

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Davranışlarını Etkileyen Değişkenlerin İncelenmesi¹

Investigation of Variables Affecting Job Motivation Behaviors of Teachers

Şeref ALTUNOK²

Ömer Faruk İŞCAN³

Öz

Bu araştırma; öğretmenlerin iş motivasyonu davranışlarını etkileyen değişkenleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Betimsel tarama yöntemiyle tasarlanan araştırmanın verileri Antalya il merkezinde çalışan 400 sınıf öğretmeninden toplanmıştır. Araştırma grubu seçkisiz olmayan yöntemlerden uygun örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Araştırmanın değişkenlerine ait alt ölçekler betimsel istatistikler aracılığı ile analiz edilmiştir. İş motivasyonu alt ölçekleri olan hijyen faktörleri ile motive edici faktörlerin puanlarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Duygular ile motivasyon arasındaki ilişkiler incelendiğinde; pozitif duygusallık alt ölçeği ile motive edici faktörler ($r=0.590$) alt ölçeği arasında pozitif anlamlı ve iyi, hijyen faktörleri ($r=0.345$) ile pozitif anlamlı düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Negatif duygusallık alt ölçeği ile hijyen faktörleri ($r=-0.219$) ve motive edici faktörler ($r=-0.346$) alt ölçekleri arasında negatif anlamlı ve düşük bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ayrıca iş motivasyonu ölçeğine ait puanlar cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem ve medeni durum değişkenlerinin alt düzeylerince incelenmiş ve iş motivasyonu alt ölçek puanlarında anlamlı farklılık oluşmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Duygular, motivasyon, öğretmen davranışları.

Abstract

The purpose of this research is to determine the variables affecting teachers' job motivation behaviors. The data of the study, which was designed with the descriptive survey method, were collected from 400 classroom teachers working in the center of Antalya. The sample was consisted by the convenience sampling method from non-random methods. The subscales of the variables of the study were analyzed through descriptive statistics. The scores of hygiene factors and motivating factors, which are the subscales of work motivation were found as high. There was a positive and significant relationship between the positive emotionality subscale and the motivating factors ($r = 0.590$) subscale, and a positively significant low relationship with the hygiene factors ($r = 0.345$) when the relationships between emotions and motivation are examined. It was observed that there was a relationship between negative emotionality subscale and hygiene factors ($r = -0.219$) and motivating factors ($r = -0.346$) subscales with negative significance. In addition, the scores of the work motivation scale were analyzed by the sub-levels of the variables of gender, age, education level, seniority and marital status, and the work motivation subscales cores did not differ according to findings..

Keywords: Emotions, motivation, teacher behaviours.

¹Bu çalışma Şeref Altunok'un Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN'ın danışmanlığında hazırlamakta olduğu "Psikolojik Sermaye Bağlamında Duyguların Motivasyon Üzerine Etkisi" adlı doktora tez çalışmasından alınmıştır.

²Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (e-posta: seref_altunok@hotmail.com). ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0001-8594-6871>

³Prof.Dr. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü (e-posta: oiscan@atauni.edu.tr). ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0001-7490-4991>

GİRİŞ

Motivasyonun, bireylerin çevreleriyle kurdukları etkileşim sonucunda ortaya çıktığı (Latham et al. 2005) ve örgütsel yaşamda amaçlar doğrultusunda çalışma arzusu ve baskısı yarattığı (Furnham et al. 2009) ifade edilmiştir. Ayrıca motivasyonun, davranışın nitelik ve yoğunluğunu belirleyip koruyabilme ve bunda kararlılık gösterebilme özelliğine işaret edilmiştir (Ololube, 2006). Motivasyona tam olarak hangi faktörlerin etki ettiğini anlama çalışmalarının ise motivasyonun temelini oluşturduğuna dikkat çekilmiştir (Markus et al. 1991).

Uzun bir zaman görmezden gelinen duygular (Frijda, 1988), psikolojinin 19. yüzyılda kendini bilim dünyasına benimsetmesiyle beraber çalışan motivasyonu anlama yönünde önemsenmiş ve örgütlerde dikkate alınmaya başlanmıştır (Cevizci, 2006; Naktiyok, 2017). Yapılan araştırmalarda duyguların; düşünce biçimimizi ve dikkatimizi belirleyerek (Caruso et al. 2004) mantıklı ve zekice olabilecek (Damassio, 2006) tutum ve davranışlara yönelttiği (Assanova et al. 2009; Yanık vd. 2017) ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra duyguların hem sosyal ağımızı yönettiği (Gerrig et al. 2008) hem de zorluklarla baş edebilme gücü sağlayarak gelişmemize sebep olduğuna (Caruso et al. 2004) işaret edilmiştir.

Duyguların yapısal boyutuna bakıldığında; bilişsel, davranışsal, psikolojik ve motivasyonel unsurlardan oluştuğu görülmektedir (Salovey et al. 1990). Duyguların, bir amaç doğrultusunda gösterilecek tüm çabaları içeren bir motivasyon sağlayabildikleri (MacIntyre et al. 2017) ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, insanları bir amaç yönünde harekete geçirebilmek için onların duygularıyla ilgilenilmesi gerektiği (Maddock et al. 1998; Zimbardo et al. 2012) vurgulanmıştır.

Örgütlerin beklediği yüksek performansla birlikte örgütsel başarının, çalışanların işe karşı geliştirdikleri tutumlarını belirleyen motivasyonlarına bağlı olduğu değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda çalışanların pozitif veya negatif duygusalıklarının motivasyonları ile önemli ölçüde ilişkili olabileceği öngörülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Duygular

Duygunun Latince “movere” (hareket etme) kökünden türediği ve, “e” ön eki getirildiğinde “öteye hareket etme”, anlamını karşıladığı (Konrad et al. 2004) ifade edilmiştir. Bu yaklaşım, duyguların bireyleri davranışa yönelten içgüdülerin kaynağı olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Yanık vd. 2017). Duyguların; içsel ve dışsal durum/koşulların etkisi altındaki bireylerin, buldukları ortamı algılamaları sonucunda zihinsel ve fizyolojik değişimler yaratacak biçimde yorumlamalarıyla oluştuğuna işaret edilirken, sürecin tutum ve davranışla sonuçlandığına dikkat çekilmiştir (Goleman, 2003; Konrad et al. 2004; Robbins et al. 2013; Naktiyok, 2017).

Duyguların; bireyler için pozitif veya negatif olarak etiketlenmiş bir anlamı olan içsel veya dışsal bir duruma karşılık olarak ortaya çıktıkları (Salovey et al., 1990) vurgulanmıştır. Watson et al. (1988)'de birçok devlette yapılan duygu çalışmalarında (Diener et al. 1985; Russell, 1980, 1983; Stone, 1981; Watson et al. 1984; Zevon et al. 1982) pozitif ve negatif duygusalık boyutlarının tanımlandığı (Watson et al. 1988) ifade edilmiştir. Yaygın bir kabul gören her iki duygusalık boyutunun faktör analitik çalışmalarının, tutarlı bir şekilde iki temel boyut olduklarını gösterdiği (Watson et al. 1988; Gençöz, 2000) saptanmıştır.

Duyguların pozitif ve negatif olarak gruplandırılmasının, bir duygu yerine bir duygu grubunun incelenmesi anlamına geldiği (Robbins et al. 2013) ifade edilmiştir. Çalışma hayatında birçok davranışı etkilediği görülen her iki duygusalık boyutunun (Shaw et al. 1999) birbirlerine karşıt olmayıp, bağımsız oldukları (Watson et al. 1988) belirtilmiştir.

