

Öğretmenlerin Motivasyon Durumları ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Evaluation of Teachers' Motivation Status and Their Views on the Problems They Face

ÖZET

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin motivasyon durumları ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, kolayda örneklem yaklaşımı kullanılarak araştırmaya dâhil edilen 14 öğretmene oluşturulmuştur. 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, öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkileyen durumlar üç temada toplanmaktadır: iş ortamı ve okul iklimiyle ilgili sorunlar, öğrenci ve velilerle ilgili sorunlar, ve idari sorunlar. Öğretmenler, bu sorunlarla baş etmek için iletişim ve iş birliği, uzaklaşma ve uzlaşma, pozitif düşünme ve duygusal tepkiler gibi yöntemleri kullanmaktadır. Bu sorunlar aynı zamanda öğretim performansını olumsuz etkilemekte ve sınıf iklimine ve öğrencilere yansımaktadır. Çözüm önerileri arasında çalışma koşulları ve personel sorunlarına ilişkin düzenlemeler, bütçe ve altyapı eksikliklerinin giderilmesi, iletişim ve iş birliğinin artırılması, ve eğitim sisteminin genel olarak yeniden düzenlenmesi yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Motivasyon, Okul.

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate teachers' views on their motivation and the problems they face. Phenomenology design, one of the qualitative research methods, was used in this study. The study group consisted of 14 teachers and parents who were included in the study 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 study, the situations that negatively affect teachers' motivation are categorized under three themes: problems related to the work environment and school climate, problems related to students and parents, and administrative problems. Teachers use methods such as communication and collaboration, distancing and compromise, positive thinking and emotional reactions to cope with these problems. These problems also have a negative impact on teaching performance and are reflected in the classroom climate and students. Suggestions for solutions include adjustments to working conditions and personnel issues, addressing budget and infrastructure deficiencies, increasing communication and collaboration, and reorganizing the education system in general.






Keywords: Teacher, Motivation, School.

GİRİŞ

İnsan ilişkileri okulu, 1930'lardan bu yana kurumsal hedeflere ulaşmak, verimliliği artırmak ve başarıya ulaşmak için çalışanların memnuniyetini ve iyi insani ilişkileri garanti etmenin önemini vurgulamaktadır. Hawthorne araştırmasına göre (Başaran, 2001), iş yerinde gruplar arası temas şirket sonuçlarını önemli ölçüde etkilemektedir.

İşverenler, kuruluşlar adına harcadıkları fazladan emeğin karşılığını alırlar. Sattıkları ürünlere ve çalıştıkları saatlere göre çalışanlar daha fazla ücret alırlar (Adair, 2003). Çalışanların ödüllendirildikten sonra daha da fazla çalışmalarını beklenir ve bu yaklaşım çalışanları motive etme fikri üzerine kuruludur. Ücret artışı konusunda çok sayıda görüş bulunmaktadır. Bu karşıt görüşlerden biri, bu teşvik sisteminin geçici olarak kullanılması performansını artırsa da, uzun vadede bunun daha kötü kaliteye, planlamanın bozulmasına, ırksal gerginliğe ve işyeri kazası olasılığının artmasına neden olabileceğidir. Ancak, farklı bir bakış açısına göre, bu tür faydalar performansı potansiyel olarak düşürebilir (Balci, 2014).

İşletmeler prim ödeme sistemini uygulamak istiyorlarsa, sistem için başarı kriterleri ve kuralları geliştirilmelidir. Aksi takdirde bu yaklaşım yeterli faydayı sağlamayacaktır. İkramiye ödeme planı aynı anda çeşitli amaçlara hizmet eder (Keskin, 2012). Zamana dayalı ücretlendirme planları bunlardan biridir ve çalışanları yavaş çalışmaya teşvik edebilir. Farklı bir yaklaşım olan parça başı ücret sisteminde, çok fazla işi tamamlamaya çalışan bir çalışan kendini

Elif Çıtar ¹ 
Murat Kılıç ² 
Rukiye Koyuncu ³ 
Neslihan Çiğdem ⁴ 
Tuğba Coşkun Çoban ⁵ 

How to Cite This Article

Çıtar, E., Kılıç, M., Koyuncu, R., Çiğdem, N & Coşkun Çoban, T. (2023). "Öğretmenlerin Motivasyon Durumları ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:52; pp:3300-3313. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71121>

Arrival: 17 June 2023
Published: 31 August 2023

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

¹ Öğretmen., MEB, Kayseri, Türkiye

² Öğretmen., MEB, Adana, Türkiye

³ Öğretmen., MEB, Kırşehir, Türkiye

⁴ Öğretmen., MEB, İstanbul, Türkiye

⁵ Öğretmen., MEB, İzmir, Türkiye

tüketebilir ve daha düşük kalitede iş üretebilir. Bu yaklaşımların her ikisi de kalite ve etkinlikte düşüşe neden olur. Bu iki prosedürün uygulanması büyük ölçüde yöneticilere bağlıdır. Sonuç olarak, yönetici çalışanları dizginlemek için tehdit veya diğer disiplin biçimlerini uygulayabilir, ancak başarının tanınması ve iyi davranışların modellenmesi yoluyla daha iyi yönetim ve daha iyi teşviklerin uygulanabileceği de bir gerçektir (Başaran, 2001).

Hayatın diğer alanlarında olduğu gibi iş hayatında da motivasyon çok önemlidir. Çünkü bir mesleğin keyif verme düzeyi, başarıyı ve üretimi doğrudan ya da dolaylı olarak etkiler. İçsel ve dışsal güdülerin kökenleri farklıdır. Güçlü içsel motivasyon, kişinin mesleğine duyduğu benzersiz ilgi, arzu ve sevgiden kaynaklanan bir çalışma dürtüsüdür. Bunun aksine, dışsal motivasyon dış kaynaklardan gelen çevresel uyaranlara bağlıdır (Kurt, 2005).

Birçok yönetici, çalışanlarının yeteneklerini tam potansiyelleriyle kullanamadıklarından yakınır. Personelin ürettiği vasatın altındaki işlerin yanı sıra azalan şevk ve başarı arzusunda da memnuniyetsizliklerini dile getirirler. Yöneticilere göre bu çalışanlar başarmak ve ücret almak istememektedir. Etkili bir lideri, ekibini motive eden, istenen sonuçları ve iş için gereken kaynakları derhal sunan kişi olarak tanımlamaktadır (Tınar, 2018).

Örgütsel motivasyonun sağlanması ve okuldaki tüm paydaşların okulun hedefleri doğrultusunda harekete geçirilmesi için öğretmenlerin kişisel hedef ve beklentileri ile çalıştıkları okullardaki çalışma ortamı arasında örtüşme ve tamamlayıcılık olmalıdır. Yüksek kalitede eğitim sunan, yetkin, verimli ve mutlu öğretmen ve yöneticilere sahip kurumlarda çalışmak, böylesi keyifli ve teşvik edici bir ortamda mümkün olabilmektedir (Tunçez, 2017).

Kurumsal iletişim, öğretmen ilişkisinin derecesi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Araştırmacılar okul yöneticilerinin faaliyetlerinin öğretmenlerin motivasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Bir bakıma, örgütsel bağlılığın gelişimini destekleyen faktörlerin, motivasyonu destekleyecek şekilde kimlik üzerinde de etkili olabileceği ileri sürülebilir. Tüm bu gerekçeler, literatürün motivasyon konusunda nasıl geniş bir bilimsel bakış açısı sağladığını ve öğretmenlerin sınıfta nasıl ve ne zaman hareket etmeleri gerektiği konusunda nasıl faydalı bir rehberlik sunduğunu göstermektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2010). Öte yandan, eğitim yöneticileri, öğretmenlerin verimli bir şekilde çalışmasını sağlamak için okuldaki her bir çalışanı neyin motive ettiğinin farkında olmalıdır (Sökmen, 2013). Yönetimde motivasyonun önemi çeşitli faktörlere bağlanabilir. Bu nedenlerden bazıları, çalışan davranışlarının arkasındaki itici güçleri keşfetmek, çalışan davranışları üzerindeki etkileri anlamak ve çalışanların iyi alışkanlıklarını sürdürdürebilmelerini sağlamaktır. Motivasyonun sağlanması için temel ihtiyaç, çalışanların iş yönelimlerinin gönüllülük üzerine kurulu olmasıdır. İş arkadaşlarını ve şirketin işleyişini ne kadar önemsediklerine bağlı olarak, çalışanların işlerini gönüllülük esasına göre tamamlama istekleri değişebilir (Yumuşak, 2018).

