

**Ülvi Mədət oğlu İsmayilov**

Azərbaycan Respublikası Təhsil İnstitutu

Baş mütəxəssis

ulvimeded@gmail.com

**Aytəkin Oktay qızı Qurbanova**

İstanbul Kültür Üniversitesi

Magistrant

aytekintez96@gmail.com

**Ebru Nihat qızı Oğuz**

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi

Təhsil elimləri üzrə fəlsəfə doktoru, professor

sem@msgsu.edu.tr

## **DAXİLİ, XARİCİ VƏ İNZİBATİ AMİLLƏR KONTEKSTİNDƏ MÜƏLLİMLƏRİN MOTİVASİYA ÖLÇMƏ VASİTƏSİNİN DOĞRULUĞU VƏ ETİBARLILIĞININ TƏHLİLİ**

### **Xülasə**

Tədqiqatın məqsədi Kılıç və Yılmaz (2019) tərəfindən inkişaf etdirilən “Daxili, xarici və inzibati amillər kontekstində müəllimlərin motivasiyası ölçmə vasitəsi”nin azərbaycanca versiyasının etibarlılığı və doğruluğu ilə bağlıdır. Sorğuda respublikanın müxtəlif ümumtəhsil müəssisələrində işləyən 482 müəllim iştirak etmişdir. Ölçmə vasitəsinin linqvistik korrelyasiyası və ekvivalentliyi türkçə və azərbaycanca formalarından əldə edilən dəyərlərlə (qiymətlə) dəstəklənmişdir. Ölçmə vasitəsinin quruluşunun uyğunluğunu müəyyən etmək üçün təsdiqləyici faktor analizi həyata keçirilmişdir. Keçirilən analizi nəticəsində 2 maddə ölçmə vasitəsindən çıxarılması uyğun görülmüşdür. Bundan əlavə ölçmə vasitəsinin orijinal forması araşdırılmış və nəticə olaraq təkrar izahedici faktor analizinin həyata keçirilməsinə ehtiyac görülməmişdir. Cronbach Alpha əmsalı vasitəsi ilə ölçmə vasitəsinin daxili ardıcılığı ilə bağlı etibarlılığı hesablanmışdır. “Ölçmə vasitəsinin bütünü üçün etibarlılıq əmsalı .90, “daxili amillər” alt faktoru üçün .84, “xarici amillər” alt faktoru üçün .67 və “inzibati amillər” alt faktoru üçün isə .85 olaraq tapılmışdır. Əldə edilən bu nəticələr “Daxili, xarici və inzibati amillər kontekstində müəllimlərin motivasiyası ölçmə vasitəsi”nin azərbaycanca formasının uyğun və doğru bir ölçmə vasitəsi olduğunu göstərir.

**Açar sözlər:** *motivasiya, müəllim motivasiyası, ölçmə vasitəsi, etibarlılıq, doğruluq*

**Ulvi Madat Ismayilov**

**Aytəkin Oktay Gurbanova**

**Ebru Nihat Oghuz**

## **The teacher motivation scale in the context of intrinsic, extrinsic and administrative factors analysis of the accuracy and reliability**

### **Abstract**

The main purpose of the study is define the reliability and accuracy of the Azerbaijani version of the “The Teacher Motivation Measurement in the Context of Internal, External and Organs” researched by Kilic and Yilmaz (2019). Sample size of the research are 482 teachers from different secondary schools of the Republic of Azerbaijan. The linguistic correlation and equivalence of the measurement tool is supported by the values derived from the Turkish and Azerbaijani forms. Confirmatory factor analysis was performed to determine the suitability of the structure of the measurement tool. As a result of the analysis, it was considered appropriate to remove 2 substances from the measurement tool. In addition, the original form of measurement was researched and as a result, there was no need to create a repeat explanatory factor analysis. The reliability of the measurement tool according to the internal succession

was calculated using the Cronbach Alpha coefficient. The reliability coefficient was found to be .90 for the whole measurement tool, .84 for the “internal factors” sub-factor, .67 for the “external factors” sub-factor, and .85 for the “ administrative factors” sub-factor. These results show that the Azerbaijani form of “Teacher Motivation Measurement in the Context of Internal, External and Administrative Factors” is an appropriate and accurate measurement tool.