Araştırmalarda pozitif duyguların yaşamdan hoşnut olup zevk alma, öznel iyi oluş, sosyalleşme, coşku, neşe ve memnuniyet ile sonuçlandığına işaret edilirken; negatif duyguların korku, stres, kızgınlık gibi hoş olmayan duygulara karşılık geldiği ve mutsuzluk ile ilişkilendirildiğine dikkat çekilmiştir (Gençöz, 2000; Fredrickson, 2002; Lord et al. 2002; Coneley et al. 2017).

Duyguların tutum ve davranışlar üzerinde pozitif veya negatif etkilerinin olabileceğinin anlaşılmasıyla beraber konu ile ilgili çalışmalar da çoğalmış (Mirela et al. 2013) ve örgütlerde duygusal süreçler dikkate alınmaya başlanmıştır (Küpers et al. 2008). Özellikle pozitif duyguların örgütsel yaşamın gelişmesine önemli katkı sunacağı (Fischer et al. 2008) ifade edilmiştir. Dolayısıyla örgütlerde çalışanların negatif duygularının azaltılabilmesi ve pozitif duyguların artırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Motivasyon

Mot-Movere (hareket) kökünden türemiş olan (Steers et al. 2004; Gerrig et al. 2008) motivasyonun; içsel ve dışsal faktörlerin etkisi altındaki bir çalışmanı işini yapmaya yönelten güç ve bir iç kuvveti içeren psikolojik bir süreç olduğu (Luthans, 1995; Latham et al. 2005; Furnham et al. 2009) ifade edilmiştir. Ayrıca gösterilecek çabaya enerji ve yön verme özelliğiyle motivasyonun örgütsel gelişime yapabileceği katkıya dikkat çekilmiştir (Deci et al. 2000). Bu katkıda çalışanların giderilememiş ihtiyaçlarının belirlenerek karşılanması ve çalışmanı örgütün yararı doğrultusunda çalışmaya teşvik edecek bir yönetim sürecinin oluşturulması gerektiği (Obiekwe, 2016) vurgulanmıştır.

Bireysel ve örgütsel düzlemde, çalışanların motivasyon seviyeleri kadar hangi motivasyon kaynağından beslendiklerinin de önemli olduğu (Deci et al. 2000) görülmektedir. Bu doğrultuda bireyleri davranışa yönlendiren faktörlerin kaynağı bakımından motivasyonun içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutta değerlendirildiği (Ersarı vd. 2012) belirtilmiştir.

İçsel motivasyonun; kişisel inanç ve ihtiyaçlarımızı karşılayan (Plotnik et al. 2013), zevk odaklı (Obiekwe, 2016), bireyin kendisine hizmet etmesine olanak sağlayan ve çalışanla işin eşleşmesine bağlı olan (Osterloh et al. 2000) motivasyonu temsil ettiği ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi içsel, duygusal özelliklere dikkat çekilmiştir. Dışsal motivasyon ise, bir ödül veya ceza gibi (Deci et al. 1991) çevresel uyarıcılardan etkilenen (Deci et al. 2000) motivasyon olarak tanımlanmıştır.

Motivasyonu formüle etme çalışmaları doğrultusunda geliştirilmiş en önemli teorilerden birinin Herzberg (1959)'in Çift Faktör (motivasyon-hijyen) Teori'si olduğu ve çalışan motivasyonuna çözümler bulma bakımından teorinin günümüzde yaygın bir kullanım alanı bulunduğu görülmektedir (Obiekwe, 2016). Motivasyon ve hijyen faktörleri olarak sınıflandırılan teoride işin belli özellikleri tatmin ile ilişkiliyken bazı faktörlerin tatminsizlikle ilişkili olduğu vurgulanmıştır (DeMato, 2002). Teoride motive edici faktörlerin; başarı, tanınma, kendini geliştirme, sorumluluk ve ilerleme olarak tanımlanıp içsel ihtiyaçları karşıladığı görülürken hijyen faktörlerinin; kişiler arası ilişkiler, fiziksel çalışma koşulları, örgüt politikaları, denetleme, maaş ve iş güvenliği gibi dışsal ihtiyaçlara karşılık geldiği (Herzberg, 1971; Obiekwe, 2016) ifade edilmiştir.

Çalışan motivasyonu için motive edici faktörlerin gerçekleştirilmesi gerektiği, hijyen faktörlerinin motivasyon sağlamayıp sadece motivasyonsuzluğu önleyerek tatminin önündeki engelleri kaldırdığı vurgulanmıştır (Gawel, 1997; Ololube, 2006).

Araştırmanın Amacı ve Alt Problemleri

Örgütler, amaçları doğrultusunda başarıyı yakalamak isterler. Çalışanların zihinsel ve fiziksel yönde etkileyici bir biçimde amaçlar doğrultusunda çaba göstermelerinin sağlanması için motivasyonlarının yüksek tutulması gerektiği, bunun da duygusal bir bağ olmadan gerçekleşmeyeceği (Maddock et al. 1998) ifade edilmiştir. Çalışanların ruh hallerinin, işle ilgili tüm algılamalarını etkileyebileceği (İşcan, 2006) vurgulanmıştır. Duyguların motivasyon üzerindeki etkilerini görmezden gelmenin, örgütsel yaşamın hayati bir konusunu ihmal etmiş olmak anlamına geleceği (Küpers et al. 2008) belirtilmiştir. Duyguların hem doğrudan (davranışa yönelim) hem de dolaylı olarak (dikkat ve yargılara olan etkisi ile) motivasyon üzerine olan etkisine (Helm, 2010) işaret edilmiştir.

Araştırmamızın, öğretmenlerin duyguları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi ortaya koymasından önemli olduğu düşünölmektedir. Okullarımızda kalite ve başarının artırılması yönünde bir farkındalık yaratacağı ve böylece örgötsel gelişime katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin iş motivasyonu davranışlarını etkileyen değişkenlerin belirlenmesidir. Bu amaçla řu alt problemlere cevap aranmıştır:

- 1) Öğretmenlerin iş motivasyonu alt ölçek puanları cinsiyete göre değişmekte midir?
- 2) Öğretmenlerin iş motivasyonu alt ölçek puanları yaşa göre değişmekte midir?
- 3) Öğretmenlerin iş motivasyonu alt ölçek puanları eğitim düzeyine göre değişmekte midir?
- 4) Öğretmenlerin iş motivasyonu alt ölçek puanları kıdeme göre değişmekte midir?
- 5) Öğretmenlerin iş motivasyonu alt ölçek puanları medeni duruma göre değişmekte midir?
- 6) Öğretmenlerin duygular alt ölçek puanları ile iş motivasyonu alt ölçek puanları arasında ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Bu araştırmada betimsel tarama modeli tercih edilmiştir. Sosyal bilimler araştırmalarında sıklıkla kullanılmakta olan bu model, bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlamaktadır (Büyüköztürk vd. 2014). Karasar (2012) ise tarama modelini, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yöntemi olarak açıklamıştır.

