

Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Öğrenci, Veli ve Yönetici Davranışları*

Serkan Ünsal¹



Yusuf Deniz Görücü²



Özet: Araştırmanın amacı; öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışlarını öğretmen görüşlerine göre incelemektir. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden fenomenoloji kullanılmıştır. Çalışma grubunu ise farklı okul türlerinde görev yapan, farklı branş ve kıdem yılına sahip 12 öğretmen oluşturmuştur. Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilmiş yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre ilgili olma, okul kurallarına uyma, derse hazırlıklı gelme, sorumluluk sahibi olma ve etkili iletişim kurma öğretmen motivasyonunu artıran öğrenci davranışlarıdır. Araştırmada ilgisiz olma, argo konuşma, derste sosyal medya kullanma, çevresine zarar verme, sınırları bilmeme ve devamsızlık yapmanın ise öğretmen motivasyonunu azaltan öğrenci davranışları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın başka bir sonucuna göre ilgisizlik, öğretmenleri suçlama, öğretmene değer vermeme, aşırı ilgili olma, özel istekte bulunma ve öğrencisinin beklentisini dikkate almama öğretmen motivasyonunu azaltan veli davranışları iken; öğretmene değer verme, okulla işbirliği içinde olma, öğrencisinin durumunu takip etme ise öğretmen motivasyonunu artıran veli davranışlarıdır. Araştırmanın diğer sonucuna göre öğretmen görüşlerine değer verme, adaletli olma, güvenli okul ortamı sağlama, çözüm odaklı olma, öğretmenleri ödüllendirme, destekleyici olma, hizmet içi eğitimlere kolaylık sağlama, tutarlı olma ve teşvik edici olma öğretmen motivasyonunu artıran yönetici davranışlarıdır.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Öğretmen, Öğretmen Motivasyonu

Type / Tür:

Research /Araştırma

Received / Geliş Tarihi:

31 Ekim 2023

Accepted / Kabul Tarihi:

4 Aralık 2023

Page numbers / Sayfa no:

148-170

Suggested APA Citation / Önerilen APA Atf Biçimi:

Ünsal, S. ve Görücü, Y. D. (2023). Öğretmen motivasyonunu etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışları. *Kahramanmaraş Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 148-170.

¹ Sorumlu Yazar, Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü / Eğitim Programları ve Öğretim ABD / Kahramanmaraş

² Öğretmen, MEB / Kahramanmaraş

Student, Parent and Administrator Behaviours That Affect Teacher Motivation

Abstract

The aim of the research is to examine behaviours of student, parent and administrator which affect teachers' motivation, according to teachers' opinions. Phenomenology, one of the qualitative research designs, was used in the research. The study group consisted of 12 teachers from different branches and years of experience who have been working in different types of schools. Data were acquired from a semi-structured interview form that were developed by the researchers. Content analysis was used for analyzing the data. According to the outcomes of the research, being interested, obeying school rules, being prepared for the lesson, having responsibility, and communicating effectively are student behaviours that enhance teacher motivation. In the study, it has been concluded that students' being unconcerned, speaking in slang, using social media during class, harming their environment, being unaware of the boundaries and being absent are student behaviours that reduce teacher motivation. According to another outcome of the research, while indifference, accusing teachers, not appreciating teachers, overconcerning, making private requests and not taking into account student expectations are parent behaviours that reduce teacher motivation, appreciating teachers, cooperating with the school and following the student's situation are parent behaviours that increase teacher motivation. According to another outcome of the research, valuing teachers' opinions, being fair, providing a safe school environment, being solution-oriented, rewarding teachers, being supportive, enabling in-service training, being consistent and being encouraging are administrator behaviours that increase teacher motivation.

Keywords: Motivation, Teacher, Teacher motivation

Giriş

Öğretmenler, eğitimin niteliğinin artırılmasında ve eğitimin işlevlerinin gerçekleştirilmesinde temel aktördür (Bozbayındır, 2019; Kozikoğlu ve Özcanlı, 2020; Ünsal ve Gökdaş, 2020). Öğretmenlerin kısa ve uzun vadede bireysel ve toplumsal değişime ve dönüşüme öncülük etme (Karataş, 2020), kültürü temsil etme ve kültürü aktarma (Demir ve Köse, 2016) öğrencileri mesleğe hazırlama, öğrencilerin kendilerini keşfetmelerini ve hayatı tanımalarını sağlama, öğrencilere ilham kaynağı olma, hayatı tanımalarını sağlama (Ünsal, 2021), devletin eğitim politikalarını uygulama (Can, 2019), bireyin potansiyelini açığa çıkarma (Güven, 2010) gibi birçok rol ve sorumlulukları bulunmaktadır. Öğretmenlerin bu rol ve sorumluluklarını yerine getirmesinde motivasyon kavramının oldukça önemli yer tuttuğu söylenebilir.

Motivasyon, siyasetten ekonomiye, iş dünyasından spora varıncaya kadar birçok alanda sıkça kullanılan bir kavramdır. Eğitim alanında araştırılan konuların başında gelen motivasyon kavramına ilk olarak 1880'li yıllarda Amerikan ve İngiliz araştırmacıların psikoloji alanında yaptıkları çalışmalarda rastlanmaktadır (Urhan, 2018). Motivasyon sözcüğü Latince “movere” sözcüğünden türemiş olup “bir işi yapmak için harekete geçmek, hareketlendirmek” anlamına gelmektedir (Ertürk ve Aydın, 2016; Ryan ve Deci, 2000). Motivasyon kavramı belirli bir eylemin seçimi, onunla ilgili tutarlılık ve üzerinde harcanan çabayla ilgili bir kavramdır (Dörnyei ve Ushioda, 2011).

Motivasyon bireyin istekli bir şekilde başladığı bir işi sonuçlandırmasına yardımcı olan, içten gelen bir sesle hareket etmesini sağlayan güçtür (Recepoğlu, 2012; Vatansever Bayraktar,

2015). İnsanları bir şeyler yapmaya yönlendiren enerji veya dürtü olarak tanımlanan motivasyon kavramı insanların neden bir şey yapmaya karar verdikleri, karar verdikleri faaliyetleri ne kadar sürdürmeye istekli oldukları, onu sürdürmeye yönelik ne kadar çaba sarf edecekleri ile ilgidir (Dörnyei ve Ushioda, 2011). Öğretmen motivasyonunu ise Sinclair (2008) ilgi çekicilik, kalıcılık ve konsantrasyon kavramları eşliğinde bireyleri öğretmenliğe neyin çektiğini, hizmet öncesi eğitimde ve meslekte ne kadar süre kaldıklarını ve meslekle ne ölçüde bağ kurduklarını belirleyen kavram olarak tanımlamıştır.

Öğretmen motivasyonunun öne çıkan dört bileşeni bulunmaktadır (Han ve Yin, 2016). Bunlar öğretmeye olan doğal ilgiyle yakından ilişkili belirgin içsel motivasyon, yaşam boyu bağlılığa vurgu yapan geçici boyut, olumsuz etkilerden kaynaklanan motivasyonu düşüren faktörler ve dış koşullar ve kısıtlamaların etkisiyle ilgili sosyal bağlamsal etkilerdir. De Jesus ve Lens (2005), öğretmenlerin mesleki katılımını öğretmen motivasyonunun birinci göstergesi olarak kabul ederek beklenti-değer ve öğrenilmiş çaresizlik perspektifinden inşa edilen bütünlük bir öğretmen motivasyonu modeli önermiştir. Modelin kapsayıcı değişkenleri; mesleki bağlılık, hedef değeri, başarı beklentileri, içsel motivasyon, yeterli beklentisi, kontrol beklentisi, başarı ve başarısızlık atıflarıdır.

Öğretmenleri işlerinde daha iyi performans göstermeleri için teşvik etmenin bir yolu olan öğretmen motivasyonu, eğitimde kalitenin oluşması ve daha da geliştirilmesinin anahtarıdır (Hung, 2020). Öğretmen motivasyonu; öğrenci motivasyonu, eğitim reformu, öğretim uygulaması ve öğretmenlerin psikolojik tatmini ve refahı gibi eğitimdeki bir dizi değişkenle yakından ilişkili önemli bir kavramdır. (Han ve Yin, 2016). Öğretmenlerin motivasyonunun yüksek olması öğretim-öğrenme sürecinin kalitesini yükselterek eğitimin kalitesine değer katmaktadır (Ayeni, 2015). Öğretmen motivasyonu öğrencileri de çeşitli şekillerde etkilemektedir (Han ve Yin, 2016; Pelletier ve ark., 2002). Motivasyonu düşük bir öğretmen öğrencilerin yeteneklerine, akademik anlamda ilerleme göstereceklerine inanmazken motivasyonu yüksek öğretmenler hem öğretim hem de öğrencilerin çalışmaları konusunda heyecan duymaktadır (Atkinson, 2000). Ayrıca öğretmen motivasyonunun okullar için oldukça önemli olduğu düşünülmektedir çünkü motivasyonu yüksek olan öğretmenler yaptıkları işlerle daha çok ilgilenmekte ve işlerinden daha çok doyum elde etmektedir (Levesque ve ark., 2004).

