

Ortaokul Öğretmenlerinin İş Motivasyonunu Etkileyen Unsurların Belirlenmesi

Determination of the Factors Affecting the Job Motivation of Secondary School Teachers

ÖZET

Bu çalışmanın amacı ortaokul öğretmenlerinin iş motivasyonunu etkileyen unsurların belirlenmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, kolayda örneklem yaklaşımı kullanılarak araştırmaya dâhil edilen 14 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmacı verileri elde etmek için yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Görüşme formundan elde edilen ham veriler, veri analizinde kullanılmak üzere yöntemsel olarak hazırlanmıştır. İçerik analizi ile verilerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, ortaokul öğretmenlerinin motivasyonunu olumsuz etkileyen durumlar araştırması sonuçlarına göre, öğretmenlerin en çok idare ve öğretmenlerle ilgili sorunlar, öğrencilerin ilgisizlik ve disiplinsizlikleri, velilerin iş birliği eksikliği gibi durumlar motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Öğretmenler bu durumlarla başa çıkmak için iş birliği ve iletişim, öğrencilere yönelik tutum ve davranışlar, kişisel ve profesyonel davranışlar gibi yöntemleri kullanmaktadır. Motivasyonu olumsuz etkileyen durumların eğitim/öğretim süreçlerine, idare ve okul ortamına ve öğrencilere yansımaları, düşük başarı, sınıf düzeni sorunları ve eğitim kalitesinin düşmesi gibi sonuçlar doğurmaktadır. Öğretmenler, eğitim sistemi ve yönetimiyle ilgili önlemler alınması, kişisel iyileştirme stratejileri uygulanması gibi çözüm önerileri sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ortaokul, Öğretmen, İş Motivasyonu

ABSTRACT


The aim of this study is to determine the factors affecting the job motivation of secondary school teachers. This study used phenomenology design, one of the qualitative research methods. The study group of the research consists of parents and 14 teachers who were included in the research using a convenience sampling approach. A semi-structured interview form was used to collect data. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain data. The raw data obtained from the interview form were methodologically prepared to be used in data analysis. Content analysis was used to evaluate the data. According to the results of the research on the situations that negatively affect the motivation of secondary school teachers, teachers' motivation is mostly negatively affected by problems related to administration and teachers, students' indifference and indiscipline, and parents' lack of cooperation. Teachers use methods such as cooperation and communication, attitudes and behaviors towards students, personal and professional behaviors to cope with these situations. Situations that negatively affect motivation have repercussions on teaching/learning processes, the administration and school environment, and students, resulting in low achievement, problems with classroom organization, and a decrease in the quality of education. Teachers propose solutions such as taking measures related to the education system and administration and implementing personal improvement strategies.


Keywords: Secondary School, Teacher, Work Motivation

GİRİŞ

Bireylerin içlerinde hissettikleri, onları belirli bir hedefe ulaşmak için harekete geçiren, onlara ilham veren ve başarı için çabalarını sağlayan güç, genellikle iş motivasyonunun en sık kullanılan tanımı olarak kabul edilir (Düren, 2000). Öğretmenlik mesleğinin önemli bir bileşeni motivasyondur. Öğretmen motivasyonunun karmaşıklığı ve öğrencilerin akademik başarısı ve aidiyet duygusu üzerindeki etkileri arasındaki bağlantı, eğitimcilerin motivasyon kaynaklarını inceleyen bir araştırmada vurgulanmıştır. Sonuç olarak, yüksek motivasyona sahip eğitimcilerin hem kendilerine hem de öğrencilerine fayda sağlayacağı iddia edilebilir (Hoy, 2008). Marx ve Tombaugh'a (1967) göre, eğitim sistemindeki en büyük sorunlardan biri motivasyondur. Bu da motivasyonu okul ve üniversitelerdeki yöneticilerin ele alması gereken en önemli konulardan biri haline getirmektedir. Öğretmen motivasyonunun yüksek seviyelerde tutulması ve iyi kontrol edilmesi gerekir. Hem içsel hem de dışsal değişkenler genellikle insanları iş yerinde motive etmekle ilgilidir (Çiftçi, & Cesur, 2017). Dışsal motivasyon, kişi üzerinde faaliyetin dışından etkili olan şeyleri ifade ederken, içsel motivasyon belirli bir görevi tamamlama arzudur. İş yerinde dışsal motivasyon;

Süleyman Göksu ¹ 

Oktay Ok ² 

İsmail Mustafa Uyduran ³ 

Nesrin Karakaş ⁴ 

Abdullah Yalçın ⁵ 

How to Cite This Article

Göksu, S., Ok, O., Uyduran, İ. M., Karakaş, N. & Yalçın, A. (2023). "Ortaokul Öğretmenlerinin İş Motivasyonunu Etkileyen Unsurların Belirlenmesi", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:51; pp:3120-3133. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71133>

Arrival: 17 May 2023

Published: 31 July 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

1 Öğretmen., MEB, Manisa, Türkiye

2 Öğretmen., MEB, Manisa, Türkiye

3 Öğretmen., MEB, Adana, Türkiye

4 Öğretmen., MEB, Ankara, Türkiye

5 Öğretmen., MEB, İstanbul, Türkiye

maddi kazanç, iş yeri özellikleri ve iş arkadaşlarıyla kurulan bağlantıları içerirken, iş yerinde içsel motivasyon; tanınma, başarı ve yaratıcılık gibi emek yoluyla alınan ödül mekanizmalarını ifade eder (Ertaş, 2015). Kişinin işine ilgi duyması, merak etmesi ve yaptığı işten keyif alması, kişilerde içsel motivasyonu artıran faktörlerdir. İçsel motivasyon hipotezi, bir işi yapan kişilerin o iş tarafından yönlendirildiğini ifade eder. Bu tanım, bireyin davranışını etkileyen herhangi bir dış mekanizma olmadığını belirtir. İçsel motivasyonun öncülleri görevin kendisine ve içeriğine yakından bağlıdır ve bu motivasyon durumunda birey yeteneğini gösterme deneyimini hisseder. İçsel olarak motive edici faktörler arasında insanların işi ilginç bulmaları, mesleki özerkliğe sahip olmaları, işin çalışan için önemli olması, kişisel becerilerini kullanma fırsatları, performansları hakkında aldıkları geri bildirimler ve diğer faktörler yer almaktadır (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007). İçsel güdünün aksine, dışsal motivasyon ayrıcalıklar, nakit ödüller ve akranların takdiri gibi dışsal faydaları ifade eder. Finansal teşvikler kişinin şirketle olan bağı güçlendirir. Ödüllerin büyüklüğü de çok önemlidir. Örneğin, maddi teşviklerin değerindeki artış, bağlılığın değerindeki artışa karşılık gelir. Hedef ve ödüller arasındaki ilişki de çok önemlidir (Tınar, 2018). Örneğin, personel sadece zorlu bir hedefe ulaştığında ödüllendirilecekse, performans düşebilir. Performansı düşüren bir diğer unsur da ödülün ulaşılamaz olduğu inancıdır. Ancak, eğer iş orta derecede zorsa ve tamamlamak için harcanan çabaya görevin kendisinden daha fazla değer veriliyorsa, performans düşmeyecektir (Locke & Latham, 2002). İçsel güdünün aksine dışsal motivasyon, bir faaliyetin sağlayabileceği iş arkadaşlarından övgü, finansal teşvikler, gelişmiş avantajlar gibi dışsal ödüllere odaklanarak şekillenir. Hedef bağlılığını teşvik etmek için kullanılan pratik çözümlerden biri de finansal teşviklerdir. Ancak, önemli bağlamsal etkiler söz konusudur. Bunlardan ilki, daha da büyük bir etkiye sahip olabilecek olan teşvikin değeridir. İnsanlar ödülü alamayacaklarını fark ettiklerinde kişisel hedefleri ve etkinlik düzeyleri düşecek, bu da performanslarını olumsuz etkileyecektir. Görevin biraz zor olması veya çalışanlara zorlu bir görev verilmesi ve hedefe ulaşmaktan ziyade performanslarına göre ödüllendirilmeleri durumunda bu durum söz konusu olmayacaktır (Locke ve Latham, 2002).

Öğretmenlerde iş motivasyonu, eğitim sisteminin başarısı ve öğrenci başarısını etkileyen önemli bir faktördür. İş motivasyonu, öğretmenlerin işlerine yönelik tutumlarını, hedeflerini ve çabalarını belirleyen içsel ve dışsal faktörlerin bir bileşimidir. Öğretmenlerin iş motivasyonu, onların mesleki tatmin düzeyini, performansını, çalışma verimliliğini ve işteki bağlılığını etkilemektedir. Öğretmenlerin iş motivasyonu, bir dizi faktörden etkilenmektedir. İçsel faktörler arasında kişisel hedefler, mesleki değerler, öğretme tutkusu ve öğretme mesleğine duyulan tutku yer almaktadır. Öğretmenlerin işlerindeki anlamı bulma, öğrencilerin başarısına katkı sağlama ve topluma hizmet etme gibi içsel motivasyonlar, öğretmenlerin enerji ve çabalarını artırmaktadır. Dışsal faktörler ise çalışma koşulları, idari destek, meslektaş ilişkileri, öğrencilerle etkileşim, öğretmenin mesleki gelişim fırsatları, maaş ve kariyer olanakları gibi unsurları içermektedir (Sarı, Canoğulları & Yıldız, 2018). Öğretmenlerin, işlerinde desteklenme hissi, işbirliği imkanları, profesyonel gelişim olanakları ve adil maddi koşullar gibi dışsal motivasyon faktörleriyle karşılaşmaları, iş tatmini ve motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir (Sucu, 2016). Öğretmenlerin iş motivasyonunun önemi, öğretmenlerin performansını, sınıf yönetimini, öğrencilerle ilişkilerini ve öğrenme ortamlarını etkilemektedir. Yüksek iş motivasyonu olan öğretmenler, daha iyi öğretim stratejileri kullanmakta, daha etkili sınıf yönetimi sağlamakta ve öğrencilerle daha olumlu etkileşimde bulunmaktadır. Ayrıca, iş motivasyonu yüksek olan öğretmenler, öğrenci başarısını artırmak için daha fazla çaba göstermekte ve öğrencilerin akademik ve sosyal gelişimine daha fazla katkıda bulunmaktadır (Oksay, 2005). Bununla birlikte, düşük iş motivasyonu olan öğretmenlerde performans düşüklüğü, iş tatminsizliği, tükenmişlik, mesleki bıkkınlık ve işten ayrılma eğilimi gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle, eğitim sistemleri ve okul yönetimleri, öğretmenlerin iş motivasyonunu artıracak politikalar ve uygulamalar geliştirmelidir. Öğretmenlerin iş motivasyonunu desteklemek için mesleki gelişim fırsatları, etkili liderlik, adil maaşlandırma ve çalışma koşulları sağlanmalıdır. Ayrıca, öğretmenlere takdir edilme, desteklenme ve işbirliği imkanları sunulmalıdır. Bu şekilde, öğretmenlerin iş motivasyonu artırılarak, eğitim kalitesi ve öğrenci başarısı olumlu yönde etkilenebilir.