Araştırmanın örneklemini Antalya'da devlet ilkokullarında görev yapan 459 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Veri düzenleme aşamasında tek ve çok değişkenli uç değer özelliği göstermekle beraber tek ve çok değişkenli normalliği bozan 59 katılımcı çalışma dışında tutulmuştur. Araştırmanın son aşamasında analizler 400 sınıf öğretmeni üzerinden tamamlanmıştır. Araştırmanın verileri farklı demografik özelliklere sahip öğretmenlerden yüz yüze uygulanarak elde edilmiştir. Ayrıca farklı gruplarda dengeli sayıda kişi olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmaya katılacak bireylerin belirlenmesinde seçkisiz örnekleme yöntemlerinden random örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Korona Virüs hastalığı (Covid-19) nedeniyle okullarda yüz yüze eğitimin sınırlandırılması ve zaman zaman uzaktan eğitime geçilmesi gibi nedenlerden dolayı random örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Bilgi	Grup	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	260	65.0
	Erkek	140	35.0
	Toplam	400	100
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	22	5.5
	6-10 yıl	51	12.8
	11-15 yıl	88	22.0
	16-20 yıl	87	21.8
	21-25 yıl	85	21.3
	26-30 yıl	37	9.3
	31 ve üzeri	30	7.5
	Toplam	400	100
Yaş	30 ve altı	30	7.5
	31-35 yaş	65	16.3
	36-40 yaş	95	23.8
	41-45 yaş	77	19.3
	46-50 yaş	67	16.8
	51 ve üzeri	66	16.5
	Toplam	400	100
Eğitim Durumu	Ön Lisans	20	5.0
	Lisans	353	88.3
	Lisansüstü	23	5.8
	Toplam	400	100
Medeni Durum	Bekâr	57	14.3
	Evli	342	85.5
	Toplam	400	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 400 sınıf öğretmenin %65,0’i kadındır. Öğretmenlerin %22,0’si 11-15 yıl kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin %23,8’i 36-40 yaş aralığındadır. Katılımcıların %88,3’ü lisans eğitim düzeyine sahipken %85,5’inin evli olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmamızda duyguları ölçmek için Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen Pozitif ve Negatif Duygusalık Ölçeği kullanılmıştır. Alt boyutları bağımsız kavramlar olarak tanımlanan ölçeğin pozitif duygusalık boyutuna ve negatif duygusalık boyutuna ait ifadeler 10’ar tanedir. Watson, Clark ve Tellegen (1988)’in çalışmasında pozitif duygularla ilgili ifadelerin güvenilirlik katsayısı 0.88; negatif duygularla ilgili ifadelerin güvenilirlik katsayısı ise 0,85 olarak tespit edilmiştir. Gençöz (2000) tarafından ölçeğin Türkçe uyarlama çalışması yapılmış ve pozitif duygusalık için güvenilirlik katsayısı 0.86; negatif duygusalık için ise 0,83 olarak bulunmuştur.

İş motivasyonunu ölçmek için ise, Büyükgöz (2008)’ün, Herzberg’in Hijyen-Motivasyon Teorisini temel alarak geliştirdiği İş Motivasyonu ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 8 hijyen ve 18 motive edici faktörün bulunduğu iki alt boyuttan oluşmaktadır. Yapı geçerliği için Faktör Analizi yapılan ölçeğin, güvenilirlik analizlerinde motive edici faktörlerin alfa katsayısının 0,74 olduğu, hijyen faktörlerinin alfa katsayısının ise 0,88 olduğu bulunmuştur (Büyükgöz, 2008: 79-80).

Araştırmamızda kullanılan ölçeklere ait psikometrik kanıtlar incelendiğinde ilk olarak veri toplama araçlarına ait alfa iç tutarlılık ve bileşik güvenilirlik (CR) katsayıları ile beraber yakınsak ve ıraksak geçerliklerine ilişkin elde edilen ortalama açıklanan varyans (AVE), maksimum paylaşılan varyansın karesi (MSV), paylaşılan varyansın karesinin ortalaması (ASV) değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Duygu ve İş Motivasyonu Alt Ölçeklerine Ait Geçerlik ve Güvenirlik Değerleri

Alt Faktörler	Alfa	CR	AVE	MSV	ASV
Pozitif Duygusallık	0.89	0.82	0.72	0.04	0.19
Negatif Duygusallık	0.80	0.85	0.63	0.09	0.20
Hijyen Faktörleri	0.76	0.73	0.56	0.06	0.12
Motive Edici Faktörler	0.90	0.82	0.71	0.08	0.16

Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan alt ölçeklerin güvenilirliği için CR ve Cronbach Alfa yöntemleri tercih edilmiştir. Tablodaki ilgili değerler incelendiğinde pozitif duygusallık alt ölçeğinin (Alfa=0.89, CR=0.82), negatif duygusallık alt ölçeğinin (Alfa=0.80, CR=0.85), hijyen faktörleri alt ölçeğinin (Alfa=0.76, CR=0.73), motive edici faktörler alt ölçeğinin (Alfa=0.90, CR=0.82), güvenilirlik katsayılarına sahip olduğu görülmektedir. Tüm faktörlerin güvenilirliklerine ilişkin değerlerin 0.70’den büyük olduğu dolayısıyla güvenilir sonuçlar ürettikleri söylenebilir.

Yakınsak geçerliği test etmek amacıyla hesaplanan AVE değerleri incelendiğinde pozitif duygusallık alt ölçeğinin (0.72), negatif duygusallık alt ölçeğinin (0.63), hijyen faktörleri (0.56), motive edici faktörler alt ölçeğinin (0.71) katsayılarına sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen AVE değerlerinin 0.50 ve üstü olması aynı zamanda AVE değerinin CR değerinden küçük olması sebebiyle alt ölçeklerin yakınsak geçerliğe sahip olduğu söylenebilir (Hair et al. 2014).

İraksak geçerliği test etmek amacıyla hesaplanan MSV ve ASV değerleri pozitif duygusallık alt ölçeğinin (MSV=0.04, ASV=0.19), negatif duygusallık alt ölçeğinin (MSV=0.09, ASV=0.20), hijyen faktörleri alt ölçeğinin (MSV=0.06, ASV=0.12), motive edici faktörler alt ölçeğinin (MSV=0.08, ASV=0.16) katsayılarına sahip olduğu görülmektedir. Araştırmada elde edilen MSV ve ASV değerlerinin ise AVE değerinden küçük olması sebebiyle ıraksak geçerliğe sahip olduğu söylenebilir (Hair et al. 2014).

BULGULAR

Öğretmenlerin Duygu ve İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Değerlendirilmesi

Tablo 3’de duygu ve iş motivasyonu alt ölçeklerine ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 3. Duygu ve İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Betimsel İstatistikler

Ölçek	Alt Ölçek	N	Min	Max	\bar{X}	S.S
Duygu Ölçeği	Pozitif Duygusallık	400	23	50	38.26	6.01
	Negatif Duygusallık	400	10	28	14.48	4.20
İş Motivasyonu Ölçeği	Hijyen Faktörleri	400	14	40	27.61	4.94
	Motive Edici Faktörler	400	39	90	70.34	9.27

Tablo 3’de duygu ölçeğinde yer alan alt ölçeklere ait betimsel değerler incelendiğinde pozitif duygusallık alt ölçeğine ait aritmetik ortalamanın 38.26, standart sapmanın 6.01 olduğu görülmektedir. Alt ölçekten alınacak minimum ve maksimum değerler hesaba katıldığında çalışma grubunun pozitif duygusallık ortalamalarının yüksek olduğu söylenebilir. Bir diğer alt ölçek olan negatif duygusallık alt ölçeğine ait değerler incelendiğinde aritmetik ortalamanın 14.48, standart sapmanın 4.20 olduğu görülmektedir. Alt ölçekten alınacak minimum ve

maksimum değerler hesaba katıldığında çalışma grubunun negatif duygusallık puanlarının düşük olduğu söylenebilir.

İş motivasyonu ölçeğinde yer alan alt ölçeklere ait betimsel değerler incelendiğinde hijyen faktörleri alt ölçeğindeki aritmetik ortalamasının 27.61, standart sapmanın 4.94 olduğu görülmektedir. Alt ölçekten alınacak minimum ve maksimum değerler hesaba katıldığında çalışma grubunun hijyen faktörleri ortalamasının yükseğe yakın bir değer aldığı söylenebilir. Bir diğer alt ölçek olan motive edici faktörler alt ölçeğine ait değerler incelendiğinde aritmetik ortalamasının 70.34, standart sapmanın 9.27 olduğu görülmektedir. Alt ölçekten alınacak minimum ve maksimum değerler hesaba katıldığında çalışma grubunun motive edici faktörler ortalamasının yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Cinsiyet Değişkeni Alt Düzeylerinde Dağılımlarının İncelenmesi

İş motivasyonu alt ölçeklerinden elde edilen puanların cinsiyet değişkeni alt düzeylerinde dağılımlarına ait sonuçlar Tablo 4'deki gibidir.