Bir şirketin personeli iş için gerekli becerilere sahip olsa bile, yönetim onların çalışma şevkini teşvik etmezse, işletme onların kimlik bilgilerinden gerekli veya yeterli şekilde faydalanamaz. Bunun nedeni, kuruluşun kaynaklarının hedeflerini yalnızca personeli aracılığıyla gerçekleştirebilmesidir. Çalışanların sadece çalışma kapasitesine değil, aynı zamanda bunu yapma arzusuna da sahip olması, kuruluşun en temel unsurlarından biridir. Bir iş için gerekli bilgi ve yeteneklere sahip olmak iş yetkinliği olarak adlandırılır. Çalışanların kendi kendilerini yönetmeleri ve yönetim tarzları, çalışma istekleri üzerinde etkilidir. Çok sayıda araştırma, örgütsel ve bireysel üretkenlikten kaynaklanan başarı ile çalışanların nasıl yönetildikleri ve istekleri gibi motive edilmelerinde faydalı olan özellikler arasında doğrusal bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Araştırmanın bulguları doğrultusunda birey ve şirket için etkili bir strateji ortaya konulacaktır. Ayrıca, Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu araştırmanın bulgularını kullanarak motivasyon boyutlarını düzenlemesi, kurs ve seminer gibi çalışmalar için ilgili araştırmaları yapması beklenmektedir.

Problem cümlesi: Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir?

Bu çalışmada, öğretmenlerin motivasyon durumları ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Okulda yaşadığınız motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olaylar nelerdir?
2. Motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olaylarla nasıl baş ediyorsunuz?
3. Motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçlerine yansımaları hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
4. Motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olaylar için çözüm önerileriniz 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 olsun. 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	Cinsiyet	Branşı	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Erkek	Biyoloji	38	13	Yüksek Lisans
K2	Kadın	Okul Öncesi Öğretmeni	46	23	Yüksek Lisans
K3	Kadın	Matematik	32	7	Yüksek Lisans
K4	Erkek	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	48	26	Lisans
K5	Erkek	Bilgisayar Teknolojileri	42	14	Lisans
K6	Erkek	Türk Dili ve Edebiyatı	42	19	Doktora
K7	Kadın	Tarih	46	24	Lisans
K8	Kadın	Sınıf Öğretmeni	52	29	Lisans
K9	Kadın	Okul Öncesi Öğretmeni	42	21	Yüksek Lisans
K10	Erkek	İngilizce	40	16	Lisans
K11	Erkek	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	53	28	Yüksek Lisans
K12	Kadın	Okul Öncesi Öğretmeni	43	20	Lisans
K13	Kadın	Okul Öncesi Öğretmeni	42	21	Lisans
K14	Erkek	İngilizce	41	18	Lisans

Tablo 1’de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 7 kadın 7 erkek öğretmen olduğu görülmüştür. Branşları bakımından çalışmada 1 Bilgisayar Teknolojileri, 1 Biyoloji, 1 Matematik, 1 Tarih, 1 Türk Dili ve Edebiyatı, 2 Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, 2 İngilizce Öğretmeni ile 4 Okul Öncesi Öğretmeni ve 1 Sınıf Öğretmeni yer almıştır. Yaşları bakımından katılımcıların 32-53 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri bakımından ise en az 7 yıl, en fazla 29 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Eğitim durumları incelendiğinde ise katılımcıların 5’i yüksek lisans, 9’u da 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 başvurma adına alanında uzman 3 okul müdürüne e-posta yoluyla gönderilmiş, gerekli incelemeleri yapan müdürler bazı geri dönütlerde bulunmuştur. 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 25 dakika sürmüştür katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar yazılmış daha sonra kendilerine okunarak teyit alınmıştır. Bu çalışmada, öğretmenlerin motivasyon durumları ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

5. Okulda yaşadığınız motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olaylar nelerdir?
6. Motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olaylarla nasıl baş ediyorsunuz?
7. Motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçlerine yansımaları hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
8. Motivasyonunuzu olumsuz etkileyen durum/olaylar için çözüm önerileriniz nelerdir?

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verileri elde etmek için araştırmacılar tarafından çevrim içi görüşme formu yolu ile iletişim sağlanmıştır. Araştırma görüşmesinin süresi yaklaşık 25 dakika olmuştur. Görüşme öncesinde, araştırmanın 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 kodmalama 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

Öğretmenlerin motivasyon durumları ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesine yönelik olarak yapılan çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin tema ve kodlara aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Okulda Yaşadıkları ve 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: Öğretmenlerin Okulda Yaşadıkları ve Motivasyonlarını Olumsuz Etkileyen Durum/Olaylara İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
İş Ortamı ve Okul İklimi ile İlgili Sorunlar	Mesai arkadaşları ile yaşanan sorunlar ve uyumsuzluklar	5	K2,5,8,12,13
	İdarecilerin öğretmeni ilgilendiren konularda öğretmenin fikrini almaması	2	K6,8
	Olumsuz okul iklimi ve güvensizlik ortamı	2	K9,13
	Sınıfların kalabalık olması	2	K12,13
	Sorumluluklarını bilmeyen ve öğretmenlik vakarına yakışmayacak davranışlarda bulunan öğretmenlerle çalışmak	2	K4,7
	İdare ile sağlıklı iletişim kuramamak	1	K13
	İdarecilerin baskısı ve mobbing uygulamaları	1	K9
	İdarecilerin kendi aralarındaki çekişmelerin okulun işleyişini bozması	1	K6
	Müdürlerin kendilerini okulun sahibi öğretmenleri de kendi çalışanları gibi görmesi	1	K6
	Özel hayatta yaşanan stres ve sıkıntıların (maddî/manevî) okula yansması	1	K11
	Sürekli eleştiren, eksiğe odaklanan, empati yeteneğinden yoksun ve mükemmeliyetçi okul idaresi	1	K12
	Teneffüs saatlerinin olmaması	1	K12
	Verilen emeğin karşılığını alamamak	1	K1
	Zümre arkadaşları ile kıyaslanmak	1	K1
Öğrenci ve Velilerle İlgili sorunlar	Öğrenciler arasındaki sosyal, kültürel ve akademik seviye farklılıkları	2	K3,4
	Öğrencilerin sorumsuz davranışları ve derse ilgisizliği	2	K11,14
	Velilerin beklentileri ve sorgulayıcı tutumları	2	K8,10
	Velilerin sınıf içi etkinliklere-egitime müdahale etmesi	2	K1,12
	Velilerin sorumsuz davranışları ve çocuklarına karşı ilgisizliği	2	K11,12
	Velilerin okul öncesi öğretmeni bakıcı olarak görmesi	1	K2
İdari Sorunlar	Velilerle sağlıklı iletişim kuramamak	1	K13
	Yardımcı personel yetersizliği	3	K2,12,13
	Donanım, malzeme ve materyal yetersizliği	2	K5,13
	Okul öncesinde öğrenci yaş gruplarının küçük olması, öğretmenin hem eğitime hem de çocukların özbakım becerilerine zaman ayırmak zorunda kalması	2	K2,13
	Angarya evrak işleri	1	K1

Denetimlerde sınıf içi performansın hiçe sayılarak sadece evraka odaklanması	1	K12
Devletin okul öncesi eğitim kurumlarına yeterli bütçe göndermemesi velilerin de devlet okulu diye başıştan kaçınması	1	K2
Okulun fiziksel ve çevresel faktörlerden kaynaklanan eksiklikleri	1	K11
Ödüllendirme ya da çalışmada liyakatin baz alınmaması	1	K2