**Key words:** motivation, teacher motivation, measurement tool, reliability, accuracy

### Giriş

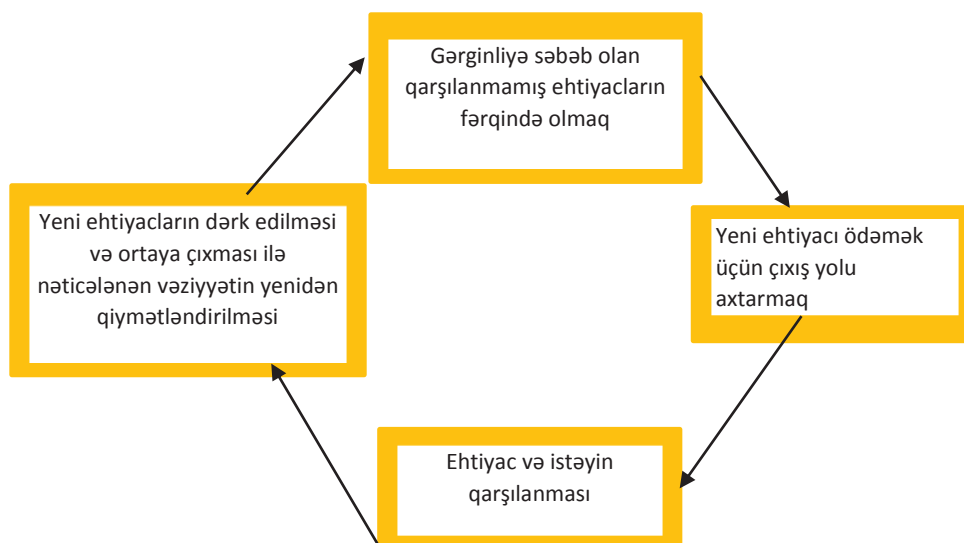
İşçilərin iş yerlərində performansına təsir edən bir-çox amillər vardır. Bu amillərə onların bilik və bacarıqları, digər şəxsi keyfiyyətləri, psixoloji hazırlıqları və s. misal göstərilə bilər. Bundan əlavə, işçilərin qeyd edilən keyfiyyətlərindən lazımı səviyyədə istifadə edilə bilməsi qarşıya qoyulan hədəflərə çatmaq üçün çox vacibdir. İşləyənlər iş yerində həvəsləndirilməsə, təqdir edilməsə və yaxud hədəflər doğrultusunda hərəkətə keçməsə, onların performansından lazımı şəkildə istifadə edilə bilməz. Bu mənada iş yerlərində işçilərin şəxsi və digər keyfiyyətləri ilə bərabər onların motivasiyası da vacibdir.

Motivasiya kəliməsinin təməlinə işçinin sahib olduğu bilik və bacarıqlardan maksimum istifadə edilə bilməsi üçün müəssisədə səmərəli mühitin, şəraitin yaradılması məsələsi dayanır. Motivasiya anlayışının başlanğıc nöqtəsi; “İşçilərə nə verməli və nə etmək lazımdır ki, onlar müəssisə üçün faydalı olacaq fəaliyyətləri həyata keçirsinlər?” - sualına cavab axtarmaqdır. Motivasiya, bir və ya daha çox insanı müəyyən bir məqsədə doğru davamlı şəkildə hərəkət etdirmək üçün göstərilən səylərin məcmusudur. Fərdi davranışlar əsasən bir səbəbə əsaslanır. Bu səbəblər isə ehtiyaclar, istəklər və inanclar kimi məsələlərə dayanır. Motivasiya fərdlərin müəyyən məqsədlərə çatmaq üçün öz arzu və istəklərinə uyğun davranması kimi də ifadə edilə bilər (Koçel, 2005).

Dilts (1998) motivasiyanın, öncədən müəyyən edilmiş hədəf doğrultusunda davranışı hərəkətə keçirən, davam etdirən və yönləndirən güc olduğunu ifadə edir. Bir digər tərifdə isə motivasiya insan davranışının fizioloji və ya psixoloji cəhətdən çatışmayan bir ehtiyacının hərəkətə keçirilməsi olaraq ifadə edilmişdir. (Luthans, 2015). Ümumi olaraq ifadə etsək, motivasiya işçilərin, işin özü, digər həmkarları və təşkilatla olan qarşılıqlı əlaqələrinin nəticəsi kimi görünür. Bundan əlavə motivasiya özündə üç faktor ehtiva edir. Bunlar, hərəkətə keçirmək, yönləndirmək və davranışı davam etdirmək olaraq ifadə edilə bilər (Steers, Mowda, & Shapiro, 2004).