Tablo 4. İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Cinsiyet Değişkeni Alt Düzeylerinde Dağılımlarının İncelenmesi

Alt Ölçek	Düzye	K-S/S-W	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık Z Değ.	Basıklık Z Değ.
Hijyen Faktörleri	Erkek	.002	-0.28	-0.45	-0.68	-2.17
	Kadın	.000	-0.19	-0.16	-0.64	-1.03
Motive Edici Faktörler	Erkek	.200*	-0.17	-0.23	-0.42	-1.14
	Kadın	.078*	0.30	-0.19	0.99	-1.27

Tablo 4 incelendiğinde motive edici alt faktörünün cinsiyet alt gruplarında K-S/S-W testlerinin anlamlı olmaması ($p>0.05$), basıklık ve çarpıklık katsayı değerinin (-1,+1) aralığında yer alması ve basıklık-çarpıklık Z değerlerinin ise (-1.96,+1.96) arasında yer almasından ötürü normal dağılım gösterdiği, hijyen alt faktörünün ise en az bir grupta bahsi geçen ölçütleri karşılaması sebebiyle normal dağılım göstermediği söylenebilir. Normal dağılım gösteren alt faktörün grup karşılaştırması için parametrik analizler, çarpık dağılım gösteren alt faktörün grup karşılaştırmasında ise parametrik olmayan analizler kullanılmıştır.

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Cinsiyete Göre İncelenmesi

Tablo 5'de motive edici faktörler alt ölçek puanlarının cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 5. Motive Edici Faktörler Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Alt Faktör	Düzye	N	\bar{X}	S.S	Sd	t	p
Motive Faktörler	Erkek	140	69.73	10.25	398	0.98	0.33
	Kadın	260	70.68	8.69			

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin motive edici faktörler alt ölçeğine ait ortalamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{398}=0.98$; $p>0.05$). İlgili değişkene ait grup ortalamaları incelendiğinde erkekler (69.73) ile kadınlar (70.78) arasında fark olmadığı söylenebilir.

Tablo 6. Hijyen Faktörleri Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Man Whitney U Testi sonuçları

Alt Faktör	Düzye	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Hijyen Faktörleri	Erkek	140	211.96	29674.00	16596.00	0.145
	Kadın	260	194.33	50526.00		

Tablo 6'da öğretmenlerin hijyen faktörleri alt ölçeğine ait sıra ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık yaratmadığı görülmektedir ($U=16569.00$; $p>0.05$). İlgili değişkene ait grup sıra ortalamaları incelendiğinde erkekler (211.96) ile kadınlar (194.33) arasında fark olmadığı söylenebilir. Yılmaz, (2009); Ateş vd. (2012); Çevik vd. (2017); Arslantaş vd. (2018); Sarı vd. (2018); Balyer vd. (2019)'nin araştırmalarında da cinsiyet açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Emiroğlu (2017), Ateş vd. (2018) Aksoy vd. (2019) ve Kurt (2019)'un araştırmalarında ise motivasyonun alt boyutlarında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılaşma olduğu bulgulanmıştır.

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Yaş Değişkeni Alt Düzeylerinde Dağılımlarının İncelenmesi

İş motivasyonu alt ölçeklerinden elde edilen puanların yaş değişkeni alt düzeylerinde dağılımları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Yaş Değişkeni Alt Düzeylerinde Dağılımlarının İncelenmesi

Alt Ölçek	Düzye	K-S/S-W	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık Z Değ.	Basıklık Z Değ.
Hijyen Faktörleri	30 ve altı	.063*	-0.28	-0.47	-0.34	-1.09
	31-35 yaş	.200*	-0.18	-0.10	-0.31	-0.35
	36-40 yaş	.071*	-0.21	-0.17	-0.44	-0.68
	41-45 yaş	.200*	-0.58	-0.31	-1.07	-1.14
	46-50 yaş	.200*	0.24	-0.49	0.42	-1.67
	51 ve üstü	.200*	-0.15	-0.31	-0.26	-1.05
Motive Edici Faktörler	30 ve altı	.200*	1.31	0.18	1.58	0.41
	31-35 yaş	.079*	-0.27	-0.15	-0.46	-0.49
	36-40 yaş	.136*	0.07	-0.24	0.14	-0.95
	41-45 yaş	.200*	0.26	-0.47	0.47	-1.70
	46-50 yaş	.200*	0.69	-0.30	1.20	-1.01
	51 ve üstü	.200*	-0.10	-0.22	-0.18	-0.75

Tablo 7 incelendiğinde hijyen faktörleri ve motive edici faktörler alt faktörlerinin yaş alt gruplarında K-S/S-W testlerinin anlamlı olmaması, basıklık ve çarpıklık katsayı değerinin (-1,+1) aralığında yer alması ve basıklık-çarpıklık Z değerlerinin ise (-1.96,+1.96) arasında yer almasından ötürü normal dağılım gösterdikleri söylenebilir. Normal dağılım gösteren alt faktörlerin grup karşılaştırması için parametrik analizler kullanılmıştır.

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Hijyen faktörleri ve motive edici faktörler alt ölçek puanlarının yaş değişkeni alt düzeylerine ait betimsel istatistikler Tablo 8'de; hijyen faktörleri ve motive edici faktörler alt ölçek puanlarının yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları ise Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 8. Hijyen Faktörleri ve Motive Edici Faktörler Alt Ölçek Puanlarının Yaş Değişkeni Alt Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikler

Alt Faktör	Düzy	N	\bar{X}	SS
Hijyen Faktörleri	30 ve altı	30	25.77	4.12
	31-35 yaş	65	27.26	5.41
	36-40 yaş	95	27.49	4.53
	41-45 yaş	77	27.31	5.45
	46-50 yaş	67	28.60	4.79
	51 ve üstü	66	28.30	4.77
Toplam		400	27.61	4.95
Motive Edici Faktörler	30 ve altı	30	68.47	9.25
	31-35 yaş	65	70.35	10.98
	36-40 yaş	95	69.12	8.61
	41-45 yaş	77	70.78	9.63
	46-50 yaş	67	71.19	8.78
	51 ve üstü	66	71.59	8.36
Toplam		400	70.35	9.27

Tablo 9. Hijyen Faktörleri ve Motive Edici Faktörler Alt Ölçek Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Faktör	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F değeri	p
Hijyen Faktörleri	Gruplar arası	214.92	5	42.98	1.78	0.117
	Gruplar içi	9546.24	394	24.23		
	Toplam	9761.16	399			
Motive Edici Faktörler	Gruplar arası	414.65	5	82.93	0.97	0.439
	Gruplar içi	33837.74	394	85.88		
	Toplam	34252.39	399			

