ve manevi olarak kazançlı olduğumu düşünüyorum	240	3,39	1,15	180	3,02	1,07	3,330	,001*
4	Öğretmenlik mesleği, yetenek ve becerilerimi kullanmak ve geliştirmek için uygun bir meslektir.	240	3,61	1,10	180	3,41	1,13	1,776	,076
5	Öğretmenlik mesleğini, kariyer hedeflerime hizmet ettiği için seçtim.	240	3,15	1,05	180	3,13	1,07	,238	,812
6	Mesleğimde başarılı biri olduğumu düşünüyorum.	240	3,86	,857	180	3,66	,891	2,390	,017*
7	Mesleğimi özgür bir ortamda yaptığıma inanıyorum.	240	3,32	,987	180	3,03	,953	3,026	,003*
8	İstediğim hedeflere ulaşmak için inisiyatif aldığımı düşünüyorum.	240	3,40	,971	180	3,25	,986	1,541	,124

* $P<0.05$

Tablo 5’te görüldüğü gibi içsel motivasyon faktörü boyutundaki maddelere ilişkin öğretmen görüşleri yer almaktadır.

“Kendimi kurumumun önemli bir parçası olarak görüyorum.” maddesine ilişkin öğretmen görüşleri arasında ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşmanın olduğu sonucu gözlenmiştir. Kamuda

çalışan öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,60$), özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{x}=3,31$) olarak çıkmıştır. İki grup arasında hesaplanan t değeri 2,780'dir.

“Mesleğimle ilgili konularda karar verme yetkisine sahibim.” bu ifadeye ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde, kamu ile özel okul öğretmen algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Puan ortalamalarına bakıldığında kamu okul öğretmenlerinin ($\bar{x}=3,49$), özel okul öğretmenlerinin ise ($\bar{x}=3,30$) olarak belirlenmiştir. İki görüş arasında hesaplan t değeri 1,802'dir.

“Bu mesleği seçmekle maddi ve manevi olarak kazançlı olduğumu düşünüyorum.” ifadesi bağlamında öğretmen algıları dikkate alındığında kamuda ve özel kurumlarda çalışan öğretmen görüşleri arasında ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Kamudaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,39$) çıkarken, özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{x}=3,02$) olarak hesaplanmıştır. Bu farka ilişkin hesaplanan t değeri 3,330'dur.

“Öğretmenlik mesleği, yetenek ve becerilerimi kullanmak ve geliştirmek için uygun bir meslektir.” ifadesine ilişkin öğretmen görüşlerinde anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Kamudaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,61$), özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ise ($\bar{x}=3,41$) 'dir. Öğretmenlerin görüşleri arasındaki t değeri 1,776 olarak hesaplanmıştır.

“Öğretmenlik mesleğini, kariyer hedeflerime hizmet ettiği için seçtim.” ifadesine yönelik öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Kamudaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,15$), özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ise ($\bar{x}=3,13$) olarak tespit edilmiştir. Bu puan ortalamaları doğrultusunda t değeri ,238 olarak hesaplanmıştır.

“Mesleğimde başarılı biri olduğumu düşünüyorum.” görüşüne yönelik öğretmen algılarında ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre kamudaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,86$) olarak hesaplanırken, özeldeki öğretmenlerin ki ($\bar{x}=3,66$) olarak bulunmuştur. Puanların arasındaki t değeri ise 2,390 olarak hesaplanmıştır.

“Mesleğimi özgür bir ortamda yaptığıma inanıyorum.” bu ifade doğrultusunda öğretmen algıları arasında ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşma görülmektedir. Kamu okullarında görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=3,32$) oranında bu görüşe olumlu tepki verirken, özel okul öğretmenleri($\bar{x}=3,03$) oranında katıldıklarını ifade etmişlerdir. Kamu ve özel okul öğretmenlerinin görüşleri arasındaki puanlamanın t değeri 3,026'dır.

“İstediğim hedeflere ulaşmak için inisiyatif aldığımı düşünüyorum.” görüşüne ilişkin öğretmen puanlarında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Bu sonuca dayalı kamudaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,40$) olarak hesaplanırken, özeldeki öğretmenlerin ki ($\bar{x}=3,25$) olarak bulunmuştur. Puanların arasındaki t değeri ise 1,541 olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin algıları doğrultusunda kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin dışsal faktörler boyutuna yönelik yapılan t-testi puanlarının sonuçları madde bazında Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin algularına göre kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin dışsal faktörler boyutuna yönelik yapılan t-testi puanlarının incelenmesi