Motivasiya dövrü bir prosesdir. Belə ki, ehtiyacı qarşılama istəyi ehtiyacı ödəmək və gərginliyi azaltmaq üçün bir şəxsi hərəkətə keçirən və ya yönləndirən daxili gərginliyi ortaya çıxarır. Ehtiyacın qarşılınması üçün şəxs müəyyən bir istiqamətdə səy göstərir. Bu vəziyyət mövcud vəziyyətin qiymətləndirilməsi və yeni ehtiyacların ortaya çıxması ilə nəticələnir. Motivasiya fərdin ehtiyacları və istəkləri arasında qarşılıqlı təsir nəticəsində yaranan, ehtiyacları ödəmək üçün həyata keçirilən və davam etdirilən impulsların cəmidir (Rantz, Scott, & Porter, 2007).

Motivasiya Şəkil 1-də göstərilən kimi dövrü bir prosesdir.



Şəkil 1: Dövrü motivasiya prosesi (İstinad: Rantz, Scott, & Porter, 2007)

Motivasiya fərdləri hərəkətə keçirməyə vadar edən məqsədlərlə bağlıdır. İnsanları hərəkətə keçirmək və ya həvəsləndirmək birdən-birə və kortəbii şəkildə baş verən bir hadisə deyil. Bundan əlavə, motivasiya bir məhsul deyil, bir prosesdir. Yəni, motivasiya prosesi ehtiyac duyma, uyğun mühiti təmin etmə, istək, alternativ axtarma, cəhd etmə və razı qalma mərhələlərini özündə ehtiva edir (Güney, 2020). Motivasiya prosesini tam başa düşmək üçün ilk növbədə insanları müəyyən bir şəkildə davranmağa məcbur edən səbəblər, şəxsi məqsədlər və davranışların davam etdirilməsi kimi məsələlərin araşdırılması lazımdır (Ergün, 2011).

Motivasiya daxili və xarici motivasiya olmaqla iki formada təsnif edilir. Daxili motivasiya bir fəaliyyəti və ya bir işi yerinə yetirən şəxsin gördüyü fəaliyyəti maraqlı hesab etməsi və ya fəaliyyətdən həzz və məmnunluq hiss etməsidir. Lakin şəxsin gördüyü iş ilə bu işdən əldə etdiyi məmnunluq arasında vasitəçi olan xarici motivasiyadır. Daxili motivasiyada məmnunluq işin özündən qaynaqlanarkən, xarici motivasiyada isə məmnunluq maddi və mənəvi mükafatlar kimi xarici mühitdən gəlir (Gagne & Deci, 2005).

### Tədqiqatın metodologiyası

Tədqiqatın bu hissəsində tədqiqat prosesinə qoşulan müəllimlərin özəllikləri, onların hansı üsulla tədqiqata seçilməsi, onlardan toplanacaq məlumatların toplanılması üçün istifadə edilən məlumat toplama vasitəsi, məlumatların toplanması və analizi yer almışdır.

Tədqiqat, keyfiyyət tədqiqat metodlarından olan təsviri sorğu modelindən istifadə edilərək həyata keçirilmişdir. Təsviri sorğu modeli hadisələrin, subyektlərin, qrupların mövcud vəziyyətini və xüsusiyyətlərini öz şərtləri daxilində təsvir etməyə və araşdırmağa imkan verən tədqiqat metodudur (Kaptan, 1998). Bu tədqiqat metodunda geniş bir kütlədən tədqiqatçı tərəfindən öncədən müəyyən edilən cavab variantları istifadə edilməklə məlumat toplanır (Büyüköztürk, Kılıç, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2021). Eyni zamanda bu tədqiqat metodu tədqiqatçıya tədqiqat aparacağı qrupu daha yaxşı təmsil edən nisbətən daha kiçik bir gruptan bütün bir grup haqqında məlumat əldə etmək baxımından vacib istiqamət verir.

### İştirakçılar

Sorğuda iştirak edənlər 2021-2022-ci tədris ilində respublikanın ümumi təhsil müəssisələrində pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan müəllimlərdir. İştirakçıların bəzi özəlliklərinə dair məlumatlar aşağıda yer alan cədvəldə verilmişdir.