Tablo 8 ve Tablo 9'daki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin hijyen faktörleri alt ölçeğine ait ortalamaları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(5,394)}=1.78$; $p>0.05$). İlgili değişkene ait grup ortalamaları incelendiğinde 30 ve altı (25.77), 31-35 yaş (27.26), 36-40 yaş (27.49), 41-45 yaş (27.31), 46-50 yaş (28.60) ve 51 ve üstü (28.30) arasında fark olmadığı söylenebilir. Ayrıca motive edici faktörler alt ölçeğine ait ortalamalar da yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(5,394)}=0.97$; $p>0.05$). İlgili değişkene ait grup ortalamaları incelendiğinde 30 ve altı (68.47), 31-35 yaş (70.35), 36-40 yaş (69.12), 41-45 yaş (70.78), 46-50 yaş (71.19) ve 51 ve üstü (71.59) arasında fark olmadığı söylenebilir. Benzer sonuçlar Yirmibeşik (2015) ve Kurtar (2018)'in araştırmalarında da görülmüştür. Aksoy vd. (2019)'nin ilköğretmenleri örnekleminde yaptıkları çalışmada ise öğretmenlerin yaş değişkenine göre motivasyonlarının anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. 41 ve üzeri yaşa sahip olan öğretmenlerin motivasyonlarının 20-30 yaş aralığında olan öğretmenlerden düşük olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Eğitim Düzeyi Değişkeni Alt Düzeylerinde Dağılımlarının İncelenmesi

İş motivasyonu alt ölçeklerinden elde edilen puanların eğitim düzeyi değişkeni alt düzeylerinde dağılımları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Eğitim Düzeyi Değişkeni Alt Düzeylerinde Dağılımlarının İncelenmesi

Alt Ölçek	Düzy	K-S/S-W	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık Değ.	Z	Basıklık Değ.	Z
Hijyen Faktörleri	Ön lisans	.200*	-0.82	-0.20	-0.83		-0.40	
	Lisans	.088*	-0.27	-0.24	-1.04		-1.84	
	Lisansüstü	.069*	0.49	-0.57	0.52		-1.19	
Motive Edici Faktörler	Ön lisans	.200*	-1.12	0.23	-1.13		0.46	
	Lisans	.200*	0.19	-0.25	0.72		-1.92	
	Lisansüstü	.200*	-0.44	0.34	-0.47		0.70	

Tablo 10 incelendiğinde hijyen faktörleri ve motive edici alt faktörlerinin eğitim düzeyi alt gruplarında K-S/S-W testlerinin anlamlı olmaması, basıklık ve çarpıklık katsayı değerinin (-1,+1) aralığında yer alması ve basıklık-çarpıklık Z değerlerinin ise (-1.96,+1.96) arasında yer almasından ötürü normal dağılım gösterdikleri söylenebilir. Normal dağılım gösteren alt faktörlerin grup karşılaştırması için parametrik analizler kullanılmıştır.

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 11’de hijyen faktörleri ve motive edici faktörler alt ölçek puanlarının eğitim düzeyi değişkeninin alt düzeylerine ait betimsel istatistikler; Tablo 12’de ise hijyen faktörleri ve motive edici faktörler alt ölçek puanlarının eğitim durumu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 11. Hijyen Faktörleri ve Motive Edici Faktörler Alt Ölçek Puanlarının Eğitim Düzeyi Değişkeninin Alt Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikler

Alt Faktör	Düzy	N	\bar{X}	SS
Hijyen Faktörleri	Ön lisans	20	29.75	3.93
	Lisans	353	27.58	4.99
	Lisansüstü	23	27.26	4.22
	Toplam	396	27.67	4.92
Motive Edici Faktörler	Ön lisans	20	75.00	7.56
	Lisans	353	70.17	9.31
	Lisansüstü	23	70.04	8.18
	Toplam	396	70.41	9.21

Tablo 12. Hijyen Faktörleri ve Motive Edici Faktörler Alt Ölçek Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Faktör	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F değeri	p
Hijyen Faktörleri	Gruplar arası	93.01	2	46.50	1.93	0.146
	Gruplar içi	9453.97	393	24.06		
	Toplam	9546.98	395			
Motive Edici Faktörler	Gruplar arası	444.78	2	222.39	2.65	0.072
	Gruplar içi	33042.76	393	84.08		
	Toplam	33487.54	395			

Tablo 11 ve Tablo 12’de gösterilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin hijyen faktörleri alt ölçeğine ait ortalamaları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(2,393)}=1.93$; $p>0.05$). İlgili değişkene ait grup ortalamaları incelendiğinde ön lisans (29.75), lisans (27.58) ve lisansüstü (27.26) arasında fark olmadığı söylenebilir. Bir diğer alt ölçek olan motive edici faktörler alt ölçeğine ait ortalamaları da eğitim durumuna göre anlamlı farklılık

göstermemektedir ($F_{(2,393)}=2.65$; $p>0.05$) . İlgili değişkene ait grup ortalamaları incelendiğinde ön lisans (75.00), lisans (70.17) ve lisansüstü (70.04) arasında fark olmadığı söylenebilir. Araştırmamızla paralellik gösteren Kurt (2019), Karakaya (2019) ve Ugar (2019)'ın çalışmalarında da eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Arslantaş vd. (2018)'nin lise öğretmenleri örnekleminde yaptıkları çalışmada ise sonuçlarımızdan farklı olarak, lisans mezunu olan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin lisansüstü mezunlarından daha düşük olduğu bulgulanmıştır.

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlarının Mesleki Deneyim Değişkeni Alt Düzeylerinde Dağılımlarının İncelenmesi

İş motivasyonu alt ölçeklerinden elde edilen puanların mesleki deneyim değişkeni alt düzeylerinde dağılımlarına Tablo 13'te yer verilmiştir.

Tablo 13. İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Mesleki Deneyim Değişkeni Alt Düzeylerinde Dağılımlarının İncelenmesi

Alt Ölçek	Düzye	K-S/S-W	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık Değ.	Z	Basıklık Z Değ.
Hijyen Faktörleri	1-5 yıl	.200*	-0.61	-0.28	-0.64		-0.56
	6-10 yıl	.200*	-0.45	-0.33	-0.68		-1.00
	11-15 yıl	.200*	-0.17	-0.21	-0.33		-0.82
	16-20 yıl	.200*	-0.24	-0.35	-0.47		-1.34
	21-25 yıl	.200*	-0.40	-0.10	-0.78		-0.37
	26-30 yıl	.200*	0.31	-0.08	0.72		-0.09
	31 ve üstü	.200*	-0.71	-0.10	-0.85		-0.23
Motive Edici Faktörler	1-5 yıl	.200*	0.70	0.16	0.74		0.33
	6-10 yıl	.200*	0.42	0.20	0.64		0.60
	11-15 yıl	.072*	-0.09	-0.08	-0.18		-0.33
	16-20 yıl	.044*	-0.11	-0.48	-0.22		-1.84
	21-25 yıl	.200*	-0.01	0.14	-0.01		0.55
	26-30 yıl	.200*	1.61	-0.76	2.12		-1.96
	31 ve üstü	.200*	-0.04	-0.53	-0.05		-1.24

Tablo 13 incelendiğinde hijyen faktörleri ve motive edici faktörler alt faktörlerinin eğitim düzeyi alt gruplarında K-S/S-W testlerinin anlamlı olmaması, basıklık ve çarpıklık katsayı değerinin (-1,+1) aralığında yer alması ve basıklık-çarpıklık Z değerlerinin ise (-1.96,+1.96) arasında yer almasından ötürü normal dağılım gösterdikleri söylenebilir. Normal dağılım gösteren alt faktörlerin grup karşılaştırması için parametrik analizler kullanılmıştır.