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin okulda yaşadıkları ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar hakkındaki görüşlerinin; iş ortamı ve okul iklimi ile ilgili sorunlar (f=22), öğrenci ve velilerle ilgili sorunlar (f=12), idari sorunlar (f=12) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin okulda yaşadıkları ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen iş ortamı ve okul iklimi ile ilgili sorunlar teması altında; mesai arkadaşları ile yaşanan sorunlar ve uyumsuzluklar; idarecilerin öğretmeni ilgilendiren konularda öğretmenin fikrini almaması; olumsuz okul iklimi ve güvensizlik ortamı; sınıfların kalabalık olması; sorumluluklarını bilmeyen ve öğretmenlik vakarına yakışmayacak davranışlarda bulunan öğretmenlerle çalışmak; idare ile sağlıklı iletişim kuramamak; idarecilerin baskısı ve mobbing uygulamaları; idarecilerin kendi aralarındaki çekişmelerin okulun işleyişini bozması; müdürlerin kendilerini okulun sahibi öğretmenleri de kendi çalışanları gibi görmesi; özel hayatta yaşanan stres ve sıkıntılıların (maddî/manevi) okula yansması; sürekli eleştiren, eksiğe odaklanan, empati yeteneğinden yoksun ve mükemmeliyetçi okul idaresi; teneffüs saatlerinin olmaması; verilen emeğin karşılığını alamamak; zümre arkadaşları ile kıyaslanmak üzere 14 adet kod belirlenmiştir. İş ortamı ve okul iklimi ile ilgili sorunlar teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Verdiğim emeğin karşılığını alamamak. ...Bazı velilerin ders anlatış tarzımıza kadar müdahale etmesi. Diğer zümre arkadaşlarla kıyaslanmamız.” (K1)

“Mesai arkadaşlarımla yaşadığım sorunlar.” (K2)

“...uyumsuz çalışma arkadaşları.” (K5)

“İdarecilerin öğretmenlere sormadan öğretmeni de ilgilendiren konularda öğretmenin fikrini sormaması. İdarecilerin kendi aralarındaki çekişmelerinin okulun işleyişini bozması. Müdürlerin kendini okulun sahibi öğretmenleri de kendi çalışanları gibi görmesi.” (K6)

“Okulun çalışma düzenini kurallara uymayarak öğretmen vakarına yakışmayacak davranışlarda bulunan dedikodu yaparak diğer çalışanları da olumsuz etkileyen öğretmenler ile çalışmak motivasyonu bozmaktadır.” (K7)

“Sanki kendileri yaşamıyorlar gibi hatta ben idareye söylemediğim olayları onlara söyleyen meslektaşlarım, benden habersiz veliyle konuşan idarem ve karşılığında aldığım baskı bu meslekten nefret ettirdi beni.” (K8)

“İdari kadronun tutumları. Sürekli olarak ellerindeki yönetmelikle baskı altına almaya çalışmaları, bizlere karşı samimiyetsiz ve güven oluşturulmayan ortam yaratmaları. Sınıf içinde yaşanan sorunların çözümümde yer almayıp, sonucunda öğretmenini değil de karşı tarafı tutuyor olmaları. Kısacası mobbing uygulamaları.” (K9)

“Özel hayatımızda yaşadığımız stres ve sıkıntılıların(maddî/manevi) okula derse yansması.” (K11)

“Çalıştığım okullarda sınıfların kalabalık olması, ...teneffüs saatlerinin olmaması, ...okul personeliyle yaşanan sıkıntılar motivasyonumu düşüren belli başlı sebeplerdir. ...Sürekli eleştiri odaklı yaklaşan, eksiğe odaklanan, empati yeteneğinden yoksun ve mükemmeliyetçi okul idaresi ve velilerde motivasyonumu olumsuz etkiliyor.” (K12)

“Okul idareme ve ...sağlıklı iletişim kuramamak derdimi anlatamamak beni çok yoruyor. Olumlu bir okul ortamının olmaması, mesai arkadaşlarımla yaşadığım sorunlardan da olumsuz etkileniyorum. Sınıfların kalabalık olması.” (K13)

Öğretmenlerin okulda yaşadıkları ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen öğrenci ve velilerle ilgili sorunlar teması altında; öğrenciler arasındaki sosyal, kültürel ve akademik seviye farklılıkları; öğrencilerin sorumsuz davranışları ve derse ilgisizliği; velilerin beklentileri ve sorgulayıcı tutumları; velilerin sınıf içi etkinliklere-eğitime müdahale etmesi; velilerin sorumsuz davranışları ve çocuklarına karşı ilgisizliği; velilerin okul öncesi öğretmeni bakıcı olarak görmesi; velilerle sağlıklı iletişim kuramamak olmak üzere 7 adet kod belirlenmiştir. Öğrenci ve velilerle ilgili sorunlar teması konusunda katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Bazı velilerin ders anlatış tarzımıza kadar müdahale etmesi.” (K1)

“Velilerin okul öncesi öğretmeni bakıcı olarak görmesi sürekli bugün yemeğini yedi mi, terlemiş atletini değiştirdiniz mi, vb. sorularla muhatap olmak zorunda kalmam.” (K2)

“Okuldaki öğrencilerin seviyelerinin düşük olması.” (K3)

“Öğrenciler arasındaki sosyal kültürel ya da akademik seviye farklılıkları.” (K4)

“Veli beklentileri.” (K8)

“Veli beklentileri. Yardımcı olmamak için elinden gelen her şeyleri yapıyorlar. Sürekli olarak anlamadıkları konularda bilgi sahibi gibi sürekli olarak sorgulayıp yargılıyorlar.” (K10)

“Başta öğrencilerimiz ve velilerimiz olmak üzere insanların sorumsuzca davranması.” (K11)

“Velilerin sınıf içi etkinliklere- eğitime müdahale etmesi. ...Okul öncesinde siz ne kadar emek verirseniz verin, veli sizi desteklemiyorsa ilerlemek çok zor. Verdiğim bunca emekten sonra çocuğuna karşı ilgisiz kalan veli motivasyonumu olumsuz etkiliyor.” (K12)

“Velilerle sağlıklı iletişim kuramamak derdimi anlatamamak beni çok yoruyor.” (K13)

“Öğrencilerimin derse ilgisiz olması.” (K14)

Öğretmenlerin okulda yaşadıkları ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen öğrenci ve velilerle ilgili sorunlar teması altında; yardımcı personel yetersizliği; donanım, malzeme ve materyal yetersizliği; okul öncesinde öğrenci yaş gruplarının küçük olması, öğretmenin hem eğitime hem de çocukların özbakım becerilerine zaman ayırmak zorunda kalması; angarya evrak işleri; denetimlerde sınıf içi performansın hiçe sayılarak sadece evraka odaklanması; devletin okul öncesi eğitim kurumlarına yeterli bütçe göndermemesi velilerin de devlet okulu diye bağıştan kaçınması; okulun fiziksel ve çevresel faktörlerden kaynaklanan eksiklikleri; ödüllendirme ya da çalışmada liyakatin baz alınmaması olmak üzere 8 adet kod belirlenmiştir. İdari sorunlar teması konusunda katılımcıların görüşleri aşağıya çıkarılmıştır:

“Angarya evrak işlerinin istenmesi.” (K1)

“Ödüllendirmeler yada yapılan çalışmalarda liyakatin baz alınmaması, okul öncesi eğitimde öğrencinin tuvalet vb. öz bakım ihtiyaçlarını karşılamasına, sınıfın temizliğinin sağlanması vb. durumlar için okulda yeterli personelin bulunmaması nedeniyle eğitim dışında tüm bunları karşılamak zorunda olmam, aynı anda sınıftaki öğrencilerim ve tuvalette olan öğrencimi kontrol etmemin beklenmesi çünkü çocuk düşerse yasal sorumlu benim, aynı anda iki farklı yerde olmam imkansız, Devletin okul öncesi eğitim kurumlarına yeterli bütçe göndermemesi, velinin devlet okulu olmamızı gerekçe göstererek bağış yapmak istememesi yada bağış talebinin şikayet konusu olması.” (K2)

“Atölyenin yetersiz donatımı malzeme eksikliği.” (K5)

“Okulun/Kurumun fiziksel ve çevresel faktörlerinden kaynaklanan eksiklikler. Mesela elektriklerin sık sık kesilmesi ya da akıllı tahtaların arızalanması gibi.” (K11)

“Çalıştığım okullarda ...yardımcı personelin yetersiz olması. ...Denetimlerde sınıf içi performansımın hiçe sayılarak sadece evrağa odaklanması da performansımı düşürüyor.” (K12)