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerde iş motivasyonunu etkileyen unsurların belirlenmesidir. Bu amaç altında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Öğretmenlerin okulda yaşadıkları motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar nelerdir?

Öğretmenler motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla nasıl baş etmektedir?

Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçlerine yansımaları hakkındaki düşünceleri nelerdir?

Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için çözüm önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, farkında olduğumuz ancak tam olarak kavrayamadığımız olgulara odaklanan yeni bir araştırma stratejisidir. Ayrıca, öznel görüşün tanımlanmasına daha fazla önem veren ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma perspektifini

de içerir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada, nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, bireylerin deneyimlerini ve algılarını anlamak için kullanılan bir araştırma stratejisidir. Bu desen, farkında olduğumuz ancak tam olarak kavrayamadığımız olgulara odaklanır ve bu olguların öznel görüşlerini tanımlamaya yönelik bir yaklaşım sunar. Fenomenolojik araştırmalar, bireylerin deneyimlerini anlamak, yaşanan olayları ve olayların içerdiği anlamları keşfetmek için kullanılır. Araştırmacılar, katılımcıların deneyimlerini anlamak için derinlemesine ve açık uçlu görüşmeler yaparlar. Bu görüşmelerde, katılımcıların kendi deneyimlerini ifade etmeleri teşvik edilir ve araştırmacı, katılımcıların anlatılarını analiz ederken ortak temaları ve anlamları ortaya çıkarmaya çalışır. Fenomenoloji deseni, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken, bireysel farklılıkları ve çoklu perspektifleri dikkate alır. Bu yaklaşım, araştırmada derinlemesine ve zengin bir anlayış sağlarken, katılımcıların kendi seslerini duyurma fırsatı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmada kullanılan fenomenoloji deseni, öğretmenlerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamak amacıyla kullanılmıştır. Araştırmacı, öğretmenlerle yapılan görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla öğretmenlerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu desen, öğretmenlerin iç dünyalarına ışık tutarak, yöneticilerin nasıl motive edici bir ortam yaratabileceği konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Sonuç olarak, fenomenoloji deseni, bireylerin öznel deneyimlerini anlamak ve bu deneyimlerden ortaya çıkan anlamları keşfetmek için kullanılan etkili bir nitel araştırma yöntemidir. Bu desen, araştırmacılara katılımcıların deneyimlerini ve perspektiflerini derinlemesine anlama fırsatı verirken, araştırmaya katılan bireylerin öznel dünyalarının değerini vurgular.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu kolayda örnekleme yöntemi (Karataş, 2015) ile dahil edilen 14 öğretmen oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi, bir araştırmada örnekleme yaparken, araştırmacının kolaylık ve erişilebilirlik nedeniyle belirli bir gruptan veya birimden örneklem seçme yaklaşımıdır. Bu yöntemde, araştırmacı, örneklem seçimini pratiklik veya zaman ve maliyet tasarrufu gibi faktörlere dayandırır. Kolayda örnekleme yönteminde, araştırmacı, seçilen örneklemin temsil ediciliği konusunda dikkatli olmalıdır. Çünkü bu yöntemle seçilen örneklem, genel popülasyonu tam olarak temsil etmeyebilir ve yanlılık oluşabilir. Kolayda örnekleme yöntemi, özellikle küçük örneklem veya sınırlı kaynaklarla yapılan çalışmalarda kullanılmaktadır. Örneğin, bir araştırmacı bir okuldaki öğretmenlerin görüşlerini incelemek istiyor ise araştırmacı, zaman ve kaynak sınırlamaları nedeniyle örneklem seçimini kolayda yöntemiyle yapabilir. Böylece, örnekleme yaparken okuldaki öğretmenlere ulaşmak kolay olduğu için bu gruptan öğretmenler seçilebilir (Karataş, 2015). Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş ve kıdemlerine ilişkin bilgiler toplanmış ve ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Örnekleme ait bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

No	Branşı	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Ortaokul öğretmeni	31	7	Lisans
K2	Türkçe Öğretmeni	30	8	Lisans
K3	Ortaokul öğretmeni	40	18	Lisans
K4	Ortaokul öğretmeni	35	10	Lisans
K5	Ortaokul öğretmeni	38	16	Lisans
K6	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	31	9	Yüksek Lisans
K7	Türkçe Öğretmeni	38	15	Lisans
K8	Fen Bilimleri Öğretmeni	32	9	Lisans
K9	Matematik Öğretmeni	36	15	Lisans
K10	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni	34	9	Lisans
K11	İngilizce Öğretmeni	34	9	Lisans
K12	Türkçe Öğretmeni	42	20	Lisans
K13	İngilizce Öğretmeni	35	9	Lisans
K14	Psikolojik Danışman	30	7	Yüksek Lisans

Tablo 1’de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, branşları bakımından çalışmada 1 Bilişim Teknolojileri Öğretmeni, 1 Fen Bilimleri Öğretmeni, 1 Matematik Öğretmeni, 1 Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmeni, 1 Sosyal Bilgiler Öğretmeni, 2 İngilizce Öğretmeni, 3 Türkçe Öğretmeni ve 4 branş belirtmeyen ortaokul öğretmeni yer almıştır. Yaşları bakımından katılımcıların 30-42 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri bakımından ise en az 7 yıl, en fazla 20 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Eğitim durumları incelendiğinde ise katılımcıların 2’si yüksek lisans, 12’si de lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler geliştirilen yarı-yapılandırılmış bir görüşme formuyla toplanmıştır. Görüşme formunun geliştirilmesi için ilgili alan yazın detaylı olarak incelenmiş ve açık uçlu sorular hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formu görüşlerine başvurmak için alanında uzman 2 okul müdürüne e-posta yoluyla gönderilmiş, gerekli incelemeleri yaparak bazı bazı geri dönütlerde bulunulmuştur. Görüşme formu bu geri dönütlere göre geliştirilmiştir. Görüşme öncesi katılımcılarla telefonla iletişim kurularak araştırma hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış ve

kendilerine görüşme formunun gönüllülük esas alınarak görev yaptıkları okullarda kendilerine uygun bir saatte uygulanmak istendiği ifade edilmiştir. Görüşmeler 17 dakika sürmüştür katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar yazılmış daha sonra kendilerine okunarak teyit alınmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verileri elde etmek için araştırmacılar tarafından çevrim içi görüşme formu yolu ile iletişim sağlanmıştır. Araştırma görüşmesi süresi yaklaşık 25 dakika olmuştur. Görüşme öncesinde, araştırmacının özgünlüğünü güvence altına almak için katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Ayrıca katılımcılara görüşlerini dile getirmeleri için özgürlük tanınmıştır. Görüşmeler, katılımcılar tarafından dile getirildikleri şekliyle kaydedilmiş ve doğrulanabilirliği garanti altına almak için görüşmelerin kâğıda dökümü yapılmıştır. Kapsamlı bir açıklama yapılarak aktarılabilirlik sağlanmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi tercih edilmiş ve görüşme formu ile elde edilen ham bilgiler sistematik olarak organize edilmiştir. Katılımcıların görüşme sırasında her bir soruya verdikleri yanıtlar farklı sayfalara taşınmıştır. Her katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar toplanmıştır. Toplanan bilgiler düzenlenmiş ve ana tema ve kodlamalar yolu ile analiz edilmiştir. Veriler arasındaki bağlantıların incelenmesi, belirli sonuçların çıkarılmasına olanak sağlamış ve bu sonuçlar daha sonra hazırlanan temalara uygun olarak düzenlenmiş ve yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Ortaokul öğretmenlerinin iş motivasyonunu etkileyen unsurların belirlenmesine yönelik olarak yapılan araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin tema ve kodlara aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.

