

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLAMASI
ANABİLİM DALI**

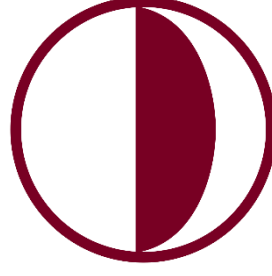
**OKUL YÖNETİMİ PAYDAĞI OLAN ÖĞRETMENLERİN MORALLERİNİ
ARTTIRICI ETMENLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CANAN KONAT

Lefkoğa

Haziran, 2021



**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLAMASI
ANABİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİMİ PAYDAĞI OLAN ÖĞRETMENLERİN MORALLERİNİ
ARTTIRICI ETMENLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

CANAN KONAT

**Tez Danışmanı
Prof.Dr. ZEHRA ALTINAY**

**Lefkoşa
Haziran, 2021**

Onay

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Canan Konat'ın "Okul Yönetimi Paydaşı Olan Öğretmenlerin Morallerini Arttırıcı Etmenlerin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi Haziran 2021 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Adı – Soyadı	İmza
Başkan	: Prof. Dr. Gökmen DAĞLI	
Üye (Danışman)	: Prof. Dr. Zehra ALTINAY	
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Meryem BAŞTAŞ	

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

/ Haziran / 2021

Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

Enstitü Müdürü

Etik İlkelere Uygunluk Beyanı

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, “Okul Yönetimi Paydaşı Olan Öğretmenlerin Morallerini Arttırıcı Etmelerin Değerlendirilmesi” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

16 / Haziran / 2021

Canan KONAT

Teşekkür

Yapılan araştırmada, ülkemizdeki ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin morallerini arttırıcı etmenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Tezimin konusunun saptanmasından sonucuna kadar olan tüm aşamalarında yardımını esirgemeyen tez danışmanım sayın hocam Prof. Dr. Zehra ALTINAY'a teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimimin başından itibaren bana Eğitim Bilimleri alanında benden bilgilerini esirgemedi Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün değerli öğretim görevlilerinden Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL ve Prof. Dr. Gökmen DAĞLI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim sürecinde bana her anlamda destek olan aileme ve arkadaşlarıma da sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Canan KONAT, 2021

Özet

Okul Yönetimi Paydaşı Olan Öğretmenlerin Morallerini Arttırıcı Etmenlerin Değerlendirilmesi

Konat, Canan

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof.Dr. Zehra ALTINAY

Haziran 2021

Toplumda öğretmenlerden beklentiler sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. Bu beklentilere yanıt verebilmek için öğretmenler de sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Bu noktada öğretmenlerin sürekli gelişmesinin altında moral yatmaktadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin düşük ve yüksek moral belirtileri çerçevesinde moral arttırıcı etmenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda verileri elde etmek için yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır. Hazırlanan sorular uzman görüşü alınarak son haline getirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu KKTC İlköğretim okullarındaki seçilen öğretmenlerden gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Toplanan veriler tema ve kodlarına ayrılıp, içerik analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenin motivasyonunu düşüren ve arttıran etmenler tespit edilmiştir. Öğretmen moralini arttıran durumların başında, öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olması durumu saptanmıştır. Ülkemizde eğitimde moral motivasyon alanında yapılan çalışmaların azlığı, bu araştırmadan elde edilen sonuçların önemini arttırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Moral, Motivasyon

Abstract**Evaluation of Factors Increasing Morale of Teachers Who Are Stakeholders of
School Management****Konat, Canan****MSc in Educational Administration, Supervision, Planning and Economics****Department****Thesis Advisor: Prof.Dr. Zehra ALTINAY****June 2021**

In society, expectations from teachers are constantly changing and developing. Teachers are also constantly changing and developing in order to meet expectations. At this point, morale underlies the continuous improvement of teachers. In this study, the use of morale-boosting factors within the framework of teachers' low and high morale symptoms was investigated. For this purpose, semiconductors to obtain the data structured interview questions were prepared. The prepared questions were finalized by taking expert opinion. The sample of the study was selected according to the simple random sampling method. It was determined from the teachers in TRNC primary schools on a voluntary basis. The collected data were divided into themes and codes, and content analysis was made. As a result of the research the factors that decrease and increase the motivation of the teacher have been determined. At the beginning of the situations that increase teacher morale, it has been determined that teachers have good relations with each other. The scarcity of studies in the field of moral motivation in education in our country increases the importance of the results obtained from this research.