“Okulda yardımcı personelde yoksa hem eğitime hem de çocukların özbakım becerilerine zaman ayırmamı gerektiriyor ki bu durumda hem fiziksel hem de psikolojik olarak çok yıpranıyorum. Okul öncesinde etkinliklerde çok fazla artık materyaller ve görsel malzemeler kullanılır. Yine bu materyallere ulaşamamak çalışmaların eksik kalmasına ya da yapılamamasına neden oluyor ki bu durumda insanın çalışma azmini kırıyor.” (K13)

Öğretmenlerin 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: Öğretmenlerin Motivasyonlarını Olumsuz Etkileyen Durum/Olaylarla Baş Etme Yöntemlerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
İletişim ve iş birliği	Sorunun muhatapları ile karşılıklı konuşarak ortak bir çözüm bulmaya çalışmak	3	K7,9,13
	Okul öncesi eğitimin amaç ve kazanımları hakkında velileri bilgilendirmek	2	K2,12
	Sorunların çözümü için idarecilerle görüşmek	2	K6,12
	Bütçe konusunda daha düşük fiyatlı ürünleri tercih etmek ve elindekiyle yetinmek	1	K2
	Bütçe konusunda velilerin desteğini almaya çalışmak	1	K2
	Dilek ve şikayetlerini ilgili yerlere iletmek	1	K2
	Fiziki altyapıdan kaynaklanan sorunların düzeltilmesi için çalışmak	1	K11
	Olumlu bir dil ve sağlıklı bir iletişimle sorunu çözmeye çalışmak	1	K2

Uzaklaşma ve uzlaşma	Durumu kabullenmek	2	K4,5
	Öğrencilerden kaynaklanan motivasyon düşüklüğünde öğrencilerle sohbet etmek ve dersin çekiciliğini artırmak	2	K11,14
	Sağlıklı iletişim kurulamadığında sorunu görmezden gelerek derinleştirmemek	2	K2,13
	Alttan almak ya da uzak durmak	1	K2
	Bunaldığında ortamdan uzaklaşmak	1	K8
	Öğrencilere odaklanmak, kendini eğitim sürecine kaptırmak	1	K13
	Özel hayatla ilgili sıkıntıları öğrencilere yansıtılmaya çalışmak	1	K11
	Sorunsuz bir okul ya da eğitimin çok uzun zaman alacağı inancı ile hareket etmek	1	K4
Pozitif ve duygusal tepkiler	Dua etmek	1	K2
	Öğrencinin gözündeki dersi anladığını gösteren ifadeyi görmek	1	K11
	Ek derslerle çocuklara matematiği sevdirmeye çalışmak	1	K3
	Emekliliğe az kaldı diyerek kendini teselli etmek	1	K8
	Öğretmenlik mesleğini ve çocukları sevmek	1	K13

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemleri hakkındaki görüşlerinin; iletişim ve iş birliği (f=12), uzaklaşma ve uzlaşma (f=11), pozitif düşünmek ve duygusal tepkiler (f=5) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemlerine ilişkin olarak iletişim ve iş birliği teması altında; sorunun muhatapları ile karşılıklı konuşarak ortak bir çözüm bulmaya çalışmak; okul öncesi eğitimin amaç ve kazanımları hakkında velileri bilgilendirmek; sorunların çözümü için idarecilerle görüşmek; bütçe konusunda daha düşük fiyatlı ürünleri tercih etmek ve elindekiyle yetinmek; bütçe konusunda velilerin desteğini almaya çalışmak; dilek ve şikayetlerini ilgili yerlere iletmek; fiziki altyapıdan kaynaklanan sorunların düzeltilmesi için çalışmak; olumlu bir dil ve sağlıklı bir iletişimle sorunu çözmeye çalışmak olmak üzere 8 adet kod belirlenmiştir. İletişim ve iş birliği teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Aynı anda hem sınıftaki öğrencilerimi hem de tuvalete giden öğrencilerimi kontrol edebilmek için 2 dk da bir tuvalete gidip öğrenciyi daha çabuk sınıfa almaya çalışıyorum. ...Liyakat konusunda sadece dilek ve şikayetlerimi ilgili yerlere iletiyorum. Velilerle ilgili konuda farkındalık yaratabilmek için velilerin ve benim ihtiyaç olarak gördüğümüz konularda ders saatleri dışında eğitimler veriyorum, okul öncesi eğitimin amaç ve kazanımları hakkında velilerimi bilgilendiriyorum. ...Bütçe konusunda daha düşük fiyatlı ürünleri tercih ediyorum elimdekiyle yetinmeye ya da veli desteği almaya çalışıyorum.” (K2)

“Çoğu zaman idarecilerin arasındaki en makul olanla sorunu görüşüp konuşup halletme yoluna gidiyorum.” (K6)

“Gerekli uyarıları yaparak ve lokal toplantılarla olması gerekeni anlatarak çözmeye çalışıyorum.” (K7)

“...dersime odaklanmaya çalışıyorum, ya da fiziki altyapıdan kaynaklanan bir sorun varsa o sorunu ortadan kaldırarak motivasyonumu sağlamaya çalışıyorum.” (K11)

“Yardımcı personel ve sınıfların kalabalık olması konusunda okul idaresiyle görüşülerek iyileştirme yapılmasını istiyorum. Kurul ve zümre toplantılarında bu konuda diğer öğretmen arkadaşlarla ortak karar alarak okul idaresinin bu konuda daha duyarlı olmasını istiyoruz. Velilerle ilgili sıkıntıda veli toplantıları, veli seminerleri ve okul rehberlik servisinin bireysel görüşmeleriyle okul öncesi eğitimin amaç ve kazanımları, iş ve işleyişi hakkında bilgi vererek velilerin eğitim-öğretim konusunda bilgi veriyorum.” (K12)

“Mesai arkadaşlarımla ya da velilerimle bir sorun yaşıyorsam onlara iletişime geçiyor, yüz yüze konuşmayı tercih ediyorum. Karşılıklı konuşarak ortak bir çözüm bulmaya çalışıyorum.” (K13)

Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemlerine ilişkin olarak uzaklaşma ve uzlaşma teması altında; durumu kabullenmek; öğrencilerden kaynaklanan motivasyon düşüklüğünde öğrencilerle sohbet etmek ve dersin çekiciliğini artırmak; sağlıklı iletişim kurulamadığında sorunu görmezden gelerek derinleştirmemek; alttan almak ya da uzak durmak; bunaldığında ortamdan uzaklaşmak; öğrencilere odaklanmak, kendini eğitim sürecine kaptırmak; özel hayatla ilgili sıkıntıları öğrencilere yansıtılmaya çalışmak; sorunsuz bir okul ya da eğitimin çok uzun zaman alacağı inancı ile hareket etmek olmak üzere 8 adet kod belirlenmiştir. Uzaklaşma ve uzlaşma teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Mesai arkadaşlarımla yaşadığım sorunlarda başka bir okula tayin istemem mümkün olmadığı için (bulduğum ilde il içinde açık olmaz) mümkün olduğunca sorun yaşamamak için alttan alıyorum ya da uzak duruyorum ...Velilerim ve mesai arkadaşlarımda yaşadığım sorunlarda olumlu bir dil ve açık bir iletişimle

sorunu çözmeye çalışıyorum. Sağlıklı bir iletişim kuramazsam sorunu görmezden gelip daha fazla derinleştirmemeye çalışıyorum.” (K2)

“Tecrübeden kaynaklanan alışılmışlık ve kabulleniş. Sorunsuz bir okul ya da eğitimin çok uzun bir zaman alacağı inancım. Sorunların arka planında yatan daha derin sorunlar olması.” (K4)

“Kabullenmeye çalışıyorum.” (K5)

“...çok bunaldığım zamanlarda ortamdaki uzaklaşmayı tercih ediyorum.” (K8)

“Duruma göre değişiyor mesela öğrenciden kaynaklanan bir motivasyon düşüklüğü varsa onu öğrencilerimle sohbet ederek uyararak gidermeye çalışıyorum ya da ya da özel hayatımla ilgili bir sıkıntım varsa bunu öğrencilerime yansıtılmaya çalışıyorum dersime odaklanmaya çalışıyorum.” (K11)