Alan yazın incelemesi neticesinde öğretmen motivasyonunu etkileyen birçok faktörün bulunduğu tespit edilmiştir (Dinham ve Scott, 2000; Dörnyei ve Ushioda, 2011; Oga Baldwin ve Praver, 2007; Pennington, 1995; Ryan ve Deci, 2000b; Williams ve Burden, 1997). Bu faktörler tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1
Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

| | | |
|---|--|---|
| Kurumsal destek | Öğrenci potansiyeline ilişkin genel beklenti | Mesleğin toplumdaki durumu |
| Öğrencilerle ilişkiler | İletişim | Uygun Öğretim Ortamları |
| Karar alma sürecine katılmak | Karar alma sürecine katılmak | Mesleğin toplumdaki durumu, |
| Meslektaş ilişkileri | Maaş dışında verilen haklar | Mesleki ilişkiler |
| Okulun kaynakları ve tesisleri | İş güvenliği | Meslektaşlar ve yönetim tarafından tanımlanan öğretmenin rolü |
| Maaş | Okulun genel iklimi ve mevcut okul normları; | Kurum içindeki standart faaliyet yapısı |
| Öğretmenin rolünün meslektaşlar ve yetkililer tarafından tanımlanması | Okulun ödül olasılıkları ve geri bildirim sistemi; | Okulun liderlik ve karar alma yapısı |
| Uygun mali ödüller | Mesleki gelişim imkânları | Sınıf mevcutları, okul kaynakları ve tesisleri |

Ebeveyn desteği, okulda karar verme sürecine öğretmen katılımı, öğretmenin okul politikası üzerindeki etkisi ve sınıftaki kontrolü, öğretmenin memnuniyeti, okulun fiziki imkânları, estetiği ve temizliği ile öğretmenin motivasyonu arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Duflo ve ark., 2008; Gatsinzi ve ark., 2014; Iliya ve Ifeoma, 2015). Ayrıca okullarda öğretmenlerin öğretim materyallerini, programlarını ve öğretim yöntemlerini seçme ve belirleme hakkına sahip olmaları da öğretmen motivasyonunu artırabilmektedir (Han ve Yin, 2016).

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin araştırmalar bulunmaktadır (Ada ve ark., 2013; Deniz ve Erdener, 2016; Gümüştaş ve Gülbahar, 2022; Karabağ Köse ve ark., 2018). Ancak bu araştırmalar içerisinde yönetici, öğrenci ve veli davranışlarının öğretmen motivasyonlarına nasıl yansıdığına odaklanılan araştırmalara rastlanmamıştır. Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler içerisinde eğitimin önemli paydaşları olan öğrenci, veli ve yöneticiler de bulunmaktadır (Atmaca, 2004; Ertürk, 2017; Özge Sağbaşı ve Özkan, 2022). Ayrıca öğretmenlerin yönetici, öğrenci ve ailelerden aldıkları sosyal destek ve cesaretlendirmeler de dışsal motivasyon kaynakları içerisinde yer almaktadır (Yazıcı, 2009). Dışsal motivasyon kaynakları olan öğrenci, veli ve yöneticilerin hangi davranışlarının öğretmenlerin motivasyonunu etkilediğini belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmada elde edilecek verilerin alanyazına önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bu araştırmadan elde edilecek veriler ile yöneticilerin öğretmenleri motive etmede nasıl bir yaklaşım sergilemesi konusunda onlara yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bu sayede öğretmenleri motive etmesi beklenen yöneticilerin okullarda sağlıklı bir motivasyon süreci oluşturmasına (Karabağ Köse ve ark., 2018) bu araştırmanın sonuçlarının katkı sunması beklenmektedir.

Öğretmenlerin motivasyon kaynaklarının tespit edilmesine yönelik yapılan araştırmalar okul yönetici ve öğretmenleri arasında ortak bir dilin kurulmasına yardımcı olmaktadır (Gümüştas ve Gülbahar, 2022). Bu araştırmadan elde edilecek verilerin okul yönetici ve öğretmenleri arasında ortak dilin kurulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerle veliler arasındaki işbirliği ve etkili iletişimin öğrenci başarısını, eğitimin niteliğini artırmanın yanı sıra öğretmenin motivasyonunu da yükselttiği düşünülmektedir. Bu iletişim ve işbirliğinde çatışmaların yaşanmaması için velilerin öğretmene yönelik olumsuz tutum ve davranışlardan uzak durması beklenmektedir. Bunun için de velilerin bu olumsuz tutum ve davranışların neler olduğuna yönelik farkındalığa sahip olması gerekmektedir. Bu farkındalığın sağlanmasında bu araştırmadan elde edilecek verilerin önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bahsedilen önem doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi “Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışları öğretmen görüşlerine göre nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu doğrultuda aşağıda belirtilen sorulara cevap aranacaktır.

1. Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen öğrenci davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen veli davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen yönetici davranışlarına yönelik öğretmen görüşleri nelerdir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışlarını öğretmen görüşlerine göre incelemek amaçladığından nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgubilim çalışmaları, bir olgu ya da kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerin ortak anlamını keşfeder (Creswell, 2020, s.79). Olgular, yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 72). Bu araştırmadaki olgu, “öğretmelerin motivasyonlarını etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışları”dır.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Olgubilim araştırmalarında, katılımcıların olguyla ilişkili, olguyu yaşayan, olguyu açıklayabilecek, deneyim sahibi birincil kişiler olması gerekir (Büyüköztürk ve ark., 2019, s. 253-254; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bundan dolayı araştırmanın çalışma grubunu Kahramanmaraş İli Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerinde devlet okullarında görev yapan 12 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin seçiminde zengin veri setine ulaşmak için örnekleme

türlerinden ölçüt örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir (Büyüköztürk ve ark., 2019). Bu doğrultuda çalışma grubunda yer alacak öğretmenlerin farklı branşta, farklı kıdemde ve farklı okul kademelerinde olmalarına dikkat edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bilgiler

| Kod | Cinsiyet | Branş | Okul türü | Mesleki deneyim |
|-----|----------|------------------------|-----------|-----------------|
| Ö1 | Erkek | Sınıf öğretmenliği | İlkokul | 20 yıl ve üzeri |
| Ö2 | Erkek | Sınıf Öğretmenliği | İlkokul | 10-19 yıl |
| Ö3 | Erkek | Sınıf Öğretmenliği | İlkokul | 10-19 yıl |
| Ö4 | Erkek | Sınıf Öğretmenliği | İlkokul | 20 yıl ve üzeri |
| Ö5 | Kadın | İngilizce | Ortaokul | 1-9 yıl |
| Ö6 | Kadın | İngilizce | Ortaokul | 1-9 yıl |
| Ö7 | Erkek | Matematik | Ortaokul | 1-9 yıl |
| Ö8 | Kadın | Matematik | Ortaokul | 1-9 yıl |
| Ö9 | Erkek | Kimya | Lise | 10-19 yıl |
| Ö10 | Erkek | Türk Dili ve Edebiyatı | Lise | 10-19 yıl |
| Ö11 | Kadın | Arapça | Lise | 1-9 yıl |
| Ö12 | Erkek | Türk Dili ve Edebiyatı | Lise | 10-19 yıl |

Tablo 2 incelendiğinde çalışma grubunda dört kadın ve sekiz erkek öğretmenin bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların dördü Sınıf Öğretmeni, üçü Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni, ikisi İngilizce Öğretmeni, ikisi Matematik Öğretmeni, biri Kimya Öğretmeni ve biri Arapça Öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Çalışma grubunda bulunan öğretmenlerden beşi 1-9 yıl arası, beşi 10-19 yıl arası, ikisi ise 20 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Araştırma Verilerinin Toplanması

Verilerin toplanmasında görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme, bireylerin gözlemlenen veya gözlemlenemeyen davranışlarının sebebini öğrenmek (Merriam, 2013), deneyimlerini ortaya çıkarmak, olaylardan ne şekilde etkilendiklerini tespit etmek (Patton, 2014), olguyla ilgili bilgi, düşünce ve tutumları belirlemek (Creswell, 2020) için gerçekleştirilmektedir.

Verilerin toplanması amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için dört soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde ise katılımcıların öğretmen motivasyonunu etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışlarının neler olduğuna ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik 3 soruya yer verilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizinde elde edilen veriler derinlemesine incelenerek kodlar belirlenir. Birbiriyle ilişkisi olan kodlar aynı kavramlar altında toplanır ve temalar oluşturulur (Berg ve Lune, 2019; Creswell, 2020; Merriam, 2013; Patton, 2014).