	Dışsal Faktörler	Kamu			Özel			t	p
		N	\bar{x}	Ss	N	\bar{x}	Ss		
9	Öğretmenlik mesleği bana sosyal ve sağlık güvencesi sağlamaktadır.	240	4,13	,780	180	3,82	1,03	3,519	,000*
10	Bu meslekte emekli olacağıma inanıyorum.	240	4,47	,742	180	3,83	1,14	6,874	,000*
11	Öğretmenlik mesleği bana toplumda saygınlık kazandırmaktadır.	240	3,93	,937	180	3,68	1,11	2,539	,011*
12	Okulumun fiziki yapısı ve donanımı öğretmenlik yapmam için uygundur.	240	3,36	1,08	180	3,91	1,05	-5,192	,000*
13	Alanlarında uzman kişilerle çalışmaktan dolayı çok şanslıyım.	240	3,99	,893	180	3,74	,957	2,766	,006*

*P<0.05

Tablo 6'da görüldüğü gibi dışsal motivasyon faktörü boyutundaki maddelere ilişkin öğretmen görüşleri yer almaktadır.

“Öğretmenlik mesleği bana sosyal ve sağlık güvencesi sağlamaktadır.” ifadesine yönelik öğretmen görüşleri arasında ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşmanın ortaya çıktığı saptanmıştır. Buna bağlı olarak kamudaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=4,13$) olurken, özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{x}=3,82$)'dir. Hesaplanan t değeri ise 3,519'dur.

“Bu meslekte emekli olacağıma inanıyorum.” maddesine ilişkin öğretmen görüşlerinde ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşma bulunmaktadır. Buna göre kamudaki öğretmenlerin görüşlerine ilişkin puan ortalaması ($\bar{x}=4,47$) bulunurken, özeldeki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,83$) olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki hesaplanan t değeri 6,874' tür.

“Öğretmenlik mesleği bana toplumda saygınlık kazandırmaktadır.” ifadesine ilişkin öğretmen görüşleri arasında ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşma görülmektedir. Bu bulguya dayanarak kamudaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,93$), özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ise ($\bar{x}=3,68$) olarak gözlenmiştir. Puan ortalamaları arasındaki hesaplanan t değeri 2,539'dur.

“Okulumun fiziki yapısı ve donanımı öğretmenlik yapmam için uygundur.” bu görüşe yönelik öğretmen puanları arasında ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşma bulunmaktadır. Bu farklılaşma

doğrultusunda kamu okullarındaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,36$) olurken, özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{x}=3,91$) olarak saptanmıştır. Puan ortalamaları arasındaki hesaplanan t değeri ise -5,192'dir.

“Alanlarında uzman kişilerle çalışmaktan dolayı çok şanslıyım.” bu ifadeye yönelik öğretmen görüşleri arasında ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşma bulunmaktadır. Bu farklılaşmaya istinaden kamudaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,99$) olurken, özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{x}=3,74$) olarak saptanmıştır. Puan ortalamaları arasındaki hesaplanan t değeri ise 2,766'dır.

Öğretmenlerin algıları doğrultusunda kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yönetsel faktörler boyutuna yönelik yapılan t-testi puanlarının sonuçları madde bazında Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin algılarına göre kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yönetsel faktörler boyutuna yönelik yapılan t-testi puanlarının incelenmesi

	Yönetsel Faktörler	Kamu			Özel			t	p
		N	\bar{x}	Ss	N	\bar{x}	Ss		
14	Yöneticim ve meslektaşlarımla ilişkilerim oldukça iyidir.	240	4,14	,791	180	3,78	,933	4,232	,000*
15	Yöneticimin, çalışmalarına karşı duyarlı olması beni yeni çalışmalar yapmam konusunda cesaretlendiriyor.	240	3,75	,997	180	3,56	,951	1,987	,048*
16	Yöneticimin tutum ve davranışları, benim güven ve huzur içinde çalışmamı sağlıyor.	240	3,85	,997	180	3,67	1,06	1,795	,073
17	Yöneticim tarafından çalışmamın takdir edilmesi beni mutlu ediyor.	240	3,86	,986	180	3,65	1,01	2,157	,032*
18	Okulumdaki yöneticilerin güvenini kazanmak benim için önemlidir.	240	4,02	,900	180	3,92	,884	1,103	,271

*P<0.05

Tablo 7'de görüldüğü gibi yönetsel motivasyon faktörü boyutundaki maddelere ilişkin öğretmen görüşleri yer almaktadır.

“Yöneticim ve meslektaşlarımla ilişkilerim oldukça iyidir.” ifadesine ilişkin öğretmen görüşlerinde ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşma görülmektedir. Kamudaki öğretmenlerin görüşlerine ilişkin puan ortalaması ($\bar{x}=4,14$), özeldeki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,78$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin puan ortalamaları arasındaki hesaplanan t değeri 4,232'dir.

