

## ÖĞRETMENLERİN MESLEĞE YÖNELİK MOTİVASYONU İLE ALGILADIĞI OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ<sup>1</sup>

İrem AVCI  
Cebeci Sultançiftliği İlkokulu  
iremmavci88@gmail.com  
ORCID:0000-0002-7120-4487

Prof. Dr. Ebru OĞUZ CANOL  
Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi  
ebru.oguz@msgsu.edu.tr  
ORCID:0000-0002-5731-011X

Prof. Dr. Fatih KAYA  
fatihkaya51@gmail.com  
ORCID:0000-0001-5084-9131

Bülent KOCAMAN  
İlkadım Anadolu İlkokulu  
bulentkocaman@gmail.com  
ORCID:0000-0002-3994-2383

### Özet

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonu ile algıladıkları okul iklimi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile yürütülmüştür. Çalışma, Sultangazi ilçesinde görev yapan 411 öğretmen ile yürütülmüştür. Veriler Okul İklimi Ölçeği ve Öğretmen Motivasyon Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde t-test, ANOVA, Pearson Korelasyon testi ve basit regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonu ve okul iklimi algısı yüksek düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile kıdem, branş, okul türü, sınıf mevcudu, öğretmen sayısı, kadro durumu ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonları ile okul iklimi algıları arasında pozitif yüksek bir ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Okul iklimi, motivasyon, öğretmen, okul.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PROFESSIONAL MOTIVATION AND THEIR PERCEIVED SCHOOL CLIMATE

### Abstract

The purpose of research is to reveal the relationship between the motivation of teachers and their perceived school climate. The sample consists of 411 teachers in the Sultangazi. This research was conducted with relational survey model of the quantitative research methods. T-test, ANOVA, Pearson Correlation test and simple regression analyzes were used to analyze the data. Data were collected over School Climate and Teacher Motivation Scale. Therefore, the motivation of the teachers towards the profession and the perception of the school climate were high. There is a significant difference between the motivation levels of the teachers and the variables of seniority, branch, school type, class size, number of teachers, staff status and educational status. A high level of positive correlation was found between teachers' motivation for the profession and their perceptions of school climate.

**Key Words:** School climate, motivation, teacher, school.

<sup>1</sup> Bu çalışma İrem Avcı'nın Prof. Dr. Fatih Kaya ve Prof. Dr. Ebru Oğuz'un danışmanlığında hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

## GİRİŞ

Olumlu okul iklimine sahip okullarda başarının da arttığı bilinmektedir. Olumlu okul iklimi öğrenciler için olduğu kadar öğretmenler için de önemlidir. Öğretmenlerin çalışma ortamının istenilen düzeyde olması öğretmenlerin motivasyonunu etkilemektedir (Eğitim Reformu Girişimi [ERG], 2017). İşini severek yapan ve motivasyonu yüksek olan öğretmenler sayesinde, eğitimin amaçlarına ulaşılacak ve başarı oranı artacaktır (Yeşilyurt, 2009). Bu sebeplerle okul iklimi ve motivasyon arasındaki ilişkinin önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Türkiye’de toplam 1 112 305 öğretmen görev yapmaktadır (MEB, 2021). Bu öğretmenlerden 677 735’i ilkökul ve ortaokulda görev yapmaktadır. Toplam öğretmen sayısının yaklaşık yarısını oluşturan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin çeşitli nedenlerle motivasyonlarının düştüğü gözlenmektedir. Ertürk (2014)’ün araştırmasında öğretmenler aldıkları maaşı yeterli görmediklerini ve başarılarından dolayı ödüllendirilmediklerini ifade etmişlerdir. Öğretmen motivasyonundaki azalış ise öğrenci başarısını olumsuz yönde etkilemektedir (Köse, 2020). Öğretmenlik mesleği gerek duygusal gerek vicdani özellikleri bakımından diğer mesleklerden ayrı bir yerde bulunmaktadır. Okullarda öğretmenlerin motive edilmesi için okul yöneticileri öğretmenlerin istek ve ihtiyaçlarını göz ardı etmemeli ve olumlu bir okul iklimi oluşturmalıdır (Deniz ve Erdener, 2016).

Bu araştırma ile öğretmen motivasyonu ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi bu ilişkinin çeşitli değişkenlere göre durumunun araştırılmasının alan yazına katkı sunması hedeflenmektedir. Ayrıca bu araştırmanın sonucunda okul yöneticilerinin okullarındaki iklim ve öğretmenlerin sahip olduğu motivasyon düzeyleri hakkında farkındalık kazanarak öğretmenleri nelerin motive edeceği konusunda bilgi sahibi olmaları beklenmektedir. Bu sayede okul yöneticilerinin okullarındaki uygulamalarla ilgili kişisel değerlendirme yapmalarına katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu araştırma sonucunda yöneticiler, olumlu bir okul iklimi oluşturmak için öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyonlarının artmasına ve okula aidiyet duygularının geliştirilmesine odaklanacaktır. Diğer taraftan, olumlu okul ikliminin öğretmen motivasyonunun artırmadaki rolü ortaya konmuş olacaktır.

Bu çalışmanın amacı, kamu ilkokullarında ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonları ile algıladıkları okul iklimi arasında ilişkiyi incelemektir. Öğretmenlerin mesleğe yönelik algıları ile algıladıkları okul ikliminin cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, okul türü, branş, kadro durumu, sınıf mevcudu ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterme durumu incelenmiştir.

### Motivasyon

Örgütlerde çalışanların mesleğe yönelik motivasyonu sıklıkla üzerinde durulan bir kavramdır. Eğitim sistemindeki eksikliklerin sebeplerinden bir tanesinin de öğretmenlerdeki motivasyon eksikliği olduğu söylenebilir (Kavgacı, 2014). Okul yöneticilerinin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri öğretmenlerin iş yaşamında yaşadığı zorluk ve baskılar karşısında motivasyonunun korunmasıdır (Timms, Brough ve Graham, 2012). Öğretmenlerin moral ve motivasyonunu etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunların başında kalabalık sınıflar, maaşın azlığı, yetersiz yönetim, dinlenme sürelerinin yeterli olmayışı, eğitsel materyal eksikliği, demokratik uygulamaların olmayışı ve eğitim kurumları ile halkın kopukluğu gibi nedenler gelmektedir (Aydın, 2014).

Eğitim öğretim sürecini başlatan devam ettiren ve değerlendiren en önemli unsurların başında öğretmenler olduğu düşünülmektedir. Öğretmenin mesleğine karşı olumlu tutum içinde olması öğrencilerin istedik yaşantılar oluşturmasında büyük önem taşımaktadır. Öğretmenin mesleğini severek yapmasını sağlayan unsurlardan biri mesleğe yönelik motivasyonudur. Öğretmenlerin motivasyonunu arttıran ve azaltan unsurların tespit edilmesi ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınarak ilgili çalışmaların yapılması öğretmenlerin mesleğini başarıyla icra etmelerini ve okulların daha etkili olmasını sağlayacaktır (Köse, Karataş, Küçükçene ve Taş, 2021). Okulların etkililiği okuldaki tüm paydaşların iş birliğini gerektirerek okuldaki tüm unsurların birbiriyle uyumuna bağlıdır. Dolayısıyla etkili okullar, olumlu okul iklimine sahip okullar ile mümkün olmaktadır (Şişman, 2020b).