Bu araştırmada katılımcılardan elde edilen veriler araştırmacılar tarafından ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen veriler kodlanmış ve bu kodlar doğrultusunda temalar oluşturulmuştur. Temaları belirlemede, temalar altında gruplanan verilerin kendi içinde ve tema başlığıyla uyumlu olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu işlemlerin sonucunda kod ve temalar sistematik ve anlaşılır şekilde sunulmak amacıyla tablolaştırılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Nitel araştırmalarda nicel araştırmalardan farklı olarak geçerlik ve güvenilirlik adına inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik çalışmaları yapılmaktadır (Lincoln ve Guba, 1985). Çalışmanın inandırıcılığını sağlamak için uzman incelemesine, araştırmacı işbirliğine ve katılımcı teyidi yapılmıştır. Araştırmada aktarılabilirliği sağlamak için; anlaşılır bir dil kullanılmış, doğrudan alıntılara yer verilmiş ve bulguların görselleştirilmesi sağlanmıştır (Çetin ve ark., 2021). Ayrıca araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi ayrıntılı olarak açıklanmış ve amaçlı örneklem kullanılmıştır.

Araştırmanın teyidi için verilerinin dış denetime açık olması gerekmektedir (Creswell, 2020). Araştırmada teyit edilebilirliği sağlamak için toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmış, verilerin analizi, araştırmanın raporlaştırılması gibi birçok işlem bilgisayar ortamında gerçekleştirilerek veriler saklanmıştır. Böylece araştırma dış denetime açık hale getirilerek teyit edilebilirlik sağlanmıştır. Ayrıca görüşmeler sırasında katılımcıları yönlendirici olmaktan ve araştırmanın veri toplama sürecini olumsuz etkilemekten kaçınılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, katılımcıların verdikleri cevaplardan elde edilen bulgular, araştırma sorularının sırasına göre yer almaktadır. Bu araştırmada öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışları alınmış ve bulgular tablolar halinde sunulmuştur. Öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen öğrenci davranışları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3*Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Öğrenci Davranışları*

| Tema | Kodlar | f | Katılımcılar |
|--|--|----------|---|
| Motivasyonu artıran davranışlar | İlgili olma | 11 | Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12 |
| | Okul kurallarına uyma | 8 | Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö8, Ö9, Ö12 |
| | Derse hazırlıklı gelme | 7 | Ö1, Ö3, Ö4, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12 |
| | Etkili iletişim kurma | 6 | Ö1, Ö3, Ö4, Ö6, Ö9, Ö12 |
| | Kişisel imajına önem verme | 6 | Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö9, Ö11 |
| | Saygılı olma | 4 | Ö5, Ö6, Ö9, Ö12 |
| | Öğrendiklerini günlük hayatta kullanma | 2 | Ö5, Ö7 |
| | Sorumluluk sahibi olma | 2 | Ö4, Ö11 |
| Motivasyonu azaltan davranışlar | Yaratıcı olma | 1 | Ö11 |
| | İlgisizlik | 7 | Ö1, Ö3, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12 |
| | Argo konuşma | 4 | Ö5, Ö6, Ö10, Ö12 |
| | Derste sosyal medya kullanma | 2 | Ö9, Ö10 |
| | Çevresine zarar verme | 1 | Ö5 |
| | Sınırları bilmeme | 1 | Ö11 |
| | Devamsızlık yapma | 1 | Ö1 |

Tablo 3 incelediğinde öğretmenlerin görüşlerine göre; ilgili olma ($f = 11$), okul kurallarına uyma ($f = 8$), derse hazırlıklı gelme ($f = 8$), etkili iletişim kurma ($f = 6$), kişisel imajına önem verme ($f = 6$), saygılı olma ($f = 4$), öğrendiklerini günlük hayatta kullanma ($f = 2$), sorumluluk sahibi olma ($f = 2$) ve yaratıcı olma ($f = 1$) öğretmenlerin motivasyonlarını artıran öğrenci davranışlarıdır.

Öğrencilerin ilgili olması ile ilgili Ö9'un görüşü "Özellikle öğrencilerin derse ilgili alakalı olması her halükarda öğretmeni motive ediyor." şeklindedir. İlgili olma ile ilgili Ö8'in görüşü ise "Derse katılan, ilgili, ödevlerini zamanında yapan, derslere hazırlanarak gelen öğrencilerle ders yapmak hem daha az yorulmamızı hem de zevk alarak çalışmamızı sağlıyor." şeklindedir. Okul kurallarına uyma ile ilgili Ö9'un görüşü "Öğrenciler kurallara uyduklarında, derse hazırlıklı geldiklerinde, birbirlerine saygılı davrandıklarında bu özellikler bizleri olumlu etkiliyor." şeklindedir. Derse hazırlıklı gelme ile ilgili Ö1'in görüşü "Benim için öğrencilerim derse hazırlıklı geldiği zaman, derse katılım gösterdiğinde bu durum hoşuma gidiyor." şeklindedir. Etkili iletişim kurma ile ilgili Ö12'nin görüşü "Öğrencilerin iletişim becerilerinin gelişmiş olması ve sizinle ya da arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kurabilmesi bizleri memnun eden davranışlar olmaktadır." şeklindedir. Kişisel imajına önem verme ile ilgili Ö11'in görüşü "Öğrencilerin okulun belirlemiş olduğu üniformayla gelmeleri bazı disiplinsiz davranışları engellediği için kılık kıyafeti uygun ve temiz olan öğrencilerle ders işlemekten memnun oluyorum" şeklindedir. Okul kurallarına uyma ile ilgili Ö8'in görüşü "Çok kuralcı bir yapıda değilim ancak öğrencilerin okuldaki genel kurallara uymalarını tercih ederim." şeklindedir. Saygılı olma ile ilgili Ö12'nin görüşü "Bir gün arkadaşlara ders çıkışı bulunduğumuz ilçede

bir havuza yüzmeye gitmiştik. Orada üniversite kazanmış mezun öğrencilerimizden biriyle karşılaştık. Kendisi hem okuyup hem çalışıyormuş. Bizi orada görüp sahip çıkması, bizimle ilgilenmesi saygıyla karşılaması hoşumuza gitmişti.” şeklindedir. Ö5’in saygılı olma ile ilgili görüşü ise “*Öğrencinin öğretmenine karşı saygılı bir tutum içinde olması, öğretmenin sözünü dinlemesi, disiplinli olması öğretmen motivasyonunu olumlu etkiler.”* şeklinde olmuştur. Öğrendiklerini günlük hayatta kullanma konusunda Ö7’nin görüşü “*Öğrencilerimizin okul dışında da sınıf içinde öğrendikleri şeyleri kullanmak istemelerinden memnun oluyoruz.”* şeklindedir. Sorumluluk sahibi olma ile ilgili Ö4’ün görüşü “*Öğrencilerin sorumluluk sahibi bireyler olması öğretmeni mutlu eder. Öğretmen verdiği ödevlerin, çalışmaların öğrenciler tarafından yapıldığını, emek verildiğini görünce mutlu olur.”* şeklindedir. Yaratıcı olma ile ilgili Ö11’in görüşü “*Öğrenciler kendiliğinden yaratıcı bir fikirle geldiklerinde ve bunu uygulamayı teklif ettiklerinde işte tam da aradığım öğrenci tipi dediğim oluyor ve mutlu oluyorum.”* şeklindedir.

Öğretmen görüşlerine göre derslere karşı ilgisizlik ($f = 7$), argo konuşma ($f = 4$), derste sosyal medya kullanımı ($f = 2$), çevreye zarar verme ($f = 1$), sınırlarını bilmeme ($f = 1$) ve devamsızlık yapma ($f = 1$) öğretmenlerin motivasyonlarını azaltan öğrenci davranışlarıdır.

Öğrencilerin ilgisiz olmaları ile ilgili Ö7’nin görüşü “*Öğrenciler derse karşı isteksiz olduklarında, yapılan etkinliklere katılma ya da verilenleri öğrenme konusunda isteksiz ve ön yargılı olduklarında bu durum bizleri de olumsuz etkilemektedir.”* şeklindedir. Öğrencilerin ilgisiz olmaları ile ilgili Ö3’ün görüşü ise “*Özellikle arka sıralarda ders dinlemeyen, birbiri ile konuşan öğrencileri gördüğümüzde biraz modumuz düşüyor.”* şeklindedir. Öğrencilerin argo konuşmaları ile ilgili Ö10’un görüşü “*Şuan öğrencilerimiz zamanlarının çoğunu teknoloji ile geçirdikleri için bir dizi, film veya sosyal medyadan izledikleri, kendilerine yakın buldukları mahalli dili ya da argo tabirleri sık sık kullanıyorlar. Bu da bizim maalesef İstanbul Türkçemizden uzaklaşmamıza neden oluyor. Beni rahatsız eden öğrenci davranışları arasında bu durumu ifade edebilirim.”* şeklindedir. Derste sosyal medya kullanımı ile ilgili Ö9’un görüşü “*Öğrenciler son zamanlarda pandeminin de etkisiyle eve kapandı ve internet ve sosyal medyayı fazla kullanmaya başladı. Şuan yüz yüze eğitim yapıyoruz ve öğrenci derslerde de gizlice sosyal medya kullanmaya çalışıyor ve bunun sıkıntılarını çekiyoruz.”* şeklindedir. Çevreye zarar verme konusunda Ö5’in görüşü “*Öğrencilerin çevrelerine zarar veriyor olmaları beni üzüyor. Okulun fiziki yapılarına zarar veren, çevresini kirleten öğrencileri görünce rahatsız oluyorum.”* şeklindedir. Öğrencilerin sınırlarını bilmeme ile ilgili Ö11 “*Öğrencilerimiz özgüvenli olmayı çoğu zaman yanlış algılayarak kurallara aykırı davranıyor. Diğer öğrencilere ve öğretmenlerine karşı saygısız davranışlar sergileyebiliyorlar. Öğrencilerimiz ikinci tür ilişkilerde daha resmi ve saygılı ilişkiler kurulması gerektiğini bilmedikleri için bazen sınırı aştıklarının farkına varmıyorlar.”* ifadelerini kullanmıştır. Öğrencilerin devamsızlık yapması ile ilgili Ö1 görüşünü “*Bazı öğrenciler fazla devamsızlık yapıyorlar. Bu öğrencileri tekrar eğitim öğretime dâhil etmek zor olabiliyor. Derslerden diğer öğrencilere göre geri kaldıklarında bu durumdan rahatsız oluyorum.”* şeklinde belirtmiştir.

