


Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi


Investigation of the Factors Affecting the Work Motivation of Teachers Working in Secondary Education Institutions

Engin İş, Yıldız Zengin Güneş

Yazar Bilgileri

Engin İş 

Dr. Öğr. Üyesi, Mardin Artuklu Üniversitesi, Çocuk Gelişimi,
enginis@artuklu.edu.tr

Yıldız Zengin Güneş 

Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı,
yildizim1993@hotmail.com

ÖZ

Araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen faktörleri incelemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Bu amaçla veriler üç farklı okul türünden veriler yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Mardin'de maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği ile belirlenen 5 Anadolu lisesi, 5 mesleki ve teknik Anadolu lisesi ve 5 Anadolu imam hatip lisesinde çalışan toplam 15 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada, iş motivasyonunu olumlu etkileyen etmenler idari, öğrenci ve veli kaynaklı faktörler olarak üç başlıkta toplanmıştır. Olumsuz idari tutumlar, velilerin müdahaleleri ve ilgisizlikleri, öğrencilerin okula ilgisizliği, düşük hazırbulunuşluk düzeyi ve yetersiz ekonomik koşullar öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Okul türlerine göre öğretmenlerin iş ortamında motivasyonlarını etkileyen faktörler incelendiğinde Anadolu liseleri ve Anadolu imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin motivasyonunu en çok idari tutumlar etkilerken, meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin motivasyonunu en çok öğrenci ve veli tutumlarının etkilediği sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için idari baskıların azaltılması, olumlu tutum ve davranışların teşvik edilmesi, okul çalışanlarının ihtiyaçlarına duyarlı bir ortam oluşturulması, öğrenci ve velilerle sürekli iletişim ve çözüm odaklı yaklaşım ile öğretmenlerin ekonomik koşullarının iyileştirilmesi önerilmektedir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

İş motivasyonu
Öğretmen
Ortaöğretim

Keywords

Work motivation
Teacher
Secondary education

Makale Geçmişi

Geliş: 10.05.2024
Kabul: 01.11.2024

ABSTRACT

The aim of the research is to examine the factors affecting the work motivation of teachers working in secondary education institutions. A case study, one of the qualitative research methods, was used in the study. For this purpose, data from three different school types were collected by interview method using semi-structured interview forms. The study group of the research consisted of a total of 15 teachers working in five Anatolian high schools, five vocational and technical Anatolian high schools, and five Anatolian imam hatip high schools, which were determined by maximum diversity sampling technique in Mardin in the 2023-2024 academic year. In the study, the factors that positively affected work motivation were categorised under three headings as administrative, student, and parent-related factors. However, negative administrative attitudes, parents' interventions and indifference, students' indifference to school, low level of readiness, and inadequate economic conditions negatively affected teachers' motivation. When the factors affecting the motivation of teachers in the work environment according to school types were analysed, it was found that administrative attitudes affected the motivation of teachers working in Anatolian high schools and Anatolian imam hatip high schools the most, while student and parent attitudes affected the motivation of teachers working in vocational high schools the most. In order to increase the motivation of teachers, it is suggested that administrative pressures should be reduced, positive attitudes and behaviours should be encouraged, an environment that is sensitive to the needs of school staff should be created, continuous communication with students and parents and solution-oriented approach and economic conditions of teachers should be improved.

Makale Türü

Araştırma

Önerilen Atıf

İş, E. & Zengin-Güneş, Y. (2024). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *TEBD*, 22(3), 1807-1830. <https://doi.org/10.37217/tebd.1481910>

Giriş

Öğretmenlerin iş motivasyonu, eğitim-öğretim faaliyetlerinin verimliliği ve öğrenci başarısı üzerinde doğrudan etkili olan temel bir unsurdur. Eğitim kurumlarının etkinliği, büyük ölçüde öğretmenlerin mesleki tatmin ve motivasyon düzeylerine bağlıdır. Bu nedenle, öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi, eğitim sistemlerinin iyileştirilmesi ve bu sayede öğrenci başarısının artırılması açısından kritik bir rol oynamaktadır (Atmaca, 2017; Eren, 2019; Öztürk ve Kılınç, 2020).

Türkçede güdü ve harekete geçirme anlamına gelen motivasyon kavramı, İngilizce ve Fransızca kökenli "motive" kelimesinden gelmektedir (Eren, 2014). Motivasyon kavramı, bireyleri belirli hedeflere yönlendiren içsel ve dışsal unsurların toplamını ifade eder ve iş hayatında performans, bağlılık ve verimlilik üzerinde önemli bir rol oynar. Çalışma ortamında yüksek motivasyona sahip bireylerin işlerine daha fazla odaklanıp daha yüksek performans gösterdiği görülmektedir (Ergül, 2005). Özellikle öğretmenler açısından ele alındığında yüksek motivasyon hem öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine hem de öğrencilere sundukları eğitimin kalitesine olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Selen, 2016). Taşdemir'e (2013) göre motivasyon, çalışanların performanslarını etkileyen önemli bir faktördür. Bu yüzden çalışanların yaptıkları işe karşı aidiyet duymaları için fırsatlar oluşturulmalı ve verimlilik artırılmalıdır. Bu verimlilik, hem bireylerin hem de kurumların performansı için kritiktir. Dolayısıyla kurumlarda çalışanların doğru ve olumlu motivasyon araçlarıyla desteklenmesi gerekmektedir (Herzberg, 2008). Bu bağlamda öğretmenlerin motivasyonunu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi, eğitim sisteminin genel kalitesini iyileştirmede önemli bir adımdır.

Günümüzde çalışma koşullarının rekabetçi ve başarı odaklı olması nedeniyle çalışanların motivasyonu hem bireyler hem de örgütler için hayati öneme sahiptir. Bu sebeple bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmak için çalışanların istekleri, ihtiyaçları, tutum ve davranışlarının motive edilmesi gerekmektedir. Farklı özelliklere sahip bireylerin bir araya getirilerek örgütsel hedeflere yönlendirilmesi ve örgütün başarılı olması, yöneticilerin çalışanları doğru bir şekilde motive etmelerine bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında örgütler arasında en fazla farklılık içeren eğitim örgütleri olduğu görülmektedir (Eren, 2014; Kılıç, 2019).

Eğitim-öğretimde başarı için hazırbulunuşluk düzeyleri yüksek, istekli ve ilgili öğrencilerin yanında takım çalışmasına inanan, motivasyon düzeyleri yüksek ve güdülenmiş öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Demirci, 2011). Öğretmenler özgür, sağlıklı ve güvenli bir ortamda daha üretken ve motive olmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin motivasyonlarını ve üretkenliklerini etkileyen unsurların tespit edilmesi, toplumsal beklentiler, millî eğitimin hedef ve amaçları ile eğitim kurumları için büyük önem taşımaktadır (Ryan ve Deci, 2000). Motivasyon düzeyi yüksek olan öğretmenlerin

varlığı, eğitim-öğretim kurumları için oldukça önemlidir. Performansı yüksek olan öğretmenler, okulun başarı iklimine önemli derecede katkı sağlayabilirler. Motivasyonu yüksek öğretmenler, okula daha istekli gelmektedirler. Ancak bu durumda okul yöneticilerinin tutumu, velilerle kurulan iletişim, öğrencinin akademik başarısı gibi etkenler de öğretmenlerin motivasyonunu etkilemektedir. Bu yüzden öğretmenlerin moral ve motivasyonlarını olumsuz etkileyen faktörlerin ortaya konulması, okul yöneticileri ve öğretmenler arasında daha sağlıklı bir iletişimin kurulmasına katkı sağlayabilir (Gümüştas ve Gülbahar, 2022).

Yüksek motivasyonlu öğretmenlerin varlığı eğitim-öğretime olumlu yönde katkı sağlarken düşük motivasyona sahip öğretmenlerin eğitim-öğretime katkısı daha sınırlı olmaktadır. Kaliteli bir eğitim ve öğretimin sağlanması için öğretmenlerin motivasyon kaynaklarının araştırılması önem taşımaktadır. Motivasyon düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin öğrencilerin öğrenme süreçlerini pozitif bir şekilde etkilediğini, öğrencilerin başarı grafiğini yükselttiklerini ve dolaylı olarak toplumun gelişmesine katkıda bulduklarını belirtmektedir (Gagné ve Deci, 2005).