### Okul iklimi

Okullar eğitim alanındaki en temel örgütlerin başında gelmektedir. Okullardaki yapı ve işleyiş, amaçlar ve öğrenci ile çalışanların davranışları örgütteki süreci etkilemektedir (Aydın, 2014). Okul iklimi, bir okulu diğer okullardan ayıran, onu kendine özgü ve benzersiz kılan özelliklerden oluşan ve okuldaki her bir bireyi etkileyen oldukça geniş kapsamlı bir kavramdır. Okul iklimi okul içindeki her bireyin algılarından oluşan bir süreçtir (Hoy ve Miskel, 2020). Okuldaki iklim bireylerin duygu ve davranışlarını etkileyebildiği için incelemeye değer oldukça önemli bir

kavramdır. Okuldaki öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler ve personeller bu iklimin oluşmasından önemli rol oynamaktadır. “Birey için kişilik neyse, iklim de okul için odur.” (Eren, 2019; Hoy ve Miskel, 2020).

Her okulun kendine özgü bir düşünce yapısı vardır. Bu düşünce yapısı ister istemez okulun genel amaçlarına, örgüt yapısına, personel yönetimine, sosyal etkileşimlerine, harcamalarına ve eğitim etkinliklerine yansımaktadır (Aydın, 2014). Tüm bu değişkenlerin ise öğretmenin motivasyonuna etkisi olduğu bilinmektedir. Altınışık ve Aras (2005) tarafından Kırıkkale’de çalışan öğretmenlerle yapılan bir araştırmada öğretmenlerin motivasyonuna sebep olan faktörler üzerine belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenlerin motivasyonunda öğrencilerin bireysel ve sosyal özellikleri, öğrencilerin akademik başarıları, velilerin öğretmenlere tutumu, sınıf mevcutları, okulların fiziksel özellikleri ve okuldaki materyallerin yeterlilik durumu gibi özelliklerin etkili olduğu tespit edilmiştir.

### **Okul İklimi ve Motivasyon**

Her okulun birbirinden farklı niteliği, atmosferi ve Hoy’un (1990) ifadesiyle bir kişiliği vardır. Okul iklimi, bu ayırt edici özelliklerden biridir. Okul ikliminin parmak izi gibi okuldan okula değiştiği, pek çok değişkenden etkilendiği ve pek çok değişkeni de etkilediği düşünülmektedir. Olumlu iklime sahip okullarda, öğretmen ve öğrencilerin sosyal becerileri sağlıklı olup okulun akademik başarısı ise istenilen düzeydedir (Köse, 2020).

Okullar açık sisteme sahip örgütlerdir (Sezgin, 2020). Okulun fiziki yapısı, yöneticinin tutumu, çevresel etkiler ve daha pek çok faktör okul iklimini belirleyen, değiştiren ve farklılaştıran unsurlardır. Okul iklimini etkileyen faktörlerden birinin de öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonu olduğu bilinmektedir. Okul ikliminin ortak noktası okullara bir kişilik kazandırmasıdır. Okulların kişilik kazanmasında da okulların çalışma koşulları söz konusu olmaktadır. Okul örgütlerinin en önemli parçası ise öğretmenlerdir (Bursalıoğlu, 1982). Mesleğinde motive olmuş öğretmenlerin diğer insanların hayatlarına dokunuşları ve fark yaratmaları için mesleğinde desteklenmeleri ve uygun çalışma koşullarının sağlanması gerekmektedir (Zepeda, 2016). Öğretmenlerin istedikleri çalışma koşullarında görev yapması öğretmenlerin motivasyonunu yükseltmekte ve üretkenliğini artırmaktadır. Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri öğrencilere de yansımakta ve bunun da öğrencilerin başarısını arttırmada önemli bir etken olduğu düşünülmektedir.

Alanyazında okul iklimi ve öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların mevcut olduğu görülmüştür (Accariya ve Khalil, 2016; Bakkal ve Radmard, 2020; Sarı, 2019; Selçuk, 2016). Sınırlı sayıdaki okul iklimi ve motivasyon ilişkisini ele alan çalışmaların okullardaki öğretmen sayısı, sınıf mevcudu ve kadro durumu gibi değişkenlerle çalışılmadığı görülmüş olup bu eksikliğin giderilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca yapılan araştırmalardan farklı olarak bu çalışmada; öğretmen sayısı, sınıf mevcudu ve kadro durumu değişkenleri ile çalışılmış olup, kullanılan ölçeklerin ve çalışılan evrenin farklı olması ile alan yazına katkı sunması beklenmektedir. Örneklem grubu olarak farklı düzeylerde eğitim yapan ilkokullar ile ortaokullarda görev alan öğretmenlerin karşılaştırılacak olması da önemli bulunmaktadır. Araştırmalarda okul türü değişkeninin okul ikliminde belirleyici değişkenlerden biri olduğu görülmüştür (Çelik, 2014). Ayrıca okul iklimi algısı ve mesleğe yönelik motivasyonun cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, okul türü, branş, kadro durumu, sınıf mevcudu ve öğretmen sayısı değişkenleri ile çalışılması ve konuyu ele alış biçimi olarak diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Okul büyüklüğü değişkeni ile yapılan araştırmaların ise (Çağlayan, 2013; Karakütük ve diğerleri, 2014) sınırlı olduğu gözlenmiş olup araştırmada okullardaki öğretmen sayısı ve sınıf mevcudunun da ele alınmasının önemli olduğu düşünülmüştür. Ayrıca bu çalışma, okul iklimi ve öğretmen motivasyonu ilişkisine farklı bir bakış açısı kazandırması bakımından da önemli görülmektedir.

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişimini belirlemeye yönelik araştırma modelidir (Karasar, 2020).