Katılımcıların Okulda Yaşadıkları Motivasyonlarını Olumsuz Etkileyen Durum/Olaylar

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “Okulda yaşadığınız motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olaylar nelerdir?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Katılımcıların Okulda Yaşadıkları Motivasyonlarını Olumsuz Etkileyen Durum/Olaylara İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
İdare ve Öğretmenlerle İlgili Durumlar	Öğretmen – yönetici arasında iş birliği eksikliği.	3	K2,3,13
	İdarenin aksaklıklarla yeterince ilgilenmemesi	2	K4,5
	Öğretmenlik mesleğine verilen değer giderek azalması	2	K6,12
	Ağır iş yükü ve fazla mesai	1	K9
	Güven veren, adil ve inisiyatif kullanabilen yönetici yoksunluğu	1	K13
	Kaynak (Kitap ve materyal) yetersizliği	1	K10
	Maaş ve kariyer olanaklarının sınırlı olması	1	K11
	Okuldaki olanakların yetersizliği	1	K1
	Öğretmenler odasındaki nitelsiz konuşmalar	1	K2
	Öğretmenlerin gelişimine yönelik eğitim ve seminerlerin yetersizliği	1	K8
	Öğretmenlerin zümre içi yaşadığı rekabet	1	K8
	Sınıftaki öğrenci sayısı	1	K9
	Teknik araç ve gereç temininde yaşanan zorluklar	1	K10
Öğrencilerle İlgili Durumlar	Öğrencilerin okula ve derse ilgisizliği	4	K1,7,12,13
	Öğrencilerin giderek artan disiplinsiz davranışları	2	K4,5
	Öğrencilerin saygısızlığı	2	K7,12
	Yabancı uyruklu öğrencilerin dil problemleri	2	K6,12
	Yabancı uyruklu öğrencilerin uyum problemleri	2	K6,12
	Yabancı uyruklu öğrencilerin derslere karşı ilgisiz olmaları	1	K6
	Öğrencilerin asi davranışları	1	K7
Velilerle İlgili Durumlar	Öğretmen – veli arasında iş birliği yapılamaması	2	K3,13
	Velilerin ilgisizliği	2	K12,14
	Velilerin olumsuz, baskıcı ve lehte olmayan tutumları	2	K4,5
	Velilerin çocuklarını yeterince tanımadan öğretmenden ve çocuklarından üstün performans beklmeleri	1	K13
	Velilerin öğretmenlere saygı göstermemeleri	1	K6

Tablo 2 incelendiğinde; katılımcıların okulda yaşadıkları, motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylara ilişkin görüşlerinin; idare ve öğretmenlerle ilgili durumlar (f=17), öğrencilerle ilgili durumlar (f=14) ve velilerle ilgili durumlar (f=8) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. İdare ve öğretmenlerle ilgili durumlar teması altında; öğretmen – yönetici arasında iş birliği eksikliği, idarenin aksaklıklarla yeterince ilgilenmemesi, öğretmenlik mesleğine verilen değer giderek azalması, ağır iş yükü ve fazla mesai, güven veren, adil ve inisiyatif kullanabilen yönetici yoksunluğu, kaynak (kitap ve materyal) yetersizliği, maaş ve kariyer olanaklarının sınırlı olması, okuldaki olanakların yetersizliği, öğretmenler odasındaki nitelsiz konuşmalar, öğretmenlerin gelişimine yönelik eğitim ve seminerlerin yetersizliği, öğretmenlerin zümre içi yaşadığı rekabet, sınıftaki öğrenci sayısı, teknik araç ve gereç temininde yaşanan zorluklar olmak üzere 13 adet kod belirlenmiştir. Buna göre; katılımcıların okulda yaşadıkları,

motivasyonlarını olumsuz etkileyen idare ve öğretmenlerle ilgili durum/olayların başında, öğretmen – yönetici arasında iş birliği eksikliği (f=3), idarenin aksaklıklarla yeterince ilgilenmemesi (f=2) ve öğretmenlik mesleğine verilen değer giderek azalması (f=2) durumları gelmektedir. Katılımcıların idare ve öğretmenlerle ilgili durumlar teması altında dile getirdikleri bazı görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Okulda bulunan olanakların yetersiz olması.” (K1)

“Öğretmenler odasında niteliksiz konuşmaların olması. İdareye istediğim zaman ulaşamam, motivasyonumu olumsuz etkiliyor.” (K2)

“Okuldaki gelişmelerden haberdar olmuyorum. İdarenin öğretmenler odası ile arasında olan iletişim kanalının yetersiz olduğunu düşünüyorum.” (K3)

“İdarenin okulun aksayan yönleriyle yeterince ilgilenmemesi.” (K4)

“Öğretmenlik mesleğine verilen değer gerek ücret gerek çalışma dönem ve saatleriyle medyada sıkça yer verilmesiyle...” (K6)

“Öğretmenlerin zümre içi yaşadığı rekabet, öğretmenlere gereken desteğin sağlanamaması öğretmen gelişimine yönelik yetersiz eğitim ve seminerler gibi durumlar öğretmen motivasyonunu zayıflatabilir.” (K8)

“Ağır bir iş yükümün olması, motivasyonumu olumsuz etkiler. Sınıftaki öğrenci sayısı, fazla mesai gibi nedenler iş yükümün fazla olması, verimli çalışmamı zorlaştırmaktadır.” (K9)

“Okulda yaşadığım motivasyonumu olumsuz etkileyen durum yetersiz kaynak olmasıdır. Yetersiz kaynaklar motivasyonumu olumsuz etkileyebilir. Örneğin kitap ve materyal sayısının yetersiz olması, teknik araç ve gereç temininde yaşanan zorluklar gibi durumlar işimi zorlaştırıcı ve motivasyonumu zayıflatır.” (K10)

“Maaşlar veya kariyer olanaklarının sınırlı olması motivasyon kaybı yaşamama sebebiyet verir.” (K11)

“Öğretmene verilen değer gittikçe azalması.” (K12)

“Öğretmen – yönetici arasındaki iş birliği eksikliği. Güven veren, adil davranabilen ve inisiyatif kullanabilen yönetici yoksunluğu.” (K13)

Öğrencilerle ilgili durumlar teması altında; öğrencilerin okula ve derse ilgisizliği, öğrencilerin giderek artan disiplinsiz davranışları, öğrencilerin saygısızlığı, yabancı uyruklu öğrencilerin dil problemleri, yabancı uyruklu öğrencilerin uyum problemleri, yabancı uyruklu öğrencilerin derslere karşı ilgisiz olmaları, öğrencilerin asi davranışları olmak üzere 7 adet kod belirlenmiştir. Buna göre; katılımcıların okulda yaşadıkları, motivasyonlarını olumsuz etkileyen öğrencilerle ilgili durum/olayların başında, öğrencilerin okula ve derse ilgisizliği (f=4), öğrencilerin giderek artan disiplinsiz davranışları (f=2), öğrencilerin saygısızlığı (f=2) durumları/olayları gelmektedir. Katılımcıların öğrencilerle ilgili durumlar teması altında dile getirdikleri bazı görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Öğrencilerin derslere olan ilgisizliği moralimi bozuyor.” (K1)

“Öğrencilerin disiplinsiz davranışlarının yıldan yıla artması.” (K4)

“Öğrencilerin disiplinsiz davranışları” (K5)

“Yabancı uyruklu öğrencilerin dil problemleri, diğer öğrenciler ile aralarındaki uyum problemleri ve bunu genelde şiddet ile çözmeye çalışmaları, derslere karşı ilgisiz olmaları” (K6)

“Sınıfta saygısızlık, asi davranışlar, öğretmeni dinlememe, dersi aksatma gibi öğrenci davranışları öğretmen motivasyonunu azaltır.” (K7)

“Öğrencilerin derse ilgisizliği, amaçsız oluşları, yabancı uyruklu öğrencilerin yaşadığı uyum ve dil sorunları, ...saygısız öğrenci tutumları.” (K12)

“Öğrencilerin okula ve derse ilgisiz olmaları.” (K13)

Velilerle ilgili durumlar teması altında; öğretmen – veli arasında iş birliği yapılamaması, velilerin ilgisizliği, velilerin olumsuz, baskıcı ve lehte olmayan tutumları, velilerin çocuklarını yeterince tanımadan öğretmenden ve çocuklarından üstün performans beklmeleri, velilerin öğretmenlere saygı göstermemeleri olmak üzere 5 adet kod belirlenmiştir. Buna göre; katılımcıların okulda yaşadıkları, motivasyonlarını olumsuz etkileyen velilerle ilgili durum/olayların başında, öğretmen – veli arasında iş birliği yapılamaması (f=2), velilerin ilgisizliği (f=2), velilerin

olumsuz, baskıcı ve lehte olmayan tutumları (f=2) durumları/olayları gelmektedir. Katılımcıların velilerle ilgili durumlar teması altında dile getirdikleri bazı görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Öğrenci – veli – öğretmen uyumunun yakalanamaması.” (K3)

“Velilerin olumsuz ve lehte olmayan tutumları.” (K4)

“Velilerin baskıcı tutumları.” (K5)

“Velilerin öğretmenlere saygı göstermemeleri.” (K6)

“Velilerin ilgisizliği.” (K12)

“Velilerin çocuklarını yeterince tanımadan ve çocuklarının potansiyel başarı oranları hakkında herhangi bir bilgiye vakıf olmadan öğretmenden ve çocuklarından üstün performans beklemeleri. Öğretmen – veli arasındaki ve öğretmen – yönetici arasındaki iş birliği eksikliği.” (K13)

“En basiti öğrenciyi etkileyen olumsuz bir durum var veli ile görüşme sağlanmak isteniyor bazen veli okul dışındaki işlerine odaklanıp özellikle gelmek istemeyince yine aynı şekilde öğrencide ilerleme kat etmek zorlaşabiliyor. Tabii ki rehberlik okuldaki tüm çalışanların veli ve öğrencinin iş birliğiyle ilerleme kat edilen bir süreç olsa da somut ve zorunluluk içeren bir çalışma olmadıkça gönüllülük esasına hitaben kimseye bu konuda görev atfedemiyoruz. Bu da bize yapacağımız çalışmalarda olumsuz bizi engelleyici bir durum olabilir.” (K14)