Eğitim örgütü olan okullarda çalışanların istek ve ihtiyaçlarının karşılanması, onların iş motivasyonu üzerinde etkili olabilmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin mesleki tatminini sağlamada ve karşılaştıkları problemleri çözmede motivasyon önemlidir (Kılıç, 2019). Ülkelerin geleceği olan yeni nesillerin yetiştirilmesinde öğretmenlik mesleği önemli bir yere sahiptir. Okullarda öğretmenlik mesleğinin uygulanmasında öğretmenlerin motivasyon durumları eğitimi etkileyebilmektedir (Taş, 2022).

Alanyazın araştırması sonucunda öğretmen motivasyonunu etkileyen pek çok çalışma yapıldığı görülmektedir (Aycan, 2020; Bassett-Jones ve Lloyd, 2005; Chiang ve Jang, 2008; Demir, 2018; Ertürk, 2016; Ertürk ve Aydın, 2024; Güven, 2023; Özdoğru, 2022; Özgenel ve Aktaş, 2020; Ünsal ve Görücü, 2023). Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde öğretmenlerin iş ortamında motivasyonlarını etkileyen pek çok faktör olduğu sonucuna varılmıştır. Bu faktörlerin öğretmenlerin iş motivasyonları ve performanslarını olumlu veya olumsuz yönde etkilediği ifade edilmiştir. Yapılan bu çalışmalarda benzer şekilde öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen en önemli temaların okul yöneticileri, öğrenciler ve velilerin tutum ve davranışları ile öğretmenlerin iş ortamında yaşadıkları iletişim problemleri olduğu açıklanmıştır.

İncelenen çalışmaların çoğunda, öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen faktörlerin dar bir çerçevede ve belirli temalarla ele alındığı gözlemlenmiştir. Ancak, iş ortamındaki öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen faktörlerin daha geniş bir perspektifte ve kapsamlı bir şekilde ele alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle öğretmen motivasyonunu etkileyen genel faktörlerin yanı sıra öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeyleri, yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışma ortamının niteliği, değişen eğitim politikaları, velilerin tutum ve davranışları ile ekonomik koşulların da göz

önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu faktörlerin okul iklimine, öğretmen iş doyumuna, performansına ve öğrenci akademik başarısına olumlu yönde katkı sağlayabileceği düşünülmektedir (Deci ve Ryan, 2013).

Öğretmenlerin iş motivasyonu çok sayıda faktör tarafından etkilenmektedir. Bu faktörler kişisel, kurumsal ve toplumsal düzeyde çeşitlilik göstermekte olup, öğretmenlerin iş tatmini ve verimliliği üzerindeki etkileri farklılık arz edebilir. Özellikle okul yöneticilerinin destekleyici tutumları, çalışma koşulları, maaş ve ekonomik koşullar, öğrencilerin başarı durumu ve velilerle kurulan iletişim gibi unsurlar, öğretmen motivasyonunu doğrudan etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Kılıç, 2019; Taş, 2022). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkileyen bu faktörlerin tespit edilmesi ve iyileştirilmesi, hem bireysel hem de kurumsal performansı artıracaktır (Gümüştaş ve Gülbahar, 2022).

Öğretmenlerin iş motivasyonunun sağlanması, eğitim örgütlerinin etkinliği ve eğitim kalitesi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin incelenmesi, eğitim sisteminin geliştirilmesi ve öğretmenlerin iş tatmini ile verimliliğinin artırılmasına yönelik stratejilerin belirlenmesinde önemli bir adımdır. Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin incelenmesi, eğitim sisteminin geliştirilmesi ve öğretmenlerin iş tatmini ile verimliliğinin artırılmasına yönelik stratejilerin belirlenmesinde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen faktörleri analiz etmektir. Çalışmada Anadolu lisesi, Anadolu imam hatip lisesi ve mesleki ve teknik Anadolu lisesi olmak üzere üç farklı ortaöğretim türünde görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen unsurlar, bu unsurların hangilerinin daha belirgin olduğu ve iş hayatlarını nasıl şekillendirdiği incelenmiştir.

Ortaöğretim düzeyinde çalışan öğretmenlerin iş motivasyonu, eğitim kalitesi ve öğrenci başarısı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Öğretmenler, öğrencilerin başarılarını artırmada önemli bir rol oynamakta ve bu durum öğretmenlerin iş motivasyonunun önemini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yüksek olması, sınıf içi öğrenme ortamını olumlu yönde etkileyerek öğrencilerin derslere katılımını artırmakta ve öğrenme süreçlerini desteklemektedir. Aynı zamanda yüksek motivasyon, öğretmenlerin mesleki gelişimini teşvik ederken eğitim standartlarını da yükseltmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin iş motivasyonunu anlamak ve etkileyen faktörleri belirlemek, eğitim sistemini iyileştirmek ve öğrenci başarısını artırmak açısından kritik bir öneme sahiptir.

Bu araştırmada, "Mesleki ve teknik Anadolu liseleri, Anadolu liseleri ve Anadolu imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen faktörler nelerdir?" sorusuna yanıt aramaktadır. Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi, eğitim kalitesini artırmaya ve öğrenci başarısını desteklemeye yönelik stratejiler geliştirmeye katkı sağlayacaktır.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması kullanılmıştır. Durum çalışması, bir veya birden fazla durumu ayrıntılı bir şekilde inceleyerek detaylı bir betimleme ve analiz sürecine giren bir nitel araştırma metodudur (Berg ve Lune, 2019; Merriam, 2013). Durum çalışmaları yoğun açıklamaların, sınırlı sistemlerin ve birimlerin analizidir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Mardin'de maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği ile belirlenen 5 Anadolu lisesi, 5 mesleki ve teknik Anadolu lisesi ve 5 Anadolu imam hatip lisesinde çalışan toplam 15 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde maksimum çeşitlilik örnekleme ve kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örneklemesinin amacı, genelleme yapmak değil, çeşitlilik arz eden durumlar arasında ortak olguların olup olmadığını bulmak ve bu çeşitliliğe göre farklı boyutları ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Katılımcıların seçiminde, verilerin toplandığı yerleşim merkezindeki okulların sayıları göz önünde bulundurulmuştur. Araştırmanın yapıldığı ildeki okul sayıları; mesleki ve teknik Anadolu liseleri 24, Anadolu liseleri 56 ve Anadolu imam hatip liseleri 26 adet olmak üzere 106 okul bulunurken, fen lisesi 4, spor lisesi 1, güzel sanatlar lisesi 1 ve sosyal bilimler lisesi 1 adet olmak üzere toplam 7 okul bulunmaktadır. Mesleki ve teknik Anadolu liseleri, Anadolu liseleri ve Anadolu imam hatip liselerinden öğretmenlerin seçilmesinin nedeni bu okulların sayıca diğer okullardan fazla olmasıdır. Yapılan çalışmada okul sayıları göz önüne alındığında evrenin %92'sini içeren okullardan katılımcılar araştırmaya alınmıştır. Katılımcıların aynı tür okullardan olsa bile farklı okullardan seçilmesine özen gösterilmiştir. Sayıca az olan okullardan katılımcı alınmamıştır.

Nitel araştırmalarda gerekli minimum örneklem büyüklüğü genellikle 5-25 kişiden oluşan bir çalışma grubundan olmalıdır (Creswell, 2021). Fraenkel vd. (2012) ise nitel araştırmalarda 1-20 kişilik bir çalışma grubunu tavsiye etmektedirler. Araştırmanın çalışma grubunun büyüklüğü, elde edilecek bilgilerin uygunluğunu sağlamak için dikkate alınmıştır. Veri uygunluğu, araştırmacının analiz etmek istediği konuya ilişkin yeterli miktarda ve nitelikte veri toplamasıyla sağlanır. Verilerde tekrar mahiyeti taşımaya başladığında verilerin uygunluğundan bahsedilebilir (Guba ve Lincoln, 1982). Katılımcılarla ilgili detaylı bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Bilgi Dağılımı

<i>Katılımcı</i>	<i>Cinsiyet</i>	<i>Görev Yapılan Okul Türü</i>	<i>Mesleki Kıdem</i>	<i>Medeni Durum</i>	<i>Öğrenim Durumu</i>
K1	Kadın	MTA Lisesi	1-5	Bekar	Lisans
K2	Kadın	Anadolu Lisesi	1-5	Bekar	Lisans
K3	Erkek	Anadolu İHL	6-10	Bekar	Lisans
K4	Kadın	Anadolu Lisesi	21+	Evli	Lisans
K5	Kadın	Anadolu İHL	1-5	Evli	Lisans
K6	Erkek	MTA Lisesi	6-10	Evli	Y.Lisans
K7	Kadın	Anadolu Lisesi	1-5	Evli	Lisans
K8	Kadın	Anadolu Lisesi	11-15	Evli	Lisans
K9	Erkek	Anadolu İHL	11-15	Evli	Lisans
K10	Kadın	MTA Lisesi	6-10	Bekar	Lisans
K11	Kadın	Anadolu İHL	11-15	Evli	Y.Lisans
K12	Erkek	Anadolu Lisesi	6-10	Bekar	Y.Lisans
K13	Erkek	MTA Lisesi	1-5	Bekar	Lisans
K14	Erkek	MTA Lisesi	1-5	Evli	Lisans
K15	Erkek	Anadolu İHL	6-10	Bekar	Lisans