**Cədvəl 1:** İştirakçılara dair məlumatlar

| Dəyişkənlər      | Kateqoriyalar                   | N          | %          |
|------------------|---------------------------------|------------|------------|
| Cins             | Qadın                           | 349        | 72         |
|                  | Kişi                            | 133        | 28         |
| Yaş              | 17-24 yaş                       | 36         | 7          |
|                  | 25-32 yaş                       | 193        | 40         |
|                  | 33-40 yaş                       | 141        | 29         |
|                  | 40 yaşdan yuxarı                | 112        | 23         |
| Təhsil səviyyəsi | Orta-ixtisas                    | 59         | 12         |
|                  | Bakalavriat                     | 335        | 70         |
|                  | Magistratura və ya doktorantura | 88         | 18         |
| Pedaqoji staj    | 5 ilə qədər                     | 168        | 35         |
|                  | 6-10 il                         | 101        | 21         |
|                  | 11-20 il                        | 124        | 26         |
|                  | 20 ildən artıq                  | 89         | 18         |
| <b>Toplam</b>    |                                 | <b>482</b> | <b>100</b> |

Cədvəl 1-dən göründüyü kimi anket sorğusunda iştirak edən müəllimlərdən 72%-i (n=349) qadın, 28 %-i (n=133) isə kişidir. Yaş aralıqlarına görə nəzər saldıığımızda, iştirakçıların 7%-i 24 yaşa qədər, 40 %-i 25-32 yaş arası, 29%-i 33-40 yaş arası və 23 %-i isə 40 yaşdan yuxarıdır. Sorğuda iştirak edən müəllimlərin böyük hissəsi (70%-i) bakalavriat təhsil pilləsindən məzun olub. Pedaqoji staja görə müəllimlərin bölgüsünə baxdığımızda 35%-nin pedaqoji stajının 5 ilə qədər, 21%-nin 6-10 il arası, 26%-nin 11-20 il arası və 18%-nin isə 20 ildən artıq pedaqoji staja sahib olduğu görünür.

### **Məlumatların toplanması**

Məlumatların toplanması üçün Kılıç və Yılmaz (2019) tərəfindən inkişaf etdirilən daxili, xarici və inzibati amillər kontekstində müəllimlərin motivasiya ölçmə vasitəsində istifadə edilmişdir. Tədqiqatçılar ölçmə vasitəsində üç alt faktor müəyyən etmişdir. Alt faktorlar “daxili amillər”, “xarici amillər” və “inzibati amillər” alt faktorlarıdır. 18 maddədən ibarət olan ölçmə vasitəsi 5-li Likert tipli ölçmə vasitəsidir. Ölçmə vasitəsinin dərəcələndirəli (seçim variantları) “heç razı deyiləm” ilə tamamilə razıyam” arasında dəyişir. Tədqiqatçılar tərəfindən həyata keçirilən çalışmada üç alt faktorun variyasiyanın 54.1 %-ni açıqladığı müəyyən edilmişdir. Daxili, xarici və inzibati amillər kontekstində müəllimlərin motivasiyası ölçmə vasitəsinin etibarlılığını yoxlamaq üçün Cronbach Alpha əmsalından istifadə edilmişdir. Etibarlılıq əmsalı həm ölçmə vasitəsinin bütünü üçün, həm də üç alt faktor üçün ayrı-ayrılıqda hesablanmışdır. Ölçmə vasitəsinin bütünü üçün Cronbach Alpha əmsalı .74, daxili amillər alt faktoru üçün .81, xarici amillər alt faktoru üçün .72 və inzibati amillər alt faktoru üçün isə .70 olaraq tapılmışdır.