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Mesleki Deneyim Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 14'te hijyen faktörleri ve motive edici faktörler alt ölçek puanlarının mesleki deneyim değişkeninin alt düzeylerine ait betimsel istatistikler; Tablo 15'te ise hijyen faktörleri ve motive edici faktörler alt ölçek puanlarının meslekî deneyim değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (anova) sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 14. Hijyen Faktörleri ve Motive Edici Faktörler Alt Ölçek Puanlarının Mesleki Deneyim Değişkeninin Alt Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikler

Alt Faktör	Düzye	N	\bar{X}	SS
Hijyen Faktörleri	1-5 yıl	22	25.95	4.24
	6-10 yıl	51	27.16	4.10
	11-15 yıl	88	27.72	5.25
	16-20 yıl	87	27.36	5.20
	21-25 yıl	85	27.81	4.86
	26-30 yıl	37	28.68	4.84
	31 ve üstü	30	28.13	5.44
	Toplam	400	27.61	4.95
Motive Edici Faktörler	1-5 yıl	22	67.14	10.03
	6-10 yıl	51	69.88	7.71
	11-15 yıl	88	69.81	10.43
	16-20 yıl	87	70.37	10.26
	21-25 yıl	85	70.82	7.50
	26-30 yıl	37	70.70	8.56
	31 ve üstü	30	73.20	9.73
	Toplam	400	70.35	9.27

Tablo 15. Hijyen Faktörleri ve Motive Edici Faktörler Alt Ölçek Puanlarının Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Faktör	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F değeri	p
Hijyen Faktörleri	Gruplar arası	131.05	6	21.84	0.89	0.501
	Gruplar içi	9630.11	393	24.50		
	Toplam	9761.16	399			
Motive Edici Faktörler	Gruplar arası	531.68	6	88.61	1.03	0.403
	Gruplar içi	33720.71	393	85.80		
	Toplam	34252.39	399			

Tablo 14 ve 15'te gösterilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin hijyen faktörleri alt ölçeğine ait ortalamaları mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(6,393)}=0.89$; $p>0.05$). İlgili değişkene ait grup ortalamaları incelendiğinde 1-5 yıl (25.95), 6-10 yıl (27.16), 11-15 yıl (27.72), 16-20 yıl (27.36), 21-25 yıl (27.81), 26-30 yıl (28.68) ve 31 ve üstü yıl (28.13) arasında fark olmadığı söylenebilir. Motive edici faktörler alt ölçeğine ait ortalamaları da mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{(6,393)}=1.03$; $p>0.05$). İlgili değişkene ait grup ortalamaları incelendiğinde 1-5 yıl (67.14), 6-10 yıl (69.88), 11-15 yıl (69.81), 16-20 yıl (70.37), 21-25 yıl (70.82), 26-30 yıl (70.70) ve 31 ve üstü yıl (73.20) arasında fark olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki deneyim değişkeni açısından motivasyon algılarında anlamlı bir farklılık oluşmadığı bulgulanmıştır. Benzer sonuçlar Sucu (2016), Çevik vd. (2017) ve Balyer vd. (2019)'nin çalışmalarında da görülmüştür. Ateş vd. (2012)'nin araştırmasında ise, mesleki deneyimi 10 yıldan az olan öğretmenlerin motivasyonlarının 10 yıl ve üzeri olanlardan daha düşük olduğu görülmüştür. Demir vd. (2017)'nin ilkökul öğretmenleri örnekleminde yaptığı çalışmada ise mesleki deneyimi 20 yıldan az olanların, 20 yıldan daha fazla kıdeme sahip olanlardan daha düşük bir motivasyona sahip oldukları bulgulanmıştır.

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Medeni Durum Değişkeni Alt Düzeylerinde Dağılımlarının İncelenmesi

İş motivasyonu alt ölçeklerinden elde edilen puanların medeni durum değişkeni alt düzeylerinde dağılımları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Medeni Durum Değişkeni Alt Düzeylerinde Dağılımlarının İncelenmesi

Alt Ölçek	Düzy	K-S/S-W	Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık Değ.	Z	Basıklık Z Değ.
Hijyen Faktörleri	Bekâr	.200*	-0.32	-0.20	-0.52		-0.65
	Evli	.200*	-0.24	-0.27	-0.92		-2.05
Motive Edici Faktörler	Bekâr	.200*	0.21	-0.21	0.33		-0.65
	Evli	.069*	0.13	-0.23	0.49		-1.77

Tablo 16 incelendiğinde hijyen faktörleri ve motive edici alt faktörlerinin eğitim düzeyi alt gruplarında K-S/S-W testlerinin anlamlı olmaması, basıklık ve çarpıklık katsayı değerinin (-1,+1) aralığında yer alması ve basıklık-çarpıklık Z değerlerinin ise (-1.96,+1.96) arasında yer almasından ötürü normal dağılım gösterdikleri söylenebilir. Normal dağılım gösteren alt faktörlerin grup karşılaştırması için parametrik analizler kullanılmıştır.

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanların Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Hijyen faktörleri ve motive edici faktörler alt ölçek puanlarının medeni durum değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Hijyen Faktörleri ve Motive Edici Faktörler Alt Ölçek Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Alt Faktör	Düzy	N	\bar{X}	S.S	Sd	t	p
Hijyen Faktörleri	Bekâr	57	27.44	4.71	397	0.28	0.779
	Evli	342	27.64	5.00			
Motive Edici Faktörler	Bekâr	57	71.82	8.89	397	1.30	0.194
	Evli	342	70.10	9.33			

Tablo 17’de gösterilen analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin hijyen faktörleri alt ölçek ortalamaları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(397)}=0.28$; $p>0.05$). İlgili değişkene ait grup ortalamaları incelendiğinde bekârlar (27.44) ile evliler (27.64) arasında fark olmadığı söylenebilir. Bir diğer alt ölçek olan motive edici faktörler alt ölçeğine ait ortalamalar da medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(397)}=1.30$; $p>0.05$). İlgili değişkene ait grup ortalamaları incelendiğinde bekârlar (71.82) ile evliler (70.10) arasında fark olmadığı söylenebilir. Yirmibeşçik (2015); Arslantaş vd. (2018) ve Ugar (2019)’ın araştırma sonuçları bulgularımızla benzerlik gösterirken Urhan (2018) ve Karakaya (2019)’nın araştırmalarında evli öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık ortaya konmuştur.

Öğretmenlerin Duygu ve İş Motivasyonu Alt Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlar Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Öğretmenlerin duygu ve iş motivasyonu alt ölçeklerinden elde edilen puanlar arasındaki ilişkileri gösteren Pearson korelasyon katsayıları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Duygu ve İş Motivasyonu Alt Ölçeklerine Ait İlişki Katsayıları

Alt Ölçekler	(1)	(2)	(3)	(4)
(1)Pozitif Duygusalılık	1.00			
(2)Negatif Duygusalılık	-0.441	1.00		
(3)Hijyen Faktörleri	0.345	-0.219	1.00	
(4)Motive Edici Faktörler	0.590	-0.346	0.583	1.00

Tablo 18’de yeralan ilişki katsayıları incelendiğinde aynı ölçek içerisinde yer alan alt ölçeklerin birbiri ile oldukça iyi düzeyde ilişkiler gösterdiği görülmektedir. Diğer ilişkiler incelendiğinde

pozitif duygusallık alt ölçeği ile motive edici faktörler ($r=0.590$) alt ölçeği arasında pozitif anlamlı ve iyi, hijyen faktörleri ($r=0.345$) ile pozitif anlamlı düşük bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Negatif duygusallık alt ölçeği ile hijyen faktörleri ($r=-0.219$) ve motive edici faktörler ($r=-0.346$) alt ölçekleri arasında ise negatif anlamlı ve düşük bir ilişki olduğu görülmüştür. Öngörüldüğü üzere pozitif duygusallığın motivasyonla pozitif anlamlı ilişkisi ve negatif duygusallığın motivasyonla negatif anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir. Alanyazında pozitif duyguların farkındalık ve düşünme biçimlerini etkilediği (MacIntyre et al. 2017), bireylere esneklik kazandırıp problem çözme becerilerini geliştirdiği, akademik başarıyı arttırdığı ve ayrıca sosyalleşme sağladığı (Meyer et al. 2002) bulgulanmıştır. Ayrıca pozitif duyguların örgütsel başarı, güvenilirlik ve verimlilik üzerindeki etkilerine dikkat çekilmiştir (Coneley et al. 2017).