Tablo 1 incelendiğinde çalışma grubunu oluşturan katılımcıların toplam 15 kişiden oluştuğu görülmektedir. Bu katılımcıların sekizi kadın, yedisi erkektir. Katılımcıların beşi mesleki ve teknik Anadolu lisesinde, beşi Anadolu lisesinde ve beşi de Anadolu imam hatip lisesinde görev yapmaktadır. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin yedisi bekâr, sekizi evlidir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Bu yöntemin tercih edilme sebebi, katılımcıların iç dünyalarını keşfetmek ve konuya dair bakış açılarını derinlemesine anlamaktır (Patton, 2014). Yarı yapılandırılmış görüşme formu, soruların esnekliği sayesinde farklı katılımcılardan özgün bilgiler edinmeyi mümkün kılar; önceden belirlenmiş kalıplar içermez (Merriam, 2013). Araştırma konusu doğrultusunda kapsamlı bir alanyazın taramasının ardından, ele alınacak ana temalar ve alt konular belirlenerek görüşme soruları hazırlanmış ve iki alan uzmanının değerlendirmesine sunulmuştur. Alan uzmanlarından alınan geri bildirimler doğrultusunda, soruların geçerliliği, anlaşılabilirliği ve kapsamlılığı açısından gerekli eklemeler ve düzenlemeler yapılmıştır. Düzenlenmiş sorularla küçük bir pilot görüşme gerçekleştirilmiş, pilot uygulamadan elde edilen geri bildirimler doğrultusunda son düzenlemeler yapılmıştır. Nihayetinde, sorular Türkçe dil ve imla kurallarına uygunluk açısından bir dil uzmanının incelemesine sunulmuş ve son şekli verilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmada, veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmış ve içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında, nitel araştırma tekniklerinden biri olarak görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Görüşme, insanların deneyimlerini, tecrübelerini, duygularını ve algılarını anlamak ve yorumlamak için uygun bir yöntemdir (Karasar, 2022; Merriam ve Grenier, 2019). Araştırmada elde edilen veriler, içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. İçerik analizi,

verilerin benzer olanlarını tema, alt tema ve kategorilere ayırarak okuyucuların kavrayabileceği bir şekilde düzenlemeyi ve açıklamayı amaçlar (Christensen vd., 2015). Görüşmeler, katılımcıların rahat olmaları için istedikleri zamanda ve mekânda gerçekleştirilmiş ve yaklaşık 20-30 dakika sürmüştür. Görüşme sırasında katılımcıların etkilenmemesi ve araştırmanın bilgi toplama sürecinin olumsuz etkilenmemesi için dikkat edilmiş; araştırmacının rolü, bilgi toplama süreciyle sınırlı tutulmuştur. Katılımcıların izinleri alınarak görüşmeler ses kaydına alınmış ve kayıtlar yazıya geçirilmiştir. Görüşme öncesinde katılımcılara, görüşmenin amacı, verilerin nasıl ve nerede kullanılacağı ve gizlilik konularında açıklamalar yapılmıştır. Görüşmeler yazıya döküldükten sonra katılımcılara tekrar gönderilerek katılımcı teyidi sağlanmıştır. Araştırmada toplanan veriler, içerik analizi ile sistematik olarak tanımlanmış ve katılımcıların görüşleri detaylı bir şekilde analiz edilmiştir (Christensen vd., 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik, her şeyden önce araştırmacının topladığı verileri yorumlamada yansız davranmasına ve araştırmanın her aşamasının açık bir şekilde, adım adım açıklanmasına bağlıdır. Bu anlamda, nitel araştırmada güvenirlik, anlam oluşturma ile doğrudan bağlantılıdır. Araştırmada pragmatist felsefe benimsenmiştir. Pragmatist felsefe, öncelikle eylemlere, durumlara ve araştırmanın sonuçlarına odaklanır (Creswell, 2021). Guba ve Lincoln (1982), nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlikten ziyade inandırıcılık olması gerektiğini ifade ederek bazı temel ölçütlerin gerekliliğini vurgulamışlardır. Önerilen ölçütler; inanılabilirlik, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik olmak üzere dört ana başlık altında toplanmıştır. Bulguların inanılabilirliğini sağlamak için bu stratejilerden birinin ya da daha fazlasının uygulanması gerektiği belirtilmiştir (Creswell, 2021). Bu araştırmada, güvenirlik ve tutarlılığı sağlamak için veri toplama sürecinden itibaren açık ve sade açıklamalar kullanılmıştır. Araştırmanın geçerliliğini güçlendirmek ve elde edilen sonuçların güvenirliğini artırmak amacıyla, katılımcı teyidi ve uzman incelemesi yöntemleri kullanılarak inanılabilirlik sağlanmaya çalışılmıştır.

Etik Bildirim

Bu araştırma, Mardin Artuklu Üniversitesi Etik Komisyonunun 08.11.2023 tarih ve E- 119084 sayılı onayı ile yürütülmüştür.

Bulgular

Bu bölümde araştırmanın belirlenen amacı doğrultusunda geliştirilen problem cümlesine ve alt sorulara katılımcıların verdiği yanıtlar sonucunda elde edilen bulgular ve yapılan yorumlar yer almaktadır. Katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar çerçevesinde ulaşılan bulgular tablo hâline getirildikten daha sonra yorumlanmıştır.

Araştırmada katılımcı öğretmenlere “Okulda görevinizi yerine getirirken motivasyonunuzu olumlu etkileyen faktörler nelerdir?” sorusu sorulmuş ve alınan yanıtlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen İş Motivasyonunu Olumlu Etkileyen Faktörler

<i>Temalar</i>	<i>Kodlar</i>	<i>f</i>
İdari Faktörler	Demokratik bir tutum sergilemeleri	5
	Adaletli davranmaları	3
	İşbirlikçi bir tutuma sahip olmaları	2
	İdare ve öğretmenler arasında uyumun olması	1
	Saygın ve güvenli bir iletişimin olması	1
Öğrenci Kaynaklı Faktörler	Hazırbulunuşluk düzeylerinin yüksek olması	3
	Öğrencinin derse aktif katılımı	2
	Akademik bir hedeflerinin olması	2
Veli Kaynaklı Faktörler	İşbirlikçi tutum sergilemeleri	3
	Çözüm odaklı olmaları	2
	Saygılı bir dil kullanmaları	2
	Bilinçli olmaları	2

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin iş ortamında motivasyonlarını olumlu etkileyen faktörlerin idari faktörler, öğrenci kaynaklı faktörler ve veli kaynaklı faktörler olduğu gözlemlenmiştir. İdari faktörler olarak, demokratik bir tutum sergilemeleri (f=5), adaletli davranmaları (f=3) ve iş birlikçi bir tutuma sahip olmaları (f=2) öne çıkan etkenlerdir. Öğrenci kaynaklı faktörlerde ise hazırbulunuşluk düzeylerinin yüksek olması (f=3), öğrencinin derse aktif katılımı (f=2) ve akademik hedeflerinin olması (f=2) ifade edilmiştir. Aynı şekilde veli kaynaklı faktörlerde iş birlikçi tutum sergilemelerinin (f=3), öğretmenlerin iş motivasyonunu olumlu etkileyen faktörler olduğu gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin iş motivasyonunu olumlu etkileyen unsurlar arasında idare ve öğretmenler arasında bir uyumun olması ve saygın, güvenli bir iletişimin bulunması öne çıkmaktadır. Bu nokta oldukça önemli çünkü idare ve öğretmenler arasındaki uyum ve güvenli iletişim, iş ortamının verimli ve pozitif bir şekilde işlenmesini sağlar. İdare, öğretmenlerin ihtiyaçlarını anlayarak destek sağlayabilir ve bu da öğretmenlerin işlerini daha etkin bir şekilde yapmalarına yardımcı olabilir. Bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Ö.14: “Demokrat okul müdürleri ile çalıştığımda iş ortamında kendimi daha güvenli hissediyorum. Bu müdürler empati yapıyorlar, öğretmenleri anlıyorlar.”