“Yöneticimin, çalışmalarına karşı duyarlı olması beni yeni çalışmalar yapmam konusunda cesaretlendiriyor” ifadesi bağlamında öğretmen görüşleri arasında ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşma bulunmaktadır. Buna göre kamu okullarında görevli öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,75$), özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ise ($\bar{x}=3,56$) olarak hesaplanmıştır. Puan ortalamaları arasındaki hesaplanan t değeri 1,987'dir.

“Yöneticimin tutum ve davranışları, benim güven ve huzur içinde çalışmamı sağlıyor.” Bu ifade ışığında öğretmen puanları arasında anlamlı farklılaşma görülmektedir. Buna dayalı olarak kamudaki öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,85$) olurken, özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ($\bar{x}=3,67$) olarak açıklanmıştır. Puan ortalamaları arasındaki hesaplanan t değeri ise 1,795’dir.

“Yöneticim tarafından çalışmalarımın takdir edilmesi beni mutlu ediyor.” Bu ifadeye ilişkin öğretmen görüşleri arasında ($p<0.05$) düzeyinde anlamlı farklılaşma görülmektedir. Bu farklılaşma sonucunda kamu okullarında görevli öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=3,86$), özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ise ($\bar{x}=3,65$) olarak hesaplanmıştır. Puan ortalamaları arasındaki hesaplanan t değeri ise 2,157’dir.

“Okulumdaki yöneticilerin güvenini kazanmak benim için önemlidir.” ifadesi gereğince öğretmen puanları arasında anlamlı bir farklılaşma saptanamamıştır. Bunun sonucu olarak kamuda çalışan öğretmenlerin puan ortalaması ($\bar{x}=4,04$), özel okul öğretmenlerinin puan ortalaması ise ($\bar{x}=3,92$) düzeyinde çıkmıştır. Çıkan puanlar doğrultusunda hesaplanan t değeri 1,103’tür.

4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Öncelikle kamu ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin görüşleri genel motivasyona yönelik incelenmiş olup, kamuda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması özel okulda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamasından daha yüksek çıkmasına rağmen hem kamuda hem özelde görev yapan öğretmenlerin motivasyon algıları çok yüksek bulunmamıştır. Öğretmen motivasyon düzeylerinin (içsel, dışsal ve yönetsel) tüm alt boyutlarında kamu ve özel okul öğretmenlerinin motivasyon puanları arasında anlamlı farklılaşmanın olduğu görülmüştür. Aslam (2013) tarafından kamu ve özel ortaokul öğretmenleriyle ilgili yapılan araştırmada kamuda görev yapan öğretmenlerin motivasyonlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece bu çalışma bulgularının mevcut çalışmayı desteklediği görülmektedir. Aslam’a (2013) göre, kamu sektöründe iş yükü düşüktür ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin özel okullarda görev yapan öğretmenlere nazaran iş yükleri daha azdır. Dolayısıyla özel okullardaki öğretmenlerin daha çok iş yükü vardır. Bu yoğunluk haliyle motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Diğer taraftan Inayatullah ve Jehangir’in (2012) çalışmasında özel okulda görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu ve dolayısıyla bu çalışmayı desteklemediği saptanmıştır.

Madde bazında öğretmen görüşlerine ilişkin çıkan bulgular dikkate alındığında, içsel faktörler alt boyutunda kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarının özel okullarda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarına nispeten daha yüksek çıktığı görülmüştür. İçsel motivasyon ile ilgili öğretmen görüşlerinin orta ve yüksek düzeyde oldukları anlaşılmıştır. İçsel faktörler boyutundaki ifadelerle bakıldığında, kamuda görevli öğretmenlerin “katılıyorum” ve özeldeki