SONUÇLAR ve TARTIŞMA

Araştırmamız, öğretmenlerin duyguları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi ve motivasyon algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamayı amaçlamaktadır. Duygu ve motivasyon arasındaki ilişkinin eğitim sektörünün tüm paydaşlarını yakından ilgilendirdiği değerlendirilmektedir. Literatürde duygular ile motivasyon arasındaki ilişkileri ortaya koyan az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Araştırmamızın öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiş olmasının eğitim sektörü açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin motivasyonlarında cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerinin alt boyutlarında bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Argon vd. (2013)'ün çalışmasında da cinsiyet, yaş ve kıdem bakımından farklılaşma olmadığı görülmektedir. Arslantaş vd. (2018)'nin çalışmalarında ise cinsiyet, yaş, kıdem ve medeni durum bakımından farklılaşma görülmezken eğitim düzeyi açısından farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Araştırmamızda motivasyon açısından demografik değişkenlerin alt boyutlarında bir farklılaşmanın olmaması, katılımcı grubumuzda bulunan sınıf öğretmenlerinin benzer özelliklere sahip olmalarıyla ilişkilendirilebilir.

Araştırma sonuçlarımız çalışma grubumuzun pozitif duygusallık algılarının yüksek, negatif duygusallık algılarının ise düşük olduğunu göstermektedir. Küresel rekabet koşullarında eğitime verilen önemin artmasına bağlı olarak öğretmenlerin sektörel bazda yaşanan teknolojik gelişmeleri yakından takip edip uyum sağlamalarının sonuçları etkilemiş olabileceği değerlendirilmektedir. Bu sonuç ayrıca öğretmenlerin mesleklerini sevdiğine ve saygın bir amaca hizmet ettiklerine inanıyor olmalarına bağlanabilir. Yapılan araştırmalarda, işyerinde pozitif duyguların çalışanların işe karşı pozitif tutum geliştirmelerine sebep olacağı ifade edilmiştir (Avey et al. 2008; Fidanboy, 2019).

Motivasyonun değişkenimizin hijyen faktörleri alt boyutunun aritmetik ortalamasının yükseğe yakın bir değer aldığı görülürken motive edici faktörlerin ortalamasının çok yüksek olduğu bulgulanmıştır. Devlet okullarımızda fiziksel ve çevresel faktörlerin iyileştirilme çabalarında ilerlemeler sağlanmakla beraber henüz eksikliklerin olduğu anlaşılmaktadır. Sonuçlar, ekonomik getiriye de içinde barındıran hijyen faktörlerinde daha fazla iyileştirme sağlanmasının gerektiği şeklinde yorumlanabilir. Hijyen faktörlerinin karşılanmasının motivasyonu artırmadığı ancak motivasyonsuzluğu önlediği (Gawel, 1997; Ololube, 2006) bilinmektedir. Bu gerçeğin eğitim sektörü yöneticileri tarafından fark edilmesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin motive edici faktörler algılamalarının çok yüksek olması ise eğitim bakımından geleceğimiz için sevindirici bir sonuç olarak görülmektedir. Öğretmenlerin hem mesleklerinin hem de kendilerinin değerli ve saygın olarak algılanıyor olduğu düşüncesinde oldukları, işleri ile ilgili planlamalarda dikkate alındıklarını ve mesleğin gelişimi için kendilerine fırsatlar sunulduğu biçiminde yorumlanabilir.

Araştırma bulgularımızla paralellik gösteren Özdoğru vd. (2012); Argon vd. (2013); Urhan (2018) çalışmaları olduğu görülürken, öğretmenlerin motivasyonlarının orta düzeyde olduğunu bulgulayan Akman (2017) ve Arslantaş vd. (2018)'nin çalışmaları olduğu görülmüştür.

Duygular motivasyonun temelini oluşturmaktadır (Helm, 2010). Öğretmenlik mesleğinin fedakârlık, sabır ve sevgi istemekle birlikte zor koşullarla mücadele edebilecek güçlü ve pozitif bir kişiliğe ihtiyaç duyduğu öngörülmektedir. Araştırma sonuçlarımızın öğretmenlerin pozitif duyguları yaşıyor ve motive edici (içsel) faktörlere yöneliyor olduklarını göstermektedir. Bunun yanı sıra sonuçların motivasyonun pozitif duygularla pozitif, negatif duygularla ise negatif ilişkisini ortaya koymasının literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmamızın sonuçları doğrultusunda; duygu ve motivasyon ilişkisinin daha fazla ve farklı boyutlarıyla araştırmalara konu olmasının, öğretmenlerin farklı branşlarda ve ayrıca devlet ve özel okullar karşılaştırmaları yapılarak ele alınmasının literatürü zenginleştireceği değerlendirilmektedir. Eğitim sektöründeki yönetici ve planlayıcıların, öğretmenlerin pozitif duygularını arttırıp negatif duyguların zararlı etkilerinden uzak tutabilecekleri yeni ve farklı yaklaşımlar geliştirmelerinin motivasyon ve dolayısıyla yüksek performans sağlanması için gerekli olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca duygu ve motivasyon ilişkisinin farklı değişkenler de eklenerek incelenmesinin önemli olacağı söylenebilir. Bu doğrultuda çalışanların duygusal özelliklerinin motivasyonları ile olan ilişkisinin örgütsel gelişimi pozitif/negatif yönde nasıl etkilediği yeni araştırmalara konu edilebilir.