Ö.9: “Okul yöneticilerinin hakkaniyetli olmaları önemlidir. Bence okulda huzurlu bir ortamı inşa edecek olan okul idaresidir. Bunun için de nöbet görevlendirilmesinden ders programının dağıtılmasına varıncaya kadar adil davranmalıdırlar. Adi davrandıkları zaman kendimi daha iyi hissediyorum. Dolayısı ile bu durum dersime de yansıyor.”

Ö.8: “Mütevazı okul müdürleri her durumda ortamı yumuşatıyor ve okula daha barışçıl bir iklim hakim oluyor. Bu durum şahsen beni çok olumlu etkiliyor.”

Ö.7: “Okul idaresi ve öğretmenler arasında iletişim kanalları açık olduğu zaman çözülemeyecek sorun yoktur. Yeter ki karşılıklı anlayış olsun.”

Ö.6: “Öğrencilerin o derste öğretmenin anlatacağı konu hakkında hazırbulunuşluk seviyelerinin iyi olması iş motivasyonumu olumlu yönde etkilemektedir.”

Ö.2: “Öğrenci gerekli olan donanıma sahip ise veya konuya evde bakarak gelmişse hem ders karşılıklı zevkle işlenmiş oluyor hem de iş doyumunu olarak ben kendimi mutlu ve başarılı hissediyorum.”

Ö.1: “Öğrencilerin altyapılarının olması, derse karşı istekli olmalarını sağlıyor. Bu da öğretmeni daha çok motive ediyor.”

Ö.3: “Veli öğretmenle ortak çalıştığında öğrenci davranışlarında daha dikkatli olmakta ve geleceğe yönelik daha emin adımlarla yürümektedir.”

Bu bulgulara göre, okul yöneticilerinin okuldaki paydaşlar arasındaki demokratik tutumları, görev paylaşımlarında adil davranmaları, öğretmenlerle iletişim hâlinde olmaları ve okulda barışçıl bir iklim oluşturmaya öncülük etmeleri öğretmenlerin motivasyonlarını olumlu şekilde etkileyebilmektedir. Ayrıca okul yöneticilerinin okul ortamında daha aktif ve görünür olmalarının da öğretmenlerin motivasyonlarını olumlu şekilde etkileyen önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan bulgulara göre öğrencilerin alt kademlerden gelirken donanımlı olmaları, derse aktif katılım sağlamaları, akademik bir hedeflerinin olması, tutum ve davranışlarında saygılı olmaları öğretmenlerin motivasyonunu olumlu bir şekilde etkileyebiliyor. Aynı zamanda bu faktörlerin öğretmenlerin mesleki tatminlerine de pozitif yönde katkı sağladığı söylenebilir.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin iş ortamındaki motivasyonlarını olumlu etkileyen faktörler olarak, velilerin öğrencilerinin tutum, davranış veya akademik hedefleri ile ilgili okul yöneticileri ve öğretmenler ile iletişimlerinde saygılı bir dil kullanmaları, çözüm odaklı ve iş birlikçi bir yaklaşım sergilemelerinin öğretmenlerin motivasyonunu olumlu bir şekilde etkileyebildiği ifade edilebilir. Ayrıca velilerin öğrencilerinin sorumluluklarını alması ve eğitim-öğretim süreçlerini takip etmelerinin de öğretmenlerin motivasyonlarını olumlu yönde etkileyen diğer önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların “Okulda görevinizi yerine getirirken motivasyonunuzu olumsuz etkileyen faktörler nelerdir?” sorusuna ilişkin görüşleri verdikleri yanıtlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin İş Motivasyonunu Olumsuz Etkileyen Faktörler

Temalar	Kodlar	f
İdari Faktörler	Antidemokratik bir tutum sergilemeleri (keyfilik, ego)	7
	Yönetimsel adaletsizlikler ve hakkaniyetsiz davranışlar	6
	Yetersiz idari destek ve iletişim eksikliği	4
Öğrenci Faktörleri	Hazırbulunuşluk düzeylerinin düşük olması	6
	Derse karşı ilgisiz olmaları	4
	Eğitim ortamına uygun olmayan davranışlar sergilemeleri	3
Veli Kaynaklı Faktörler	Gereksiz müdahalelerde bulunmaları	5
	Destek ve iş birliği eksiklikleri	4
	Kaba ve kırıcı bir dil ve üslup kullanmaları	4
Ekonomik Faktörler	Maaşın yetersiz olması	4
	Yüksek enflasyonun olması	3
	Maaş artış oranlarının az olması	1

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin iş ortamında motivasyonlarını olumsuz etkileyen faktörlerin idari faktörler, öğrenci kaynaklı faktörler, veli kaynaklı faktörler ve ekonomik faktörler oluşturduğu temalar elde edilmiştir. Bulgular içinde ekonomik faktörlerin yer alması dikkat çekmektedir. İdari faktörler olarak antidemokratik bir tutum sergilemeleri (f=7), yönetsel adaletsizlikler ve hakkaniyetsiz davranışlar (f=6) ve yetersiz idari destek ve iletişim eksikliği (f=4) öne çıkan etkenler olmuştur. Öğrenci kaynaklı faktörler olarak hazırbulunuşluk düzeylerinin düşük olması (f=6), derse karşı ilgisiz olmaları (f=4) ve eğitim ortamına uygun olmayan davranışlar sergilemeleri (f=3) ifade edilmiştir. Aynı şekilde veli kaynaklı faktörler olarak gereksiz müdahalelerde bulunmaları (f=5), destek ve iş birliği eksiklikleri (f=3) ve kaba ve kırıcı bir dil ve üslup kullanmaları (f=2) öğretmenlerin iş motivasyonunu olumsuz etkileyen faktörler olduğu gözlemlenmiştir. Ekonomik faktörler olarak; maaşın yetersiz olması (f=4) ve yüksek enflasyonun olması (f=3) öne çıkan olumsuz faktörler olmuştur. Bu bulgular, öğretmenlerin iş ortamında karşılaştıkları zorlukların çeşitliliğini ve özellikle ekonomik koşulların motivasyon üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Bu faktörlerin ele alınması ve iyileştirilmesi, öğretmenlerin daha motive bir şekilde çalışmalarını sağlayabilir ve dolayısıyla eğitim kalitesini artırabilir.

Katılımcıların konu ile ilişkin bazı görüşleri şu şekildedir:

Ö.15: "Okulda benim iş motivasyonumu etkileyen en önemli etkenlerin başında okul müdürünün öğretmene karşı olan olumsuz tutumu gelmektedir. Okul müdürü herkese karşı aynı davranmadığında modum düşüyor. Ayrıca egosu yüksek idareciler öğretmeni ezmekte ve eğitimi baltalamaktadırlar."

Ö.7: "Okul idaresi öğretmenin açığını arıyorsa, öğretmende motivasyon kalır mı? Okulda öğretmen ve idare arasında saygın ve güvenli bir iletişim olmadığında kendimi tedirgin hissediyorum. Her zaman kendimi korumak ihtiyacını hissediyorum."

Ö.4: "Derse hazırlanmadan gelen öğrenciler çok daha yorucu oluyorlar. Bazen dersi birkaç defa anlatmak zorunda kalınca bu sefer de müfredat yetişmemiş oluyor."

Ö.13: "Bazı velilerin sorup soğulamadan peşin fikirli olarak suçlayıcı bir dil kullanmaları kötüdür. O tür velileri görmek dahi istemiyorum."

Ö.5: "Yine mevcut eğitim polkası yüzünden öğretmenlerden çok öğretmenliği bilen velilerle karşı karşıyayız ne yazık ki. Bunlarla konuştuğum zaman bu işi bırakmak istiyorum maalesef."

Ö.11: "Herhangi bir problemden dolayı veli ile yapılan görüşmede öğrenci velisinin öğrenciyi korumacı bir yaklaşımla öğretmene karşı savunması motivasyonumu olumsuz etkilemektedir."

Katılımcı öğretmenlere, "Çalışma ortamı ve arkadaşlarınızın davranış ve tutumları iş motivasyonunuzu nasıl etkiliyor?" sorusu sorulmuş ve alınan cevaplar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Çalışma Ortamı ve Meslektaşların Davranış ve Tutumlarının İş Motivasyonuna Etkisi

<i>Temalar</i>	<i>f</i>
İş birliği	5
İletişim	4
Üslup	2
Donanım	2
İstekli olma	2
Temizlik	1
Toplam	16

Tablo 4 incelendiğinde katılımcılar öğretmenlerinin çalışma ortamı ve arkadaşların davranış ve tutumlarının iş motivasyonuna etkisi ile ilgili olarak iş birliği (f=5) ve iletişime (f=4) daha çok vurgu yaptıkları gözlenmiştir. Bunun yanı sıra, üslup, mesleki donanım ve görevinde istekli olmanın (f=2) önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

Ö.12: “Ben branşım gereği diğer öğretmen arkadaşlarımla iş birliği içinde olmam gerekiyor. İş, birlikte yapıldığı zaman hem kolay hem daha hızlı yapılmış oluyor.”