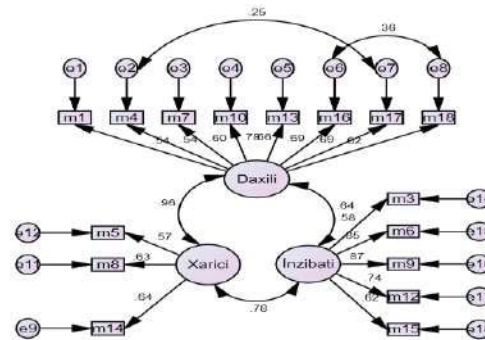
### **Fəaliyyət**

Daxili, xarici və inzibati amillər kontekstində müəllimlərin motivasiyası ölçmə vasitəsinin Azərbaycan dilinə uyğunlaşdırılması çalışmasını həyata keçirmək üçün ilk öncə ölçmə vasitəsinin inkişaf etdirən tədqiqatçılardan Ercan Yılmaz ilə əlaqə yaradaraq hazırladıqları ölçmə vasitəsinin Azərbaycan dilinə çevirib uyğunlaşdırmaq istəyimiz bildirilmişdir. Müraciətə cavab olaraq yazar, mail vasitəsi ilə ölçmə vasitəsinin Azərbaycancaya uyğunlaşdırılmasına icazə vermişdir. Daha sonra ölçmə vasitəsinin uyğunlaşdırılması üçün fəaliyyətlərə başlanılmış və ölçmə vasitəsinin orjinal türkçə forması Azərbaycan dilinə tərcümə edilmişdir. Tərcümə prosesi bir-birindən xəbərsiz tədqiqatçı və Türkçə dil mütəxəssisi tərəfindən həyata keçirilmişdir. Daha sonra hər iki şəxs bərabər Türk dilindən Azərbaycan dilinə tərcümə etdikləri ifadələri qarşılaşdırmışdılar. Qarşılaşdırmanın nəticəsi olaraq hər bir maddə üçün Azərbaycan dilində vahid bir ifadə əldə edilmişdir. Ölçmə vasitəsinin orjinal forması ilə Azərbaycan dilinə tərcümə edilmiş formaları qarşılaşdırmaq məqsədi ilə qiymətləndirmə forması hazırlanmışdır. Qiymətləndirmə formasında Türkçə orjinal maddələr sol tərəfə, Azərbaycan dilinə tərcümə edilmiş maddələr isə sağ tərəfə yazılmışdır. Bundan əlavə olaraq, lazımi görülən vəziyyətlərdə; maddələrin dəyişdirilməsi, düzəldilməsi və ya çıxarılması ilə bağlı görüş və təklifləri yazacaqları açıqlama bölmü də əlavə edilmişdir. Daha sonra idarəetmə və psixologiya sahəsindən olan müəllimlərlə əlaqə yaradaraq ölçmə vasitəsinin Türkçə olan orjinal maddələri və Azərbaycan dilinə tərcümə edilmiş ifadələrin oxunub, tərcümə olunan maddələrin Türkçə olan orjinal maddələrlə məna və məzmun baxımından nə qədər uyğunluq təşkil etdiyi haqqında qiymətləndirmə aparmaları istənilmişdir. Qiymətləndirmə idarəçi və psixoloqlar tərəfindən bir-birindən xəbərsiz aparılmış və müvafiq qeydlər də əlavə edilmişdir. İdarəçi, müəllim və psixoloqların qeydləri nəzərə alınaraq, Azərbaycan dilinə tərcümə edilmiş ifadələrdə müəyyən düzəlişlər edilmişdir. Düzəlişlər xırda dəyişikliklərdən ibarət olmuşdur. Azərbaycan dilinə tərcümə edilmiş forma; maddə sayı, maddə sırası, dərəcələndirmə kimi nöqtələr baxımından Türkçə olan orjinal formadakı nizamı qorumuşdur. Ölçmə vasitəsinin leksik və qrammatik cəhətdən Azərbaycan dilinin quruluşuna uyğunluğu müəyyən etmək üçün dil mütəxəssisləri hər bir maddəni yoxlamışdır. Azərbaycan dilinə tərcümə edilmiş ölçmə vasitəsi ən son şəklini aldıqdan sonra türk dil mütəxəssisləri tərəfindən yenidən türk dilinə tərcümə edilmişdir. Daha sonra Türk dilində olan orjinal maddələr və Azərbaycan dilindən Türk dilinə çevrilən maddələr yan-yanə gətirilərək, ölçmə vasitələrindəki ifadələrin bənzərlikləri tədqiqatçı və iki dil mütəxəssisi tərəfindən yoxlanılmışdır. Nəticədə hər iki formadakı ifadələr arasında yüksək səviyyədə oxşarlıq olduğu müəyyən edilmişdir. Beləliklə, ölçmə vasitəsinin dil uyğunluğu çalışması başa çatmışdır.