Araştırmamızın uygulamasının yapıldığı dönemde yaşanan Korona Virüs (Covid-19) hastalığı sebebiyle çeşitli sınırlamalar ve uzaktan eğitime geçilmesi gibi nedenlerle eğitim öğretim faaliyetlerinde önemli bir değişim yaşanmıştır. Korona Virüs salgınından etkilenen öğretmenlerin kaygı ve depresyon düzeylerinde artış olduğu tespit edilmiştir (Çiçek vd. 2020). Bu değişimden etkilendiği görülen öğretmenlerin duygu ve motivasyonları üzerine yeni araştırmaların yapılmasının, pozitif örgütsel çıktılara ulaşılabilmesi yönünde literatüre ciddi katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin Algılarına Göre İş Motivasyonu Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 55.
- Aksoy, M., Balı, O., Çağlar, Ç & Demirtaş, H. (2019). İlkokullarda Örgüt Kültürünün Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonuna Etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 1-39.
- Argon, T., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İçsel Motivasyonları Ve Örgütsel Kimliğe Yönelik Algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(2), 159-179.
- Arslandaş, H. İ., Tösten, R., & Marakçı, D. B. (2018). Lise Öğretmenlerinde Mesleki Motivasyon Unsurları: Karma Yöntemli Bir Çalışma. *Mersin University Journal Of The Faculty Of Education*, 14(3).
- Assanova, M., & McGuire, M. (2009). Applicability Analysis Of The Emotional Intelligence Theory. *Indiana University*. Retrieved July, 21, 2010.
- Ateş, H., Yıldız, B., & Yıldız, H. (2012). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir Mi?: Ampirik Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi*, 7(2), 147-162.
- Ateş, Ö. T., & Buluç, B. (2018). İlköğretim Öğretmenlerinde Motivasyon Ve Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48), 1-30.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact Of Psychological Capital And Emotions On Relevant Attitudes And Behaviors. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Balyer, A., & Çetindere, E. D. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yıldız Journal Of Educational Research*, 3(2), 99-116.
- Büyüköz, T. (2008). Sektörel Bazda Kademe Yöneticilerinin Motivasyon Düzeylerinin Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Bağlamında Değerlendirilmesi. *Yayınlanmış Doktora Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi*.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). *The Emotionally Intelligent Manager: How To Develop And Use The Four Key Emotional Skills Of Leadership*. John Wiley & Sons.
- Cevizci A. (2006). *Felsefe Ansiklopedisi*, Cilt 4, Babil Yayıncılık, Ankara.
- Conoley , C. W. ve Coneley, J. C. (2017) Pozitif Psikoloji Ve Aile Terapisi. Çeviri Editörü. Tuğba Sarı, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Çevik, A., & Köse, A. (2017). Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelemesi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(2).
- Çiçek, İ., Tanhan, A., & Tanrıverdi, S. (2020). Covid-19 Ve Eğitim. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 1091-1104.
- Damasio, A.R. (2006). *Descartes'ın Yanılgısı (Duygu-akıl ve insan beyni)*. Çev. Bahar Atlamaz, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). Intrinsic And Extrinsic Motivations: Classic Definitions And New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation And Education: The Self-Determination Perspective. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325-346.
- DeMato, D. S. (2002). *Job Satisfaction Among Elementary School Counselors İn Virginia: Thirteen Years Later (Doctoral Dissertation, Virginia Tech)*.
- Demir, C. G., Demir, E., & Bolat, Y. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37).
- Emiroğlu, O. (2017). *Öğretmen Motivasyon Kaynaklarına İlişkin Okul Yöneticisi Ve Öğretmen Görüşleri. Unpublished Master's Thesis*. Graduate School Of Educational Sciences, Yakın Doğu University, Lefkoşa.
- Ersarı, G., & Naktiyok, A. (2012). İş Görenin İçsel Ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü/Role Of Stress Fighting Techniques İn İnternal And External Motivation Of Employees. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1).
- Fidanboy, C. Ö. (2019). Çalışanların Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının İş Yaşamında Akış Deneyimine Etkileri: Ar-Ge Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Journal of Yaşar University*, 14, 69-81.
- Fischer, A. H., & Manstead, A. (2008). Functions Of Emotion From An Organizational Perspective. *Research Companion To Emotion İn Organizations*. Cheltenham, UK. 1-17.
- Fredrickson, B. L. (2002). Positive Emotions. *Handbook Of Positive Psychology*, 120-134.
- Frijda, N. H. (1988). The Laws Of Emotion. *American Psychologist*, 43(5), 349-358.
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, Motivation And Job Satisfaction: Herzberg Meets The Big Five. *Journal Of Managerial Psychology*, 24(8), 765-779.
- Gawel, J. E. (1997). Herzberg's Theory Of Motivation And Maslow's Hierarchy Of Needs. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 5(11), 3.
- Gençöz, T. (2000). Pozitif ve negatif duygu ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-26.
- Gerrig, R. J., Zimbardo, P. G., & Graf, R. (2008). *Psychologie*. 18., aktualisierte Aufl., [Nachdr.]. *Psychologie*. München: Pearson Studium.
- Goleman, D. (2003). *Duygusal Zekâ*, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool İn Business Research. *European Business Review*.
- Helm, B. W. (2010). Emotions And Motivation: Reconsidering Neo-Jamesian Accounts. *The Oxford Handbook Of Philosophy Of Emotion*, 303-323.
- Herzberg, F. (1971). The Motivation-Hygiene Theory. *Work And The Nature Of Man*, 4. Chapter 5, 61-74.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 11(6), 160-177.
- Karakaya, Y. (2019). *Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıkları ile Motivasyonları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi. Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzincan.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Konrad, S., Hendl, C., & Taştan, M. (2004). *Başarılı Ve Mutlu Bir Hayat İçin Duygularla Güçlenmek:(EQ)*. Hayat.
- Kurt, T. E. (2019). *Öğretmenlerin Demografik Özellikleri ve İş Motivasyon Düzeyleri İle 8. Sınıf Öğrencilerinin Başarılarının İncelenmesi: Ankara Keçiören örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Mersin.

- Kurtar, K. (2019). *İlkokul Öğretmenlerinin Yöneticilerine Yönelik Denetim Algıları İle Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki (Edirne İli Örneği)* Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Küpers, W., & Weibler, J. (2008). Emotions In Organisation: An İntegral Perspective. *International Journal Of Work Organisation And Emotion*, 2(3), 256-287.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work Motivation Theory And Research At The Dawn Of The Twenty-First Century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485-516.
- Lord, R. G., & Kanfer, R. (2002). Emotions And Organizational Behavior. *Emotions In The Workplace: Understanding The Structure And Role Of Emotions In Organizational Behavior*, 5-19.
- Luthans, F. (1995). Organizational Behaviour, Sevent Edition. *International Edition*.
- MacIntyre, P. D., & Vincze, L. (2017). Positive And Negative Emotions Underlie Motivation For L2 Learning. *Studies In Second Language Learning And Teaching*, 7(1).
- Maddock, R. C., & Fulton, R. L. (1998). *Motivation, Emotions, And Leadership: The Silent Side Of Management*. Greenwood Publishing Group.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture And The Self: Implications For Cognition, Emotion, And Motivation. *Psychological Review*, 98(2), 224.
- Meyer, D. K., & Turner, J. C. (2002). Discovering Emotion İn Classroom Motivation Research. *Educational Psychologist*, 37(2), 107-114.
- Mirela, P., & Iulia, S. I. (2013). Emotions İn The Organizational Environment. *Annals Of The University Of Oradea, Economic Science Series*, 22(1), 1595-1605.
- Naktiyok, A. (2017). Duygular ve Değerler. Örgütsel Davranış. Erzurum. Atatürk Üniversitesi. Açık Öğretim Fakültesi Yayınları. Ünite: 3. 1-29.
- Obiekwe, N. (2016). Employee Motivation and Performance, Thesis, Centria University of Applied Sciences Business Management.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers Job Satisfaction And Motivation For School Effectiveness: An Assessment. *Essays İn Education*, 18(1), 9.1-18.
- Osterloh, M., & Frey, B. S. (2000). Motivation, Knowledge Transfer, And Organizational Forms. *Organization Science*, 11(5), 538-550.
- Özdoğan, M., & Aydın, B. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Karara Katılma Durumları Ve İstekleri İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 357-367.
- Plotnik, R., & Kouyoumdjian, H. (2013). *Introduction To Psychology*. Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Örgütsel davranış, (Çev. Ed.: İnci Erdem). *Ankara: Nobel*.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional İntelligence. *Imagination, Cognition And Personality*, 9(3), 185-211.
- Sarı, M. Canoğulları, E., & Yıldız, E. (2018). Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları İle Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (47), 387-409.
- Shaw, J.D., Duffy, M., Jenkins, D. ve Gupta, N. (1999). "Positive and Negative Affect, Signal Sensitivity and Pay Satisfaction". *Journal of Management*, 25(2): 189-206.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The Future Of Work Motivation Theory. *Academy Of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Sucu, A. (2016). *Öğretmenlerin Motivasyonu İle Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Malatya.
- Ugar, Y. (2019). *Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları İle Öğretmenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Urhan, F. (2018). *Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Değişkenlerin Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development And Validation Of Brief Measures Of Positive And Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 54(6), 1063.
- Yanık, O., Timuroğlu, M. K., & Naktiyok, A. (2017). Duyguların Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi1. *Journal Of Business Research Turk*, 9/2, 461-477.
- Yılmaz, F. (2009). *Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürünün Öğretmenlerin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi* Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Yirmibeşçik, S. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilerin İletişim Becerilerinden Dolayı Kazandıkları Motivasyonun İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Zimbardo, P. G., Johnson, R. L., & McCann, V. (2012). *Study Guide for the Discovering Psychology Telecourse for Psychology, Core Concepts*. Pearson Education.