Ö.11: “İşbirliği bir öğretmenin ihtiyaç duyacağı en önemli kavramdır. Çünkü ilişkileri geliştirir ve sağlamlaştırır. Bu da öğretmen için moral sağlayan çok önemli unsurlardır.”

Ö.7: “İnsanların birbirini anlaması için iletişim kurmaları gerekir. Hele okul ortamında öğretmenin iletişim kanalı çok iyi kullanması ve açık tutması gerekir. Öğretmenler arasındaki iletişim sorunların üstesinde birlikte gelmeyi de sağlayabilir.”

Ö.10: “Aynı ortamı paylaştığımızı halde bazı öğretmenlerin isimleri bile bilmiyorum. Bazıları ile koridorlarda veya öğretmenler odasında karşılaştığımızda selam bile vermektен acizdirler. Bu insanlarla nasıl iletişim kurulabilir.”

Katılımcıların çalıştıkları okul türlerine göre öğretmen iş motivasyonunu etkileyen faktörler ile ilgili veriler Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Okul Türlerine Göre Öğretmen İş Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

<i>Anadolu Lisesi</i>		<i>Anadolu İHL</i>		<i>Meslek Lisesi</i>	
<i>Tema</i>	<i>f</i>	<i>Tema</i>	<i>f</i>	<i>Tema</i>	<i>f</i>
İdari Tutumlar	5	İdari Tutumlar	4	İdari Tutumlar	2
Öğrenci Tutumları	4	Öğrenci Tutumları	4	Öğrenci Tutumları	6
Veli Tutumları	3	Veli Tutumları	4	Veli Tutumları	6

Okul türlerine göre öğretmenlerin iş ortamında motivasyonlarını etkileyen faktörler incelendiğinde, Anadolu liselerindeki katılımcılar için idari tutumlar (f=5), öğrenci tutumları (f=4) ve veli tutumları (f=3) ön plana çıkmıştır. Anadolu imam hatip liselerinde ise idari tutumlar (f=4), öğrenci tutumları (f=4) ve veli tutumları (f=4) belirgin olarak görülmektedir. Meslek liselerinde ise idari tutumlar (f=2), öğrenci tutumları (f=6) ve veli tutumları (f=6) etkili faktörler olarak belirlenmiştir. Bu bulgulara göre, Anadolu liseleri ve Anadolu imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin idari tutumlarla daha fazla etkilendiği görülürken meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin daha çok öğrenci ve veli tutumlarından etkilendiği söylenebilir. Anadolu liseleri ve Anadolu imam hatip liselerinde, öğretmenlerin iş motivasyonunu belirleyen faktörler arasında idare ile ilişkilerin ve

öğrenci ile veli tutumlarının önemi vurgulanmaktadır. Bununla birlikte meslek liselerinde ise öğretmenlerin iş motivasyonunu daha çok öğrenci ve veli tutumları belirlemektedir. Bu farklılıklar, farklı okul türlerindeki öğretmenlerin iş deneyimlerinin ve ihtiyaçlarının farklı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle okul yöneticileri ve politika yapıcılar, bu farklılıkları dikkate alarak öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için uygun stratejiler geliştirmelidirler.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen faktörleri incelemektir. Araştırmada, iş motivasyonunu olumlu yönde etkileyen etmenler, idari faktörler, öğrenci kaynaklı faktörler ve veli kaynaklı faktörler olmak üzere üç ana başlık altında belirlenmiştir. Ünsal ve Görücü'nün (2023) araştırmalarında öğrenci, veli ve okul yöneticilerinin tutumlarının öğretmenlerin motivasyonları üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. İdari faktörler açısından demokratik bir tutum sergileme, adaletli davranma ve iş birlikçi bir tutuma sahip olma öne çıkan etkenler olarak belirlenmiştir. Bu, öğretmenlerin yöneticilerinden ve okul idaresinden gördükleri destek ve adil davranışların motivasyonlarını artırdığını göstermektedir. Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin öğretmenlerin motivasyonunu olumlu yönde etkileyen önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Demokratik bir tutum sergilemeleri, adil davranmaları ve öğretmenlerle etkili iletişim kurmaları, öğretmenlerin iş ortamında daha motive olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca okul yöneticilerinin okul ortamında aktif ve görünür olmaları da öğretmenlerin motivasyonunu artırıcı bir faktördür. Bu durum, okul yöneticilerinin liderlikleri ve yönetim anlayışlarının öğretmenlerin iş memnuniyeti ve performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen en önemli faktörlerden biri, okul idaresinin tutumu ve uyguladığı politikalarıdır.

Bu nokta oldukça önemlidir çünkü idare ve öğretmenler arasındaki uyum ve güvenli iletişim, iş ortamının verimli ve pozitif bir şekilde işlenmesini sağlar. İdare, öğretmenlerin ihtiyaçlarını anlayarak destek sağlayabilir ve bu da öğretmenlerin işlerini daha etkin bir şekilde yapmalarına yardımcı olur. Saygın bir iletişim ortamı, öğretmenlerin kendilerini ifade etmelerini kolaylaştırarak motivasyonlarını artırır ve işlerine bağlılıklarını güçlendirir. Böylece, idare ve öğretmenler arasındaki olumlu ilişki, okul atmosferini iyileştirerek öğrenci başarısını artırabilir. Özdoğru (2022), okul müdürlerinin liderlik ve iletişim becerilerinin öğretmenlerin motivasyonu üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Aktaş ve Özgenel (2020), otokratik liderlik tutumunun öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkilediğini, demokratik tutumun ise olumlu etkilediğini ifade etmektedir. Demir (2018), yöneticilerin kullandıkları motivasyonel dilin öğretmenlerin motivasyonunu etkilediğini belirtmektedir. Nokay (2019) ise öğretmenlerin motivasyonunu özgüvenleri, kendilerini güvende hissetmeleri ve toplum içindeki saygınlıkları gibi faktörlerin etkilediğini vurgulamaktadır.

Eğitimde yapılan işin verimli ve etkili olabilmesi için öncelikle işi yapan kişinin, eğitim yöneticisinin veya öğretmenin moralinin ve motivasyonunun en üst seviyede olması önemli bir durumdur. Eğitim kurumlarında motivasyonun temel amacı, çalışanlarda aidiyet duygusunu geliştirerek başarılarına katkıda bulunmak ve mevcut yeteneklerini en üst düzeye çıkarmaktır (Güven, 2023).

Öğrenci kaynaklı faktörlerde, öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeyinin yüksek olması, derse aktif katılımları ve akademik hedeflerinin olması önemli motivasyon artırıcı unsurlar olarak belirlenmiştir. Bu durum, öğretmenlerin öğrencilerinin ilgisi ve katılımıyla motive olduklarını gösterirken, araştırmada öğrencilerin yüksek hazırbulunuşluk düzeyleri, derse aktif katılımları ve akademik hedeflerinin bulunması öğretmenlerin motivasyonlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç öğretmenlerin öğrencilerinin ilgisi ve katılımıyla motive olduklarını göstermektedir. Öğrencilerin davranışları ve akademik performansı da öğretmenlerin iş motivasyonunu önemli ölçüde etkiler. Öğretmenler, öğrencilerinin ilgisizliği, disiplinsiz davranışları veya düşük başarı düzeyleri karşısında demoralize olabilirler. Ancak öğrencilerin derse katılımı ve başarıları arttıkça, öğretmenlerin iş motivasyonu da artabilir.

Öğrencilerin derse katılımı, hazırbulunuşluk düzeyleri ve akademik hedefleri, öğretmenlerin iş motivasyonunu belirleyen faktörler arasında yer alırken öğretmenler bu katılımı ve öğrenme isteğini artırmak için çeşitli stratejiler geliştirebilirler. Bu stratejiler şunları içerebilir: İlgili ve ilgi çekici ders içeriği, öğrenci merkezli öğretim yaklaşımı, farklı öğrenme stillerine uygun yaklaşımlar, öğrenci ilgi ve yeteneklerini değerlendirme, öğrencilere sorumluluk verme, olumlu ve destekleyici iletişim ve gerçek dünya bağlantılar (Emmer vd., 2003).