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul Sultangazi ilçesinde MEB’e bağlı ilkokul ve ortaokullarında görev yapan 2300 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılması planlandığından örneklem seçme yöntemine gidilmemiştir. Ölçekler 592 öğretmene uygulanmış olup 186 ölçek yarım bırakıldığı için 411 öğretmen araştırmaya dahil edilmiştir. Katılımcıların betimsel özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

|                 |                          | n   | %     |
|-----------------|--------------------------|-----|-------|
| Cinsiyet        | Kadın                    | 298 | 72,5  |
|                 | Erkek                    | 113 | 27,5  |
|                 | Toplam                   | 411 | 100,0 |
| Kıdem           | 1-5 yıl                  | 132 | 32,1  |
|                 | 6-10 yıl                 | 111 | 27,0  |
|                 | 11-15 yıl                | 88  | 21,4  |
|                 | 16-20 yıl                | 41  | 10,0  |
|                 | 21 yıl ve üzeri          | 39  | 9,5   |
|                 | Toplam                   | 411 | 100,0 |
| Eğitim Durumu   | Lisans                   | 349 | 84,9  |
|                 | Lisansüstü               | 62  | 15,1  |
|                 | Toplam                   | 411 | 100,0 |
| Okul Türü       | İlkokul                  | 215 | 52,3  |
|                 | Ortaokul                 | 196 | 47,7  |
|                 | Toplam                   | 411 | 100,0 |
| Branş           | Okul öncesi öğretmenliği | 47  | 11,4  |
|                 | Sınıf öğretmenliği       | 144 | 35,0  |
|                 | Branş öğretmenliği       | 220 | 53,5  |
|                 | Toplam                   | 411 | 100,0 |
| Kadro Durumu    | Ücretli öğretmen         | 69  | 16,8  |
|                 | Sözleşmeli öğretmen      | 95  | 23,1  |
|                 | Kadrolu öğretmen         | 247 | 60,1  |
|                 | Toplam                   | 411 | 100,0 |
| Sınıf Mevcudu   | 10-20                    | 66  | 16,5  |
|                 | 21-25                    | 47  | 11,8  |
|                 | 26-30                    | 83  | 20,8  |
|                 | 31-40                    | 147 | 36,8  |
|                 | 41 ve üzeri              | 57  | 14,3  |
|                 | Toplam                   | 400 | 100,0 |
| Öğretmen sayısı | 1-20                     | 48  | 11,7  |
|                 | 21-41                    | 113 | 27,5  |
|                 | 42-61                    | 122 | 29,7  |
|                 | 62 ve üzeri              | 128 | 31,1  |
|                 | Toplam                   | 411 | 100,0 |

**Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada Öğretmen Motivasyon Ölçeği ve Okul İklimi olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır. Demografik değişkenleri (cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, okul türü, branş, kadro durumu, sınıf mevcudu ve öğretmen sayısı) belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu uygulanmıştır.

**Öğretmen Motivasyon Ölçeği (ÖMÖ):** Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerini belirlemek üzere Kılıç ve Yılmaz (2019) tarafından geliştirilmiş olan içsel (1, 4, 7, 10, 13, 16, 17 ve 18), dışsal (2, 5, 8, 11 ve 14) ve yönetsel (3, 6, 9, 12 ve 15) olmak üzere üç boyuttan ve 18 maddeden oluşan ÖMÖ kullanılmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı 0,74'tür. Boyutların Cronbach alpha iç tutarlık sayısı içsel boyut 0,81, dışsal boyut 0,72 ve yönetsel boyut 0,70 şeklindedir. Ölçek Konya ili merkez okullarında görev yapan 360 ilkokul ve ortaokul öğretmenine uygulanmıştır. Ölçeğin cevaplama seçeneği beşli likert şeklinde oluşturulmuştur. Ölçeğin alt boyutlarında iç güvenilirlik katsayısı kabul edilebilir düzeydedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

**Okul İklimi Ölçeği (OİÖ):** Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarını belirlemek amacıyla Canlı, Demirtaş ve Özer tarafından 2018 yılında geliştirilen OİÖ kullanılmıştır. Ölçek beş boyuttan ve 23 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar: "Demokratiklik ve Okula Adanma (1, 2, 3, 4, 5 ve 6)", Liderlik ve Etkileşim (7, 8, 9, 10, 11 ve 12)", Başarı Etkenleri (13, 14, 15 ve 16), Samimiyet (17, 18 ve 19) ve Çatışma (20, 21, 22 ve 23) boyutları olarak belirtilmektedir. Tersten puanlanan maddeler şu şekildedir: 20, 21., 22. ve 23. maddeler olarak belirtilmiştir.

**Veri Toplama Süreci**

İl Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra 2021 yılında MEB'e bağlı okullarda ölçekler çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Ölçekler okul müdürleriyle görüşüldükten sonra okul müdürleri aracılığıyla okul whatsapp gruplarında bağlantı linki paylaşılmış ve gönüllülük esasına göre veriler toplanmıştır. Okullara tek tek gidilerek link öğretmenlerin e-posta adresine de gönderilmiş ve öğretmenlere rica edilerek gönüllülük esasına göre veriler toplanmıştır. Öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılmış olup gizlilik ilkesine uyulacağı ayrıca belirtilmiştir.

**Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde ve yorumlanmasında SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın ilk bölümünde demografik değişkenlerin frekans yüzde tablosu oluşturulmuş ve yorumlanmıştır. Veri setinin normallik varsayımını sağlayıp sağlamadığını kontrol etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilip dağılımın normal olduğuna karar verilmiş ve parametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin ÖMÖ ve OİÖ alt boyutlarına verdikleri cevaplarda betimsel istatistikler, gruplar arası karşılaştırmalar için t-test ve ANOVA ve ilişki analizleri için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonları ile algıladıkları okul iklimi arasında ilişki bulunmuş ve ilişkinin düzeyi için basit regresyon analizleri kullanılmıştır.

411 kişiye uygulanan ölçeğin güvenirlik için yapılan testler sonucunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alpha) "İçsel Motivasyon" boyutu için 0,87, "Dışsal Motivasyon" boyutu için 0,70, "Yönetmel Motivasyon" boyutu için 0,75. Ölçeğin toplam boyutu için hesaplanan değeri ise 0,93 şeklindedir. Demokratiklik ve okula adanma boyutu için 0,90, liderlik ve etkileşim boyutu için 0,93, başarı etkenleri boyutu için 0,82, samimiyet boyutu için 0,87, çatışma boyutu için 0,84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için bulunan değer ise 0,94'dir. Bulunan bu değerler OİÖ ve ÖMÖ'nin 0,71-0,99 aralığında olması nedeniyle yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018).

**BULGULAR**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin motivasyon düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2:** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

| Öğretmen Motivasyonu Ölçek Maddeleri | $\bar{X}$ | SS   |
|--------------------------------------|-----------|------|
| İçsel Motivasyon                     | 3,76      | 0,75 |
| Dışsal Motivasyon                    | 3,67      | 0,68 |
| Yönetmel Motivasyon                  | 3,68      | 0,71 |
| Toplam                               | 3,71      | 0,67 |

Tablo 2'de öğretmenlerin öğretmen motivasyonu ölçeğine verdikleri yanıtlar analiz edilerek toplam ÖMÖ genel puanları ve alt boyutlarının puanlarına ait ortalamalar bulunmuştur. En yüksek puan ortalaması içsel motivasyon alt boyutunda bulunmuştur. En düşük puan ortalaması ise dışsal motivasyon alt boyutunda olduğu görülmektedir.