Keywords: Teachers, Morale

İçindekiler

Etik İlkeler Uygunluk Beyanı	i
Teşekkür	ii
Özet	iii
Abstract	iv
İçindekiler	v
Tablolar Listesi	ix
Şekiller Listesi	ix
Kısaltmalar	x

BÖLÜM I

1. Giriş	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı	3
1.3.Araştırmanın Önemi	4
1.4.Sınırlılıklar	6
1.5.Tanımlar	6

BÖLÜM II

2. Kavramsal ve Kuramsal Temeller, İlgili Araştırmalar	7
2.1.Kuramsal Temeller	7
2.1.1.Moral	7
2.1.2.Moralin Bileşenleri	8
2.1.3. Öğretmen Morali	9
2.2. İlgili Araştırmalar	14

BÖLÜM III

3. Yöntem	19
3.1. Araştırmanın Modeli	19
3.2. Çalışma Grubu	20
3.3. Veri Toplama Araçları	20
3.4. Verilerin Toplanması	21
3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	21
3.6. Çalışma Planı	22

BÖLÜM IV

Bulgular	23
4.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular	23
Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Bulgular	23
Katılımcıların Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular	23
Katılımcıların Mezun Olduğu Üniversiteye İlişkin Bulgular	23
Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüme İlişkin Bulgular	24
Katılımcıların Yaşına İlişkin Bulgular	24
Katılımcıların Öğretmenlik Hizmet Süresine İlişkin Bulgular	24
4.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular	25
Öğretmenlerin Motivasyon Kavramının Tanımına Yönelik Bulgular	25
Öğretmenlerin Meslek Sevgisinin Metafor Örneklerine Yönelik Bulgular	26
Öğretmenlerin Okulunu Sevdiği Durumlara Yönelik Bulgular	27
Öğretmenler Arasındaki İş Birliği ve Paylaşım Deneyimlerine İlişkin Bulgular	29
Öğretmenlerin Motivasyonu Arttıran Durumlara İlişkin Bulgular	31
İş Ortamında ve Öğrenme Öğretme Sürecinde Teknoloji Kullanımının Motivasyona Etkisine İlişkin Bulgular	36

Motivasyonu Düşüren Durumlara İlişkin Bulgular	38
Olumsuz Durumlarda Başvurulan Motivasyon Arttırıcı Etmenlere İlişkin Bulgular	42
Çalışma Arkadaşlarının Mesleğe Karşı Motivasyona Etkisine İlişkin Bulgular	44
Çalışma Ortamında Motivasyonunuzun Yüksek Olmasının Önemine İlişkin Bulgular	48

BÖLÜM V

5. Tartışma	52
5.1. Öğretmenlerin Motivasyon Kavramının Tanımına İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma	52
5.2. Öğretmenlerin Meslek Sevgisinin Metafor Örneklerine İlişkin Bulgulara Yönelik Tartışma	52
5.3. Öğretmenlerin Okulunu Sevdiği Durumlara Yönelik Tartışma	52
5.4. Öğretmenler Arasındaki İş Birliği ve Paylaşım Deneyimlerine Yönelik Tartışma	53
5.5. Öğretmenlerin Motivasyonu Arttıran Durumlara Yönelik Tartışma	54
5.6. İş Ortamında ve Öğrenme Öğretme Sürecinde Teknoloji Kullanımının Motivasyona Etkisine Yönelik Tartışma	56
5.7. Motivasyonu Düşüren Durumlara Yönelik Tartışma	58
5.8. Olumsuz Durumlarda Başvurulan Motivasyon Arttırıcı Etmenlere Yönelik Tartışma	61
5.9. Çalışma Arkadaşlarının Mesleğe Karşı Motivasyona Etkisine Yönelik Tartışma.	62
5.10. Çalışma Ortamında Motivasyonunuzun Yüksek Olmasının Önemine Yönelik Tartışma	63