Veli kaynaklı faktörler arasında, velilerin iş birlikçi tutum sergilemelerinin öğretmenlerin iş motivasyonunu olumlu etkilediği belirlenmiştir. Velilerin öğretmenlerle saygılı bir iletişim kurmaları ve çözüm odaklı bir yaklaşım sergilemeleri, öğretmenlerin motivasyonunu artırmaktadır. Ayrıca velilerin öğrencilerinin sorumluluklarını alması ve eğitim süreçlerini takip etmesi de öğretmenlerin motivasyonunu olumlu yönde etkiler. Bu sonuçlar, veli-öğretmen iş birliği ve iletişiminin öğretmenlerin iş memnuniyeti ve performansı için önemini vurgulamaktadır (Patton, 2019).

Öğretmenlerin okuldaki motivasyonlarını pozitif yönde etkileyen faktörlerden biri de çalıştıkları ortamdır. Araştırmada, öğretmenlerin çalışma ortamı ile arkadaşlarının davranış ve tutumlarının iş motivasyonuna etkisi üzerine, iş birliği ve iletişime daha fazla vurgu yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra üslup, mesleki donanım ve görevinde istekli olmanın önemli olduğunu ifade etmişlerdir. İş birliği ve iletişim, öğretmenler arasında güçlü bir ekip ruhu oluşturarak iş motivasyonunu artırabilmektedir. Ayrıca olumlu bir üslup, mesleki donanım ve göreve istekli olma, öğretmenlerin kendilerini işlerine daha fazla adanmasını ve daha verimli çalışmalarını

sağlayabilmektedir. Bu faktörler, öğretmenlerin iş ortamında daha mutlu ve tatmin olmuş hissetmelerini sağlayabilir, dolayısıyla iş motivasyonlarını artırabilmektedir (Lüdtke vd., 2006; Wang ve Degol, 2016).

Öğretmenlerin çalıştıkları ortamda arkadaşlarıyla güvene dayalı olumlu bir ilişki geliştirmeleri ve iletişim kurmaları, onları olumlu bir şekilde etkilemektedir (Tschannen-Moran ve Woolfolk, 2001). Ayrıca okul yöneticileri ile öğretmenler arasında güvene dayalı bir iletişimin olması da önemli faktörlerdendir (Aktekin ve Kuzucu, 2019).

Öğretmenlerin iş ortamında motivasyonlarını olumsuz etkileyen faktörler, idari, öğrenci kaynaklı, veli kaynaklı ve ekonomik unsurlar olarak belirlenmiştir. İdari faktörler arasında antidemokratik tutumlar, yönetsel adaletsizlikler ve yetersiz destek öne çıkarken öğrenci kaynaklı faktörler düşük hazırbulunuşluk, derse ilgisizlik ve uygunsuz davranışlar olarak ifade edilmiştir. Veli kaynaklı faktörler ise gereksiz müdahaleler, destek eksiklikleri ve kaba iletişim tarzlarıdır. Ekonomik faktörler arasında ise yetersiz maaş dikkat çekmektedir. Akan ve Ulaş (2023), yönetimle yaşanan sorunların öğretmen motivasyonunu olumsuz etkileyen temel faktörlerden biri olduğunu belirtmektedir. Ayrıca ebeveynlerin eğitim süreçlerine olumsuz müdahaleleri ve öğrencilerin okula karşı olumsuz tutumları da motivasyonu düşüren etkenler arasında yer almaktadır (Börü, 2018).

Öğrenci kaynaklı faktörlerin başında hazırbulunuşluk düzeylerinin düşük olması, derse karşı ilgisizlik ve eğitim ortamına uygun olmayan davranışlar gelmektedir. Bu faktörler öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz etkileyebilmektedir (Reeve ve Lee, 2014). Öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeylerinin düşük olması, öğretmenlerin dersi verimli bir şekilde işlemelerini zorlaştırabilir ve öğrencilerle etkili bir etkileşim kurmalarını engelleyebilmektedir. Derse karşı ilgisizlik, öğretmenlerin ders materyallerini daha çekici hale getirme ve öğrencileri motive etme konusunda zorluklar yaşamalarına neden olabilmektedir. Ayrıca eğitim ortamına uygun olmayan davranışlar da sınıf disiplinini bozabilir ve öğretmenlerin işlerini yaparken sürekli olarak mücadele etmelerine sebep olabilmektedir (Anderson ve Krathwohl, 2001; Hattie, 2009; Marzano, 2007).

Bu faktörlerin farkında olan okul yöneticileri ve öğretmenler, öğrencilerin bu tür davranışlarını anlamak ve bu konuda çözümler üretmek için iş birliği yapabilirler. Ayrıca, öğrencilere daha etkili destek ve rehberlik sağlamak da önemlidir. Bu şekilde, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak daha verimli bir öğrenme ortamı oluşturulabileceği ifade edilebilir.

Veli kaynaklı faktörler arasında öğretmenlerin iş motivasyonunu olumsuz etkileyen önemli unsurlar, gereksiz müdahaleler, destek ve iş birliği eksiklikleri ile kaba bir dil kullanımınıdır. Veli müdahaleleri, öğretmenlerin sınıf içindeki otoritesini zayıflatabilir ve baskı hissetmelerine neden olabilir (Epstein, 2018). Bu durum, öğretmenlerin motivasyonunu düşürürken velilerin destek eksiklikleri, öğrencinin eğitim sürecindeki zorlukları artırmakta ve olumlu bir öğrenme ortamı

oluşturmayı engellemektedir. Ayrıca velilerin kaba bir iletişim tarzı, öğretmenlerin kendilerini değersiz hissetmelerine ve duygusal tükenmeye yol açabilmektedir (Hoover-Dempsey ve Sandler, 1995; Pomerantz ve Eaton, 2001).

Bu durumda okul yönetimi ve öğretmenler, velilerle daha etkili iletişim ve iş birliği sağlamak için çeşitli stratejiler geliştirebilmenin önemini göstermesi açısından çok önemlidir. Açık iletişim kanalları oluşturma, velilerle iş birliğini teşvik etme ve olumlu bir ortamın devamlılığına özen göstermenin öğretmenlerin motivasyonunda ve iş verimliliğinde olumlu anlamda etkili olabileceği söylenebilir.

Ekonomik faktörler, öğretmenlerin iş motivasyonunu olumsuz etkileyebilmekte ve bu faktörler arasında maaşın yetersiz olması önemli bir yer tutmaktadır. Öncelikle, maaşın yetersiz olması, öğretmenlerin yaşam standartlarını karşılamakta zorluk çekmelerine ve maddi açıdan endişe duymalarına neden olabilmektedir. Yetersiz maaşlar, öğretmenlerin işlerine olan bağlılığını azaltarak ve mesleki tatminsizlikle sonuçlanabilmesine neden olabilmektedir (OECD, 2019). Ayrıca maaşın yetersiz olması, öğretmenlerin ek işler aramalarına ve bu da iş performanslarını olumsuz etkileyebilmektedir (Ingersoll ve Merrill, 2018; Hanushek ve Woessmann, 2015).

Bu ekonomik zorlukların öğretmenlerin iş motivasyonunu etkilemesi, eğitim politikası yapımcılarının dikkate alması gereken bir husustur. Daha iyi maaşlar ve ekonomik koşulların sağlanması, öğretmenlerin mesleki memnuniyetini ve dolayısıyla iş verimliliğini artırabilmektedir. Aynı zamanda ekonomik sorunların azaltılması veya kontrol altına alınması, öğretmenlerin finansal güvencesi ve motivasyonlarını artırabileceği ifade edilebilir.

Okul türlerine göre öğretmenlerin iş ortamında motivasyonlarını etkileyen faktörler incelendiğinde Anadolu imam hatip liselerinde ve Anadolu liselerindeki katılımcılar için idari tutumlar, öğrenci tutumları ve veli tutumları belirgin olarak ön plana çıkmıştır. Meslek liselerinde ise öğrenci tutumları ve veli tutumları etkili faktörler olarak belirlenmiştir. Bu tür okulların, merkezi sınavla öğrenci alan okullardan ziyade yerel yerleştirme ile öğrenci alan okullar olmalarının önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Öğrencilerin öğretimsel niteliğinin düşük olmasının okulda eğitim sürecine olumsuz yansıdığı ifade edilebilir. Bu sonuçlara göre Anadolu liseleri ve Anadolu imam hatip liselerinde çalışan öğretmenlerin idari tutumlarla daha fazla etkilendiği görülürken meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin daha çok öğrenci ve veli tutumlarından etkilendiği söylenebilir. Araştırma sonuçlarına göre, her okul türünde farklı faktörlerin öne çıkması, öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin okul yapısına göre farklılık gösterebileceğini göstermektedir (Can ve Özdemir, 2017; Klecker ve Loadman, 1996).

Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen faktörler, idari politikalar, öğrenci ve veli ilişkileri ile ekonomik koşullar arasında değişmektedir. Bu faktörlerin

dikkate alınması, öğretmenlerin iş tatmini ve öğrenci başarısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Bu nedenle eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar, öğretmenlerin motivasyonunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeye odaklanmalıdır.

Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin incelenmesi, öğretmenlerin çalışma ortamı, idari destek, öğrenci ve veli ilişkileri, ekonomik koşullar gibi çeşitli etmenlerin önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin çeşitliliğine dikkat çekiyor. Araştırma, bu faktörlerin yanı sıra diğer potansiyel etmenleri de göz önünde bulundurarak öğretmenlerin iş motivasyonunu anlamak ve iyileştirmek için önemli bir kaynak olabilir.

Öneriler

Yapılan araştırmanın sonuçlarına dayanarak, öğretmenlerin iş ortamında motive olmaları için şu önerilerde bulunmaktadır:

- Okul idarecileri, demokratik bir yönetim anlayışı benimseyerek öğretmenlerin katılımını artırmalı ve onlara destek olmalıdır.
- Öğretmenlerin öğrencilerle etkileşimini artırmak için öğrenci merkezli öğretim yöntemleri ve motivasyonel stratejiler kullanılmalıdır. Öğrenci motivasyonunu artırmak için kullanılabilecek stratejiler şunlardır: hedef belirleme (öğrencilere kısa ve uzun vadeli hedefler belirlemelerinde yardımcı olmak), geri bildirim verme (düzenli ve yapıcı geri bildirim sağlamak), bağlantı kurma (ders içeriğini günlük yaşamla ilişkilendirmek), öğrenci katılımı (tartışma, grup çalışması ve projelerle katılımı teşvik etmek), oyunlaştırma (öğrenmeyi eğlenceli hâle getirmek için oyun unsurları eklemek), kişiselleştirilmiş öğrenme (bireysel ihtiyaçlara göre öğrenme deneyimlerini özelleştirmek) ve ödüllendirme.
- Veli-öğretmen iş birliği ve iletişimi teşvik edilmelidir. Okul topluluğu, velilere eğitim sürecine aktif katılım konusunda teşvik edilmelidir.
- Öğretmenlerin ekonomik koşullarının iyileştirilmesi, öğretmenlerin iş motivasyonunu artırabilir.
- Meslek liselerinde öğrenci kaynaklı sorunların tespiti için daha kapsamlı araştırmalar yapılmalıdır.

Kaynaklar

Akan, E. & Ulaş, A. H. (2023). Öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen faktörleri ele alan çalışmalara genel bir bakış: Bir meta sentez çalışması. *TEBD*, 21(3), 1453-1472.
<https://doi.org/10.37217/tebd.1267657>

- Aktaş, A. & Özgenel, M. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-18. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijls/issue/56102/721883> sayfasından erişilmiştir.
- Aktekin, S. & Kuzucu, T. (2019). Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen okul içi ve okul dışı faktörlerin analizi. *Diyalektolog Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi*(21), 35-66. <https://scholar.archive.org/work/6odhhcqzenhfnfenwwypllpkai/access/wayback/https://diyalektolog.com/files/diyalektolog/37686200-87ae-4461-b76d-bc7b2516f174.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Anderson, L. W. & Krathwohl, D. R. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. Addison Wesley Longman.
- Atmaca, S. (2017). Öğretmen motivasyonu ve mesleki performans. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(4), 123-137.
- Aycan, M. M. (2020). Öğretmenlerde mesleki motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Bassett-Jones, N. & Lloyd, G. C. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power? *Journal of Management Development*, 24(10), 929-943. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02621710510627064/full/ht/full/html> sayfasından erişilmiştir.
- Berg, B. L. & Lune, H. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Eğitim.
- Börü, N. (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11448a>
- Can, G. & Özdemir, S. (2017). The investigation of factors affecting the job satisfaction of teachers. *International Journal of Educational Research Review*, 2(3), 92-98. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijere> sayfasından erişilmiştir.
- Chiang, C. F. & Jang, S. C. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431907000564> sayfasından erişilmiştir.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B. & Turner, L. A. (2015). *Araştırma yöntemleri, desen ve analiz* (2. b.). Anı.
- Creswell, J. (2021). *Karma yöntem araştırmalarına giriş* (M. Sözbilir, Çev.). Pegem A.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Demir, S. (2018). *Yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonunun incelenmesi* (Doktora Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Demirci, O. (2011). *İlköğretim okullarında çalışan sözleşmeli ve kadrolu öğretmenlerin özlük haklarındaki farklılıklar ve iş motivasyonu* (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Emmer, E. T., Evertson, C. M., & Worsham, M. E. (2003). *Classroom management for elementary teachers*. Allyn and Bacon.
- Epstein, J. L. (2018). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. Routledge.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basın.
- Eren, A. (2019). Öğretmen motivasyonu ve öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Eğitimde Kalite Araştırmaları*, 8(2), 45-58.
- Ergül, F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6128/82193> sayfasından erişilmiştir.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Ertürk, R. & Aydın, B. (2024). Öğretmenlerin iş motivasyonunu artıran ve olumsuz etkileyen durumların incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 58(58), 582-603.
- Fraenkel, J., Wallen, N., & Hyun, H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (10. b.). McGraw-Hill Education.
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/10991379/2005/26/4> sayfasından erişilmiştir.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:A1982QA67400002> sayfasından erişilmiştir.
- Gümüştaş, Z. & Gülbahar, B. (2022). Öğretmenlerin mesleki motivasyonunu etkileyen etkenler. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(20), 180-182. <https://doi.org/10.46872/pj.538>
- Güven, R. (2023). Eğitim yönetiminde motivasyonun başlıca karakteristiklerinin ve motivasyonla ilgili yapılan çalışmaların incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(32), 41-52. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1204660> sayfasından erişilmiştir.
- Hanushek, E. A. & Woessmann, L. (2015). *The knowledge capital of nations: Education and the economics of growth*. MIT.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.

- Herzberg, F. (2008). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000180036600014> sayfasından erişilmiştir.
- Hoover-Dempsey, K. V. & Sandler, H. M. (1995). Parental involvement in children's education: Why does it make a difference? *Teachers College Record*, 97(2), 310-331. <https://doi.org/10.1177/016146819509700202>
- Ingersoll, R. M. & Merrill, L. (2018). *Seven trends: The transformation of the teaching force*. Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.
- Karasar, N. (2022). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Akademi.
- Kılıç, Y. (2019). *Okul yöneticilerinin kişisel inisiyatif alma ve sergiledikleri liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi* (Doktora Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Klecker, B. J. & Loadman, W. (1996). *Exploring the relationship between teacher empowerment and teacher job satisfaction*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 400 254). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED400254.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Lüdtke, O., Trautwein, U., Kunter, M., & Baumert, J. (2006). Reliability and agreement of student ratings of the classroom environment: A reanalysis of TIMSS data. *Learning Environments Research*, 9(3), 215-230. <https://doi.org/10.1007/s10984-006-9014-8>
- Marzano, R. J. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. ASCD.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Çev.). Ankara: Nobel.
- Merriam, S. B. & Grenier, R. S. (2019). *Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis*. John Wiley & Sons.
- Nokay, N. (2019). *Öğretmen motivasyonunun yordayıcısı olarak yaşam stili* (Yüksek Lisans Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- OECD. (2019). *Education at a glance 2019: OECD indicators*. OECD.
- Özdoğru, M. (2022). Türkiye’de öğretmen motivasyonunu etkileyen örgütsel faktörler: Bir meta-analiz çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(3), 1737-1749. <https://doi.org/10.24315/tred.1090296>
- Özgenel, M. & Aktaş, M. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 1-18. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijls/issue/56102/721883> sayfasından erişilmiştir.
- Öztürk, M. & Kılınc, S. (2020). Eğitim sistemi kalitesi ve öğretmen motivasyonu. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 91-108.