### Quruluşun uyğunluğu

Daxili, xarici və inzibati amillər kontekstində müəllimlərin motivasiyası ölçmə vasitəsinin faktor quruluşunun xüsusiyyətlərini müəyyən etmək üçün Kılıç və Yılmaz (2019) tərəfindən həyata keçirilən izahedici faktor analizi araşdırılmışdır. Ölçmə vasitəsinin uyğunlaşdırma çalışması həyata keçirildiyi üçün təkrar izahedici faktor analizinin edilməsinə ehtiyac olmamışdır. Belə ki, elmi ədəbiyyatda ölçmə vasitəsinin uyğunlaşdırma çalışmasında izahedici faktor analizinin edilməsinə ehtiyac olmadığı qeyd edilmişdir. Kılıç və Yılmaz (2019) tərəfindən əldə edilən quruluşun nümunələr haqqında məlumatlara uyğunlaşdırma uyğunlaşmadığını müəyyən etmək məqsədi ilə təsdiqləyici faktor analizi nəticələrindən istifadə edilmişdir. Qeyd edilən faktor analizinə dair nəticəsində aşağıdakı model əldə edilmişdir.



Modeldən göründüyü kimi, daha uyğun dəyərlər əldə etmək məqsədi ilə 2 maddə (m5 və m11) ölçmə vasitəsindən çıxarılmışdır. Yerdə qalan 16 maddə üçün təkrar təsdiqləyici faktor analizi həyata keçirilmişdir.

| Sd  | $\chi^2$ /sd | CFI  | GFI  | AGFI | RMSEA | NFI  |
|-----|--------------|------|------|------|-------|------|
| 482 | 3.592        | .926 | .917 | .882 | .073  | .901 |

Üç alt faktoru olan daxili, xarici və inzibati amillər kontekstində müəllimlərin motivasiyası ölçmə vasitəsi üçün həyata keçirilən təsdiqləyici faktor analizindən əldə olunan dəyərlərə nəzər saldıqda  $\chi^2$ /sd = 3.592; GFI (Goodness of Fit Index) = .917; AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) = .882; NFI = .901; CFI (Comperative Fit Index) = .926; RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) = .073 şəklində olduğu görünür. Ümumilikdə, bu dəyərlərin müvafiq uyğunluq səviyyəsində olduqları deyilə bilər (Şimşek, 2007; Sümer, 2000; Schermelleh Mooseburger ve Müller, 2003; Kline, 2011; Bayram, 2013). Hesablanan bəzi modifikasiya dəyərlərinə baxıldığında (m4-m17, m16-m18) xəta kovariasiyaları arasında korrelyasiya olduğu müəyyən edilmişdir.

### Etibarlılıq

Təsdiqləyici faktor analizi çalışması yekunlaşıqdan sonra ölçmə vasitəsinin daxili ardıcılığı ilə bağlı etibarlılığı Cronbach Alfa əmsalı ilə hesablanmışdır. Ölçmə vasitəsinin bütünü və alt faktorların Cronbach Alfa əmsalına nəzər saldıqımızda, “daxili amillər” alt faktoru üçün 0.84, “xarici amillər” alt faktoru üçün 0.67, “inzibati amillər” alt faktoru üçün 0.85 və ölçmə vasitəsinin bütünü üçün isə 0.90 olaraq müəyyən edilmişdir.

### Nəticə, müzakirə və təkliflər

Bu araşdırmanın məqsədi Kılıç və Yılmaz (2019) tərəfindən inkişaf etdirilən “Daxili, xarici və inzibati amillər kontekstində müəllimlərin motivasiyası ölçmə vasitəsi”-nin Azərbaycan dilində doğruluq və etibarlılığını araşdırmaqdır. Bu məqsədlə ilk olaraq ölçmə vasitəsinin Azərbaycan dilinə uyğunlaşdırılma istəyi ölçmə vasitəsinin inkişaf etdirən tədqiqatçılardan biri olan Ercan Yılmazla bildirilmişdir. Tədqiqatçıdan icazə alındıqdan sonra anket formasının tərcüməsi, dil ekvivalentliyi və dil uyğunluğu çalışmaları həyata keçirilmişdir. Çalışmaların nəticəsi olaraq əldə olunan Azərbaycan dilində formanın orijinal Türkcə formanı yüksək səviyyədə uyğunluğu və təmsil etdiyi müəyyən edilmişdir. Daha sonra ölçmə vasitəsinin orijinal formasındakı faktor quruluşunun xüsusiyyətlərini müəyyən etmək

məqsədlə izahedici faktor analizi araşdırılmış və araşdırmalar nəticəsində ölçmə vasitəsinin yenidən izahedici faktor analizi edilməsinə ehtiyac görülməmişdir.