öğretmenlerin ise “kısmen katılıyorum” şeklinde görüş belirttikleri anlaşılmıştır. Hem kamu hem özel okul öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda en yüksek puanlamayı “Mesleğimde başarılı biri olduğumu düşünüyorum.” ifadesi almıştır. Ancak bunun ne kadar objektif bir görüş olduğu tartışmaya açık olmakla birlikte hiç kimsenin başarısızlığı kabullenemediğini göstermektedir. Tabii ki her insanın doğasında başarılı olmak vardır. Özellikle öğretmenlik mesleğinde başarılı olmak her öğretmenin hayal edebileceği ve yaşayabileceği bir duygudur. Kamuda en düşük puan ortalamasının “Öğretmenlik mesleğini, kariyer hedeflerime hizmet ettiği için seçtim.” ifadesine ait, özelde ise “Bu mesleği seçmekle maddi ve manevi olarak kazançlı olduğumu düşünüyorum.” ifadesine ait olduğu görülmüştür. Bu sonuç kamu ve özel okul öğretmenlerinin görüşlerinin madde bazında farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Kamuda görev yapan öğretmenlerin işsel motivasyon ile ilgili puanlarının yüksek çıkması, bireyin kurumu sahiplenmesi, öğretmenlik mesleğine karşı duygular beslemesi ve inisiyatif alabilmesi gibi özelliklerden kaynaklanıyor olabilir. (Akuoko vd, 2012), öğretmenlerin motivasyonlarının artırılması için öğretmenlerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi gerekir. Shah ve Paudel’a (2018) göre, içsel motivasyon doğası gereği tatmin edici veya zevkli olan davranışlarda bulunmayı ifade eder. Birey bir şeyi yapmak için içsel olarak motive olduğunda ortaya çıkar, çünkü kişiye saf haz ve memnuniyet duygusu verir. Adjei ve Amofa (2014), yapılan işlerin takdir edilmesi, karar alma sürecine katılım ve elverişli çalışma ortamının sağlanması gibi faktörler içsel motivasyonun yükselmesinde önemli olduğunu ifade etmekte. Silah (2001), öğretmenleri içsel olarak motive eden faktörlerin başında öğretmenlik mesleğinin kutsallığı gelmektedir. Diğer taraftan Fidan ve Öztürk’ün (2015) çalışmasında içsel faktörlerin, dışsal faktörlerden ziyade öğretmen yaratıcılığına daha olumlu etkilerinin olduğu belirtilmiştir ve özel okul öğretmenlerinin devlet okulu öğretmenlerinden daha yüksek içsel motivasyon ve yaratıcılık düzeylerine sahip oldukları bulunmuştur.

Dışsal faktörler boyutunda elde edilen bulgular kapsamında kamuda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması özel okulda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamasından daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca dışsal faktörler boyutunda kamu ve özel okul öğretmenlerin görüşleri arasındaki puan ortalamalarında tüm maddeler bazında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Kamuda çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre en yüksek puanı alan “Bu meslekte emekli olacağıma inanıyorum” ifadesi olmuştur. Shah ve Paudel (2018), öğretmenlik sabır ve fedakârlık gerektiren uzun soluklu bir meslek olmasına rağmen bu göreve başlayanların neredeyse tamamına yakınının bu meslekte emekli olduğu görülmektedir. Bu bulgu mevcut çalışmanın bu maddesini desteklemektedir. Özel okulda görev yapan öğretmenlerin ise en çok katıldıkları “Okulumun fiziki yapısı ve donanımı öğretmenlik yapmam için uygundur.” ifadesi yer almaktadır. Ancak kamuda görevli öğretmenlerin bu ifadeye yönelik görüşleri dışsal faktörler boyutunda en düşük puan ortalaması olarak hesaplanmıştır. Bu madde bağlamında bakıldığında özel okulların fiziki yapı ve donanım açısından kamu okullarından daha iyi bir konuma sahip oldukları söylenebilir. Özel okullar talep odaklı eğitim kurumları oldukları için

kendilerini sürekli bir yarışın ve rekabetin içerisinde bulurlar ve dolayısıyla ayakta kalıp, rekabet edebilmeleri için iyi bir fiziki donanıma sahip olmaları gerekir. Ayrıca özel okulların teknolojik gelişimi ve değişimi kamu okullarından daha çok takip etmeleri öğretmen görüşlerinde etkili olmuş olabilir. Kocabaş ve Karaköse (2005), özel okullarda görev yapan öğretmenlerinin devlet okullarındakilere göre okullarının çalışma ortamı, fizikî yapısı ve örgütsel iklim konusunda daha olumlu düşündüklerini ifade etmekte. Higgins, Hall, Wall ve Woolner (2005), okulların fiziksel donanım unsurlarına sahip olması öğretmenlerin öğretiminde ve öğrencilerin öğrenmesinde kolaylaştırıcı etkiler oluşturacağını belirtmektedir. Özel okul öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda en düşük puan alan ise “Öğretmenlik mesleği bana toplumda saygınlık kazandırmaktadır.” ifadesi gelmektedir. Dışsal faktörler boyutundaki ifadeler incelendiğinde hem kamuda görevli hem de özel okul öğretmenlerinin “katılıyorum” şeklinde görüş belirttikleri ortaya çıkmıştır. Dışsal faktörler boyutunda kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin puanlarının daha yüksek çıkması, öğretmenlik mesleğinin bireye toplumda saygınlık kazandırması, emekli olabilmesi, sağlık ve sosyal güvencesinin olması gibi özelliklerden dolayı olabilir. Salifu (2014), dışsal faktörler öğretmen motivasyonunda büyük rol oynamaktadır. Dışsal motive edici faktörler; maddi faydalar (maaş ve sosyal haklar), mesleki statü ve iş güvenliği ile ilgilidir ve temel olarak işyerinde mevcut olan dış ödüllerin düzeyi ve türü ile belirlenir. Dışsal motivasyon faktörleri, bireyin bir sonuca ulaşmak için dahil olduğu geniş bir davranış yelpazesi ile yakından ilintilidir. Adjei ve Amofa (2014) tarafından yapılan araştırmada öğretmenleri dışsal olarak motive eden temel unsurların başında ücretler ve maaşlar gelmektedir. Faktörleri önem sırasına göre sıralayın denildiğinde, öğretmenlerin ücret ve maaşları en önemli motivasyonel faktörler olarak sıraladıklarını belirtmektedir. (Akuoko ve diğerleri, 2012), öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yükseltilmesi ancak öğretmenlerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile olur. Bunu sağlamak, öğretmeni motive edecek iyi bir maaş ve iyi bir ödenek ile mümkün olacaktır. (Nawaz ve Yasin, 2015) temel olarak düşük maaş, birçok özel ortaokul öğretmenin diğer öğretmenlik dışı işlere geçmesi nedenidir. Nyakundi (2012), iş tatmini, ödül sistemleri, mesleki eğitim ve gelişimi ile o an ki iş durumu faktörlerinin çalışan motivasyonunu etkileyebileceğine parmak basmaktadır.