Katılımcıların Motivasyonlarını Olumsuz Etkileyen Durum/Olaylarla Baş Etme Yöntemleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “Motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olaylarla nasıl baş ediyorsunuz?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcı öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Katılımcıların Motivasyonlarını Olumsuz Etkileyen Durum/Olaylarla Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
İş Birliği ve İletişim	İdare, sınıf öğretmenleri ve rehberlik servisiyle iş birliği yapıyorum	3	K6,12,14
	Veli ile iş birliği yapmaya çalışırım	2	K6,14
	Okul yönetimi ile iletişim kurarak öğretmenlerin gelişimlerine yönelik eğitim ve seminerler düzenliyorum	1	K8
Öğrencilere Yönelik Tutum ve Davranışlar	Sınıf kurallarını açıkça tanımlıyor ve öğrencileri bu kurallara uymaya teşvik ediyorum	2	K6,7
	Teneffüslerde öğrencilerle vakit geçiriyorum	2	K2,5
	Amaç edinmeleri ve olumsuz tutumlarını değiştirmeleri için uyarıyorum	1	K12
	Derste öğrencilerin ilgisini çekecek etkinlikler yapmaya çalışıyorum	1	K12
	Öğrencileri derslere daha etkili bir şekilde dahil etmeye çalışıyorum	1	K9
	Problem çıkaran öğrencilerin ellerindeki pekiştiricileri alarak bunu notlarına yansıtıyorum	1	K6
	Yabancı uyruklu öğrencilere kültür ve geleneklerimizi kazandırmaya çalışıyorum.	1	K6
Kişisel ve Profesyonel Davranışlar	Bulduğum ortamdan uzaklaşıyorum	2	K2,5
	Durumu kabulleniyorum	2	K3,5
	Görmezden geliyorum	2	K3,4
	İdarenin yapması gereken işleri kendim yapar ve okula katkı sunmaya çalışırım	2	K1,2
	İşime odaklanıyorum	2	K4,5
	Dersleri ve ödevleri daha iyi planlamaya çalışıyorum	1	K9
	Etik kurallar çerçevesinde adım atmaya çalışıyorum	1	K13
	Öğrenme sürecinde kullanılabilecek materyalleri kendim karşılamaya çalışıyorum	1	K10
	Sosyal faaliyetlerimi artırıyorum	1	K3
	Tutarlı davranmaya çalışıyorum	1	K13
	Ulaşılabilir hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşmak için planlar yaparım	1	K11

Tablo 3 incelendiğinde; katılımcıların motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemlerine ilişkin görüşlerinin; iş birliği ve iletişim (f=6); öğrencilere yönelik tutum ve davranışlar (f=9); kişisel ve profesyonel davranışlar (f=16) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. İş birliği ve iletişim teması altında; idare, sınıf öğretmenleri ve rehberlik servisiyle iş birliği yapıyorum; veli ile iş birliği yapmaya çalışırım; okul yönetimi ile iletişim kurarak öğretmenlerin gelişimlerine yönelik eğitim ve seminerler düzenliyorum şeklinde 3 adet kod belirlenmiştir. Buna göre motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla karşılaşan katılımcıların idare, sınıf öğretmenleri ve rehberlik servisiyle iş birliğine önem verdikleri anlaşılmaktadır. Katılımcıların iş birliği ve iletişim teması altında dile getirdikleri bazı görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Uyumsuz öğrencilerdeki sorunları veli, idare ve rehberlik servisi ile iş birliği yaparak çözüyorum.” (K6)

“Zümrelerim ile iş birliği yaparak, eğitim ve seminerler düzenleyip. Okul yönetimi ile iletişim kurarak, öğretmenlerin gelişimlerine yönelik daha fazla destek sağlamaya çalışıyorum.” (K8)

“Sınıf öğretmenleri ve rehberlik servisiyle iş birliği içinde olmaya çalışıyorum.” (K12)

“Az önce belirttiğim gibi öğretmenlerle yapacağım bir çalışma varsa bunu resmi bir belge haline getirip duyuruya çıkarıp okul idaresinin de destekleriyle kesin net tarih vererek duyuru şeklinde imza sirküsü çıkarıyorum. Bu şekilde kimse ben unuttum duymadım gibi bir algıya kapılma durumu olmuyor. Eğer ki eksik çalışmalar varsa bunu belirlediğim son günden birkaç gün önce okul WhatsApp grubundan da ikinci bir duyuru şeklinde hatırlatma yapıp tamamlamalarını sağlıyorum. Yine ikinci örneği konuşacak olursak veli öğrenciyle ilgili davranışlarındaki olumsuzlukları bildiği halde okulda görüşme yapmayı reddediyorsa telefonda yapılacak görüşmenin önemliliğini arz ederek ikna etme yoluna bazı durumlarda başvuruyorum. Ola ki (en istemediğim durum) veli tekrar gelmek istemezse konuyu resmi bir evrak haline getirip dosyalıyorum. Yapacağım çalışmayı öğrenciyi sadece okul içerisinde davranış problemlerini en aza indirgeyecek şekilde sınıf öğretmeni ile iş birliği yaparak uygulamaya koyuyorum.” (K14)

Öğrencilere yönelik tutum ve davranışlar teması altında; sınıf kurallarını açıkça tanımlıyor ve öğrencileri bu kurallara uymaya teşvik ediyorum, teneffüslerde öğrencilerle vakit geçiriyorum, amaç edinmeleri ve olumsuz tutumlarını değiştirmeleri için uyarıyorum, derste öğrencilerin ilgisini çekecek etkinlikler yapmaya çalışıyorum, öğrencileri derslere daha etkili bir şekilde dahil etmeye çalışıyorum, problem çıkaran öğrencilerin ellerindeki pekiştireçleri alarak bunu notlarına yansıtıyorum, yabancı uyruklu öğrencilere kültür ve geleneklerimizi kazandırmaya çalışıyorum şeklinde 7 adet kod belirlenmiştir. Buna göre motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla karşılaşan katılımcıların öğrencilere yönelik tutum ve davranışlar çerçevesinde en çok sınıf kurallarını açıkça tanımlama ve öğrencileri bu kurallara uymaya teşvik etme (f=2) ile teneffüslerde öğrencilerle vakit geçirme (f=2) yöntemlerine başvurdukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların öğrencilere yönelik tutum ve davranışlar teması altında dile getirdikleri bazı görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Bulduğum ortamdan uzaklaşarak, teneffüslerde öğrencilerle vakit geçirerek” (K2)

“Teneffüslerde öğrencilerle vakit geçirerek.” (K5)

“Yabancı uyruklu öğrencilere Atatürk ilke ve inkılapları çerçevesinde Türk kültür ve geleneklerini örnekler, anekdotlar, etkinlikler ile kazandırmaya çalışıyorum. Sınıfta ilk olarak birlikte yaşamının gerektirdiği kuralları kazandırmayı hedefleyip problem çıkaran öğrencilerin ellerindeki pekiştireçleri alarak bunu notlarına yansıtıyorum” (K6)

“Sınıftaki öğrenci davranışlarına ilişkin kuralları açıkça tanımlıyor ve öğrencileri bu kurallara uymaya teşvik ediyorum.” (K7)

“Öğrencileri derslere daha etkili bir şekilde dahil ederek iş yükünü de azaltabilirim.” (K9)

“Derste ilgilerini çekecek etkinlikler yapmaya çalışıyorum, amaç edinmeleri ve olumsuz tutumlarını değiştirmeleri için uyarıyorum.” (K12)

Kişisel ve profesyonel davranışlar teması altında; bulunduğum ortamdan uzaklaşıyorum; durumu kabulleniyorum; görmezden geliyorum; idarenin yapması gereken işleri kendim yapar ve okula katkı sunmaya çalışırım; işime odaklanıyorum; dersleri ve ödevleri daha iyi planlamaya çalışıyorum; etik kurallar çerçevesinde adım atmaya çalışıyorum; öğrenme sürecinde kullanılabilir materyalleri kendim karşılamaya çalışıyorum; sosyal faaliyetlerimi artırıyorum; tutarlı davranmaya çalışıyorum; ulaşılabilir hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşmak için planlar yaparım şeklinde 11 adet kod belirlenmiştir. Buna göre motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla karşılaşan katılımcıların kişisel ve profesyonel davranışlar çerçevesinde en çok bulunduğum ortamdan uzaklaşıyorum (f=2); durumu kabulleniyorum (f=2); görmezden geliyorum (f=2); idarenin yapması gereken işleri kendim yapar ve okula katkı sunmaya çalışırım (f=2); işime odaklanıyorum (f=2) yöntemlerini uyguladıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların kişisel ve profesyonel davranışlar teması altında dile getirdikleri bazı görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Elimden geldiğince okula katkı sunmaya çalışıyorum, Okuldaki imkanların artmasının öğrenci gelişimine de katkısı olacağına inanıyorum.” (K1)

“Bulduğum ortamdan uzaklaşarak, ...İdarenin yapması gereken işleri kendim yaparak çözüyorum.” (K2)

“Genelde görmezden geliyor ya da durumu kabulleniyorum. İdare, veli. Öğretmen. Öğrenciler ile sosyal faaliyetler artırılarak baş edilebilir.” (K3)

“Görmezden gelerek ve yaptığım işe odaklanarak.” (K4)

“Bulduğum ortamdan uzaklaşarak, ...İşime odaklanıyorum ve durumu kabulleniyorum.” (K5)

“Ağır bir iş yüküyle başa çıkmam için dersleri ve ödevleri daha iyi planlamam gerekir.” (K9)