Cinsiyet, eğitim durumu, okul türü değişkenlerine göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3:** Cinsiyet, Eğitim Durumu, Okul Türü Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Bulguları

| Boyut/Değişken      | Cinsiyet |       | Eğitim Durumu |        | Okul Türü |       |
|---------------------|----------|-------|---------------|--------|-----------|-------|
|                     | t        | P     | t             | P      | T         | P     |
| İçsel Motivasyon    | -0,472   | 0,637 | 6,973         | 0,009* | 0,412     | 0,521 |
| Dışsal Motivasyon   | -0,728   | 0,467 | 2,197         | 0,139  | 2,088     | 0,149 |
| Yönetmel Motivasyon | -1,581   | 0,115 | 3,595         | 0,059  | 0,065     | 0,800 |

|        |        |       |       |        |       |       |
|--------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| Toplam | -0,897 | 0,370 | 5,158 | 0,024* | 0,631 | 0,427 |
|--------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|

ÖMÖ ile alt boyutlarının eğitim durumuna göre ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t-test i sonuçlarına göre; ÖMÖ geneli ile içsel motivasyon alt boyutu eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ( $p < 0,05$ ). Lisans mezunlarının toplam motivasyon ve içsel motivasyon puanları lisansüstü mezunlarının toplam ve içsel puanlarından anlamlı derecede daha yüksektir. OİÖ ve alt boyutlarının branş, kadro durumu, sınıf mevcudu, öğretmen sayısına ve kıdeme göre tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4:** ÖMÖ ve Alt Boyutlarının Branş, Kadro Durumu, Sınıf Mevcudu, Öğretmen Sayısı ve Kıdeme Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Boyut/Değişken      | Branş |        | Kadro Durumu |        | Sınıf Mevcudu |        | Öğretmen Sayısı |        | Kıdem |        |
|---------------------|-------|--------|--------------|--------|---------------|--------|-----------------|--------|-------|--------|
|                     | F     | P      | F            | P      | F             | P      | F               | p      | F     | p      |
| İçsel Motivasyon    | 2,252 | 0,107  | 4,588        | 0,011* | 1,844         | 0,120  | 0,440           | 0,724  | 4,596 | 0,001* |
| Dışsal Motivasyon   | 3,931 | 0,020* | 7,559        | 0,001* | 1,398         | 0,234  | 3,930           | 0,009* | 5,097 | 0,001* |
| Yönetmel Motivasyon | 2,549 | 0,079  | 2,450        | 0,088  | 3,051         | 0,017* | 1,270           | 0,284  | 4,124 | 0,003* |
| Toplam              | 3,035 | 0,049* | 5,104        | 0,006* | 1,915         | 0,107  | 1,399           | 0,243  | 4,974 | 0,001* |

ÖMÖ ile alt boyutlarının branş, kadro durumu, sınıf mevcudu, öğretmen sayısı ve kıdeme göre ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Kıdeme göre ortalamaları incelendiğinde tüm boyutlarda anlamlı farklılık göstermektedir ( $p < 0,05$ ). TUKEY testi sonuçlarına göre, içsel ve dışsal motivasyon boyutunda 1-5, yönetmel motivasyon alt boyutunda 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık bulunmaktadır. Branşa göre ortalamaları toplam motivasyon ile dışsal motivasyon boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir ( $p < 0,05$ ). TUKEY testi sonuçlarına göre, toplam motivasyon ve dışsal motivasyon için; branş öğretmenlerinin toplam motivasyon ve dışsal motivasyon düzeyi sınıf öğretmenlerinden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kadro durumuna göre ortalamaları toplam motivasyon, içsel motivasyon ve dışsal motivasyon boyutlarında farklılık göstermektedir ( $p < 0,05$ ). TUKEY testi sonuçlarına göre ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin puanları kadrolu öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir. Sınıf mevcuduna göre ortalamaları yönetmel motivasyon alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir ( $p < 0,05$ ). Sınıf mevcudu 21-25 olan öğretmenlerin yönetmel motivasyon düzeyi diğer tüm gruplardan anlamlı derecede daha yüksektir. Öğretmen sayısına göre ortalamaları dışsal motivasyon boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir ( $p < 0,05$ ). Öğretmen mevcudu 1-20 ve 21-41 olan okulların dışsal motivasyon düzeyi mevcudu 62 ve üzeri olan okullardan anlamlı derecede daha yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimi algılarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5:** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

| Okul İklimi Boyutları         | $\bar{X}$ | SS  |
|-------------------------------|-----------|-----|
| Demokratiklik ve Okula Adanma | 3,92      | 0,7 |
| Liderlik                      | 3,89      | 0,9 |
| Başarı Etmenleri              | 3,94      | 0,7 |
| Samimiyet                     | 3,72      | 0,7 |



|         |      |     |
|---------|------|-----|
| Çatışma | 3,57 | 0,9 |
| Toplam  | 3,83 | 0,8 |

Tablo 5'te öğretmenlerin OİÖ'ne verdikleri yanıtlar analiz edilerek okul iklimi toplam ve alt boyut puanlarına ait ortalamalar bulunmuştur. Bu durumda uygulama yapılan okullarda öğretmenlerin okul iklimi algısının en yüksek başarı etmenleri alt boyutunda olduğu görülmektedir.

Cinsiyet, eğitim durumu, okul türü değişkenlerine göre öğretmenlerin okul iklimi algıları bulguları Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6:** Cinsiyet, Eğitim Durumu, Okul Türü Değişkenlerine Göre Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları Bulguları

| Boyut/Değişken                | Cinsiyet |        | Eğitim Durumu |        | Okul Türü |        |
|-------------------------------|----------|--------|---------------|--------|-----------|--------|
|                               | t        | P      | t             | P      | t         | P      |
| Demokratiklik ve Okula Adanma | -0,354   | 0,723  | 7,568         | 0,006* | 0,290     | 0,590  |
| Liderlik ve Etkileşim         | -2,257   | 0,025* | 3,288         | 0,071  | 1,386     | 0,240  |
| Başarı Etmenleri              | -0,684   | 0,494  | 5,735         | 0,017* | 4,456     | 0,035* |
| Samimiyet                     | -1,031   | 0,303  | 1,444         | 0,230  | 1,014     | 0,315  |
| Çatışma                       | -0,756   | 0,450  | 1,735         | 0,188  | 0,801     | 0,371  |
| Toplam                        | -1,405   | 0,161  | 5,969         | 0,015* | 0,253     | 0,615  |

Tablo 6'da öğretmenlerin cinsiyete, eğitim durumuna ve okul türüne göre anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Liderlik ve etkileşim alt boyutunda cinsiyete göre erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmaktadır. Başarı etmenleri alt boyutunda ilköğretimde çalışan öğretmenlerin düzeyi ortaokulda çalışan öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir. OİÖ geneli ile demokratiklik ve okula adanma, başarı etmenleri alt boyutunda lisans mezunlarının okul iklimi algıları lisansüstü mezunlarından anlamlı derecede daha yüksektir.