Araştırmanın ikinci sorusu olan öğretmen motivasyonunu etkileyen veli davranışları ile ilgili bulgular olumlu ve olumsuz davranışlar adlı temalar altında Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4
Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Veli Davranışları

| Tema | Kodlar | f | Katılımcılar |
|--|--|----------|--|
| Motivasyonu artıran davranışlar | Öğrencisini izleme | 10 | Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11, Ö12 |
| | Öğretmene değer verme | 5 | Ö6, Ö7, Ö10, Ö11, Ö12 |
| | Okul ile iş birliği yapma | 5 | Ö1, Ö3, Ö5, Ö11, Ö12 |
| | Çalışmalara destek olma | 1 | Ö3 |
| Motivasyonu azaltan davranışlar | İlgisiz olma | 7 | Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö9, Ö11 |
| | Öğretmenleri suçlama | 7 | Ö1, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12 |
| | Öğretmene değer vermeme | 4 | Ö3, Ö4, Ö9, Ö10, Ö12 |
| | Aşırı ilgili olma | 2 | Ö3, Ö4 |
| | Sorumluluk aşılama | 2 | Ö1, Ö4 |
| | Özel istekte bulunma | 2 | Ö1, Ö3 |
| | Öğrencisinin beklentisini dikkate almama | 1 | Ö11 |

Tablo 4 incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre; öğrencisini izleme ($f = 10$), öğretmene değer verme ($f = 5$), okul ile işbirliği yapma ($f = 5$) ve çalışmalara destek olma ($f = 1$) öğretmenlerin motivasyonlarını artıran veli davranışlarıdır.

Velilerin öğrencisini izlemesi ile ilgili Ö11 “*Velilerin öğrencileriyle ilgilenmeleri ve takip etmeleri, bizlerle iletişim halinde olmaları beni memnun eden özelliklerin başında geliyor. Böyle velilerin öğrencilerine sınıf ortamında daha fazla hassasiyet gösterdiğim oluyor.*” şeklinde görüş belirtmiştir. Öğrencisini izleme ile ilgili Ö2’nin görüşü ise “*Başarılı öğrencilerimizin velileri çocuklarının yemesine içmesine, yatma saatine, derslerine, kılık kıyafet ve temizliğine dikkat ediyorlar. Bu tarz yaklaşımda olan velilerden memnunuz.*” şeklindedir. Öğretmene değer verme ile ilgili Ö10’un görüşü “*Veliler sizin olumlu yaklaşımınıza değer göstererek aynı şekilde size yaklaşıyorsa bundan mutlu oluyorsunuz. Velilerimizin eğitim seviyeleri yüksekse onlarla kurduğumuz iletişim daha sağlıklı ve sürdürülebilir olabiliyor.*” şeklindedir. Öğretmene değer verme ile ilgili Ö6’nın görüşü ise “*Gördüğümce velilerin tavrı çocukları etkiliyor. Diyelim ki veli çocuğuyla okuldan bahsediyor. Orada öğretmenlerden nasıl bahsediyor? Bazı veliler öğrencisini öğretmenine karşı saygısızlık yapmaması için uyarıyor. Bazı veliler de öğretmenden sıradan insanlar gibi bahsediyor. Çocuk anne babası öğretmene nasıl yaklaşıyorsa öyle yaklaşıyor.*” şeklindedir. Okul ile işbirliği yapma ile ilgili Ö12 “*Burada ortak bir amaç, payda için bulunuyoruz açıkçası. Hem veli hem öğretmen için içinde olmalıyız. Velilerin okulda bizlerle daha fazla temas halinde olduğunu bilmek, yeri geldiğinde yardımlaşmak bizi memnun ediyor.*” şeklinde görüş belirtmiştir.

Çalışmalara destek olma ile ilgili Ö3'ün görüşü “*Veliler eğer bizimle iletişim halindeyse onların çocuklarında da gayret olduğunu görmekten memnun oluyoruz. Bizim okul içinde yapacağımız çalışmalara maddi manevi destek veren velilerimiz var, tavsiye veren, destek olan veliler bizleri motive ediyor.*” şeklindedir.

Öğretmen görüşlerine göre; ilgisiz olma ($f = 7$), öğretmenleri suçlama ($f = 7$), öğretmene değer vermeme ($f = 5$), aşırı ilgili olma ($f = 2$), sorumluluk aşılama ($f = 2$), özel istekte bulunma ($f = 2$) ve öğrencisinin beklentisini dikkate almama ($f = 1$) öğretmenlerin motivasyonlarını azaltan veli davranışlarıdır.

Velilerin ilgisiz olması ile ilgili Ö2'nin görüşü “*Veliler öğrencileriyle ilgilenmediği zaman bizler okulda ne yaparsak yapalım yeterince başarıya ulaşamıyorum. Bu da benim motivasyonu etkiliyor.*” şeklindedir. Öğretmeni suçlama ile ilgili Ö10'un görüşü “*Velilerin özellikle üslup noktasında sorunlar olabiliyor. Bazı veliler çocuklarını çok yüksek seviyede görüyor. Öğrenci bir sınavdan düşük puan aldığında bu veliler sorunu öğretmende arayıp sanki öğretmen anlatamamış olarak düşünüp tavır gösterebiliyor.*” şeklindedir. Öğretmenleri suçlama ile ilgili Ö5'in görüşü ise “*Veli sene boyunca okula hiç uğramamış, arayıp sormamış. Çocuk okula gelmiş gitmiş. Sene sonunda başarısız olmuş. Genelleme yapmadan söyleyeyim ama bu tarz öğrencilerin velileri sene sonunda geliyor sizi suçluyor. Çocuğunun başarısızlığını size yüklüyor. Böyle yaklaşımaki velilerle karşılaşmak bizim motivasyonumuzu bozuyor.*” şeklindedir. Öğretmene değer vermeme ile ilgili Ö4'ün görüşü “*Eğitim seviyesi düşük ama geliri öğretmen maaşlarından yüksek olan bazı veliler öğretmenlere karşı itibar ve saygı göstermede eksik kalıyor. Bu durum öğrenciye de yansıtılıyor. Tavırlarında sen kimsinci, vururum kararımca yaklaşıma sahip velilerin bizlere karşı ciddiye almaz tavırları motivasyonumuzu olumsuz etkiliyor.*” şeklindedir. Aşırı ilgili olma konusunda Ö2'nin görüşleri “*Bazen de aşırı ilgili veliler karşımıza çıkabiliyor. Bu durum bizleri ve öğrencileri gereğinden fazla sıkıyor. Çocuğunun ilgisi ya da isteği olmadan velinin aşırı ilgili tavırları normal devam etmesi gereken işleyişi aksattığından biz de olumsuz etkilenebiliyoruz.*” şeklindedir. Sorumluluk aşılama ile ilgili Ö1'in görüşleri “*Bazı velilerimizin lakayt davranması, öğrencilerine dersi kaynatmamaları ve dersi dinlemeleri noktasında yeterince uyarıda bulunmamaları, öğrencilere sorumluluk bilinci vermemeleri işimizi yaparken bizleri zorluyor.*” şeklindedir. Özel istekte bulunma ile ilgili Ö1'in görüşü “*Ayrıca bazı velilerimiz öğrencilerinin sınıfta yeterince söz almadığı şeklinde şikâyette bulunabiliyor. Bu durumun kasıtlı olduğunu düşünerek suçlayıcı tavırlar gösterebiliyorlar. Hâlbuki sınıflarımız 40-45 kişi ve her öğrenciye bir dakika söz verecek süre dahi olmuyor.*” şeklindedir. Bu konuda Ö3'ün görüşü ise “*Bazı velilerimizin özel istekleri olabiliyor. Çocuğumu şu öğrenciyle oturt, sınıfta ön sıraya otursun gibi istekleri oluyor. Bizler ise öğrencinin sınıfın her yerinde oturmasını istiyoruz. Bazı veliler okul etkinliklerinde çocuklarının daha aktif görevler almasını istiyor. Olmadığında veliler çocuklarının dışlandığını düşünebiliyor.*” şeklindedir. Öğrencisinin beklentisini dikkate almama ile ilgili Ö11'in görüşleri “*Bazı veliler öğrencilerinin tercihlerini dikkate almayarak kendi beklentilerini öğrencilere dikte ediyor. Öğrencinin sayısal becerisi zayıf olmasına rağmen ailesinin isteğiyle sayısal bölüme gidiyor. Bu öğrenciler derslerde beklenen başarıyı*

sağlayamayınca önce kendileri sonra da o derse giren öğretmenler düşük performans sergiliyor.” şeklindedir.