“Yetersiz kaynaklarla başa çıkmak için, öğrencilerin öğrenme sürecinde kullanabilecekleri materyalleri kendim imkanlarım çerçevesinde karşılamaya çalışırım.” (K10)

“Kendime ulaşılabilir hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için planlar yaparım.” (K11)

“Öncelikle istikrarlı tavır sergileyerek üstesinden gelmeye çalışıyorum. Durumlara, olaylara ve kişilere göre değil; durumu baz alarak etik kurallar çerçevesinde adım atmaya çalışıyorum. Mesleğime olan bakış açımı ailemden ve tecrübelerimden edindiğim ahlaki değerlere istinaden şekillendirip, olumsuz durum ve olaylar karşısında bu bakış açısından beslenerek baş etmeye çalışıyorum.” (K13)

Öğretmen Motivasyonunu Olumsuz Etkileyen Durum/Olayların Eğitim/Öğretim Süreçlerine Yansımaları Hakkında Katılımcıların Görüşleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere üçüncü sırada yöneltilen “Motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçlerine yansımaları hakkındaki görüşleriniz nelerdir?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Öğretmen Motivasyonunu Olumsuz Etkileyen Durum/Olayların Eğitim/Öğretim Süreçlerine Yansımaları Konusunda Katılımcıların Görüşlerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
Eğitim/Öğretim Süreçleri ve Öğretmen Performansı Açısından Yansımaları	Eğitim ve öğretim süreçlerini olumsuz etkiliyor	6	K3,4,7,8,9,12
	Ders etkinliklerinin çok yavaş ilerlemesi	1	K6
	Öğretmen motivasyonunun kaybı, öğrenci-öğretmen ilişkilerini olumsuz etkileyebiliyor	1	K10
	Rutin eğitimin dışına çıkılamıyor	1	K3
İdare ve Okul Ortamı Açısından Yansımaları	Okuldaki huzur ve iş barışı ile başarı ve verimlilik doğru orantılı	2	K8,13
	Sınıf düzenini bozabilir ve disiplin sorunlarını artırabilir	2	K11,12
	Motivasyonun düşük olması öğretmenin derste etkinliğini azaltabilir	1	K11
	Problemleri sınıfa yansıtıyorum	1	K5
	Sene sonu kazanımlarının yetersiz olması	1	K6
	Zayıf öğretmen performansına ve düşük öğrenci öğrenimine yol açabilir	1	K11
	Çocukların ilgisizliği öğrenmeyi sekteye uğrattıyor	1	K1
Eğitim/Öğretim Süreçleri ve Öğrenciler Açısından Yansımaları	İdare ile ilgili problemlerin öğrenciler üzerinde olumsuz yansımaları çok fazla oluyor	1	K2
	Motivasyon kaybı dersleri sıkıcı ve monoton hale getirebilir ve öğrencilerde dikkat kaybına yol açabilir	1	K10
	Öğrencide üst seviyede ilerleme sağlanamıyor	1	K14
	Öğrenciler LGS’de başarı sağlayamıyor ve liseye hazırlıklı gidemiyorlar	1	K12

Tablo 4 incelendiğinde; öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçlerine yansımaları konusunda katılımcı görüşlerinin; eğitim/öğretim süreçleri ve öğretmen performansı açısından yansımaları (f=9), idare ve okul ortamı açısından yansımaları (f=9), eğitim/öğretim süreçleri ve öğrenciler açısından yansımaları (f=4) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. Eğitim/öğretim süreçleri ve öğretmen performansı açısından yansımaları teması altında; eğitim ve öğretim süreçlerini olumsuz etkiliyor; ders etkinliklerinin çok yavaş ilerlemesi; öğretmen motivasyonunun kaybı, öğrenci-öğretmen ilişkilerini olumsuz etkileyebiliyor; rutin eğitimin dışına çıkılamıyor şeklinde 4 adet kod bulunduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların en çok öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim ve öğretim süreçlerini olumsuz olarak etkilediği (f=6) hususunu vurguladıkları görülmektedir. Öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçleri ve öğretmen performansı açısından yansımaları teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Ders anlatım sürecinde düşük motivasyon öğrencilerin alacağı katkıyı da düşürmektedir. İş doyumunu sağlamamakta ve rutin eğitimin dışına çıkılamamaktadır. Böyle bir ortamın gelişmesi de sınırlı düzeyde kalmaktadır.” (K3)

“Eğitim öğretimi olumsuz etkilediğini düşünüyorum. Öğrencilerin alabileceği eğitim katkısının azalacağını düşünüyorum.” (K4)

“Uyumsuz öğrenciler ve veliler ile sürekli sorun yaşandığında ya da öğrencilerin Türkçelerinin çok fazla iyi olmaması ders etkinliklerinin çok yavaş ilerlemesine ...sebeptir.” (K6)

“Motivasyonumun düşük olması, öğrencilerin öğrenme süreçlerini de olumsuz etkilediğinden, motivasyon kaybının yaşanmaması için öğrenci ve öğretmenlerin iş birliği yapması ve bunu sürdürmesi önemlidir.” (K7)

“Motivasyonumu etkileyen durumlar eğitim öğretimi olumsuz etkiler” (K8)

“Motivasyonunun olumsuz etkilenmesi eğitim süreçlerine olumsuz etki edebilir. Motivasyonunun kaybolması, öğrencilerin öğrenme süreçlerinde de olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle bizlerin motivasyonunu artırmak, öğrencilerin öğrenme süreçlerine de olumlu etki edebilir.” (K9)

“Öğretmen motivasyonunun kaybı, öğrenci-öğretmen ilişkilerini de olumsuz etkileyebilir. Öğretmenlerin öğrencilerle iletişim kurmakta güçlük çekmeleri, öğrencilerin öğretmenlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olabilmektedir.” (K10)

“Öğrencilerin başarısı düşük oluyor.” (K12)

Öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların idare ve okul ortamı açısından yansımaları teması altında; okuldaki huzur ve iş barışı ile başarı ve verimlilik doğru orantılıdır; sınıf düzenini bozabilir ve disiplin sorunlarını artırabilir; motivasyonun düşük olması öğretmenin dersteki etkinliğini azaltabilir; problemleri sınıfa yansıtmıyorum; sene sonu kazanımlarının yetersiz olması; zayıf öğretmen performansına ve düşük öğrenci öğrenimine yol açabilir; çocukların ilgisizliği öğrenmeyi sekteye uğrattığı şeklinde 7 adet kod bulunduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların en çok, okuldaki huzur ve iş barışı ile başarı ve verimliliğin doğru orantılı olduğu (f=2), öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların sınıf düzenini bozabildiği ve disiplin sorunlarını artırabildiği (f=2) görüşünde oldukları görülmektedir. Öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların idare ve okul ortamı açısından yansımaları teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Profesyonel bir eğitim anlayışına sahip olduğum için problemleri sınıfa yansıtmıyorum.” (K5)

“Sene sonu kazanımlarını yeterli seviyede kazandıramamaya sebep olmaktadır.” (K6)

“Motivasyonumu etkileyen durumlar ...okul içerisinde huzur ve refah içerisinde çalışmamı ve iş barışını bozar.” (K8)

“Motivasyonunun düşük olması, dersteki etkinliği azaltabilir. Zayıf öğretmen performansı, düşük öğrenci öğrenimine yol açabilir, sınıf düzenini bozabilir ve disiplin sorunlarını artırabilir.” (K11)

“Sınıf içinde disiplin sorunları oluşuyor.” (K12)

“Hangi sektör olursa olsun, çalışma ortamındaki refah ve huzur oranı başarı ve verimlilikle doğru orantılıdır. Eğitim ve öğretim sürecindeki motivasyon; başarılı, etkin ve verimli bir eğitim öğretimin gerçekleşebilmesi için elzem bir unsurdur.” (K13)

Öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçleri ve öğrenciler açısından yansımaları teması altında; idare ile ilgili problemlerin öğrenciler üzerinde olumsuz yansımaları çok fazla oluyor; motivasyon kaybı dersleri sıkıcı ve monoton hale getirebilir ve öğrencilerde dikkat kaybına yol açabilir; öğrencide üst seviyede ilerleme sağlanamıyor; öğrenciler LGS’de başarı sağlayamıyor ve liseye hazırlıklı gidemiyorlar şeklinde 4 adet kod bulunduğu görülmektedir. Öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçleri ve öğrenciler açısından yansımaları teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“İdare ile ilgili problemlerin öğrenciye yansımaları çok oluyor. Diğer durumlarda eğitim öğretime devam ederek eğitim öğretimin aksamaması ve çocukların olumsuz etkilenmemesi için çalışıyorum.” (K2)

“Motivasyon kaybı dersleri sıkıcı ve monoton hale getirebilir. Bu, öğrencilerin dikkatini dağıtarak öğrenmeyi olumsuz etkileyebilir.” (K10)

“Öğrencilerin başarısı düşük oluyor, öğrenciler amaçsız oldukları için LGS de başarı sağlanamıyor, liseye hazır gidemiyorlar.” (K12)

“En başta öğrencide bir ilerleme üst seviyede sağlanmıyor. Yapılacak çalışma tamamlanamıyor veya eksik tamamlanıyor. Tüm okuldan çıkarılacak sonuçlar sadece sınıf düzeyinde kalabiliyor. Bu da okulda uygulanabilecek yıllık okul rehberlik planını olumsuz etkileyebiliyor. Çünkü neden diyecek olursak yapılacak rehberlik çalışmaları okuldaki tüm bireylerin ihtiyaçlarına uygun olması gerektiği için yer zaman ve maddi olanaklardan da etkilenebildiğinden ihtiyaçlara uygun hale gelmeyebiliyor.” (K14)