“Mesai arkadaşlarımla ya da velilerimle bir sorun yaşıyorsam onlara iletişime geçiyor, yüz yüze konuşmayı tercih ediyorum. Karşılıklı konuşarak ortak bir çözüm bulmaya çalışıyorum. Bu durumda sağlıklı iletişim kurabilmek çok önemli oluyor. Karşılıklı anlaşmakta zorlandığım durumlarda görmezden geliyor, sorunu büyütmemeye, irdelememeye çalışıyorum.” (K13)

“Öğrencilerimle konuşarak ve dersi ilgi çekici hâle getirerek.” (K14)

Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemlerine ilişkin olarak pozitif ve duygusal tepkiler teması altında; dua etmek; öğrencinin gözündeki dersi anladığını gösteren ifadeyi görmek; ek derslerle çocuklara matematiği sevdirmeye çalışmak; emekliliğe az kaldı diyerek kendini teselli etmek; öğretmenlik mesleğini ve çocukları sevmek olmak üzere 5 adet kod belirlenmiştir. Pozitif ve duygusal tepkiler teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Dua ediyorum öğrencilerimin başına herhangi bir kaza gelmemesi için” (K2)

“Ek dersler yaparak çocuklara matematiği sevdirmeye çalışarak kendimi iyi hissediyorum motive oluyorum.” (K3)

“Emekliliğe az kaldı diyorum.” (K8)

“Ders işlerken öğrencinin yüzündeki gözündeki dersi anladığını gösteren işaretleri ifadeleri görmek beni yeterince motive edip motivasyonumu artırıyor.” (K11)

“Mesleğimi ve çocukları sevmem sorunlarla baş etmemde en büyük motivasyon kaynağım. Küçük yaş gruplarıyla çalışıyor olmam, onların masumiyeti, sıcaklığı sıkıntılarımı unutmamda yardımcı. Öğrencilerime odaklanmak, kendimi eğitim sürecine kaptırmak sorunlardan uzaklaşmamı sağlıyor.” (K13)

Öğretmenlerin Motivasyonlarını Olumsuz Etkileyen Durum/Olayların Eğitim/Öğretim Süreçlerine Yansımaları Hakkındaki 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: Öğretmenlerin Motivasyonlarını Olumsuz Etkileyen Durum/Olayların Eğitim/Öğretim Süreçlerine Yansımaları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
Öğretim Performansına Olumsuz Yansımaları	Eğitim kalite ve veriminde düşüş	4	K2,11,12,13
	Mutsuzluk hissi, emek ve üretimde düşüş	3	K4,10,12
	Ders anlatma isteğinde azalma	2	K1,14
	Meslekten soğuma	2	K1,3
	Kişisel ve mesleki gelişim konusunda isteksizlik	1	K2
	Öğrencileri derse motive etmekte zorlanma	1	K2
	Öğrencileri istenen donanımda mezun edememe	1	K5
Sınıf İklimi ve Öğrencilere Olumsuz Yansımaları	Derse gergin girmek ve bunun öğrencilere yansımaları	3	K6,8,13
	Öğretmen motivasyonunun öğrenci motivasyonunu etkilemesi	2	K7,13
	Olumsuz okul iklimi	1	K3
	Öğrencilerde derse odaklanma, etkinliği gerçekleştirme, faaliyetleri tamamlama konusunda zorlanma	1	K13
	Olumsuzlukları öğrencilerime yansıtımam	1	K9

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçlerine yansımaları hakkındaki görüşlerinin; öğretim performansına olumsuz yansımaları (f=14) ile sınıf iklimi ve öğrencilere olumsuz yansımaları (f=8) olmak üzere iki tema altında toplandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olayların öğretim performansına olumsuz yansımaları teması altında; eğitim kalite ve veriminde düşüş; mutsuzluk hissi, emek ve üretimde düşüş; ders anlatma isteğinde azalma; meslekten soğuma; kişisel ve mesleki gelişim konusunda isteksizlik; öğrencileri derse motive etmekte zorlanma; öğrencileri istenen donanımda mezun edememe olmak üzere 8 adet kod belirlenmiştir. Öğretim performansına olumsuz yansımaları teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Ders anlatma isteğim azalıyor. Okulda çalışma isteğim azalıyor.” (K1)

“Bir öğretmen olarak eğitim öğretim dışında farklı sıkıntılara sürekli maruz kalmak motivasyonumu düşürüyor. Üstelik bu sıkıntıların çoğu benim çözüm getiremeyeceğim sorunlar. Eğitim öğretim motivasyondan direk etkileniyor. Motive olduğumda tam olarak mesleğime odaklandığımda öğrenmelerin daha kalıcı, eğitim- öğretim daha kaliteli, öğrencilerimin daha istekli ve mutlu olduğunu gözlemliyorum. Motivasyonumu olumsuz etkileyen durumlarda kişisel ve mesleki gelişim konusunda daha isteksiz kalıyorum. Öğrencilerimi de derse karşı motive etmekte zorlanıyorum.” (K2)

“Meslekten soğuma olduğunu hissediyorum.” (K3)

“Okulda mutlu olabilme olasılığımız düşebiliyor. Bu da bizde emek ve üretim düşüşüne neden oluyor.” (K4)

“Öğrencileri istediğimiz donanımda mezun edemiyoruz.” (K5)

“Tabi ki kötü bir süreç. Olumsuzluklar karşısında moral bozukluğu yaşanmaması adına okul idaresi, veliler ve öğretmenler hep birlikte hareket etmelidirler.” (K10)

“Motivasyonumuzu düşüren olayları yaşamak Elbette ki eğitim hayatındaki verimimizi azaltmakta ve olumsuz etkilemektedir.” (K11)

“Olumsuz etkiliyor, enerjimi düşürüyor, işyerime mutlu bir şekilde gelmemi engelliyor. Öğrencime ayırmam gereken zamanı bu konuları çözmeye harcadığım için eğitimin kalitesi de düşüyor.” (K12)

“...Olumlu okul ortamım olduğunda okula severek geliyorum, tüm çalışmalarda yer almak istiyorum, öğrenmeye de çalışmaya da daha açık oluyorum. Motive olamadığım durumlarda zaman geçmek bilmiyor, ders verimli işlenmiyor. Eğitimin kalitesi düşüyor.” (K13)

“Zaman içerisinde çok fazla motivasyon bozucu olay yaşandığı için derse girme konusunda isteksiz olduğum zamanlar oldu.” (K14)

Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olayların sınıf iklimi ve öğrencilere olumsuz yansımaları teması altında; derse gergin girmek ve bunun öğrencilere yansımaları; öğretmen motivasyonunun öğrenci motivasyonunu etkilemesi; olumsuz okul iklimi; öğrencilerde derse odaklanma, etkinliği gerçekleştirme, faaliyetleri tamamlama konusunda zorlanma; olumsuzlukları öğrencilerime yansıtmam olmak üzere 5 adet kod belirlenmiştir. Sınıf iklimi ve öğrencilere olumsuz yansımaları teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Öğretmenler arasında genel bir olumsuzluk havası oluşuyor.” (K3)

“Bazen derse gergin giriyorum ve bu da doğal olarak öğrenciye yansıyor.” (K6)

“Öğretmenler odasında ekip ruhu bozuldu mu öğrencilerde dolaylı yünden olumsuz etkilenirler.” (K7)

“İster istemez kötü yansıyor. O da zaten ilk başta öğrencilerimizi etkiliyor. Anlıyorlar öğretmenlerinin keyifli ders işlemediğini.” (K8)

“Öğretmen olarak sınıfımın kapısını kapattığım anda tüm olumsuzluklar kapının arkasında kalır ve öğrencilerime yansıtmamak içinde elimden gelen her şeyi yaparım.” (K9)

“Sınıfların kalabalık olması küçük olan sınıflarda hareket alanını çok daraltıyor. Çocuklar çok sıkışık oturdukları için sürekli bana vurdu, dokundu, sıkıştırdı gibi dikkat dağıtıcı şikayetlerle uğraşmak zorunda kalıyorum. Öğrencilerimde derse odaklanma, etkinliği gerçekleştirme, faaliyetleri tamamlama konusunda zorlanıyor. ...Ben keyifsiz derse başladığımda öğrencilerimde bundan etkileniyor. Küçük yaş gruplarında dikkati canlı tutmak, hareketli, enerjik olmak önemli çünkü bu yaş grubunun dikkat süresi çok kısa. Mutlulukta üzüntüde bulaşıcı. Ben mutluyum

neşeliysem öğrencilerimde o gün daha keyifli ders işliyor, daha mutlu ve keyifli oluyorlar. Öğretmen motivasyonu öğrenci motivasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahip.” (K13)