Nzulwa (2014) tarafından yapılan araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin mesleki davranışlarının ve iş performansının motivasyon faktörlerinden büyük ölçüde etkilendiğini ve motivasyon araçlarının öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre uyum sağlamak için tekrar gözden geçirilmesi gerektiğini göstermiştir. Nyam (2014) günümüzde öğretmen motivasyonu ile sağlanan başarının hiçbir okul sistemi tarafından sağlanacağını söylemek mümkün değildir. Bu nedenle, öğretmenlerin moral ve bağlılıklarında kayda değer bir iyileşmeye katkıda bulunan tüm bu motivasyon faktörleri en üst önceliğe sahip olmalıdır. Şayet bu yapılırsa, öğrencilerin artan öğrenme çıktıları öğretmenlerin yüksek öğretme çıktıları ile birlikte çok yönlü bir kazancı ortaya çıkaracaktır.

Yönetmel faktörler boyutunda elde edilen bulgular ışığında kamuda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması özel okulda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamasından daha yüksek çıktığı bulunmuştur. Yönetmel faktörler boyutunda kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin puanının daha yüksek çıkması, yöneticilerin öğretmenlere karşı daha duyarlı ve yardımsever olmaları, çalışmalarını desteklemeleri, huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmaları ve güvenilir bir yönetici imajı yaratma gibi liderlik tutum ve davranışları sergileme durumlarından kaynaklandığı söylenebilir. Yönetmel motivasyon ile ilgili öğretmen görüşlerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır. Yönetmel faktörler boyutundaki ifadeler incelendiğinde hem kamuda hem de özel okullarda görevli öğretmenlerin “katılıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir. Kamudaki öğretmenlerin görüşleri perspektifinde en yüksek puanı “Yöneticim ve meslektaşlarımla ilişkilerim oldukça iyidir” ifadesi alırken, özeldeki öğretmenlerin görüşlerine göre en yüksek puanı “Okulumdaki yöneticilerin güvenini kazanmak benim için önemlidir.” ifadesinin aldığını görmekteyiz. En düşük puan ortalamasına gelince hem kamu ve hem de özeldeki öğretmenler için “Yöneticimin, çalışmalarım karşı duyarlı olması beni yeni çalışmalar yapmam konusunda cesaretlendiriyor” ifadesi yer almıştır. Kocabaş ve Karaköse (2005) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin çalışmalarının takdir edilmesinin okul türüne göre farklılık gösterdiği ve bu farklılığın özel okul yöneticilerinden kaynaklandığı yönünde özel okullarda görev yapan öğretmenlerin olumlu görüşleri ile belirlenmiştir. Çıkan bu sonucun mevcut çalışma bulgularını desteklemediği gözlenmiştir.

Okul yöneticilerinin, çalışanlarının bireysel gereksinimlerinin nasıl değiştiğinin ve okul dışındaki koşullar değiştikçe ve birey kariyeri boyunca ilerleme kaydettikçe nasıl değişebileceğinin farkında olmalıdır (Addison ve Brundrett, 2008). Davranış kurallarına saygı duymak ve adil yönetmek, öğretmenlerin profesyonel davranışa sahip olmasını sağlayacaktır. Öğretmenler yönetmelikler konusunda aydınlatılmalı, onunla aşinalığı sağlanmalı ve sorunları anlamlı özel yaşam kuralları içerisinde ele alınmalıdır (Nzulwa, 2014). Öğretmenlerin eğitim politikalarının tüm aşamalarında çok önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Çünkü öğrencilerin akademik başarısı ile yakından ilgili ve önemli olan birçok temel aktiviteye katılmaktadırlar. Bu nedenle, öğretmenlerin performansını artırmak ve nihayetinde öğrencilerin akademik kazanımlarını sağlamak için öğretmen özelliklerinin ve öğretmen motivasyon farklılıklarının ciddi olarak göz önünde bulundurulması önemlidir (Donkoh, 2018).