Araştırmanın üçüncü sorusu olan öğretmen motivasyonunu etkileyen yönetici davranışları ile ilgili bulgular olumlu ve olumsuz davranışlar adlı temalar altında tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5

Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Yönetici Davranışları

| Tema | Kodlar | f | Katılımcılar |
|--|--|----------|-----------------------------------|
| | Olumlu okul iklimi oluşturma | 8 | Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12 |
| | Öğretmen görüşlerine değer verme | 8 | Ö1, Ö2, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12 |
| Motivasyonu artıran davranışlar | Adaletli olma | 7 | Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö10, Ö11, Ö12 |
| | Güvenli okul ortamı sağlama | 7 | Ö1, Ö5, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12 |
| | Çözüm odaklı olma | 6 | Ö2, Ö4, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12 |
| | Öğretmenleri ödüllendirme | 4 | Ö4, Ö9, Ö10, Ö12 |
| | Destekleyici olma | 4 | Ö1, Ö6, Ö7, Ö11 |
| | Okulda düzeni sağlama | 2 | Ö11, Ö12 |
| | Hizmet içi eğitimlere kolaylık sağlama | 2 | Ö3, Ö5 |
| | Tutarlı olma | 1 | Ö11 |
| Teşvik edici olma | 1 | Ö7 | |
| | Öğretmenlere fazla iş yükü verme | 4 | Ö4, Ö9, Ö11, Ö12 |
| Motivasyonu azaltan davranışlar | Liyataksizlik | 3 | Ö4, Ö9, Ö12 |
| | Ders programını dağıtmak | 3 | Ö10, Ö11, Ö12 |
| | hazırlama | | |
| | Problemleri öteleme | 2 | Ö4, Ö10 |
| | Empati yapmama | 2 | Ö1, Ö4 |
| Öğretmenleri suçlama | 2 | Ö7, Ö11 | |

Tablo 5 incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre; olumlu okul iklim oluşturma ($f = 8$), öğretmen görüşlerine değer verme ($f = 8$), adaletli olma ($f = 7$), güvenli okul ortamı sağlama ($f = 7$), çözüm odaklı olma ($f = 6$), başarılı öğretmenlerin ödüllendirilme ($f = 4$), destekleyici olma ($f = 4$), okulda düzeni sağlama ($f = 2$), hizmet içi eğitimlere kolaylık sağlama ($f = 2$), tutarlı olma ($f = 1$) ve teşvik edici olma ($f = 1$) öğretmenlerin motivasyonunu artıran yönetici davranışlardır.

Yöneticilerin olumlu okul iklimi oluşturmaları ile ilgili Ö9’un görüşü “*Toplantılarda öğretmenlerin fikirlerini özgürce söylemelerine imkân veren olumlu okul iklimi yaratan yöneticiler öğretmenleri de olumlu etkilemektedir.*” şeklindedir. Olumlu okul iklimi oluşturma

konusunda görüş bildiren Ö11 ise “Yönetici, belirlediği kurallardan dolayı yaşanan problemlerde sorumluluğu öğretmenlere bırakıp öğrencilerle istenmeyen olayların yaşanmasına müsaade ederse öğretmenin şevkini kırabiliyor. Yöneticilerin kendi aralarında yaşanan sorunlar ve çekişmeler, öğretmen olarak doğrudan ya da dolaylı yönlerden bizlere de yansiyabiliyor. Bu durum, verimli çalışmamızı engelliyor.” ifadelerini kullanmıştır. Olumlu okul iklimi oluşturma ile ilgili Ö12’nin görüşü “Gergin ortamlarda çalışmayı sevmem. Okulda huzursuzluk varsa beni çok fazla etkiler. Mesela bir öğretmenin veya yöneticinin koridorda bağırması, beni huzursuz eder ve o ortamda çalışmak istemem. İnsanlardan mutlu olduğu ortamlarda verim alabilirsiniz. Huzursuz ve mutsuz ortamlarda çalışmak benim verimimi düşürür.” şeklindedir. Öğretmen görüşlerine değer verme ile ilgili Ö10’un görüşü “Yıllardır önemseyişim ve sürekli karşıma çıkan konu dikkate alınmama konusudur. Bir insan dikkate alınmıyorsa kapasitesinin en fazla yarısını sergileyebiliyor. Sadece yönetsel boyutta değil her durumda insana değer vermek gerektiğini düşünüyorum. Öğretmen olarak bizlerin de görüşlerine değer verilmesi beni motive eder.” şeklindedir. Adaletli olma ile ilgili Ö4’ün görüşü “Yöneticilerin iş yükünü dağıtırken kısmen kayırmacılık yapmaları, nazının geçtiği öğretmenlere biraz daha fazla yüklenmeleri öğretmeni olumsuz etkiliyor.” şeklindedir. Adaletli olma ile ilgili Ö11’in görüşü ise “Öğretmenler arası görev dağılımı adil olmadığında, çok fazla evrak görevi verildiğinde, ders programları dağınık hazırlandığında, bir öğretmene diğerlerine göre daha fazla komisyon görevi verildiğinde bizler de okula gelirken mutsuz ve gergin oluyoruz. Bizler rakip değil aynı takımda olduğumuzu unutmamalıyız.” şeklindedir. Güvenli okul ortamı sağlama ile ilgili Ö8’in görüşü “Okula geldiğimde rahat hissediyorsam, samimi ve güler yüzlü öğretmen ve idareciler varsa işime daha çok sarılıyorum. Ama sürekli bugün ne olacak, hangi sıkıntı beni bulacak diye düşünerek okula geliyorsam bir an önce son dersin gelmesini ve okuldan ayrılmayı düşünüyorum.” şeklindedir. Ö5 güvenli okul ortamı sağlama ile ilgili görüşünü ise “Bir öğretmenin bunu söylersem yönetim hakkımda ne düşünür, başıma iş alır mıyım, dışlanır mıyım gibi şeyler düşünmemesi gerekir.” şeklinde belirtmiştir. Öğretmene değer verme ile ilgili Ö12’nin görüşü “Birlikte çalıştığımız bir yöneticimiz vardı. Personeline karşı çok samimi idi. Odasına herhangi bir konuyla ilgili rahatça gidebilir, hiçbir tedirginlik hissetmezsiniz. Kendinizi değerli hissetmenizi sağlayacak bir samimiyet kurardı. Özel hayatımızda da okul ortamında da iletişimde olmak bizleri okula daha çok bağlamaktaydı.” şeklindedir. Çözüm odaklı olma ile ilgili Ö11’in görüşü “Yöneticiler bizlerle iletişim kanallarını açık tuttuğunda, öğretmenin her zaman arkasında durduğunda, çözüm odaklı ve adil davranışlar sergilediklerinde bizler hem çalıştığımız kurumu daha çok sahipleniyor hem de başarılı olmak için daha istekli ve azimli çalışıyoruz.” şeklindedir. Öğretmenleri ödüllendirme ile ilgili Ö4’ün görüşü “Yöneticiler çalışan öğretmenleri ödüllendirmekten imtina ediyorlar. Yöneticiler diğer öğretmenleri küstürmeme ya da bir grubu ayırmadığını gösterme çabasıyla ödül mekanizmasını kullanmıyorlar.” şeklindedir. Bu konuda Ö9’un görüşü ise “Çalışan ve sorumluluk alan, öğretmeni ödüllendiren, öğretmene değer veren yöneticiler öğretmen motivasyonunu olumlu etkilemektedir.” şeklindedir. Destekleyici olma ile ilgili Ö11’in görüşü “Yöneticiler bizlerle iletişim kanallarını açık tuttuğunda, öğretmenin her zaman arkasında durduğunda, öğrenci, veli ya da meslektaşlarımızla yaşadığımız sorunları giderme yönünde etkin rol oynadıklarında bizler hem çalıştığımız

kurumu daha çok sahipleniyor hem de başarılı olmak için daha istekli ve azimli çalışıyoruz.” şeklindedir. Okulda düzeni sağlama ile ilgili Ö11’in görüşü *“Disiplini yönetim sağladığında öğretmenler bu konularla uğraşmıyor. Disiplini öğretmen uygulayınca öğrenci ve öğretmen arasında bir perde oluşuyor. Öğrenci ve öğretmen arasında iletişim her zaman olumlu olmalıdır. Yönetim bu konuda uygun şartları sağlarsa bizler de mutlu oluyoruz.”* şeklindedir. Hizmet içi eğitimlere kolaylık sağlama ile ilgili Ö3’ün görüşü *“Nöbet görevlerinde, cuma namazı saatlerinde ya da seminer çalışmalarında kolaylıklar sağladıklarında yöneticiler bizleri motive ediyor.”* şeklindedir. Tutarlı olma ile ilgili Ö11’in görüşü *“Yöneticilerin kendi belirlediği kuralları uygulama noktasında tutarlı davranması gerekir. Örneğin öğrencilerin derse telefonla girmesi yasaklanmışsa yöneticiler bunu takip etmeli her öğretmenin bunu uygulamasını sağlamalıdır. Kılık kıyafet konusunda belirlediği kuralların da aynı şekilde takipçisi olmalıdır.”* şeklindedir. Teşvik edici olma ile ilgili Ö7’nin görüşü *“Okul yönetiminin branş bazlı yapılan etkinlikleri teşvik etmesi, bizlerin kendimizi daha sorumlu hissetmemize ve daha etkin çalışmamıza yardımcı olmaktadır.”* şeklindedir.

Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlere fazla iş yükü verme ($f = 4$), liyakatsizlik ($f = 3$), ders programının dağınık hazırlama ($f = 3$), problemleri öteleme ($f = 2$), empati yapmama ($f = 2$) ve öğretmenleri suçlama ($f = 2$) öğretmenlerin motivasyonunu azaltan yönetici davranışlarıdır.

Yöneticilerin öğretmenlere fazla iş yükü vermesi ile ilgili Ö4’ün görüşü *“Yöneticilerin iş yükünü dağıtırken kısmen kayırmacılık yapmaları, nazının geçtiği öğretmenlere biraz daha fazla yüklenmeleri öğretmeni olumsuz etkiliyor. Bunun yerine görev dağılımı öğretmenin yeteneğine göre olduğunda öğretmenler de motive oluyor.”* şeklindedir. Bu konuda Ö11’in görüşü ise *“Çok fazla evrak görevi verildiğinde, bir öğretmene diğerlerine göre daha fazla komisyon görevi verildiğinde bizler de okula gelirken mutsuz ve gergin oluyoruz.”* şeklindedir. Öğretmene fazla iş yükü verme ile ilgili olarak Ö12 ise *“Kendi alanımla alakalı görev ve sorumluluğum neyse onu almaya çalışırım. Böyle yaklaşıncı “Ya bu öğretmen zaten istekli, bu öğretmen şunu da yapar, bu görevi de alır.” algısı oluşuyor ve gereksiz iş yükü oluyor üzerinizde. Bu da sizi çalışamaz hale getiriyor.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Liyakatsizlik ile ilgili Ö9’un görüşü *“Yöneticiler bilgi ve beceri eksikliğinden dolayı öğretmenin problemlerini çözmeye noktasında yetersiz kalabiliyor. Ya da bilinçli olarak sizin probleminizi çözmiyor. Bu durum öğretmen motivasyonunu olumsuz etkiliyor.”* şeklindedir. Ders programını dağınık hazırlama ile ilgili Ö10 *“Bazı öğretmenler her yaptığının görülmesini istiyor. Yöneticilerle arasını hep iyi tutmaya çalışır. Bazı öğretmenler de işini yaparken sessiz sedasız yapar. Yöneticiler öğretmenler arasında kayırmaya gidebiliyor. Program hazırlarken görev dağılımı yaparken bu durum hissediliyor. Yöneticiler bazı öğretmenlerin programlarına gereken özeni gösteremeyebiliyor.”* şeklinde görüşlerini ifade ederken Ö11 *“Öğretmenler arası görev dağılımı adil olmadığında, çok fazla evrak görevi verildiğinde, ders programları dağınık hazırlandığında, bir öğretmene diğerlerine göre daha fazla komisyon görevi verildiğinde bizler de okula gelirken mutsuz ve gergin oluyoruz.”* ifadelerini kullanmıştır. Problemleri öteleme ile ilgili Ö4’ün görüşü *“Bazen yöneticiler çözüm odaklı davranmıyorlar. Problemlerinizi*

paylaştığınızda bunu öteledikleri zamanlar oluyor. Yöneticilerin iletişim becerilerinin düşük olması, empati geliştirmemesi, liyakatsiz yöneticilerin oluşu öğretmen motivasyonunu olumsuz etkiliyor.” şeklindedir. Empati yapamama ile ilgili Ö1’in görüşü “*Ben de geçmişte okul yöneticiliği yaptığım için empati yaparak her iki taraftan da bakmaya çalışıyorum. Fakat bazen okul yönetimi tarafından moral bozucu şeyler de yapılıyor. Öğretmene değer verme, yanımızda durma konusunda eksiklikler oluyor.”* şeklindedir. Empati yapamama ile ilgili olarak Ö4 ise “*Yöneticilerin iletişim becerilerinin düşük olması, empati geliştirmemesi, liyakatsiz idarecilerin oluşu öğretmen motivasyonunu olumsuz etkiliyor.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Yöneticilerin öğretmenleri suçlaması ile ilgili Ö7’nin görüşü “*Yönetim tarafından sürekli öğretmeni suçlayıcı tavırlar takınılması bizlerin motivasyonunu olumsuz anlamda etkiliyor.”* şeklindedir. Bu konuda Ö11’in görüşü ise “*Yöneticiler belirlediği kurallardan dolayı yaşanan problemlerde sorumluluğu öğretmenlere bırakıp öğrencilerle istenmeyen durum ve olayların yaşanmasına müsaade ederse öğretmenin huzurunu bozup şevkini kırabiliyor”* şeklindedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışlarının öğretmen görüşlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada öğrencilerin derslere karşı ilgili olmasının öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu Ada ve ark., (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ulaşılan öğretmenlerin motivasyon kaynağının başında öğrencilerin ilgisi olduğu sonucu desteklemektedir. Bu sonuçtan yola çıkarak öğrencinin ilgisinin sadece öğrenme sürecinin başarısı için değil aynı zamanda öğretmen motivasyonu içinde önemli olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada öğrencilerin okul kurallarına uymalarının öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucunu Ertürk ve Aydın’ın (2016) araştırmasında ulaştığı disiplin sorunlarının olmamasının öğretmenlerin iş motivasyonunu olumlu yönde etkilediği şeklindeki sonucu desteklemektedir. Öğrencilerin okul kurallarına uymaları disiplin problemlerinin yaşanmasını engellediği için öğretmenin sınıfta eğitim öğretime daha fazla zaman ayırabildiği böylece öğretimsel hedeflere ulaşabildiği söylenebilir. Bu durumun ise öğretmenin motivasyonun artırmasına katkı sağladığı söylenebilir. Yine öğrencilerin etkili iletişim kurma becerisine sahip olmasının öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucuna benzer şekilde Aktekin ve Kuzucu (2019) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin etkili iletişim kurma becerilerinin öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin öğrenci, veli ve okul yönetimi ile iletişim şekli, öğretmenin motivasyonunu üzerinde etkili olabilmektedir. Bu açıdan iletişimin motivasyon artırıcı bir faktör olması iletişimin tarafları olan öğretmen, öğrenci, veli ve okul yönetiminin iletişim sürecinde çatışmadan uzak, anlama odaklı ve yapıcı bir yaklaşım sergilemeleri gerektiği söylenebilir. Öğretmen motivasyonunu etkileyen diğer bir öğrenci davranışı ise öğrencilerin öğretmenlerine ve diğer öğrencilere karşı saygılı olmalarıdır. Araştırmanın bu sonucuna benzer şekilde Aktekin ve Kuzucu’da (2019) yaptıkları araştırmada öğrencilerin saygılı tavırlar sergilemelerinin öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmışlardır.

Araştırmanın başka sonucu ise öğrencilerin sorumluluk sahibi olmalarının öğretmen motivasyonunu artırmasıdır. Araştırmanın bu sonucuna benzer şekilde Ertürk ve Aydın' da (2016) yaptıkları araştırmada, öğrencilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi öğretmenlerin iş motivasyonunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Öğrencilerin sorumluluğu, kaynak kitapları getirmekten, ödevleri yapmaya, derse zamanında girmekten, kurallara uymaya varıncaya kadar geniş bir yelpazede yer almaktadır. Bundan dolayı öğrencilerin sorumluluklarını yerine getirmesi öğretmenlerin motivasyonunu artırmasını sağladığı söylenebilir. Yine bu araştırmada öğrencilerin yaratıcı düşünme becerisine sahip olmalarının öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaratıcı düşünme olaylar ve durumlara yeni bakış açıları getirme, farklı çözüm önerileri sunma ve yeni ürünler oluşturulabilme yeteneğidir (Adıgüzel, 2016). Sınıfta yaratıcı düşüncelerle derslere katılan öğrencilerin, öğretmenler üzerinde olumlu etkiler bıraktığı, sınıfta pozitif bir öğrenme ortamının oluşmasını sağladığı bunun ise öğretmenlerin motivasyonunu artırdığı söylenebilir.