OİÖ ile alt boyutlarının kıdem, kadro durumu, sınıf mevcudu ve öğretmen sayısına göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7:** OİÖ ve Alt Boyutlarının Kıdem, Kadro Durumu, Sınıf Mevcudu ve Öğretmen Sayısına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Boyut/Değişken                | Kıdem |        | Kadro Durumu |        | Sınıf Mevcudu |        | Öğretmen Sayısı |        |
|-------------------------------|-------|--------|--------------|--------|---------------|--------|-----------------|--------|
|                               | F     | P      | F            | P      | F             | P      | F               | p      |
| Demokratiklik ve Okula Adanma | 4,282 | 0,002* | 5,609        | 0,004* | 1,647         | 0,162  | 3,640           | 0,013* |
| Liderlik ve Etkileşim         | 4,414 | 0,002* | 4,964        | 0,007* | 3,067         | 0,017* | 1,164           | 0,323  |
| Başarı Etmenleri              | 6,664 | 0,000* | 2,118        | 0,122  | 3,420         | 0,009* | 0,464           | 0,708  |

|           |       |        |       |        |       |        |       |       |
|-----------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|
| Samimiyet | 1,290 | 0,273  | 0,464 | 0,629  | 1,790 | 0,130  | 0,229 | 0,876 |
| Çatışma   | 4,677 | 0,001* | 2,814 | 0,061  | 1,396 | 0,235  | 1,650 | 0,177 |
| Toplam    | 6,135 | 0,000* | 4,548 | 0,011* | 2,663 | 0,032* | 1,414 | 0,238 |

Tablo 7’de kıdem, eğitim durumu, sınıf mevcudu ve öğretmen sayısına göre öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. TUKEY testi sonuçlarına göre, OiÖ geneli ve tüm alt boyutlarda 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması en yüksektir. Branşa göre en yüksek ortalamalar ücretli öğretmenlerin lehine bulunmuştur. OiÖ geneli ve liderlik ve etkileşim ile başarı etmenleri alt boyutlarında sınıf mevcuduna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. TUKEY testi sonuçlarına göre, 21-25 ve 41 ve üzeri mevcudu olanların okul iklim algısı en yüksek düzeyde bulunmuştur. Demokratiklik ve okula adanma alt boyutunda öğretmen sayısına göre öğretmen mevcudu 1-20 olan okulların lehine anlamlı farklılık göstermektedir.

ÖMÖ ve Alt Boyutlarının OiÖ ve Alt Boyutlarına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8:** ÖMÖ ve Alt Boyutlarının OiÖ ve Alt Boyutlarına İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

|            |   | Okul İklimi | Demokratiklik ve Okula Adanma | Liderlik ve Etkileşim | Başarı Etmenleri | Samimiyet | Çatışma |
|------------|---|-------------|-------------------------------|-----------------------|------------------|-----------|---------|
| Toplam     | r | ,755**      | ,722**                        | ,719**                | ,648**           | ,558**    | ,291**  |
| Motivasyon | p | ,000        | ,000                          | ,000                  | ,000             | ,000      | ,000    |
| İçsel      | r | ,771**      | ,727**                        | ,732**                | ,650**           | ,566**    | ,321**  |
| Motivasyon | p | ,000        | ,000                          | ,000                  | ,000             | ,000      | ,000    |
| Dışsal     | r | ,633**      | ,619**                        | ,589**                | ,544**           | ,524**    | ,215**  |
| Motivasyon | p | ,000        | ,000                          | ,000                  | ,000             | ,000      | ,000    |
| Yönetmel   | r | ,677**      | ,649**                        | ,662**                | ,601**           | ,452**    | ,249**  |
| Motivasyon | p | ,000        | ,000                          | ,000                  | ,000             | ,000      | ,000    |

\*\*p<0.01

Tablo 8’e göre ÖMÖ geneli ve OiÖ arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Okul iklimi ve alt boyutlarının motivasyon üzerindeki etkisi Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9:** Okul İklimi ve Alt Boyutlarının Motivasyon Üzerindeki Etkisi

| Model  |                               | Standart Katsayılar | Olmayan   | Standart Katsayılar | t     | p     |
|--|-------------------------------|---------------------|-----------|---------------------|-------|-------|
|  |                               | B                   | Std. Hata | Beta                |       |       |
|  | Sabit                         | 11,777              | 2,470     |                     | 4,769 | 0,000 |
| Motivasyon<br>F=132,516;<br>p<0,001<br>R <sup>2</sup> =0,621 | Demokratiklik ve okula adanma | 0,895               | 0,163     | 0,309               | 5,498 | 0,000 |
|  | Liderlik ve etkileşim         | 0,915               | 0,106     | 0,390               | 8,650 | 0,000 |
|  | Başarı etmenleri              | 0,451               | 0,234     | 0,097               | 1,925 | 0,055 |
|  | Samimiyet                     | 0,646               | 0,233     | 0,115               | 2,777 | 0,006 |



---

|         |        |       |        |        |       |
|---------|--------|-------|--------|--------|-------|
| Çatışma | -0,116 | 0,110 | -0,035 | -1,055 | 0,292 |
|---------|--------|-------|--------|--------|-------|

---

Bağımlı Değişken: Motivasyon

Tablo 9’da yapılan regresyon modeli sonuçlarına göre kurulan model anlamlıdır ( $F=132,516$ ;  $p<0,001$ ). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki değişimi açıklama oranı %62,1’dir ( $R^2=0,621$ ). Model içindeki değişkenlerin anlamlılık düzeyleri incelendiğinde; demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim ve samimiyet alt boyutlarının motivasyon üzerinde anlamlı düzeyde açıkladığı görülmüştür. Demokratiklik ve okula adanma, Liderlik ve etkileşim ve samimiyet düzeyleri motivasyon düzeyi pozitif yönde yordamaktadır.

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonları ile algıladıkları okul iklimi arasındaki ilişki ve cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, okul türü, branş, kadro durumu, sınıf mevcudu ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre durumu incelenmiştir.

Öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyon düzeyleri araştırma sonuçlarına bakıldığında yüksek düzeyde bulunmuştur. Satan (2021), Gürler (2020) ve Güneş’in (2021) araştırma sonucu bu araştırma ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin görüşlerine göre en yüksek puan ortalaması motivasyon genel boyutunda ve içsel motivasyon alt boyutunda bulunmuştur. Öğretmenlerin içsel motivasyonunun dışsal motivasyona göre daha yüksek düzeyde çıkması öğretmenlerin herhangi bir dışsal etkiye gerek kalmadan kendi içsel süreçleri ile güdülenebildiğini göstermektedir. Çalışanların örgüt içindeki motivasyonlarını arttırmak için hem içsel hem dışsal motivasyon unsurlarından yararlanmak gerekmektedir (Aslan ve Doğan, 2020). Herzberg’in (1968) Çift Faktör kuramındaki gibi içsel ve dışsal faktörlerin birlikte işe koşulması gerçek verim ve motivasyonu sağlayabilir.