Öğretmenlerin Motivasyonlarını Olumsuz Etkileyen Durum/Olaylar İçin 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: Öğretmenlerin Motivasyonlarını Olumsuz Etkileyen Durum/Olaylar İçin Çözüm Önerilerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f	Katılımcı
Çalışma Koşulları ve Personel Sorunları ile İlgili Öneriler	Atama ve görevlendirmeler, denetim sonuçları ve liyakate göre yapılmalı	2	K2,11
	Okul öncesi okullarda 5 saat boyunca öğretmenin teneffüs hakkı yok, Bakanlıkça bu konuda düzenleme yapılmalı ve öğretmen tuvalete gittiğinde sınıfta düşen çocuktan sorumlu tutulmamalı	2	K2,12
	Birçok okulun derslikleri, tuvaletleri çok kötü durumda yeterli personelle temizlik problemi çözülmeli.	1	K2
	Denetimler sınıf içi performans da dahil edilerek objektif kriterlere göre yapılmalı	1	K12
	Okul öncesi eğitim kurumları bakımevi değil eğitim kurumu olarak görülmeli	1	K12
	Okul öncesi eğitim kurumlarında yurtdışında olduğu gibi bir sınıfta iki öğretmen görev yapmalı ya da yardımcı personel görevlendirilmeli	1	K12
	Ortam, görev yeri değişikliği yapılmalı	1	K9
	Öğretmeni de ilgilendiren konularda öğretmenin görüşünün alınması yasayla zorunlu hale getirilebilir	1	K6
	Öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları azaltılmalı	1	K11
	Personel eksikliği giderilmeli	1	K13
Bütçe ve Altyapı Sorunları ile İlgili Öneriler	Devlet bütçesinden eğitime ayrılan miktar artırılmalı ve eğitimin parayla ilgili sorunu kalmamalı.	2	K2,13
	Okullar İleriye dönük planlamalarla yapılmalı, altyapı sorunları giderilmeli	2	K11,13
	Okulun ihtiyacı olan araç-gereçler bakanlık tarafından tespit edilerek temin edilmeli	1	K13
Diğer Öneriler	Sorunlar konuşularak çözülmeye çalışılmalı	2	K8,10
	Vazgeçmemek, daha çok çalışmak	2	K3,5
	Eğitim sisteminin baştan sona kadar değiştirilmesi lazım	1	K14
	Gerekli uyarıları yapmak	1	K7
	Mesleğini sevebilmek	1	K4
	Veli bilinçlendirme bilgilendirme seminerleri düzenlenebilir	1	K11
	Veliler okuldan uzak tutulmalıdır	1	K8

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için getirdikleri çözüm önerilerine ilişkin görüşlerinin; çalışma koşulları ve personel sorunları ile ilgili öneriler (f=12), bütçe ve altyapı sorunları ile ilgili öneriler (f=5) ve diğer öneriler (f=9) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için çalışma koşulları ve personel sorunları ile ilgili öneriler teması altında; atama ve görevlendirmeler, denetim sonuçları ve liyakate göre yapılmalı; okul öncesi okullarda 5 saat boyunca öğretmenin teneffüs hakkı yok, bakanlıkça bu konuda düzenleme yapılmalı ve öğretmen tuvalete gittiğinde sınıfta düşen çocuktan sorumlu tutulmamalı; birçok okulun derslikleri, tuvaletleri çok kötü durumda yeterli personelle temizlik problemi çözülmeli; denetimler sınıf içi performans da dahil edilerek objektif kriterlere göre yapılmalı; okul öncesi eğitim kurumları bakımevi değil eğitim kurumu olarak görülmeli; okul öncesi eğitim kurumlarında yurtdışında olduğu gibi bir sınıfta iki öğretmen görev yapmalı ya da yardımcı personel görevlendirilmeli; ortam, görev yeri değişikliği yapılmalı; öğretmeni de ilgilendiren konularda öğretmenin görüşünün alınması yasayla zorunlu hale getirilebilir; öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları azaltılmalı; personel eksikliği giderilmeli olmak üzere 10 adet kod belirlenmiştir. Çalışma koşulları ve personel sorunları ile ilgili öneriler teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Birçok okulun derslikleri, tuvaletleri çok kötü durumda yeterli personelle temizlik problemi çözülmeli. Okul öncesinde 5 saat boyunca öğretmenin teneffüs hakkı yok bakanlıkça bu konuda düzenleme yapılmalı ve öğretmen tuvalete gittiğinde sınıfta düşen çocuktan sorumlu tutulmamalı. Her meslekte olduğu gibi eğitimde de yapılan atamalar, görevlendirmeler ve denetim sonuçları liyakati baz alınarak yapılmalı, haklıya hakkı verilmeli. Pandemi sürecinde sadece anaokulları açık tutularak “ailelerin çocuklarını bırakabilecekleri yer yok” gibi bir gerekçe sunulması okul öncesi eğitim kurumlarını bakımevi olarak göstermiş, öğretmenlerin aldığı bütün eğitim ve formasyonu yok saymıştır. Bizim haklarımızı savunması gereken milli eğitim bakanlığımızın bu açıklaması talihsizce olmuştur.” (K2)

“Özellikle öğretmeni de ilgilendiren konularda öğretmenin fikrinin alınması yasayla zorunlu hale getirilebilir. En basitinden öğretmenler odası boyanırken orayı sürekli kullanan öğretmenin fikri alınmalı; oraya senede bir defa bile girmeyen müdürlerin değil.” (K6)

“Bence ortam değişikliği. Direnmeye çalışmak olayların daha fazla alevlenmesine ve hiç huzurlu olmayan ortamda çalışılmaya sürüklenme demektir. En iyisi yılı dolan tayin istesin, dolmayanda görevlendirme ile başka okullara gitmeyi denesin.” (K9)

“...öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları azaltılarak, liyakat sahibi idareciler görevlendirilerek motivasyonu artırılabilir.” (K11)

“Öğretmenin yeterli personelin olmadığı kalabalık sınıflarda özel eğitim ya da tuvalet eğitimini tamamlamamış öğrencilerle bir sınıfta yalnız bırakılması, öğrencilerin hem eğitim hem de bakım ihtiyaçlarını karşılamasını beklemek haksızlık. Okul öncesinde 300 dakika boyunca öğretmene hiç tenefüs hakkı tanımadan en temel ihtiyaçlarını karşılaması için sınıftan çıkmasını bile yasal olmayan bir durumda bırakmak öğretmeni değersizleştiriyor. Tüm bu sıkıntıların bakanlık nezdinde gerekli yasal düzenlemeler yapılarak çözülmesi gerekir. Denetimler sınıf içi performans da dahil edilerek objektif kriterlere göre yapılmalı. Okul öncesi eğitim kurumları bakımevi olarak değil, eğitim kurumu olarak görülmeli. Okul öncesi eğitim kurumlarında yurtdışında olduğu gibi bir sınıfta iki öğretmen görev yapmalı ya da yardımcı personeller görevlendirilmeli. Çocukların yaş gruplarının küçük olması sebebiyle öz bakım ihtiyaçlarının karşılanması konusunda desteği ihtiyaç duyuyorlar ve bir öğretmen bir sınıf küçük çocuk için yeterli olamıyor.” (K12)

“Sınıfların kalabalık olması, küçük olması, personel eksikliği bakanlığın yapacağı yasal düzenlemelerle ancak çözüme kavuşabilir.” (K13)

Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için bütçe ve altyapı sorunları ile ilgili öneriler ile ilgili öneriler teması altında; devlet bütçesinden eğitime ayrılan miktar artırılmalı ve eğitimin parayla ilgili sorunu kalmamalı; okullar ileriye dönük planlamalarla yapılmalı, altyapı sorunları giderilmeli; okulun ihtiyacı olan araç-gereçler bakanlık tarafından tespit edilerek temin edilmeli olmak üzere 3 adet kod belirlenmiştir. Bütçe ve altyapı sorunları ile ilgili öneriler teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Öğretmenler eğitim öğretim faaliyeti ile ilgilenirken mal ve malzeme konusunda sıkıntı çekmemeli artık 21. Yı da teknolojiyi sınıflarımıza adapte etmek zorundayız. Dolayısıyla devlet bütçesinden eğitime ayrılan miktar artırılmalı ve eğitimin parayla ilgili sorunu kalmamalı.” (K2)

“Okulun altyapısından kaynaklanan sorunlar giderilerek motivasyonu artırılabilir.” (K11)

“İleriye dönük planlamalarla okullar yapılmalı, okulun ihtiyacı olan araç-gereçler bakanlık tarafından tespit edilerek temin edilmeli. Bakanlık televizyonlardan “kesinlikle veliden para alınmayacak” derken okulun ihtiyacı için yeterli bütçede göndermiyor. Her yıl birçok öğrenciyi mezun eden okulların maddi kaynak olmadan eğitime devam etmesi düşünülemez. Bu konuda bakanlığın bir yol haritası çizmesi, okul idarecilerini veliyle karşı karşıya getirmeden gerekli bütçeyi okul hesaplarına göndermesi gerekir.” (K13)

Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için diğer öneriler teması altında; sorunlar konuşularak çözülmeye çalışılmalı; vazgeçmemek, daha çok çalışmak; eğitim sisteminin baştan sona kadar değiştirilmesi lazım; gerekli uyarıları yapmak; mesleğini sevebilmek; veli bilinçlendirme bilgilendirme seminerleri düzenlenebilir; veliler okuldan uzak tutulmalıdır olmak üzere 3 adet kod belirlenmiştir. Diğer öneriler teması ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Sanırım daha çok çalışmak lazım.” (K3)

“Mesleğini ve işini sevebilmek. Bu durumu etkileyen onlarca faktör olabilir. Alınan eğitim, ekonomik düzey, şehir hayatıyla ilgili sorunları sayabilirim.” (K4)

“Vazgeçmemek daha çok çalışmak.” (K5)

“Sorunlar konuşularak çözülmeye çalışılmalıdır. Veliler okuldan uzak tutulmalıdır.” (K8)

“Sorunlar konuşularak çözülmeye çalışılmalıdır.” (K10)

“Veliden kaynaklanan sorunlar için veli bilinçlendirme bilgilendirme seminerleri düzenlenebilir.” (K11)

“Eğitim sisteminin baştan sona kadar değiştirilmesi lazım.” (K14)

SONUÇ

Öğretmenlerin motivasyon durumları ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanan bu çalışmada; öğretmenlerin okulda yaşadıkları ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olayların, öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemlerinin, öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçlerine yansımaları hakkındaki görüşlerinin ve öğretmenlerin

motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için çözüm önerilerinin neler olduğu sorularının cevapları aranmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin okulda yaşadıkları ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar hakkındaki görüşleri; iş ortamı ve okul iklimi ile ilgili sorunlar (f=22), öğrenci ve velilerle ilgili sorunlar (f=12), idari sorunlar (f=12) olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Öğretmenlerin okulda yaşadıkları ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen iş ortamı ve okul iklimi ile ilgili sorunlar teması altında; mesai arkadaşları ile yaşanan sorunlar ve uyumsuzluklar; idarecilerin öğretmeni ilgilendiren konularda öğretmenin fikrini almaması; olumsuz okul iklimi ve güvensizlik ortamı; sınıfların kalabalık olması; sorumluluklarını bilmeyen ve öğretmenlik vakarına yakışmayacak davranışlarda bulunan öğretmenlerle çalışmak; idare ile sağlıklı iletişim kuramamak; idarecilerin baskısı ve mobbing uygulamaları; idarecilerin kendi aralarındaki çekişmelerin okulun işleyişini bozması; müdürlerin kendilerini okulun sahibi öğretmenleri de kendi çalışanları gibi görmesi; özel hayatta yaşanan stres ve sıkıntıların (maddi/manevi) okula yansması; sürekli eleştiren, eksiğe odaklanan, empati yeteneğinden yoksun ve mükemmeliyetçi okul idaresi; teneffüs saatlerinin olmaması; verilen emeğin karşılığını alamamak; zümre arkadaşları ile kıyaslanmak sorunları sayılmıştır. Öğretmenlerin okulda yaşadıkları ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen öğrenci ve velilerle ilgili sorunlar teması altında ise; öğrenciler arasındaki sosyal, kültürel ve akademik seviye farklılıkları; öğrencilerin sorumsuz davranışları ve derse ilgisizliği; velilerin beklentileri ve sorgulayıcı tutumları; velilerin sınıf içi etkinliklere-egitime müdahale etmesi; velilerin sorumsuz davranışları ve çocuklarına karşı ilgisizliği; velilerin okul öncesi öğretmeni bakıcı olarak görmesi; velilerle sağlıklı iletişim kuramamak gibi sorunlar dile getirilmiştir. Öğretmenlerin okulda yaşadıkları ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen öğrenci ve velilerle ilgili sorunlar teması altında ise; yardımcı personel yetersizliği; donanım, malzeme ve materyal yetersizliği; okul öncesinde öğrenci yaş gruplarının küçük olması, öğretmenin hem eğitime hem de çocukların özbakım becerilerine zaman ayırmak zorunda kalması; angarya evrak işleri; denetimlerde sınıf içi performansın hiçe sayılarak sadece evraka odaklanması; devletin okul öncesi eğitim kurumlarına yeterli bütçe göndermemesi velilerin de devlet okulu diye bağıştan kaçınması; okulun fiziksel ve çevresel faktörlerden kaynaklanan eksiklikleri; ödüllendirme ya da çalışmada liyakatin baz alınmaması hususları dile getirilmiştir. Demir, (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre velilerin öğretmenlerin işlerine karışmaları, veli tutum ve davranışları öğretmenlerin motivasyonunu azaltabilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemleri hakkındaki görüşleri; iletişim ve iş birliği (f=12), uzaklaşma ve uzlaşma (f=11), pozitif düşünmek ve duygusal tepkiler (f=5) olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemlerine ilişkin olarak iletişim ve iş birliği teması altında; sorunun muhatapları ile karşılıklı konuşarak ortak bir çözüm bulmaya çalışmak; okul öncesi eğitimin amaç ve kazanımları hakkında velileri bilgilendirmek; sorunların çözümü için idarecilerle görüşmek; bütçe konusunda daha düşük fiyatlı ürünleri tercih etmek ve elindekiyle yetinmek; bütçe konusunda velilerin desteğini almaya çalışmak; dilek ve şikayetlerini ilgili yerlere iletmek; fiziki altyapıdan kaynaklanan sorunların düzeltilmesi için çalışmak; olumlu bir dil ve sağlıklı bir iletişimle sorunu çözmeye çalışmak yöntemlerine yer verilmiştir. Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemlerine ilişkin olarak uzaklaşma ve uzlaşma teması altında ise; durumu kabullenmek; öğrencilerden kaynaklanan motivasyon düşüklüğünde öğrencilerle sohbet etmek ve dersin çekiciliğini artırmak; sağlıklı iletişim kurulamadığında sorunu görmezden gelerek derinleştirmemek; alttan almak ya da uzak durmak; bunaldığında ortamdaki uzaklaşmak; öğrencilere odaklanmak, kendini eğitim sürecine kaptırmak; özel hayatla ilgili sıkıntıları öğrencilere yansıtmamaya çalışmak; sorunsuz bir okul ya da eğitimin çok uzun zaman alacağı inancı ile hareket etmek yöntemleri yer almaktadır. Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylarla baş etme yöntemlerine ilişkin olarak pozitif ve duygusal tepkiler teması altında toplanabilecek yöntemler ise; dua etmek; öğrencinin gözündeki dersi anladığını gösteren ifadeyi görmek; ek derslerle çocuklara matematiği sevdirmeye çalışmak; emekliliğe az kaldı diyerek kendini teselli etmek; öğretmenlik mesleğini ve çocukları sevmek şeklinde sıralanmıştır. Kurt, (2005) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre de motivasyonunu olumsuz etkileyen durumların okulda uyulması gereken kuralların uygulanmasında tutarsızlıklar yaşanmasının, okul yöneticilerinin emir cümlelerinin, adaletsiz uygulamalarının başında gelmektedir. Bu araştırma bulguları ile örtüşen bir sonuç olduğu görülmektedir. Karataş ve Güleş, (2010) tarafından yapılan araştırma sonuçları kişisel gelişim, veli ilişkilerinin geliştirilmesi, yeni stratejilerin geliştirilmesi, idarenin öğretmenle olumlu ilişkiler kurması şeklinde belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olayların eğitim/öğretim süreçlerine yansımaları hakkındaki görüşlerinin; öğretim performansına olumsuz yansımaları (f=14) ile sınıf iklimi ve öğrencilere olumsuz yansımaları (f=8) olmak üzere iki tema altında toplanmıştır. Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olayların öğretim performansına olumsuz yansımaları teması altında; eğitim kalite ve veriminde düşüş; mutsuzluk hissi, emek ve üretimde düşüş; ders anlatma isteğinde azalma; meslekten soğuma; kişisel ve mesleki gelişim konusunda isteksizlik; öğrencileri derse motive etmekte zorlanma; öğrencileri istenen donanımda mezun edememe gibi olumsuzluklar sayılmıştır. Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olayların sınıf iklimi ve öğrencilere olumsuz yansımaları teması altında ise; derse gergin girmek ve bunun