Bu araştırmada öğrencilerin çevresine zarar verme davranışlarının öğretmenlerinin motivasyonunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin eğitsel olarak hedefledikleri başarıya ulaşmaları, öğrencilerin tutum ve davranışlarına bağlı olarak değişmektedir (Can ve Baksi, 2014). İstenmeyen öğrenci davranışları eğitsel hedeflere ulaşmada engel teşkil etmekte ve başka öğrencileri de etkilemektedir (Siyez, 2009). Öğrencilerin çevreye zarar vermeleri de istenmeyen öğrenci davranışları içerisinde düşünüldüğünde öğretmenlerin eğitsel hedeflere ulaşmasını engellediği, bunun ise öğretmenin motivasyonunu azalttığı söylenebilir. Yine bu araştırmada öğrencilerin sınırlarını bilmemesinin öğretmenlerin motivasyonunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun çıkmasında öğrencilerin diğer öğrencilere ve öğretmenlerine karşı davranışlarında aşırılığa gitmelerinin ya da ikinci tür ilişki biçimine uygun davranmamalarının öğretmenlerin motivasyonunu azalttığı yorumu yapılabilir. Araştırmada öğrencilerin devamsızlık yapmasının öğretmenlerin motivasyonunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Devamsızlık, okul dönemi içinde sebepsiz olarak okula gelmeme olarak tanımlanabilir. Devamsızlık, öğrencinin okul başarısında ve sosyal ilişkilerinde çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir (Railsback, 2004; akt. Gül ve ark., 2016). Ayrıca bu araştırma sonucuna göre devamsızlığın öğretmenin motivasyonunu azaltma gibi soruna da neden olduğu söylenebilir.

Araştırmada öğrencisini takip eden velilerin öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Ada ve arkadaşlarının (2013) araştırmasında ulaştığı veli ilgisinin öğretmenleri motive edici belirgin dışsal etkenlerden biri olduğu sonucu desteklemektedir. Araştırmada öğretmenlere değer verdiğini hissettiren velilerin öğretmenlerin motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu, Ertürk ve Aydın'ın (2016) araştırmasında, velilerin öğretmene güvenmesi ve değer vermesinin öğretmenlerin motivasyonunu artırdığı şeklinde ulaştıkları sonuç desteklemektedir. Öğretmenin okulda ve sınıf ortamındaki saygınlığını ve rolünü zedelemeyen bilinçli, duyarlı ve olumlu tavırlar sergileyen veliler, öğretmenin motivasyonunu artırmanın yansımasına, öğretmenin işini kolaylaştırmakta ve eğitim öğretim faaliyetlerine destek olmaktadır (Babaoğlu ve ark., 2017). Araştırmada eğitim ve öğretim

çalışmalarına destek olan velilerin öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitimin önemli paydaşlarından olan velilerin, öğretmenlerin yapacağı çalışmalarda başarıya ulaşmaları için destekleyici bir role sahip olmaları beklenmektedir (Ünsal ve İğde, 2021). Velilerin bu rolleri yerine getirdiklerinde öğretmenlerin motivasyonları artmaktadır.

Araştırma göre velilerin aşırı ilgili veya ilgisiz olmasında öğretmen motivasyonunu azaltmaktadır. Velilerin aşırı ilgili olmaları öğretmenlerin işlerine karışma, öğretmene akıl verme gibi davranışlara yol açmasından dolayı öğretmenin motivasyonu azaldığı söylenebilir. Araştırmada velilerin öğretmenleri suçlayıcı davranışlarının da öğretmenlerin motivasyonunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucunu Şenaras ve Çetin'in (2018) araştırmasında ulaştığı velilerin öğretmene baskı kurmaya çalıştıkları hatta bu baskıların bazen öğretmeni suçlamaya kadar vardığı sonucu desteklemektedir. Velilerin öğretmeni suçlayıcı davranışlar içerisinde olmasının nedenleri okulda gerçekleşen olaylar hakkında sadece kendi öğrencisinden bilgi alması, öğrencisinin hata yapmayacağına yönelik inancı ve öğretmene güvenmemesi olabilir.

Araştırmada okul yönetiminin öğretmenin görüşlerine değer vermesinin öğretmenlerin motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırma sonuçları bulunmaktadır (Aktekin ve Kuzucu, 2019; Karabağ Köse ve ark., 2018; Özan ve ark., 2010). Ayrıca yöneticilerin öğretmenin görüşüne değer vermesi öğretmenlerin kendini iyi hissetmesine, mesleki ve yaşamsal doyum sağlamasına da katkı sağlayacaktır (Sarı ve ark., 2018). Yine bu araştırmada okul yöneticilerinin adaletli davranmalarının öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu destekleyen araştırma sonuçları bulunmaktadır (Ertürk ve Aydın, 2016; Gümüştaş ve Gülbahar, 2022). Bu sonuçtan yola çıkarak yöneticilerden beklenen, demokratik tutum ve davranışlar sergileyerek tüm öğretmenlere eşit mesafede durmak, herhangi bir ayrımcılık ve kayırmacılık yapmamaktır. Okul yöneticileri böyle bir tutum sergilediklerinde öğretmenlerin iş motivasyonları ve mesleki doyum düzeyleri artmakta, bu durumda okulun en önemli amacı olan öğrenci başarısındaki artışı da beraberinde getirmektedir (Özan ve ark., 2010). Araştırmada yöneticilerin çözüm odaklı olmalarının öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasında öğretmenlerin problemlerinin ötelenmesinden rahatsız olduğu, yöneticilerden de sorunları çözmeye yönelik çaba içinde olmalarını beklediği söylenebilir. Yöneticilerin başarılı öğretmenleri ödüllendirmesinin öğretmenlerin motivasyonunu artırması araştırmada ulaşılan sonuçlardan bir diğeridir. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Ada ve ark., 2013; Aktekin ve Kuzucu, 2019; Coşkun, 2019; Deniz, 2021; Deniz ve Erdener, 2016; Gümüştaş ve Gülbahar, 2022; Karabağ Köse ve ark., 2018; Özan ve ark., 2010). Yine araştırmada hizmet içi eğitimlere kolaylık sağlayan yöneticilerin öğretmen motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlere mesleki eğitim ve gelişim imkânları sunulduğunda öğretmenlerin iş motivasyonları artmaktadır (Deniz ve Erdener, 2016). Bu açıdan okul yöneticilerinin hem okul temelli mesleki gelişim çalışmaları yapmaları hem de öğretmenleri diğer hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönlendirmeleri gerektiği söylenebilir. Araştırmada ulaşılan sonuçlardan bir diğeri yöneticilerin tutarlı davranışlar sergilemelerinin

öğretmen motivasyonunu artırmasıdır. Bu sonuç doğrultusunda, öğretmenlerin iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütebilmek adına okul yönetiminden tutarlı davranışlar sergilemelerini beledikleri şeklinde yorum yapılabilir.

Araştırmada yöneticilerin öğretmenlere fazla iş yükü vermesinin öğretmen motivasyonunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırma sonuçları bulunmaktadır (Deniz, 2021). Böyle bir sonucun çıkmasında okul yöneticilerinin okulda iş dağılımında belirli öğretmenlere fazla iş vermeleri; bunun ise öğretmenler tarafından fazla iş yükü şeklinde algılanmalarından kaynaklanabilir. Araştırma sonucuna göre ders programını dağınık hazırlama, öğretmen motivasyonunu azaltan yönetici davranışları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin ders programlarına önem verdikleri ve programa göre sosyal hayatlarını planladıkları söylenebilir.

Araştırma sonuçları öğrenci, veli ve yönetici davranışlarının öğretmen motivasyonu üzerinde önemli etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim sisteminin sağlıklı bir şekilde işleminde, eğitimin işlevlerinin yerine getirilmesinde ve okulunun amaçlarının gerçekleştirilmesinde öğretmenin eğitimi, tutumu, niteliği ve performansının yanısıra motivasyonu da önemli bir yer tutmaktadır. Bu açıdan öğretmen motivasyonunun artırılmasına yönelik tüm paydaşların çaba içinde olması gerektiği söylenebilir. Araştırma sonuçları doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir.

Okul yöneticilerinin öğretmenlere eşit yaklaşarak görev dağılımını adil bir şekilde yaparak öğretmenlerin iş yüklerini azaltmaları önerilebilir. Okul yöneticilerinin okulda ki sorunları çözmeye yönelik daha duyarlı olmaları ve bu konuda çabalarını öğretmenlere hissettirmesi önerilebilir. Velilere yönelik öğretmenin motivasyonunun önemi ve hangi davranışların öğretmen motivasyonunu artırdığı, hangi davranışların öğretmenin motivasyonunu azalttığına yönelik seminer çalışmaları yapılabilir. Öğrencilerin öğretmen motivasyonunu azaltan davranışları önlemeye yönelik okul kuralları oluşturulup, uygulanması konusunda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin gayret içinde olması önerilebilir.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan (Karar Tarihi: 17.10.2023; Karar Sayısı: 2023/39) etik izin alınmıştır.

Kaynaklar

Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166. <http://dergipark.org.tr/en/pub/ataunissosbil/issue/2834/38590>

Adıgüzel, D. Ç. (2016). *Sınıf öğretmenlerinin yaratıcı düşünme becerileri ile öğretmen davranışlarının öğrencilerin yaratıcı düşünme becerilerinin gelişimine katkısı arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi].

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Aktekin, S. ve Kuzucu, T. (2019). Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen okul içi ve okul dışı faktörlerin analizi. *Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(21), 35-66.