Öğretmenlerin motivasyonları kıdem değişkenine göre incelendiğinde 1-5 kıdeme sahip olan öğretmenlerin motivasyonunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Güler (2017) ve Güneş (2021) de aynı sonuca ulaşmıştır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ise yönetsel alt boyutta en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin motivasyon düzeyinin en yüksek çıkmasının nedeni mesleğe yeni başlamanın verdiği heyecan ve üniversitede öğrenilen teorik bilgilerin uygulamaya geçirilme fırsatı, mesleğin henüz olumsuz yönleriyle ilgili deneyim yaşanmamış olması ve teknolojinin kullanımıyla ilgili daha donanımlı olmaları ile açıklanabilir. 21 yıl ve üzeri öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin ilk sıralarda çıkmasının nedeni olarak o yaş grubu öğretmenlerin mesleğe başladığı sıralarda öğretmenlik mesleğinin daha itibar gören bir meslek olmasından kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlik mesleğine verilen önem ve duyulan saygı gün geçtikçe azalmaktadır (TEDMEM, 2014).

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni açısından motivasyon düzeyleri değerlendirildiğinde motivasyon genel ve alt boyutların hepsinde eğitim düzeyi arttıkça motivasyonun azaldığı görülmektedir. Polat (2018), Kurt (2013) ve Bedak (2020) da eğitim durumu değişkeninde ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlerin lehine olan benzer bir bulguya ulaşmıştır. TEDMEM (2014) ve Ertuğrul (2021) lisans mezunu öğretmenlerin motivasyon düzeyini lisansüstü mezun öğretmenlere göre daha yüksek bulmuştur. Bu durumun nedeni öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça eğitimle ilgili daha çok beklenti içine girmeleri ve eğitimin niteliğini daha fazla sorgulamaları dolayısıyla farkındalık düzeyleri yükselmesi sonucunda eğitim sistemindeki aksaklıkları daha iyi gözlemleyebilmeleri sonucunda motivasyonlarının düşmesi şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca sistemdeki liyakatsiz uygulamalar sonucunda lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin uğradığı hayal kırıklığı ile meslekte motivasyonlarının azalmasına sebep olduğu düşünülebilir. Bu nedenle çalışanlara daha fazla özerklik verilmesi bu kişilerin beklentilerinin dikkate alınması bu kişilerin motivasyon sürecinde daha olumlu etkiler oluşturacaktır.

Okul türü değişkeni öğretmenlerin görüşlerine göre yönetsel motivasyon alt boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin puan ortalaması ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Ertuğrul (2021) ve Bakkal ve Radmard (2020) benzer sonuca ulaşmıştır. Okul türü değişkeninde hitap edilen öğrenci grubunun yaşı düştükçe öğretmen motivasyonunun arttığı gözlenmiştir. Bu durumun sebebi yaşça küçük öğrencilerin öğretmenlerine olan bağlılığı ve sevgisiyle açıklanabilir. Küçük yaştaki öğrencilerin öğretmenine daha fazla bağlanıp öğretmenini kendi anne babasının yerine koymasından kaynaklanıyor olabilir.

Branş değişkeni öğretmenlerin görüşlerine göre motivasyon genel boyut ve dışsal alt boyutta anlamlı farklılık göstermiştir. Motivasyon düzeyi en yüksek okul öncesi öğretmenlerinde bulunmuştur. Güneş (2021) de en yüksek motivasyon düzeyini okul öncesi öğretmenlerin lehine bulmuştur. Okul öncesi öğretmenlerin motivasyonunun yüksek çıkmasının nedeni meslekleri itibarıyla çocuksu taraflarını kaybetmeyip işini severek yapmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Kadro durumu değişkeni öğretmenlerin motivasyonunda anlamlı farklılık göstermiştir. Motivasyonda en yüksek puan ortalamasına sahip olan kadro grubu ücretli öğretmenlerdir. Daha sonra sözleşmeli öğretmenler ve kadrolu öğretmenler sırası izlemektedir. Kadro durumu iyileştikçe motivasyon düzeyinin azaldığı gözlenmektedir. Argon (2011) da yaptığı çalışmada benzer sonuca ulaşmış ve motivasyon boyutundaki en yüksek puanı ücretli öğretmenler almıştır. Ücretli öğretmenlerin motivasyon düzeyinin sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlere göre daha yüksek çıkması Maslow'un (1981) ihtiyaçlar hiyerarşisi ile açıklanabilir. Ücretli öğretmenlerin henüz atanmamış olması ve buldukları kurumda geçici olmaları okulda çalışmayı daha değerli hale getiriyor olabilir. Karşılansınan ihtiyaçlar bireyi güdülemeye devam eder.

Öğretmen sayısı değişkeni sadece dışsal motivasyon alt boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir. 21-40 öğretmen sayısına mevcut olan okullarda çalışan öğretmenlerin dışsal motivasyon düzeyi en yüksek çıkmıştır. 62 ve üzeri öğretmen sayısına sahip okullarda ise dışsal motivasyon düzeyi en düşük çıkmıştır. Araştırma bulguları sayıya göre doğrusal bir artış ya da azalış göstermemektedir; fakat çok fazla öğretmen sayısına sahip olan okullarda öğretmenlerin motivasyonunun azaldığı gözlenmektedir. Bu durumun nedeni olarak öğretmen sayısı arttıkça samimi ilişkilerin azalması ve gruplaşmaların artması gösterilebilir.

Öğretmenlerin okullarının iklimini algılama düzeylerine bakıldığında öğretmenlerin öğretmenler okullarını yüksek düzeyde olumlu algılamaktadır. Çiner (2021), Yüner (2018) ve Canlı (2016) yaptıkları çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Okul iklimi alt boyutlarında en yüksek puanı başarı etmenleri alt boyutu almıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrencilerinin başarılarını arttırmak için gayret gösterdikleri ve öğrencilerinin başarıları için destek oldukları sonucuna ulaşılabilir. En yüksek ortalamanın başarı etmenleri boyutunda çıkması öğretmenlerin genel olarak akademik ve mesleki başarıya önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Okul iklimi algısının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, okul ikliminin yalnızca liderlik boyutunda kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık çıkmıştır. Ulaşılan sonuca göre kadın öğretmenler, okul yöneticilerinin liderlik özellikleri gösterdiğini düşünmekte ve okul müdürü ile erkek öğretmenlere göre daha etkili iletişim kurabilmektedir. Canlı (2016) ve Çiner (2021) de kadın öğretmenlerin okul iklimi algısına yönelik puan ortalamalarını erkek öğretmenlerden daha fazla bulmuştur. Kemer (2021) ve Şentürk (2018) ise farklı olarak erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulmuştur.