Okul yöneticilerinin motivasyon konusunda başarılı olabilmeleri için, okulda pozitif bir atmosfer oluşturmuş olmaları, öğretmenler tarafından sevilip sayılmaları gerekir. Öğretmenler tarafından saygı görme, yöneticilerin mutlaka kazanmaları gereken bir olgudur. Bu saygı eğitsel çalışmaların sürdürülmesinde önemli bir durumdur. Yöneticilerin negatif, kötümser ve eleştirel değil, pozitif, iyimser, yapıcı ve hümanist olmaları kuşkusuz öğretmenlerin motivasyonunda daha etkili olmalarında kritik öneme sahip oldukları unutulmamalıdır. Kalite yönelimli, başarıya odaklanmış bir okuldaki en önemli öge, motive edilmiş bir öğretmen topluluğudur (Töremen, 2000). Öğretmenlerin taleplerinin yönetimce karşılanması öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkilemekle birlikte

öğretmen motivasyonunun yükselmesini sağlamaktadır. Motivasyonu yüksek olan öğretmenin öğrenci başarısında hayati bir rol oynadığı rahatlıkla söylenebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin algılanan iş motivasyonları çok önemlidir. Motive edici bir öğretim gücünü cezbetmek ve sürdürmek için, öğrenci başarısı ve gerçekçi beklentiler zorluklardan daha ağır basmalıdır. Etkili eğitim politika yapımcılar da dahil olmak üzere eğitim sürecinin tüm aşamalarında yetkin, bilincinde olan ve motive olmuş katılımcılara bağlıdır (Webb ve Williams, 2016).

Sonuç olarak, elde edilen bulgular çerçevesinde içsel faktörler boyutunda kamudaki öğretmenlerin “katılıyorum” ve özeldeki öğretmenlerin ise “kısmen katılıyorum” oranında görüş ifade ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Dışsal ve yönetsel faktörler boyutunda ise her iki kurumda çalışan öğretmenlerin “katılıyorum” oranında görüş ortaya koydukları belirlenmiştir. Motivasyon ile ilgili öğretmen görüşleri her ne kadar birbirine yakın olsa da kamuda görev yapan öğretmenlerin motivasyon algıları daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Bu çıkan sonuç kamuda görev yapan öğretmenlerin motivasyon algılarının maddelerde geçen ifadelerle örtüştüğünü göstermektedir.

Öneriler

Bu bölümde elde edilen bulgular ışığında geliştirilen bazı önerilere yer verilmiştir:

- ✓ Çalışmada elde edilen bulgular ışığında hem kamu okullarında hem özel okullarda öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin çok yüksek olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenin motivasyonunun yüksek olması, öğretmenin performansını olumlu yönde etkileyeceği algısı okul yöneticileri tarafından göz önünde bulundurulmalıdır.
- ✓ Öğretmen motivasyonunun tüm alt boyutlarında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyon algıları daha düşük çıkmıştır. Özel okul yöneticileri öğretmenlerin motivasyon düzeylerini yükseltebilmek için okullarında çeşitli motivasyon artırıcı eylemler ve faaliyetler düzenleyebilirler.
- ✓ Özellikle öğretmen motivasyonunun dışsal faktörler boyutunda özel okullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri oldukça düşük bulunmuştur. Özel okul yöneticilerinin bu motivasyon boyutunda geçen ifadeleri dikkate almaları ve bunlara biraz daha önem vermeleri faydalı olabilir.
- ✓ Öğretmen motivasyonunun öğrenci başarısı üzerindeki pozitif etkisi hesaba katılarak, okul yöneticilerince öğretmenler yeni çalışma ve proje yapma konusunda desteklenmeli ve teşvik edilmelidir.