<https://diyalektolog.com/files/diyalektolog>

Atkinson, E. S. (2000). An Investigation into the relationship between teacher motivation and pupil motivation. *Educational Psychology*, 20, 45- 57

<https://doi.org/10.1080/014434100110371>

Atmaca, F. (2004). *Sınıf öğretmenlerinin motivasyon durumlarının incelenmesi (Ağrı İli Örneği)* [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi].

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Ayeni, A. J. (2015). Teachers' motivation as strategy for sustenance of instructional task quality and standards in secondary schools in Ondo state, Nigeria. *Journal of Education and Human Development*, 4(4), 91-101. <http://dx.doi.org/10.15640/jehd.v4n4a12>

Babaoğlan, E., Nalbant, A. ve Çelik, E. (2017). Okul başarısına okul yöneticisinin etkisine ilişkin öğretmen görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(43), 93-109. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maeuefd/issue/31552/345827>

Berg, L. B. ve Lune, H. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (4. Baskı, Çev. H. Aydın). Eğitim Yayınevi.

Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların öğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076-2104.

<https://doi.org/10.17755/esosder.583274>

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (26. Baskı). Pegem Akademi.

Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7 (4), 1618-1650.

<https://dergipark.org.tr/en/pub/enad/issue/49738/638187>

Can, E. ve Baksi, O. (2014). Öğrencilerin sınıf içi tutum ve davranışlarının öğretmenlerin sınıf yönetimi başarısına etkisi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1), 86-101.

<https://dergipark.org.tr/en/pub/aji/issue/1538/18859>

Çetin, A., Ünsal, S. ve Hekimoğlu, E. (2021). 2018-2019 öğretim yılında güncellenen öğretmen yetiştirme lisans programının incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (52), 337-358. <https://doi.org/10.53444/deubefd.904931>

Coşkun, E. (2019). *Duyusal zeka ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün stresle başa çıkma*

- tarzlarına etkisinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel araştırma yöntemleri, beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (5. Baskı, Çev. M. Bütün ve S. B. Demir). Siyasal Kitabevi.
- De Jesus, N. ve Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology*, 54(1), 119-134. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00199.x>
- Demir, E. ve Köse, M. (2016). Öğretmenlerin rol modelliği hakkında öğretmen görüşleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (53), 38-57. <https://dergipark.org.tr/en/pub/abuhsbd/issue/32947/366153>
- Deniz, Ü. (2021). Öğretmenlerin motivasyon etkenlerini yeniden keşfetmek: Sahadan sesler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22 (3), 2115-2139. <https://doi.org/10.17679/inuefd.963660>
- Deniz, Ü. ve Erdener, M. A. (2016). *Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler. Sosyal bilimlerde stratejik araştırmalar* (s. 29-41). Lambert Academic Publishing.
- Dinham, S. ve Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 379-396. <http://dx.doi.org/10.1108/09578230010373633>
- Dörnyei, Z. ve Ushioda, E. (2011). Teaching and researching motivation, second edition. *Teaching and Researching Motivation, Second Edition*. 1-326. <https://doi.org/10.4324/9781315833750>
- Duflo, E., Dupas, P. ve Kremer, M. R., (November 2008). Peer Effects, Teacher Incentives, and the Impact of Tracking: Evidence from a Randomized Evaluation in Kenya NBER Working Paper No. w14475, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1301923>
- Ertürk, R. (2017). Öğretmenlerin iş motivasyonunu artıran ve olumsuz etkileyen durumların incelenmesi. *The Journal of Academic Social Sciences*. 58. 562-583. <https://doi.org/10.16992/asos.12971>
- Ertürk, R. ve Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (9), 147-173. <https://dergipark.org.tr/en/pub/inesj/issue/40032/476027>
- Gatsinzi, P., Role, J. ve Makewa, L. N. (2014). Work and school related variables in teacher motivation in gasabo district, Rwanda. *Journal of Education and Training*, 1(2), 262. <https://doi.org/10.5296/jet.v1i2.4747>
- Gül, S., Kıran, Ö. ve Nasırsi, H. (2016). Ortaöğretim (lise) öğrencilerinin devamsızlık nedenleri

- ve yeni ortaöğretim kurumları yönetmeliğinin öğrenci devamsızlıkları üzerindeki etkileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 925-933. <https://doi.org/10.17719/jisr.20164420161>
- Gümüştaş, Z. ve Gülbahar, B. (2022). Öğretmenlerin mesleki motivasyonunu etkileyen etkenler. *Pearson Journal*, 7(20), 180–200. <https://doi.org/10.46872/pj.538>
- Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak Türkiye’de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 27(2), 13-21. <https://dergipark.org.tr/en/pub/buje/issue/3832/51438>
- Han, J. ve Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1), 1–18 <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Hung, L. N. Q. (2020). Teachers’ motivation and its influence on quality education: A study at a center for foreign languages in Vietnam. *Can Tho University Journal of Science*, 12(3), 17-26. <https://doi.org/10.22144/ctu.jen.2020.020>
- Iliya, A., ve Ifeoma, L. G. (2015). Assessment of teacher motivation approaches in the less developed countries. *Journal of Education and Practice*, 6(22), 10–18.
- Karabağ Köse, E. K., Ali, T. A. Ş., Küçükçene, M. ve Karataş, E. (2018). Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri üzerine karşılaştırmalı bir inceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48), 255-277.
- Karataş, K. (2020). Öğretmenlik mesleğine kuramsal bir bakış. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(17), 39-56. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejedus/issue/55652/704716>
- Kozikoğlu, İ. ve Özcanlı, N. (2020). Öğretmenlerin 21. yüzyıl öğreten becerileri ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9(1), 270-290. <https://cije.cumhuriyet.edu.tr/tr/pub/issue/53201/579925>
- Levesque, M., Blais, M. R. ve Hess, U. (2004). Dynamique motivationnelle de l'épuisement et du bien-être chez des enseignants africains [Motivational dynamic of burnout and well-being in African teachers]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 36(3), 190-201. <https://doi.org/10.1037/h0087229>
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. California: SAGE.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. (Çev. S. Turan). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Oga Baldwin, W. ve Praver, M. (2007). *The motivated language teacher: Work satisfaction in*

- a Japanese context*. K. Bradford Watts, T. Muller ve M. Swanson (Ed.), JALT2007 Conference Proceedings. Tokyo: JALT.
- Özan, M. B., Türkoğlu, A. ve Şener, G. (2010). Okul yöneticilerinin sergiledikleri demokratik tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 0-0. <https://dergipark.org.tr/en/pub/firatsbed/issue/45190/565888>
- Özge Sağbaş, N. ve Özkan, C. (2022). Veli ile yaşanan çatışmanın öğretmen performansına etkisine ilişkin öğretmen görüşleri. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1), 414-433. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nevsosbilen/article/983282>
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (Çev. M. Bütün ve S. B. Demir). Pegem Akademi.
- Pelletier, L. G., Séguin Lévesque, C. ve Legault, L. (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers' motivation and teaching behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 94(1), 186-196. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.94.1.186>
- Pennington, M. C. (1995). Work satisfaction, motivation and commitment in English as a second language. ERIC database. (ED404850).
- Recepoğlu, E. (2012). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zeka düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(194), 149-165. <https://dergipark.org.tr/en/pub/milliegitim/issue/36174/406/749>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000b). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sarı, M., Canoğulları, E. ve Yıldız, E. (2018). Öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (47), 387- 409. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.364454>
- Şenaras, B. ve Çetin, Ş. (2018). Okul müdürleri ile öğretmenlerin algılarına göre ilk ve ortaokullarda veli baskısı: Nitel bir araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 47(220), 157-176. <https://dergipark.org.tr/en/pub/milliegitim/issue/40715/489793>
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36, 79-104. <http://dx.doi.org/10.1080/13598660801971658>
- Siyez, D. M. (2009). Liselerde görev yapan öğretmenlerin istenmeyen öğrenci davranışlarına

- yönelik algıları ve tepkileri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(25), 67-80. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/pauefd/issue/11118/132973>
- Ünsal S. ve İğde, H. (2021). Yılın öğretmenleri: Çalışmaları, motivasyon unsurları, kişisel ve mesleki özellikleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 2021, 68-88. <https://doi.org/10.19160/ijer.818654>
- Ünsal, S. (2021). Öğretmenlik mesleğinin tanımı, önemi ve öğretmenlerin değişen rolleri üzerinenitel betimsel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1481-1504. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.956111>
- Ünsal, S. ve Gökdaş, A. (2020). Eğitimin işlevlerinin gerçekleşme düzeyinin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9(4), 1133-1157. <https://doi.org/10.30703/cije.675779>
- Urhan, F. (2018). *Öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etki eden değişkenlerin analizi* [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Vatansever Bayraktar, H. (2015). Sınıf yönetminde öğrenci motivasyonu ve motivasyonu etkileyen etmenler. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume*, 10(3), 1079-1100. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.7788>
- Williams, M. ve R. L. Burden (1997). *Psychology for language teachers: A social constructivist approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/49070/626125>
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.