öğrencilere yansması; öğretmen motivasyonunun öğrenci motivasyonunu etkilemesi; olumsuz okul iklimi; öğrencilerde derse odaklanma, etkinliği gerçekleştirme, faaliyetleri tamamlama konusunda zorlanma; olumsuzlukları öğrencilerime yansıtmam şeklinde dile getirilen görüşlere yer verilmiştir. Karataş ve Güleş, (2010) tarafından yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde öğretmenlerin motivasyonunda azalma, başarıda düşüş ve mutsuzluk gibi olumsuz etkiler görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için getirdikleri çözüm önerilerine ilişkin görüşlerinin; çalışma koşulları ve personel sorunları ile ilgili öneriler (f=12), bütçe ve altyapı sorunları ile ilgili öneriler (f=5) ve diğer öneriler (f=9) olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için çalışma koşulları ve personel sorunları ile ilgili öneriler teması altında katılımcılar; atama ve görevlendirmeler, denetim sonuçları ve liyakate göre yapılmalı; okul öncesi okullarda 5 saat boyunca öğretmenin teneffüs hakkı yok, bakanlıkça bu konuda düzenleme yapılmalı ve öğretmen tuvalete gittiğinde sınıfta düşen çocuktan sorumlu tutulmamalı; birçok okulun derslikleri, tuvaletleri çok kötü durumda yeterli personelle temizlik problemi çözülmeli; denetimler sınıf içi performans da dahil edilerek objektif kriterlere göre yapılmalı; okul öncesi eğitim kurumları bakımevi değil eğitim kurumu olarak görülmeli; okul öncesi eğitim kurumlarında yurtdışında olduğu gibi bir sınıfta iki öğretmen görev yapmalı ya da yardımcı personel görevlendirilmeli; ortam, görev yeri değişikliği yapılmalı; öğretmeni de ilgilendiren konularda öğretmenin görüşünün alınması yasayla zorunlu hale getirilebilir; öğretmenlerin ekonomik sıkıntıları azaltılmalı; personel eksikliği giderilmeli şeklinde önerilerde bulunmuşlardır. Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için bütçe ve altyapı sorunları ile ilgili öneriler ile ilgili öneriler teması altında ise katılımcılar; Devlet bütçesinden eğitime ayrılan miktar artırılması ve eğitimin parayla ilgili sorunun kalmaması gerektiği; okulların ileriye dönük olarak planlanması ve yapılması, altyapı sorunlarının giderilmesi; okulların ihtiyacı olan araç-gereçlerin Bakanlık tarafından tespit edilerek temin edilmesi gerektiği yönünde görüş ve önerilerini dile getirmişlerdir. Öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum/olaylar için diğer öneriler teması altında da katılımcılar; sorunların konuşularak çözülmeye çalışılması gerektiği, vazgeçmeme ve daha çok çalışma, eğitim sisteminin baştan sona kadar değiştirilmesi, mesleği sevmek, veli bilinçlendirme bilgilendirme seminerleri düzenlemek vb. öneriler sunmuşlardır. Karataş ve Güleş, (2010) tarafından yapılan araştırma sonuçları motivasyonlarını olumsuz etkileyen durum ve olayları eğitim/öğretim süreçlerine yansıtmamaya gayret ettikleri şeklinde belirlenmiştir. Buradan elde edilen bulgular bu araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

Bu sonuçlar kapsamında aşağıdaki öneriler getirilebilir:

1. İş ortamı ve okul iklimini iyileştirme: Okullarda olumlu bir iş ortamı ve okul iklimi oluşturulmalıdır. Yöneticiler, olumsuzlukların önüne geçmek için uygun politikalar ve prosedürler uygulamalı, iletişimi ve iş birliğini teşvik etmelidir. Öğretmenler arasında saygı, anlayış ve dayanışma kültürü oluşturulmalıdır.
2. Öğrenci ve veli ile ilişkileri güçlendirme: Öğretmenlerin, öğrenci ve velilerle daha sağlıklı iletişim kurmaları ve iş birliği yapmaları için desteklenmeleri gerekmektedir. Velilerin beklentileri ve sorunlarıyla ilgili düzenli iletişim kanalları oluşturulmalı ve velilerin eğitim sürecine aktif katılımı teşvik edilmelidir.
3. Çalışma koşullarını ve personel sorunlarını çözme: İş yükünün adil şekilde dağıtılması, eksik personel sorunlarının giderilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi önemlidir. Yöneticiler, öğretmenlerin çalışma ortamlarını desteklemek için gerekli kaynakları sağlamalı ve gereksiz bürokratik işlerin azaltılmasına yönelik adımlar atmaları gerekmektedir.
4. Bütçe ve altyapı sorunlarına çözüm bulma: Okulların bütçe ve altyapı sorunlarının giderilmesi, eğitim sürecinin etkili bir şekilde yürütülmesi için önemlidir. Devletin eğitime daha fazla kaynak ayırması ve okulların ihtiyaçlarına uygun donanım, malzeme ve materyallerin temin edilmesi sağlanmalıdır.
5. Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleme: Öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek önemlidir. Yöneticiler, öğretmenlere farklı eğitim ve gelişim fırsatları sunmalı, mesleki ağlarını genişletmelerini teşvik etmeli ve öğretmenlerin yeteneklerini kullanabilecekleri projelere katılımlarını sağlamalıdır.
6. Desteğe odaklanma ve stres yönetimi: Öğretmenlere stres yönetimi ve duygusal destek sağlama konularında destek sunulmalıdır. Yöneticiler, öğretmenlere danışmanlık hizmetleri veya destek grupları gibi kaynaklara erişim sağlamalı ve öğretmenlerin duygusal ihtiyaçlarını dikkate almalıdır.
7. Değerlendirme ve geribildirim süreçlerini iyileştirme: Öğretmenlerin başarıları takdir edilmeli ve geribildirim süreçleri destekleyici ve yapıcı bir şekilde yönetilmelidir. Yöneticiler, öğretmenlerin performanslarını objektif kriterlere dayandırarak değerlendirmeli ve olumlu geribildirimlerle motivasyonlarını artırmalıdır.

KAYNAKÇA

Adair, J. (2003). *Etkili motivasyon*. İstanbul: Babiali

- Balcı, A. (2014). *Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Başaran, İ. E. (2001). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal
- Demir, S. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonunun incelenmesi*. (Doktora tezi) <https://tez.yok.gov.tr> Erişim tarihi: 07.05.2023
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini, *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay
- 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.
- Tunçez, M. (2017). *İstanbul büyükşehir belediyesi'nde büroda çalışan inşaat mühendisleri ve mimarların motivasyonu üzerine bir uygulama*. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2010). *Meslek yüksekokulları için davranış bilimleri ve örgütsel davranış*. Ankara: Detay.
- Yumuşak, S. (2018). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (3), 241-251.