BÖLÜM VI

6. Sonuç ve Öneriler	65
6.1.Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar	65
6.2.Öğretmenlerin Motivasyon Kavramının Tanımına Yönelik Sonuçlar	65
6.3. Öğretmenlerin Meslek Sevgisinin Metafor Örnekleri Sonuçları	66
6.4. Öğretmenlerin Okulunu Sevdiği Durumlara İlişkin Sonuçlar	67
6.5.Öğretmenler Arasındaki İş Birliği ve Paylaşım Deneyimlerine İlişkin Sonuçlar...	68
6.6. Öğretmenlerin Motivasyonu Arttıran Durumlara İlişkin Sonuçlar	69
6.7. İş Ortamında ve Öğrenme Öğretme Sürecinde Teknoloji Kullanımının Motivasyona Etkisine İlişkin Sonuçlar	71
6.8. Motivasyonu Düşüren Durumlara İlişkin Sonuçlar	72
6.9. Olumsuz Durumlarda Başvurulan Motivasyon Arttırıcı Durumlara İlişkin Sonuçlar	74
6.10.Çalışma Arkadaşlarının Mesleğe Karşı Motivasyona Etkisine İlişkin Sonuçlar..	75
6.11. Çalışma Ortamında Motivasyonunuzun Yüksek Olmasının Önemine İlişkin Sonuçlar	76
Öneriler	78
Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler	78
Araştırmacılara Yönelik Öneriler	78
Kaynakça	79
Ekler	82
Ek 1- Görüşme Soruları Formu	82
Ek 2- Katılımcı Cevapları	84
Ek 3- Etik Kurul İzni	111
Ek 4- Turnitin Raporu	114

Tablolar Listesi

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Bulgular	23
Tablo 2. Katılımcıların Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular	23
Tablo 3. Katılımcıların Mezun Olduğu Üniversiteye İlişkin Bulgular	23
Tablo 4. Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüme İlişkin Bulgular	24
Tablo 5. Katılımcıların Yaşına İlişkin Bulgular	24
Tablo 6. Katılımcıların Öğretmenlik Hizmet Süresine İlişkin Bulgular	24
Tablo 7. Öğretmenlerin Motivasyon Kavramının Tanımına Yönelik Bulgular	25
Tablo 8. Öğretmenlerin Meslek Sevgisinin Metafor Örneklerine Yönelik Bulgular..	26
Tablo 9. Öğretmenlerin Okulunu Sevdiği Durumlara Yönelik Bulgular	27
Tablo 10. Öğretmenler Arasındaki İş Birliği ve Paylaşım Deneyimlerine İlişkin Bulgular	29
Tablo 11. Öğretmenlerin Motivasyonu Arttıran Durumlara İlişkin Bulgular	31
Tablo 12. İş Ortamında ve Öğrenme Öğretme Sürecinde Teknoloji Kullanımının Motivasyona Etkisine İlişkin Bulgular	36
Tablo 13. Motivasyonu Düşüren Durumlara İlişkin Bulgular	38
Tablo 14. Olumsuz Durumlarda Başvurulan Motivasyon Arttırıcı Etmenlere İlişkin Bulgular	42
Tablo 15. Çalışma Arkadaşlarının Mesleğe Karşı Motivasyona Etkisine İlişkin Bulgular	45
Tablo 16. Çalışma Ortamında Motivasyonunuzun Yüksek Olmasının Önemine İlişkin Bulgular	48

Şekiller Listesi

Şekil 1. Moralin Bileşenleri	8
------------------------------------	---

KISALTMALAR**KKTC:** Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti**MEB:** Milli Eğitim Bakanlığı**akt:** Aktaran**K:** Katılımcı