Katılımcıların Motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için geliştirdikleri çözüm önerileri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “Motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olaylar için çözüm önerileriniz nelerdir?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: Katılımcıların Motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için geliştirdikleri çözüm önerilerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
Eğitim sistemine ve yönetimine ilişkin öneriler	Disiplin kurulu daha etkin çalıştırılmalıdır	2	K4,5
	İdareye seçilecek öğretmenler özenle seçilmelidir	1	K2
	Meslek liseleri cazip hale getirilerek öğrenciler mesleğe yönlendirilebilir	1	K12
	Müfredat yoğunluğu azaltılabilir	1	K12
	Okul yönetimi öğretmenlere gerekli materyalleri sağlamalıdır	1	K10
	Öğrencilere sınıfta daha aktif olma fırsatı verilebilir	1	K9
	Öğrencilerin rahat sınıf geçtikleri için çalışmadıkları dikkate alınarak bununla ilgili yeni bir düzenleme yapılabilir	1	K12
	Öğretmenlere etkili çalışma yapabilmeleri için yeterli kaynak sağlanmalı	1	K10
	Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimler artırılmalıdır	2	K2,8
	Öğretmenlerin okuldaki iş yükü azaltılabilir	1	K9
	Rehberlik kolay ulaşılabilir olmalı	1	K14
	Sınıf ve okul kuralları öğrencilerin istekleri dikkate alınarak belirlenmelidir	1	K7
	Sosyal ve sanatsal etkinliklerle öğrencilerin okula ilgileri artırılmalıdır	1	K1
	Veliler ile olan iş birliği ve yapılan toplantılar artırılmalıdır	1	K3
Velilerin okul ile ilgili işlere ve kararlara katılımı engellenmelidir	1	K5	
Yabancı uyruklu öğrencilere Türkçe hazırlık sınıfı konulmalıdır	1	K6	
Self rehabilitasyon önerileri	Öğretmenin kendine zaman ayırarak stresi azaltması	1	K11
	Öğretmenin kendini geliştirici hedefler koyması	1	K11
	Öğretmenin öğrencisinin başarısıyla gurur duyması	1	K11

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için geliştirdikleri çözüm önerilerine ilişkin görüşlerinin; eğitim sistemine ve yönetimine ilişkin öneriler (f=16); self rehabilitasyon önerileri (f=3) olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir. Katılımcıların motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için geliştirdikleri eğitim sistemine ve yönetimine ilişkin öneriler teması altında; disiplin kurulu daha etkin çalıştırılmalıdır; idareye seçilecek öğretmenler özenle seçilmelidir; meslek liseleri cazip hale getirilerek öğrenciler mesleğe yönlendirilebilir; müfredat yoğunluğu azaltılabilir; okul yönetimi öğretmenlere gerekli materyalleri sağlamalıdır; öğrencilere sınıfta daha aktif olma fırsatı verilebilir; öğrencilerin rahat sınıf geçtikleri için çalışmadıkları dikkate alınarak bununla ilgili yeni bir düzenleme yapılabilir; öğretmenlere etkili çalışma yapabilmeleri için yeterli kaynak sağlanmalı; öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimler artırılmalıdır; öğretmenlerin okuldaki iş yükü azaltılabilir; rehberlik kolay ulaşılabilir olmalı; sınıf ve okul kuralları öğrencilerin istekleri dikkate alınarak belirlenmelidir; sosyal ve sanatsal etkinliklerle öğrencilerin okula ilgileri artırılmalıdır; veliler ile olan iş birliği ve yapılan toplantılar artırılmalıdır; velilerin okul ile ilgili işlere ve kararlara katılımı engellenmelidir; yabancı uyruklu öğrencilere Türkçe hazırlık sınıfı konulmalıdır şeklinde 16 adet kod belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim sistemine ve yönetimine yönelik önerilerine ilişkin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Öğrencilerin okula olan ilgilerini artırmak birçok olumsuzluğu ortadan kaldıracaktır. Dersler daha verimli geçecek ve öğretmen şevki artacaktır. Bunun için gerek sosyal gerek sanatsal etkinlikler ile öğrencinin okula olan bağlılığı artırılmalıdır.” (K1)

“Öğretmenlere yapılan hizmet içi eğitimlerin artırılarak niteliklerinin de artacağını düşünüyorum. İdareye seçilecek öğretmenlerin özenle seçilmesi ve seçilenlerinde iyi çalışması gerektiğini düşünüyorum.” (K2)

“Veliler ile olan iş birliği ve yapılan toplantılar artırılmalı, verimli hale gelmeli, beklentiler açık olarak ifade edilmelidir.” (K3)

“Disiplin kurulunun daha etkin çalışmasını istiyorum.” (K4)

“Disiplin kurulunun daha etkin ve dinamik bir yapıda olması, Velilerin okul ile ilgili işlere katılımlarının, okula ait kararlara katılımının engellenmesi.” (K5)

“Yabancı uyruklu öğrencilere hazırlık sınıfları koyulmalı bence Türkçe gerek dil olarak gerekse de kültürel olarak kazandırılıp akabinde ortaokula alınmalı. Özellikle de medyada öğretmenlerin çalışma saatleri, ücret gibi konularda olumsuz yönde eleştirilmeler azaltılıp öğretmenliğin kutsal bir meslek olduğunu öğrenciler, velilerin bilinçaltına yerleştirilmeli.” (K6)

“Öğrencilerle sene başında sınıf ve okul kurallarını onların da kabul edecekleri ve istekleri doğrultusunda belirlemek.” (K7)

“Motivasyon kaybını çözebilmek için öğrenme sürecindeki yansımalarını azaltıp, motivasyonumu artıran ve gelişimimi destekleyen eğitimler düzenlemeye çalışırım.” (K8)

“Okuldaki iş yükümün biraz daha esnetilmesi olabilir. İş yükümü azaltmak için dersleri daha planlı bir şekilde işleyebilirim. Öğrencilere sınıfta daha aktif olma fırsatı vererek iş yükümü azaltılabiliyim.” (K9)

“Öğretmen kaynakları geliştirmeye çalışmaktır. Öğretmenlere çalışmalarını daha etkili hale getirmeleri için yeterli kaynaklar sağlanmalıdır. Okul yönetimi, öğretmenlere gerekli materyalleri sağlamalı ve öğretmenlere materyalleri kendilerinin hazırlama fırsatı sunmalıdır.” (K10)

“Müfredat yoğunluğu azaltılarak ilgi çekici hale getirilebilir. Öğrenciler rahat sınıf geçtikleri için çalışmıyorlar, bununla ilgili bir düzenleme yapılabilir. Meslek liseleri cazip hale getirilip öğrenciler mesleğe yönlendirilebilir.” (K12)

“Veli, öğrenci ve öğretmenle en üst düzeyde verim alabilmek için hepsine uygun, aynı ve bazen gerekirse yakın mesafede yaklaşılması gerektiğini düşünüyorum. Sahada tüm bireylerin rehberliğe ulaşabilmesini sağlamanın önemli olduğu görüşündeyim. Beklenen durum neyse fikir sorup görüşlerini almaya özen gösterebilmeyi uygun görüyorum.” (K14)

Katılımcıların motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için geliştirdikleri self rehabilitasyon önerileri teması altında; öğretmenin kendine zaman ayırarak stresi azaltması; öğretmenin kendini geliştirici hedefler koyması; öğretmenin öğrencisinin başarısıyla gurur duyması şeklinde üç adet kod belirlenmiştir. Katılımcıların self rehabilitasyon önerilerine ilişkin görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Kendime motivasyon kaynakları bulmak, motivasyonumu artırabilir. Öğrenci başarısıyla gurur duymak, kendime zaman ayırarak stresi azaltmak veya kendimi geliştirici hedefler koymak gibi yöntemlerle motivasyonumu artırılabilirim.” (K11)