5. KAYNAKÇA

- Addisona, R., & Brundrett, M. (2008). Motivation and Demotivation of Teachers in Primary Schools: The challenge of Change. *Education 3–13*, 36 (1), 79–94.
- Adjei, H., & Amofa, A. K. (2014). Teacher Motivation in Senior High Schools in The Cape Coast Metropolis. *European Journal of Education and Development Psychology*, 2(1), 18-25.
- Akuoko, K.O., Dwumah, P., & Baba, W.M. (2012). Teacher Motivation and Quality Education Delivery: A Study of Public Basic Schools in Tamale Metropolis in Ghana. *International Journal of Social Science & Inter disciplinary Research*, 1 (12), 29-46.
- Almansour, Y. M. (2012). The Relationship Between Leadership Styles and Motivation of Managers Conceptual Framework. *International Refereed Research Journal*, 3(1), 161-166.
- Aslam, H.D. (2013). Analysis of Job Motivation for Secondary School Teachers of Private and Public Schools in (Punjab) Pakistan, *Journal of Sociological Research*, 4(2), 510-531.
- Aydoğan, U. (2015). *İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Mesleki Motivasyon Alguları (Bolu İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bennell, P. & Akyeampong, K. (2007) Teacher Motivation in Sub-Saharan Africa and South Asia. *Department for International Development*. Educational Paper No. 71, DFID, London, UK, ISBN 1 86192 873 4, 92 pp.
- Ben-eli, W., & Gal, Y. (2016). Relationship Between the Principal's Leadership Style and Teacher Motivation. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 15(10), 180-192.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demir, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Donkoh, K.E. (2018). Teacher Characteristics and Motivation Variances in Public Basic Schools in Mankessim Education Circuit of Mfantseman Municipality, Ghana, *African Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(2), 52-60.
- Fidan, T., ve Oztürk, I. (2015). The Relationship of the Creativity of Public and Private School Teachers to their Intrinsic Motivation and the School Climate for Innovation, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 195, 905 – 914.
- Fraenkel, J., Wallen, N., & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education*. Columbus, OH: McGraw-Hill.
- Getange, K.N. (2016). Motivational Strategies and Teachers' Productivity: Lessons of Experience from Public Secondary Schools in Kisii County, Kenya. *Journal of Research & Method in Education*, 6 (4), 33-38.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1988). *Organizations: Behavior Structure Processes*. Illinois: BPI-IRWIN

- Green, T. (1992), *Performance and Motivation Strategies for Today's Workforce: A guide to expectancy theory application*. Westport, CT: Quorum Books.
- Higgins, S. E., Hall, E., Wall, K., & Woolner, P. (2005). The Impact of School Environments: A Literature Review: <https://www.researchgate.net/publication/232607630> Erişim Tarihi: 25.01.2020.
- Inayatullah, A & Jehangir, P. (2012). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(2), 78-99.
- Iwu, C. G., Gwija, S. A., Benedict, H. O., & Tengeh, R. K. (2013). Teacher Job Satisfaction and Learner Performance in South Africa. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 5(12), 838-850.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Akademi Yayınları.
- Kılıç, Y., ve Yılmaz, E. (2019). İçsel, Dışsal ve Yönelimsel Faktörler Bağlamında Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 5(1),77-91.
- Kocabas, I. (2009). The Effects of Sources of Motivation on Teachers' Motivation Levels. *Education*, 129(4), 724-733.
- Kocabaş, İ., ve Karaköse, T. (2005). Okul Müdürlerinin Tutum ve Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (1), 79-93.
- Lin, M. H., & Chuang, T.F. (2014). The Effects of the Leadership Style on the Learning Motivation of Students in Elementary Schools. *Journal of Service Science and Management*, 7, 1-10.
- Mabula, J.S. (2013). *Impact of Motivation on Commitment of Teachers for Public Secondary Schools in Dar Es Salaam: A Case of Kinondoni District*, Master's Thesis, In Human Resource Management (Mhrm) of The Open University of Tanzania.
- Matoke, Y.K., Okibo, W.B., & Nyamongo, D.N. (2015). Determinants of Teacher Motivation in Public Secondary Schools in Masaba South Sub-County, Kenya, *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(6), 139-160.
- Nawaz, N., & Yasin, H (2015). Determinants of Motivation in Teachers: A Study of Private Secondary Schools Chain Networks in Bahawalpur, *Journal of Education and Practice*, 6(4), 55-60.
- Nyakundi, T.K. (2012). *Factors Affecting Teacher Motivation in Public Secondary Schools in Thika West District, Kiambu County*, Master's thesis, Kenyatta University.
- Nyam, J. (2014). Teachers Motivation: A Study of the Psychological and Social Factors, *International Journal of Education and Research*, 2 (2),1-8.
- Nzulwa, J. (2014). Motivational Factors Affecting High School Teachers' Professional Conduct and Work Performance: A Case of Public High Schools in Nairobi City, *International Journal of Humanities and Social Science*, 4 (3),60-66.