Okul iklimi algısının kıdem değişkenine göre dağılımı incelendiğinde kıdem değişkeninde anlamlı farklılık belirlenmiştir. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre en olumlu okul iklimi algısı en yüksek 21 yıl ve üzeri kıdeme daha sonra 1-5 kıdeme sahip olan öğretmenlerde bulunmuştur. Aydoğan (2019) ve Bakkal ve Radmard (2020) da benzer sonuçlara ulaşmıştır. En düşük okul iklimi algısı ise 11-15 kıdeme sahip öğretmenlerde bulunmuştur. Öğretmenlerde 11-15 kıdem hem motivasyonda hem okul iklimi algısında en düşük kıdem olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığı genellikle aile hayatının en yoğun olduğu, öğretmen çocuklarının ilgiye en çok ihtiyaç duyduğu zaman olarak düşünülebilir. İş aile çatışmasının okuldaki algıyı da olumsuz etkilediği düşünülebilir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin okul iklimi algısının en yüksek çıkma nedeni ise okul yöneticisinin o kıdem grubundaki öğretmenlere tecrübeleri nedeniyle mesleğinde daha fazla özerklik tanınmasından kaynaklanıyor olabilir.

Okul iklimi algısının eğitim durumu değişkenine göre dağılımı incelendiğinde anlamlı farklılık çıkmıştır. En yüksek puan lisans mezunu olan öğretmenlerde bulunmuştur. Yüksek Lisans mezunu öğretmenlerin okul iklimi algısı lisans mezunu öğretmenlerin algısına göre daha düşük çıkmıştır. Bu araştırma bulgusuna dayanarak eğitim seviyesi yükseldikçe okul iklimi algısının daha olumsuz algılandığı söylenebilir. Bu durumun nedeni öğretmenlerin yüksek lisans eğitimi ile okuldan ve okul yöneticilerinden beklentilerinin artması ile açıklanabilir. Karadağ 'ın (2015) yapmış olduğu çalışmada da öğrenim düzeyi yükseldikçe okul içindeki moral düşmekte ve okulun mevcut şartları ile ilgili memnuniyetsizlik artmaktadır.

Okul iklimi algısının okul türü değişkenine göre dağılımı incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmuştur. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin başarı etmenleri boyutunda okul iklimi algısı daha yüksek çıkmıştır. İlkokullarda ortaokullardan daha olumlu bir okul iklimi algısı olduğu görülmektedir. İlkokul öğretmenlerinin ortaokul

öğretmenlerine göre öğrenciyi ve ailesini daha iyi tanınması ve öğrencinin başarısı ile daha yakından ilgilenmesi nedeniyle böyle bir farklılık çıkmış olduğu söylenebilir. Benzer sonuçlara Şenel ve Buluç (2016), Selçuk (2016) ve Bakkal ve Radmard (2020) da ulaşmıştır.

Öğretmenlerin okul iklimi algısı kadro durumu değişkenine göre incelendiğinde okul iklimi genel ve demokratiklik ve okula adanma ile liderlik alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. En yüksek okul iklimi algısı ücretli öğretmenlerde, en düşük okul iklimi algısı ise kadrolu öğretmenlerde bulunmuştur. Ücretli öğretmenler okulu daha demokratik algılamakta ve okul yöneticisini lider olarak görmektedir. Bu durumun nedeni ücretli öğretmenlerin iş güvencesi sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlere göre daha düşük durumda olması, ücretli öğretmenlerin işini kaybetme korkusu ve kendini kanıtlama çabası olabilir. Ücretli öğretmenin işine gelecek sene de devam edebilmesi için okul yönetimi, öğretmenler ile velilerin memnuniyeti ve iletişimi önemli bir unsurdur. Alanyazında farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar mevcuttur: Köksal'a (2018) göre kadrolu öğretmenler okul yöneticisinin davranışlarını ücretli öğretmenlere göre daha fazla kısıtlayıcı bulmaktadır ve yine kadrolu öğretmenler ücretli öğretmenlere göre öğretmen davranışlarını daha fazla umursamaz olduğunu düşünmektedir.

Okul iklimi algısının sınıf mevcudu değişkenine göre dağılımı incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Okul iklimi genel boyut ile liderlik alt boyutunda 41 ve üzeri sınıf mevcuduna sahip okullardaki okul iklimi puanları en yüksek düzeyde bulunmuştur. Başarı etmenleri alt boyutunda ise 21-25 sınıf mevcuduna sahip okullarda okul iklimi algısı daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Sınıf mevcudu çok fazla olmayan sınıflarda başarının artması daha beklenen bir durumdur. Alkeveli (2021) farklı olarak sınıf mevcudu ile okul iklimi algısı arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Okul iklimi algısının okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre dağılımı incelendiğinde anlamlı farklılık demokratiklik ve okula adanma alt boyutlarında çıkmıştır. En yüksek ortalama 1-20 öğretmen sayısında, en düşük ortalama 62 ve üzeri öğretmen sayısına sahip olan okullarda görülmektedir. Öğretmen sayısı ile olumlu okul iklimi arasında negatif doğrusal bir ilişki gözlenmektedir. Bu durum okullarda öğretmen sayısı arttıkça olumlu algılanan okul iklimi algısının azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Şentürk (2018) ve Ada (2020) da benzer sonuca ulaşarak okul iklimi algısını öğretmen sayısı fazla okullar aleyhine bulmuş ve öğretmen sayısı arttıkça okuldaki çatışmanın da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Büyük ve kalabalık okullarda öğretmenler arasındaki samimi ilişkilerin, demokratik uygulamaların ve okula adanmanın azaldığını düşündürmektedir. Örgütlerdeki grup sayısının artması farklı ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlarken gruptaki üye sayısının çok fazla artması grubun yönetilmesini ve kontrolünü güçleştirmektedir. Büyük gruplarda grup içi kararların alınmasında zorluklar yaşanmakta ve grup içi birlik bütünlük azalmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010).

Öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonları ile okul iklimi algıları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ilişki bulunmuştur. En yüksek ilişkiye içsel motivasyon alt boyutu ile okul iklimi boyutu arasında ulaşılmıştır. En düşük ilişki ise dışsal motivasyon alt boyutu ile çatışma alt boyutu arasında görülmektedir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile okul iklimi algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonucu Selçuk (2016) ve Bakkal ve Radmard (2020) araştırmaları da desteklemektedir. Okul iklimi ve alt boyutlarının motivasyon düzeyi üzerindeki etkisinin; Demokratiklik ve okula adanma, Liderlik ve etkileşim ve samimiyet alt boyutlarının motivasyon üzerinde anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Demokratiklik ve okula adanma, Liderlik ve etkileşim ve samimiyet düzeyleri motivasyon düzeyi pozitif olarak etkilemektedir. Çatışma ve başarı etmenleri alt boyutlarının ise motivasyon üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır. Okul ikliminin motivasyon üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri okul iklimi algılarını etkilemektedir.