SONUÇ

Ortaokul öğretmenlerinin iş motivasyonunu etkileyen unsurların belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla yapılan araştırmamızda, ilk olarak öğretmenlerin okulda yaşadıkları ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar; ikinci sırada öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla nasıl baş ettikleri; üçüncü olarak öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçlerine yansımaları ve son olarak da öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için geliştirdikleri çözüm önerilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların okulda yaşadıkları, motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylara ilişkin görüşlerinin; idare ve öğretmenlerle ilgili durumlar (f=17), öğrencilerle ilgili durumlar (f=14) ve velilerle ilgili durumlar (f=8) olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. İdare ve öğretmenlerle ilgili durumlar teması altında; öğretmen – yönetici arasında iş birliği eksikliği, idarenin aksaklıklarla yeterince ilgilenmemesi, öğretmenlik mesleğine verilen değer giderek azalması, ağır iş yükü ve fazla mesai, güven veren, adil ve inisiyatif kullanabilen yönetici yoksunluğu, kaynak (kitap ve materyal) yetersizliği, maaş ve kariyer olanaklarının sınırlı olması, okuldaki olanakların yetersizliği, öğretmenler odasındaki nitelsiz konuşmalar, öğretmenlerin gelişimine yönelik eğitim ve seminerlerin yetersizliği, öğretmenlerin zümre içi yaşadığı rekabet, sınıftaki öğrenci sayısı, teknik araç ve gereç temininde yaşanan zorluklar olmak üzere 13 adet kod belirlenmiştir. Buna göre; katılımcıların okulda yaşadıkları, motivasyonlarını olumsuz etkileyen idare ve öğretmenlerle ilgili durum/olayların başında, öğretmen – yönetici arasında iş birliği eksikliği (f=3), idarenin aksaklıklarla yeterince ilgilenmemesi (f=2) ve öğretmenlik mesleğine verilen değer giderek azalması (f=2) durumları gelmektedir. Öğrencilerle ilgili durumlar teması altında ise; öğrencilerin okula ve derse ilgisizliği, öğrencilerin giderek artan disiplinsiz davranışları, öğrencilerin saygısızlığı, yabancı uyruklu öğrencilerin dil problemleri, yabancı uyruklu öğrencilerin uyum problemleri, yabancı uyruklu öğrencilerin derslere karşı ilgisiz olmaları, öğrencilerin asi davranışları olmak üzere 7 adet kod belirlenmiştir. Buna göre; katılımcıların okulda yaşadıkları, motivasyonlarını olumsuz etkileyen öğrencilerle ilgili durum/olayların başında, öğrencilerin okula ve derse ilgisizliği (f=4), öğrencilerin giderek artan disiplinsiz davranışları (f=2), öğrencilerin saygısızlığı (f=2) durumları/olayları gelmektedir. Velilerle ilgili durumlar teması altında da; öğretmen – veli arasında iş birliği yapılamaması, velilerin ilgisizliği, velilerin olumsuz, baskıcı ve lehte olmayan tutumları, velilerin çocuklarını yeterince tanımadan öğretmenden ve çocuklarından üstün performans beklmeleri, velilerin öğretmenlere saygı göstermemeleri olmak üzere 5 adet kod belirlenmiştir. Buna göre; katılımcıların okulda yaşadıkları, motivasyonlarını olumsuz etkileyen velilerle ilgili durum/olayların başında, öğretmen – veli arasında iş birliği yapılamaması (f=2), velilerin ilgisizliği (f=2), velilerin olumsuz, baskıcı ve lehte olmayan tutumları (f=2) durumları/olayları gelmektedir. Sarı, Canoğulları ve Yıldız'ın (2018) araştırmasına göre, ortaokul öğretmenlerinin motivasyonunu olumsuz etkileyen durumlar arasında idare ve öğretmenlerle ilgili faktörler önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenlerin iş birliği eksikliği, idarenin ilgisizliği ve öğretmenlik mesleğine olan değer azalması gibi durumlar, motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyen başlıca faktörler olarak belirlenmiştir. Sucu'nun (2016) tez çalışması da benzer sonuçlara işaret etmektedir. Öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkileyen durumlarla başa çıkma ve iş birliği becerileri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu da öğretmenlerin iş motivasyonunu artırmak için iş birliği ve iletişim becerilerinin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Oksay'ın (2005) makalesi ise öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen unsurların çeşitliliğine dikkat çekmektedir. Çalışmaya göre, maaş ve kariyer olanaklarının sınırlı olması, iş yükü, mesleki gelişim fırsatlarının yetersizliği gibi faktörler öğretmenlerin

motivasyonunu olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için bu faktörlerin gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu araştırma sonuçlarına dayanarak, ortaokul öğretmenlerinin iş motivasyonunu artırmak için bazı öneriler sunabiliriz. İdare ve yöneticiler, öğretmenlerle iş birliğini artırmalı, onları desteklemeli ve değerlerini takdir etmelidir. Ayrıca, öğretmenlerin maaş ve kariyer olanaklarına erişimi, iş yükünün azaltılması ve mesleki gelişim fırsatlarının sağlanması gibi dışsal faktörlerin iyileştirilmesi de önemlidir. Bununla birlikte, öğretmenler arasında iş birliği ve iletişimi teşvik eden ortamlar yaratılmalı ve öğretmenlerin kişisel motivasyonlarını artıracak etkinliklere katılımları teşvik edilmelidir.

Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemlerine ilişkin görüşlerinin; iş birliği ve iletişim (f=6); öğrencilere yönelik tutum ve davranışlar (f=9); kişisel ve profesyonel davranışlar (f=16) olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. İş birliği ve iletişim teması altında; katılımcılar, idare, sınıf öğretmenleri ve rehberlik servisiyle iş birliği yaptıklarını, veli ile irtibat kurmaya ve iş birliği yapmaya çalıştıklarını; ayrıca rehberlik birimi okul yönetimi ile iletişim kurarak öğretmenlerin gelişimlerine yönelik eğitim ve seminerler düzenlediklerini belirtmişlerdir. Buna göre motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla karşılaşan katılımcıların idare, sınıf öğretmenleri ve rehberlik servisiyle iş birliğine önem verdikleri anlaşılmaktadır. Öğrencilere yönelik tutum ve davranışlar teması altında ise katılımcılar; sınıf kurallarını açıkça tanımlıyor ve öğrencileri bu kurallara uymaya teşvik ediyorum, teneffüslerde öğrencilerle vakit geçiriyorum, amaç edinmeleri ve olumsuz tutumlarını değiştirmeleri için uyarıyorum, derste öğrencilerin ilgisini çekecek etkinlikler yapmaya çalışıyorum, öğrencileri derslere daha etkili bir şekilde dahil etmeye çalışıyorum, problem çıkaran öğrencilerin ellerindeki pekiştiricileri alarak bunu notlarına yansıtıyorum, yabancı uyruklu öğrencilere kültür ve geleneklerimizi kazandırmaya çalışıyorum şeklinde yöntemler uyguladıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla karşılaşan katılımcıların öğrencilere yönelik tutum ve davranışlar çerçevesinde en çok sınıf kurallarını açıkça tanımlama ve öğrencileri bu kurallara uymaya teşvik etme ile teneffüslerde öğrencilerle vakit geçirme yöntemlerine başvurdukları anlaşılmaktadır. Kişisel ve profesyonel davranışlar teması altında da katılımcılar; bulunduğum ortamdan uzaklaşıyorum; durumu kabulleniyorum; görmezden geliyorum; idarenin yapması gereken işleri kendim yapar ve okula katkı sunmaya çalışırım; işime odaklanıyorum; dersleri ve ödevleri daha iyi planlamaya çalışıyorum; etik kurallar çerçevesinde adım atmaya çalışıyorum; öğrenme sürecinde kullanılacak materyalleri kendim karşılamaya çalışıyorum; sosyal faaliyetlerimi artırıyorum; tutarlı davranmaya çalışıyorum; ulaşılabilir hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşmak için planlar yaparım şeklinde yöntemler uyguladıklarını belirtmişlerdir. Buna göre motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla karşılaşan katılımcıların kişisel ve profesyonel davranışlar çerçevesinde en çok buldukları ortamdan uzaklaşma; durumu kabullenme, görmezden gelme; idarenin yapması gereken işleri kendileri yapma ve okula katkı sunmaya çalışma, işe odaklanma yöntemlerine baş vurdukları incelenmiştir. Öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen durumlarla başa çıkma yöntemleri konusunda yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular, öğretmenlerin iş birliği, iletişim, öğrencilere yönelik tutum ve davranışlar, kişisel ve profesyonel davranışlar gibi stratejiler kullandığını göstermektedir (Tınar, 2018; Çiftçi & Cesur, 2017; Ertürk, 2016; Karaköse & Kocabaş, 2006; Deniz & Erdener, 2016). Öğretmenler arasında iş birliği ve iletişimin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Tınar, 2018). İdare, sınıf öğretmenleri ve rehberlik servisi gibi paydaşlarla iş birliği yapma, velilerle etkili iletişim kurma öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkileyen durumlarla başa çıkma stratejileri olarak belirtilmiştir (Çiftçi & Cesur, 2017). Öğretmenler, öğrencilere yönelik tutum ve davranışlarını düzenleyerek motivasyonlarını artırmayı hedeflemektedir (Ertürk, 2016). Sınıf kurallarının tanımlanması, öğrencilerle vakit geçirme, etkili etkinlikler düzenleme gibi yöntemler kullanılmaktadır (Deniz & Erdener, 2016). Kişisel ve profesyonel davranışlar çerçevesinde, öğretmenlerin iş motivasyonunu olumsuz etkileyen durumlarla başa çıkmak için ortamdan uzaklaşma, durumu kabullenme, işe odaklanma ve hedef belirleme gibi stratejileri benimsedikleri görülmektedir (Tınar, 2018).

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçlerine yansımaları konusunda katılımcı görüşlerinin; eğitim/öğretim süreçleri ve öğretmen performansı açısından yansımaları (f=9), idare ve okul ortamı açısından yansımaları (f=9), eğitim/öğretim süreçleri ve öğrenciler açısından yansımaları (f=4) olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçleri ve öğretmen performansı açısından yansımaları teması altında katılımcılar bu olayların; eğitim ve öğretim süreçlerini olumsuz etkilemesi, ders etkinliklerinin çok yavaş ilerlemesi, öğretmen motivasyonunun kaybının öğrenci-öğretmen ilişkilerini olumsuz etkilemesi, rutin eğitimin dışına çıkılamaması etkilerine işaret etmişlerdir. Buna göre katılımcılar olumsuzluklardan bu kapsamda en çok eğitim ve öğretim süreçlerinin etkilendiğini ifade etmişlerdir. Öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların idare ve okul ortamı açısından yansımaları teması altında ise katılımcılar; okuldaki huzur ve iş barışı ile başarı ve verimliliğin doğru orantılı olduğunu, bu olumsuzlukların sınıf düzenini bozarak disiplin sorunlarını artırdığını, motivasyonun düşük olmasının öğretmenin dersteki etkinliğini azaltabildiğini, sınıflarda sene sonu kazanımlarının yetersiz olmasına ve zayıf öğretmen performansı ile düşük öğrenci öğrenimine yol açtığını, çocukların ilgisizliğinin öğrenmeyi sekteye uğrattığını belirtmişler ve nadiren de bazı öğretmenler problemleri sınıfa yansıtmadıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre katılımcıların en çok, okuldaki huzur ve iş barışı ile başarı ve verimliliğin doğru orantılı olduğu, öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların sınıf düzenini bozabildiği ve disiplin