Ölçmə vasitəsinin uyğunlaşdırma çalışmasında önəmli testlərdən olan təsdiqləyici faktor analizi də həyata keçirilmişdir. Təsdiqləyici faktor analizi ilə ölçmə vasitəsinin quruluşunun nümunələr haqqındakı məlumatlara uyğun olub-olmadığı müəyyən edilməyə çalışılmışdır. Həyata keçirilən təsdiqləyici faktor analizi nəticəsində ölçmə vasitəsində yer alan maddələrdən ikisinin dəyərlərinin aşağı olduğu müəyyən edilmişdir. Aşağı dəyər alan iki maddə ölçmə vasitəsindən çıxarıldıqdan sonra təkrar təsdiqləyici faktor analizi həyata keçirilmişdir. 16 maddəlik ölçmə vasitəsi üçün təkrar həyata keçirilən təsdiqləyici faktor analizi nəticəsində uyğun dəyərlər əldə edilmişdir. Beləliklə ölçmə vasitəsinin quruluşunun nümunələr haqqındakı məlumatları uyğun olduğu bilinmişdir. Ölçmə vasitəsinin daxili ardıcılığı ilə bağlı etibarlılığını müəyyən etmək üçün həyata keçirilən etibarlılıq testində (Cronbach Alpha əmsalı) ölçmə vasitəsinin bütünü üçün .90, “daxili amillər” alt faktoru üçün .84, “xarici amillər” alt faktoru üçün 0.67, və “inzibati amillər” üçün isə .85 olaraq müəyyən edilmişdir. Lorcu (2015) görə Cronbach Alpha əmsalı .60 ilə .80 arasında olan ölçmə vasitələri olduqca etibarlıdır. Ölçmə vasitəsinin etibarlılığı ilə bağlı əldə edilən bu dəyərlər ölçmə vasitəsinin orijinal formasında əldə edilən dəyərlərə yaxındır.

Üç alt faktordan formalaşan daxili, xarici və inzibati amillər kontekstində müəllimlərin motivasiyası ölçmə vasitəsinin Azərbaycanca forması orta məktəblərdə müəllimlər üzərində istifadə etmək üçün doğru və etibarlı bir ölçmə vasitəsidir. Müəllimlərin motivasiyası ilə bağlı araşdırma etmək istəyən tədqiqatçılar ölçmə vasitəsindən istifadə edə bilərlər. Ölçmə vasitəsinin 3 alt faktorundan (daxili amillər, xarici amillər və inzibati amillər) əldə edilən yüksək dəyərlər müəllimlərin motivasiyasının yüksək olduğunu, aşağı dəyərlər isə müəllimlərin motivasiyasının lazımi səviyyədə olmadığını göstəricisidir.

### Ədəbiyyat

1. Bayram, N. (2010). Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS Uygulamaları. Bursa: Ezgi Kitabevi.
2. Büyüköztürk, Ş., Kılıç, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2021). Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 31 Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
3. Dilts, R. (1992). Motivation. Retrieved from nlpu.com: <http://www.nlpu.com/-Articles/artic17.htm>
4. Ergün, M. (2011). Sınıfta motivasyon. In E. Karip, Sınıf yönetimi (pp. 119-135). Ankara: Pegem Akademi.
5. Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior, 331-362.
6. Güney, S. (2020). Örgütsel Davranış, 5. Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
7. Kaptan, S. (1998). Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri. Ankara: Tekışık Web Ofset.
8. Kılıç, K., & Yılmaz, E. (2019). İçsel, Dışsal ve Yönetmel Faktörler Bağlamında Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Geliştirilmesi. Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 77-91.
9. Kline, R. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford Press.
10. Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Arkan Yayınevi.
11. Lorcu, F. (2015). Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı. Ankara: Detay Yayınları.
12. Luthans, F. (2015). Organizational Behavior, 12 Edition. New York: McGrawHill Inc.
13. Rantz, M., Scott, J., & Porter, R. (2007). Employee motivation: New perspectives of the age-old challenge of work motivation. Nursing Forum, 29-36.
14. Steers, R., Mowda, R., & Shapiro, D. (2004). The Future of Work Motivation Theory. Academy of Management Review, 379-387.
15. Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. Türk Psikoloji Yazıları, 49-74.
16. Şimşek, F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş-temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. Ankara: Einoks Yayınları.