- Olurotimi, O.J., Asad, K.W., & Abdulrauf, A. (2015). Motivational Factors and Teachers Commitment in Public Secondary Schools in Mbale Municipality. *Journal of Education and Practice*, 6 (15), 117-123.
- Salifu, I. (2014). Barriers to Teacher Motivation for Professional Practice in the Ghana. *Education Service Policy Futures in Education*, 12(5), 718-729.
- Shah, J.B., & Paudel, N.P. (2018). An Analysis of Intrinsic and Extrinsic Factors of Teacher Motivation at Surkhet, *Journal of Educational System*, 2(3), 25-31.
- Silah, M. (2001). Eğitim Örgütlerinde Hizmetin Niteliğini Arttırmak İçin Personelin Ödüllendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 95-109.
- Situma, R. N. & Iravo, M. A. (2015). Motivational Factors Affecting Employees' Performance in Public Secondary Schools in Bungoma North Sub County, Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 1 (5), 140-161.
- Thomson, M. M., & Turner, J. (2013). Teaching Motivations, Characteristics and Professional Growth: Results from the Great Expectations (GE) Programme in the United States. *Educational Psychology*, 17(4), 1–20.
- Töremen, F. (2000). Yönetimsel Motivasyon: Okul Yöneticisinin Kritik Rolü. *Eğitim ve Bilim*, 25 (116), 18-22.
- Wagner, B.D., & French, L (2010) Motivation, Work Satisfaction, and Teacher Change Among Early Childhood Teachers, *Journal of Research in Childhood Education*, 24(2), 152-171.
- Webb, S.R., & Williams, A.R. (2016). Perceptions of Teacher Motivation in Public Schools: *From NCLB to Common Core SRCEA*, 16 (2), 1-12.

Extended Abstract

Employee motivation gradually gains importance for organizations due to the age we live in. Especially in recent years, how teacher motivation to be important in educational organizations is understood from the conducted studies. In most of these studies, the concept of motivation was examined together with independent variables that affect motivation positively or negatively, and teacher motivation level was evaluated according to these variables. In the present study, teacher motivation was tried to be themed differently by using intrinsic, extrinsic and administrative factors, which are sub-dimensions of teacher motivation, in line with the opinions of public and private school teachers. Based on this perspective, it was decided to examine the motivation perception levels of public and private school teachers.

In order to determine the motivation perception levels of public and private school teachers was used Teacher Motivation Scale, which was developed by Kılıç and Yılmaz (2019), consisting of intrinsic, extrinsic and administrative factors and 18 items. This research is designed in relational scanning model. 420 teachers were reached through the scale and it was tried to obtain data about motivation in line with their opinions. Within the scope of the findings obtained as a result of the analysis, the motivation perception levels of teachers working in public and private schools were found as follows in the context of the factors.

In general, it is seen that the motivation levels of teachers working in both institutions are not very high when the motivation levels of teachers are examined. It was found that the motivation perceptions of the teachers working in the public sector were higher in comparison. When examined in the light of the findings obtained in the context of sub-dimensions, it was determined that teachers working in public schools have higher motivation perceptions in terms of intrinsic, extrinsic and administrative factors. It is understood that the teachers working in the public sector stated "I agree" and the private teachers "partially agree" when the expressions in the dimension of intrinsic factor are examined. In line with the opinions of both public and private school teachers, the highest score was obtained with the statement "I think I am a successful person in my profession." While the lowest average score in the public sector was stated, "I chose the teaching profession so as to serve my career goals", in private institutions it was stated, "I think I am profitable materially and morally by choosing this profession."

It has been determined that there is a significant difference between the opinions of public and private school teachers on the basis of all items in the mean scores in the extrinsic factor expressions. According to the opinions of the teachers working in the public sector, the highest score was the statement "I believe that I will retire in this profession." The most common statement of the teachers working in private schools is "The physical structure and equipment of my school is suitable for me to teach." When the expressions in the dimension of extrinsic factor were examined, it was found that both public and private school teachers stated "I agree." Teachers working in both public and private schools stated "I agree" when the expressions in the administrative factor were examined. In the perspective of the opinions of the public teachers, the highest score was found to be the statement "I have a very good relationship with my principal and my colleagues" and the highest score according to the opinions of the private teachers was the statement "It is important for me to gain the trust of the administrators in my school." As for the lowest average score, it was stated for both public and private school teachers that "My administrator's sensitivity to my work encourages me to do new studies".

As a result, within the framework of the findings obtained, it was concluded that the teachers in the public expressed "I agree" and the teachers in the private "partially agree" in terms of intrinsic factors. In terms of extrinsic and administrative factors, it was determined that teachers working in both institutions expressed an opinion at the rate of "I agree". Although teachers' views on motivation were close to each other, it was found that the perceptions of motivation of teachers working in the public sector were higher. This result shows that the motivation perceptions of the teachers working in the public sector coincide with the statements in the items.