I. GİRİŞ

1.1 Problem Durumu

Günümüzde her şey sürekli bir gelişim ve değişim halindedir. Teknolojinin hızla değişmektedir ve toplum olarak ayak uydurmada zorlanmaktadır. Gelişen teknoloji aynı zamanda çocukların psikososyal gelişimini de büyük oranda etkilemektedir. Biz yetişkinler bu dönemde çocukların ilgisini çekmekte oldukça zorlanıyoruz. Çocukların oyun alışkanlıkları bile değişmiş durumda. Artık eskisi gibi parkta, bahçede arkadaşlarıyla oynamak yerine akıllı telefon, bilgisayar ve tablet gibi çeşitli teknolojik aletleri tercih ediyorlar. Bu durum okula da yansımaktadır. Çocuğun dikkatini ve ilgisini derse çekmek oldukça zorlaşmaktadır. Toplumumuzun en önemli unsuru olan öğretmenlere büyük iş düşmektedir.

Toplumda öğretmenlerden beklentiler sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. Bu beklentilere yanıt verebilmek için öğretmenler de sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Bu noktada öğretmenlerin verimli olmasının altında moral yatmaktadır.

Öğretmenlerin donanımlı olması öğrenci başarısı üzerinden önemli bir etkidir. Öğretmenlerin moral düzeyleri de en az bunun kadar önemlidir. Moral seviyesi yüksek olan öğretmenlerin öğrenci başarısını olumlu etkilediği gözlemlenmektedir (Tanrıöğen, 1995).

Bir öğretmenin moralini etkileyen birçok etmen mevcuttur. Bu etmenlerden bazıları, okulun örgüt yapısı, yöneticilerin öğretmenlere karşı tutumu, çalışma koşulları, işe duyulan tatminlik düzeyi ve öğretmenlerin okul dışındaki yaşantısıdır (Eren, 2012)

Öğretmen moralinin yükselmesi, öğrenci başarısını ve verimini arttırmaktadır.

Düşük ve yüksek öğretmen moralinin belirtilerini saptadığımızda, bu belirtilere neden olan sorunları da ortaya çıkarmak mümkündür. Bu noktada öğretmenlerde düşük ve yüksek morale neden olan belirtileri şöylece sıralayabiliriz;

Düşük moralin belirtileri;

- Öğretmenler tarafından verilen notların ya çok yüksek ya da çok düşük olması,
- Yakınmaların çok sık olması,
- Öğretmen ve öğrencilerde gevşeklik,
- Sık sık izin alma girişimleri,
- Etkinliklere ve toplantılara katılmama,

- Görev almada isteksizlik,
- Değişiklik ve yeniliğe karşı direnme,
- Dedikodu, başkalarını çekiştirme, tartışma ve atışmalar,
- İstifalar ve başka okula nakiller,
- Zamanın iyi kullanılmaması ve gerekli hazırlıkların yapılmaması,
- Düşmanca davranışlar, gruplaşmalar, olumsuz tepkiler,
- Yılgınlık belirtileri,
- Şikâyet mekanizmasının çok fazla kullanılması,
- Meslektaşların ve denetmenlerin eleştirilmeleri,
- Okul ve çevre hakkında olumsuz yorumlarda bulunma,
- Gizli toplantılar yapma,
- Bireysel olumsuzlukların artması,

Yüksek moralin belirtileri ise;

- İş birliği yapmaya isteklilik,
- Toplantı ve etkinliklere katılmada isteklilik,
- Bşkalarına yardım etmeye hazır olma,
- Kendini geliştirme girişimlerinde bulunma,
- Öğretimi coşku ile yapma,
- Öğretimi coşku verici bir serüven olarak görme ve anlama,
- Öğrenciler için özgün öğrenme amaçları yaratma,
- Sorunların çözümü konusunda denemelere girişme,
- Meslektaşları ile olumlu ilişkiler içinde olma, olumlu düşünme,
- Yargılarda nesnel olmaya çaba harcama,
- Grupla bütünleşme,
- Sorunlara olumlu, yapıcı ve yardım edici bir tutumla yaklaşma.
- Bşkalarının başarılarından ve ödüllendirilmelerinden haz ve mutluluk duyma,
- Gruptaki bireylerin birbirlerini hem özel olarak, hem de toplum içinde övmeleri ve savunmaları,
- Görüşlerini başkaları ile paylaşma,
- Okulu her fırsatta övme,
- Yardımcı hizmetlerin etkin bir biçimde kullanılması,
- Rehberlik için denetmene başvurulmasıdır.