- Patton, S. (2019). *Parents' and teachers' perceptions of parental involvement* (Doktora Tezi). <https://www.proquest.com/docview/2307397163?pq-origsite> sayfasından erişilmiştir.
- Pomerantz, E. M. & Eaton, M. M. (2001). Maternal intrusive support in the academic context: Transactional socialization processes. *Developmental Psychology*, 37(2), 174-186. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.37.2.174>
- Reeve, J. & Lee, W. (2014). Students' classroom engagement produces longitudinal changes in classroom motivation. *Journal of Educational Psychology*, 106(2), 527. <https://doi.org/10.1037/a0034934>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Selen, U. (2016). *Çalışanların iç ve dış motivasyon tekniklerine bakış açılarının değerlendirilmesi; yerel yönetim örneği* (Doktora Tezi). <http://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Taş, H. (2022). *Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin incelenmesi* (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). <https://gcris.pau.edu.tr/handle/11499/39033> sayfasından erişilmiştir.
- Taşdemir, S. (2013). *Motivasyon kavramına genel bir bakış, motivasyon araçları ve bilgi teknolojileri ve iletişim kurumu ölçeğinde bir model önerisi* (İdari Uzmanlık Tezi). Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu.
- Tschannen-Moran, M. & Woolfolk-Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805. [http://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)
- Ünsal, S. & Görücü, Y. D. (2023). Öğretmen motivasyonunu etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 5(2), 148-170. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ksued/issue/81255/1383630> sayfasından erişilmiştir.
- Wang, M. T. & Degol, J. L. (2016). Staying engaged: Knowledge and research needs in student engagement. *Child Development Perspectives*, 10(3), 167-172. <https://doi.org/10.1111/cdep.12073>
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

Extended Summary

Work motivation of secondary school teachers is an important factor that directly affects the quality of the education system and student achievement. Therefore, examining the factors affecting teachers' work motivation is important in developing educational policies and determining strategies to increase teachers' job satisfaction and productivity.

Since today's working conditions are competitive and success-oriented, employee motivation is of vital importance for both individuals and organizations. For this reason, in order to achieve individual and organizational goals, employees' desires, needs, attitudes and behaviors need to be

motivated. Bringing individuals with different characteristics together and directing them towards organizational goals and the success of the organization depend on the managers' motivation of the employees in the right way. From this point of view, it is seen that educational organizations contain the most diversity among organizations (Eren, 2014; Kılıç, 2019).

For success in education, teachers who believe in teamwork, have high levels of motivation and are motivated, as well as students with high levels of readiness, willingness and interest are needed (Demirci, 2011). Teachers are more productive and motivated in a free, healthy and safe environment. Therefore, determining the factors affecting teachers' motivation and productivity is of great importance for social expectations, the goals and objectives of national education and educational institutions (Ryan and Deci, 2000). The existence of teachers with high motivation level is very important for educational institutions. Teachers with high performance can contribute significantly to the success climate of the school. Highly motivated teachers come to school more willingly. However, in this case, factors such as the attitude of school administrators, communication with parents, academic success of students also affect the motivation of teachers. Therefore, revealing the factors that negatively affect teachers' morale and motivation can contribute to the establishment of a healthier communication between school administrators and teachers (Gümüştas and Gülbahar, 2022).

Ensuring teachers' work motivation has a great impact on the effectiveness of educational organizations and the quality of education. Therefore, the importance of motivation for teachers to ensure their professional satisfaction and overcome the difficulties they face is significant. For this reason, it is important to determine the factors affecting teachers' motivation in school or classroom in order to reveal their professional satisfaction and productivity and to develop solution suggestions by conducting studies on these factors (Gümüştas and Gülbahar, 2022).

Examining the factors affecting the work motivation of teachers working in secondary education is an important step in developing the education system and determining strategies to increase teachers' job satisfaction and productivity. It is thought that examining the factors affecting the work motivation of teachers working in secondary education will contribute to the development of the education system and the determination of strategies to increase teachers' job satisfaction and productivity.

The work motivation of teachers working at the secondary education level has a direct impact on the quality of education and student achievement. Teachers play a major role in improving students' achievement and this reveals the importance of their work motivation. Understanding teachers' work motivation and identifying the factors affecting it is critical for improving the education system and increasing students' achievement. This is because teachers' motivation

positively affects the learning environment in the classroom and supports students' engagement and learning process. At the same time, teachers' work motivation promotes their professional development and raises educational standards. Therefore, developing effective strategies to increase teachers' work motivation is vital to improve the quality of education and support student achievement.

The aim of this study is to examine the factors affecting the work motivation of teachers working in secondary education institutions. In the study, what the factors affecting the motivation of teachers working in three different types of secondary education levels are (Anatolian high school, Anatolian imam hatip high school, vocational high school), which factors are more prominent and how these factors affect their work life were investigated.

In this study, case study, one of the qualitative research methods, was used. Case study is a qualitative research method in which a researcher engages in a detailed description and analysis process by examining one or more situations in detail (Berg and Lune, 2019; Merriam, 2013). A two-part semi-structured interview form prepared by the researchers was used to collect the data. The data obtained in the research were analyzed by content analysis. A total of 15 teachers, five from vocational and technical Anatolian high schools, five from Anatolian high schools and five from Anatolian imam hatip high schools, determined by the purposeful sampling technique, participated in the study.

The participants categorized the factors that positively affected their work motivation under three main headings: administrative factors, student-induced factors and parent-induced factors. In their research, Ünsal and Görücü (2023) stated that the attitudes of students, parents and school administrators were effective on teachers' motivation. In terms of administrative factors, displaying a democratic attitude, acting justly and having a cooperative attitude were determined as prominent factors. This shows that the support and fair behaviors that teachers receive from their administrators and school administration increase their motivation. These results show that school administrators play an important role in positively affecting teachers' motivation. Democratic attitude, fair behavior and effective communication with teachers make teachers more motivated in the work environment. In addition, the fact that school administrators are active and visible in the school environment is also a factor that increases teachers' motivation. This shows that school administrators' leadership and management approaches have a significant effect on teachers' job satisfaction and performance. One of the most important factors affecting teachers' job motivation is the attitude and policies of the school administration.

The factors that negatively affected teachers' motivation in the work environment were administrative factors, student-related factors, parent-related factors and economic factors. It is noteworthy that economic factors were included in the results. As administrative factors,

antidemocratic attitudes, administrative injustices and unfair behaviours, inadequate administrative support and lack of communication were the prominent factors. As student-related factors, low level of readiness, lack of interest in the lesson and behaviours inappropriate for the educational environment were mentioned. Similarly, unnecessary interventions by parents, lack of support and co-operation, and the use of rude and offensive language and style were observed to be factors that negatively affect teachers' work motivation. As economic factors, insufficient salaries were the prominent negative factors. Akan ve Ulaş (2023) states that one of the main factors that negatively affect teachers' motivation is the problems with the administration. In addition, teachers stated that factors such as parents not caring about their children's education, interfering in the school environment and the education process, and negative communication with colleagues also negatively affected their motivation. Students' negative attitudes towards school, not doing their homework and not having goals are also among the factors that reduce teachers' motivation (Börü, 2018).

One of the factors that positively affected teachers' motivation at school was the working environment. In the study, it was observed that the participants emphasized cooperation and communication more in relation to the effect of the working environment and the behaviors and attitudes of colleagues on work motivation. In addition to this, they stated that style, professional equipment and willingness to work are important. Cooperation and communication can increase work motivation by creating a strong team spirit among teachers. Moreover, a positive style, professional equipment and willingness to work can make teachers more dedicated to their work and work more efficiently. These factors can make teachers feel happier and more satisfied in the work environment, thus increasing their work motivation (Lüdtke et al., 2006; Wang and Degol, 2016).

When the factors affecting teachers' motivation in the work environment according to school types were analyzed, administrative attitudes, student attitudes and parent attitudes came to the fore significantly for the participants in Anatolian İmam Hatip high schools and Anatolian high schools. In vocational high schools, student attitudes and parent attitudes were determined as effective factors. According to these results, it can be said that teachers working in Anatolian high schools and Anatolian imam hatip high schools are more affected by administrative attitudes, while teachers working in vocational high schools are more affected by student and parent attitudes. According to the research results, the fact that different factors stand out in each school type shows that the factors affecting teachers' work motivation may differ according to the school structure (Can and Özdemir, 2017).

Based on the results of the research, the following suggestions are made for teachers to be motivated in the work environment:

- School administrators should increase the participation of teachers and support them by adopting a democratic management approach.
- Student-centered teaching methods and motivational strategies should be used to increase teachers' interaction with students.
- Parent-teacher co-operation and communication should be encouraged. The school community should encourage parents to actively participate in the educational process.
- Improving the economic conditions of teachers can increase their work motivation.
- More comprehensive research should be conducted to identify student-related problems in vocational high schools.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve yazılı hale getirilmesinde araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Bu araştırmada herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişiden destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı

Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Etik Kurul Beyanı

Bu araştırma, Mardin Artuklu Üniversitesi Etik Komisyonunun 08.11.2023 tarih ve E-119084 sayılı onayı ile yürütülmüştür.