sorunlarını artırabildiği görüşünde oldukları görülmektedir. Öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçleri ve öğrenciler açısından yansımaları teması altında da katılımcılar; idare ile ilgili problemlerin öğrenciler üzerinde olumsuz yansımalarının çok fazla olduğunu, motivasyon kaybının dersleri sıkıcı ve monoton hale getirebildiğini ve öğrencilerde dikkat kaybına yol açabildiğini, öğrencide üst seviyede ilerleme ve LGS'de başarı sağlanamadığını, liseye hazırlıklı gidilemediğini dile getirmişlerdir. Motivasyonlarını olumsuz etkileyen durumların eğitim/öğretim süreçleri, idare ve okul ortamı, öğrenciler açısından yansımalarını inceleyen çalışmalardan elde edilen sonuçlar, çeşitli kaynaklara dayanmaktadır. Araştırmalar, motivasyonun düşük olduğu durumlarda eğitim ve öğretim süreçlerinin olumsuz etkilendiğini, sınıf düzeninin bozulduğunu, disiplin sorunlarının arttığını ve öğrenci başarısının düşük olduğunu göstermektedir (Karaköse & Kocabaş, 2006; Deniz & Erdener, 2016). Bu durum, öğretmenlerin iş motivasyonunu olumsuz etkileyen faktörlerin eğitim ve öğretim süreçlerine olumsuz yansıdığı ve öğrencilerin akademik performansını etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için eğitim ve öğretim süreçlerinin iyileştirilmesi, sınıf düzeninin sağlanması ve disiplin sorunlarının ele alınması önemli bir adımdır. Bununla birlikte, motivasyonun olumsuz etkilenmesinde idare ve okul ortamının da önemli bir rol oynadığı görülmektedir. İyi bir idare ve olumlu bir okul ortamı, öğretmenlerin motivasyonunu desteklemekte ve iş birliği ortamını oluşturmaktadır (Karaköse & Kocabaş, 2006). Öğretmenlerin idare ile iletişim, iş birliği ve destek sağlama konusunda güven duyması, motivasyonlarını artırıcı bir etkiye sahiptir. Bu yorumlar, farklı çalışmalardan elde edilen verileri temel alarak öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen durumların eğitim/öğretim süreçleri, idare ve okul ortamı, öğrenciler açısından yansımalarını açıklamaktadır. Öğretmenlerin motivasyonlarını artırmak için eğitim sistemine ve yönetimine odaklanmanın yanı sıra, sınıf düzeni, disiplin sorunları ve öğrenci başarısı gibi faktörlerin de ele alınması gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için geliştirdikleri çözüm önerilerine ilişkin görüşlerinin; eğitim sistemine ve yönetimine ilişkin öneriler (f=16); self rehabilitasyon önerileri (f=3) olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. Katılımcıların motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için geliştirdikleri eğitim sistemine ve yönetimine ilişkin öneriler teması altında; disiplin kurulu daha etkin çalıştırılmalıdır; idareye seçilecek öğretmenler özenle seçilmelidir; meslek liseleri cazip hale getirilerek öğrenciler mesleğe yönlendirilebilir; müfredat yoğunluğu azaltılabilir; okul yönetimi öğretmenlere gerekli materyalleri sağlamalıdır; öğrencilere sınıfta daha aktif olma fırsatı verilebilir; öğrencilerin rahat sınıf geçtikleri için çalışmadıkları dikkate alınarak bununla ilgili yeni bir düzenleme yapılabilir; öğretmenlere etkili çalışma yapabilmeleri için yeterli kaynak sağlanmalı; öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimler artırılmalıdır; öğretmenlerin okuldaki iş yükü azaltılabilir; rehberlik kolay ulaşılabilir olmalı; sınıf ve okul kuralları öğrencilerin istekleri dikkate alınarak belirlenmelidir; sosyal ve sanatsal etkinliklerle öğrencilerin okula ilgileri artırılmalıdır; veliler ile olan iş birliği ve yapılan toplantılar artırılmalıdır; velilerin okul ile ilgili işlere ve kararlara katılması engellenmelidir; yabancı uyruklu öğrencilere Türkçe hazırlık sınıfı konulmalıdır şeklinde 16 öneri getirmişlerdir. Katılımcılar motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için bazı self rehabilitasyon önerileri de sunmuşlardır. Öğretmenin kendine zaman ayırarak stresi azaltması, öğretmenin kendini geliştirici hedefler koyması ve öğretmenin öğrencisinin başarısıyla gurur duyması bu kapsamda dile getirilen öneriler olmuştur. Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durumlarla başa çıkmak için önerilen çözüm önerileri, çeşitli kaynaklardan elde edilen verilere dayanmaktadır. Bu öneriler arasında eğitim sistemi ve yönetimiyle ilgili önlemler öne çıkmaktadır. Öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için eğitim sistemi ve yönetimiyle ilgili öneriler arasında disiplin kurulunun etkin çalışması, öğretmen seçiminde dikkatli olunması, meslek liselerinin cazip hale getirilmesi, müfredat yoğunluğunun azaltılması ve öğretmenlere destek sağlanması gibi adımlar yer almaktadır (Dündar, Özutku & Taşpınar, 2007). Bu önlemler, öğretmenlerin işlerini daha verimli bir şekilde yürütmelerini sağlamak ve motivasyonlarını artırmak amacıyla uygulanmaktadır. Öğretmenlerin kişisel iyileştirme önerileri de motivasyonlarını olumsuz etkileyen durumlarla başa çıkmak için önemli bir role sahiptir. Bu öneriler arasında stres yönetimi, hedef belirleme ve öğrenci başarısının takdir edilmesi gibi stratejiler bulunmaktadır (Dündar, Özutku & Taşpınar, 2007). Öğretmenlerin kendi motivasyonlarını artırmak için bu tür kişisel iyileştirme adımlarını takip etmeleri önemlidir.

Araştırma sonuçlarına dayanarak, öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen durumlarla başa çıkma ve motivasyonu artırma amacıyla aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

1. İdare ve okul yönetimi, öğretmen-öğrenci ilişkilerini geliştirmek için iş birliği ve iletişimi teşvik etmelidir. Düzenli olarak öğretmenlerle toplantılar düzenlenmeli ve görüşlerine değer verilmelidir.
2. Öğretmenlerin iş yükünü azaltmak için idare, gerekli kaynakları ve materyalleri sağlamalıdır. Eğitim araçları ve materyalleri güncellenmeli, öğretmenlerin ders planlama sürecine destek olunmalıdır.
3. Öğretmenlere sürekli profesyonel gelişim fırsatları sunulmalıdır. Hizmet içi eğitimler ve seminerler düzenlenmeli, öğretmenlerin pedagojik becerilerini geliştirmelerine destek olunmalıdır.
4. Öğrencilerin davranışları ve disipliniyle ilgili olarak, okulda tutarlı ve adil bir disiplin politikası benimsenmelidir. Öğretmenler, sınıf kurallarını açıkça belirlemeli ve bu kurallara uyma konusunda öğrencileri teşvik etmelidir. Gerekirse, disiplin kurulları daha etkin bir şekilde çalıştırılmalıdır.

5. Velilerle iş birliği ve iletişimi artırmak önemlidir. Okul yönetimi, velilerin okulla daha fazla etkileşime geçmelerini teşvik etmeli, düzenli veli toplantıları düzenlemeli ve veli-öğretmen iş birliğini desteklemelidir.
6. Öğretmenlerin kişisel iyileşme ve stres yönetimi için destek sağlanmalıdır. Öğretmenler, kendilerine zaman ayırmalı, hobilerine vakit ayırmalı ve ruh sağlıklarını korumak için kendilerini destekleyici aktivitelere yönelmelidir.
7. Eğitim sistemi ve yönetimi, motivasyonu artırmak için öğretmenlerin kariyer olanaklarını ve maaşlarını gözden geçirmelidir. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek için teşvik edici programlar ve yükselme imkanları sunulmalıdır.

Bu öneriler, öğretmenlerin motivasyonunu artırmak ve olumsuz etkileyen durumlarla daha etkin bir şekilde başa çıkmalarını sağlamak için dikkate alınabilir.

KAYNAKÇA

Çiftçi, N., & Cesur, M. O. (2017). *Öğretmenlerin Algularına Göre Motivasyon Kaynaklarının Belirlenmesi* (Master's Thesis, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Deniz, Ü., & Erdener, M. A. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler. *Sosyal bilimlerde stratejik araştırmalar* (ss. 29-41). Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.

Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.

Düren, A. Z. (2000). 2000'li yıllarda yönetim. İstanbul: Alfa Yayınları.

Ertaş N. (2015). "Turn Over Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service". *Public Personnel Management* 44/3 (2015) 401-423.

Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonları. *Eğitim Kuram Ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.

Hoy, A. W.(2008). What motivates teachers? Important work on a complex question. *Learning and Instruction*, 18 (5), 492-498.

Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel Ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu Ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram Ve Uygulama*, 2(1), 3-14.

Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 705-717.

Marx, M. H. ve Tombaugh, T. N. (1967). *Motivation*. San Francisco: Candler

Oksay, H. (2005). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon, *Electronic Journal Of Social Sciences*, 8(28).

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.

Sucu, A. (2016). *Öğretmenlerin Motivasyonu İle Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Analizi*, Master's Thesis, İnönü Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Tınar, M. Y. (2018). İş Davranışlarını Açıklama Yeterliliği Açısından Güdülenme Kuramları. *T.C. Dokuz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(2), 1-20.

Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.