#### KAYNAKLAR

- Accariya, Z., & Khalil, M. (2016). The relations between management style, work motivation and feeling of stress among the arab school community. *Creative Education, 7(14)*, 1995-2010.
- Ada, K. (2020). *Ortaokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişkide öğretmen kolektif yeterliğinin aracılık rolü*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Alkeveli, S. (2021). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Altınışik, S., & Aras, Ç. (2005). İnsan kaynakları yönetiminde motivasyon ve eğitim örgütleri uygulama yeri okullara ilişkin örnek bir çalışma. *14.Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi* (s. 142-1). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

- Aydın, M. (2014). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakkal, M., & Radmard, S. (2020). Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 163-195.
- Bedak, S. (2020). *Eğitim kurumlarında iş verimliliğini drama yöntemiyle artırmaya yönelik mesleki motivasyon ve öğretmen tutumlarının incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Canlı, S. (2016). *Okul Müdürlerinin Öğretmenlere Güveninin Okul İklimine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Canlı, S., Demirtaş, H., ve Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elementary Education Online*, 17(4), 1797-1811.
- Çağlayan, P. E. (2013). The relationship between school climate perceptions and school size and status/Okul iklimi algıları ile okulun büyüklüğü ve statüsü arasındaki ilişki. *E-International Journal of Educational Research*, 4(4), 100-116.
- Çelik, M. V. (2014). *Okul öncesi eğitimde örgütsel iklimin öğretmen performansına etkisi*. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çiner, S. (2021). *Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi yöneticilerinin 21. yüzyıl becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Deniz, Ü., ve Erdener, M. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler. *Sosyal Bilimlerde Stratejik Araştırmalar* (ss. 29-41). Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.
- Eren, Z. (2019). Investigation of safety and supportive school climate in schools according to various variables. *European Journal of Education*, 11(5):56-80.
- ERG. (2017, Eylül). *Eğitim İzleme Raporu: 2017-2018*. Eğitim Reformu Girişimi: [http://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2017/03/EIR2016-17\\_12.10.17.web-1.pdf](http://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2017/03/EIR2016-17_12.10.17.web-1.pdf) adresinden alındı
- Ertuğrul, S. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin toksik liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Bolu ili örneği*. (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Güleryüz, D. G. (2017). *Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bursa ili Nilüfer ilçesi örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güneş, A. (2021). *Okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki (Adıyaman ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Gürler, E. (2020). *Okulların örgütsel öğrenmeleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46 (1), 53–62.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2020). *Eğitim Yönetimi Teori Araştırma ve Uygulama*. (S. Turan, Çeviri Ed.). Ankara: Nobel Akademik.
- Hoy, W. K., Tarter, J. C., & Bliss, J. R. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279.
- Karadağ, A. C. (2015). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin çok kültürlülük yeterlikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi (Mardin-Van-Bitlis örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Karakütük, K., Tunç, B., Bülbül, T., Özdem, G., Taşdan, M., Çalikkaleli, Ö. ve Ayram, A. (2014). Devlet liselerinde okul büyüklüğü ile okul iklimi ilişkisinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39 (171), 1300-1337.
- Karasar, N. (2020). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Ankara: NobelYayın Grubu.



- Kemer, M. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin okul iklimi ile ilişkisi. (Yüksek lisans tezi)*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Köksal, S. (2018). *Matematik öğretmenlerinin algıladıkları okul iklimi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. (Doktora tezi)*, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, A. (2020). *Eğitim İzleme Raporu 2020: Eğitim Ortamları*. Eğitim İzleme Reformu Girişimi: <https://www.egitimreformugirisimi.org/egitim-izleme-raporu-2020-egitim-ortamlari/> adresinden alındı.
- Köse, E. K., Karataş, E., Küçükçene, M. ve Taş, A. (2021). Öğretmen mesleki motivasyonu ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Çevrimiçi ve kâğıt kalem uygulamalarının karşılaştırılması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 479-498.
- Kurt, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi. (Doktora tezi)*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Maslow, A. H. (1981). *Motivation and Personality*. Prabhat Prakashan.
- Maşeroğlu, G. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile okul iklimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi)*. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya.
- MEB, M. E. (2021). *Millî eğitim istatistikleri, örgün eğitim 2020-2021*. 08/09/2021 tarihinde [http://sgb.meb.gov.tr/www/icerik\\_goruntule.php?KNO=424](http://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=424) sayfasından erişilmiştir.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Polat, D. D. (2018). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi)*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Sarı, T. (2019). *Okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri, örgüt iklimi ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiler. (Doktora tezi)*. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Satan, Ş. (2021). *Örgüt sağlığı ile mesleki motivasyon arasındaki ilişki. (Yüksek lisans tezi)*. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Selçuk, M. (2016). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki. (Yüksek lisans tezi)*. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sezgin, F. (2020). Sosyal Bir Sistem Olarak Okul. S. Özdemir, F. Sezgin, & S. Koşar içinde, *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama* (s. 67-102). Ankara: Pegem Akademi.
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Türk Bilim Araştırma Vakfı*, 9(4), 1-12.
- Şentürk, M. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi. (Yüksek lisans tezi)*. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şişman, M. (2020). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar*. Ankara: Pegem Akademi.
- TEDMEM. (2014). *Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği*. Ankara: TEDMEM. <https://tedmem.org/yayin/ogretmen-gozuyle-ogretmenlik-meslegi> adresinden alındı
- Timms, C., Brough, P., & Graham, D. (2012). Burnt-out but engaged: The co-existence of psychological burnout and engagement. *Journal of Educational Administration*.
- Yeşilyurt, E. (2009). Okul kültürünün öğretim başarısına olan etkisine yönelik öğretmen görüşleri (Elazığ ili örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 195-214.
- Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 14-28.
- Yüner, B. (2018). *Okul yönetişimi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. (Doktora tezi)*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zepeda, S. J. (2016). *Öğretim Denetimi: Uygulama Araçları ve Kavramlar*. (Çev. A. Balcı ve Ç. Apaydın). Ankara: Pegem Akademi.

|                       |  |                          |                          |
|-----------------------|--|--------------------------|--------------------------|
| <b>Makale Geçmiři</b> | <i>Geliř:</i> 18. 01.2023  | <i>Kabul:</i> 25.05.2023 | <i>Yayın:</i> 31.05.2023 |
| <b>Makale Türü</b>    | Araştırma Makalesi   |                          |                          |
| <b>Önerilen Atıf</b>  | Avcı, İ., Oğuz Canol, E., Kaya, F. & Kocaman, B. (2023). Öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonları ile algıladıkları okul iklimi arasındaki ilişki. <i>Journal of Research in Education and Teaching</i> . 12 (2), ss. 68-81. |                          |                          |