Unruh ve Turner (1970, s.57 akt; M.Aydın)

Literatürde öğretmenlerinin motivasyon ve moralleri ile ilgili birçok çalışma olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalarda öğretmenin iş doyumunu ve motivasyonunu etkileyen etmenler üzerinde durulmuştur.

Abazaoğlu ve Aztekin (2015), öğretmen moral ve motivasyonlarının öğrencilerin fen ve matematik başarılarına etkisini araştırmış ve genel olarak ülkelerde öğretmen motivasyonunun yüksek olması öğrencilerin akademik başarısının olumlu etkilendiğini ortaya çıkarmıştır.

Aydın'a göre (2011), özel okullarda görevli öğretmenler hariç; Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretim okullarında görevli öğretmenlerin moral durumunu bu belirtilere bakılarak değerlendirdiğinde, düşük morali gösteren etmenlerin daha baskın olduğu görülmüştür. Öğretmen moralinin, eğitim-öğretim süreci içerisinde çok önemli bir yere sahip olduğu göz önüne alınırsa; bu profilin, yüksel moral göstergelerine dönüşmesi için bir an önce önlemler alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu konuda başta Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri olmak üzere her kademedeki eğitim yöneticilerini büyük sorumluluklar ve görevler beklediğini belirtmiştir.

1995'te Tanrıoğen öğretmen moraline ilişkin araştırma yapmıştır. Öğretmenlerin okul yöneticisinden ve eğitim denetmenlerinde motivasyona yönelik beklentilerini içeren bir araştırma sunmuştur.

Araştırmanın ana problemi, *İlköğretim okullarında öğretmenlerin düşük ve yüksek moral belirtileri çerçevesinde moral arttırıcı etmenler nelerdir?* şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Öğretmenlerin işlerini arzuyla yapabilmeleri, öğrencilerle bireysel ilgilenmeleri, öğrenciler üzerinde olumlu davranışlar kazandırmaları, öğrencilerin daha özgüvenli bireyler olmaları, sorumluluklarını bilmeleri, etrafındakilere saygı ve sevgiyle yaklaşmaları, soru soran, durumu olduğu gibi kabul etmeyip sorgulayan ve araştıran bireyler yetiştirebilmeleri için işlerinden doyum almalıdırlar. Bunun da morallerinin yüksek olmasıyla doğrudan bağlantılı olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda yüksek moral belirtilerinin saptanması çok önemlidir.

Yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin verimliliğinin artması morallerinin yüksek olmasıyla ilişkilidir. Bu yüksek moral belirtilerini saptamak ve bu doğrultuda adım atmanın birçok alanda başarı getireceğine inanılmaktadır.

Bu açıklamalar doğrultusunda, araştırmada öğretmenlerin düşük ve yüksek moral belirtileri çerçevesinde moral artırıcı etmenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İlköğretim okullarında öğretmenlerin moral seviyelerini incelemeyi amaçlayan bu araştırma sonucunda elde edilecek bulguların, öğretmenlerin moral düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenip bunlarla ilgili önlemler alınması ve dolayısıyla eğitimde kalitenin ve verimliliğin artırılması konusunda çalışmalar yapılmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Bir başka bakış açısıyla, elde edilecek bulgular, okul yönetiminin ve eğitim denetmenlerinin öğretmenlerin moralini etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olmalarına, bunun yanında öğretmenlerin moral düzeylerinin yükseltilmesine katkıda bulunmaları büyük önem arz etmektedir.

Moral seviyesi yüksek olan öğretmenlerin, öğrencilerine karşı verimliliklerinin artacağı düşünülmektedir.

2018’de Avanoğlu’nun yapmış olduğu araştırmaya göre öğretmenlerin iletişim becerileri ile moralleri arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Meslektaşları ile sağlıklı iletişim kuran ve sürdüren öğretmenler, okulda var olan atmosferi değiştirmekte, kendilerine olan güvenleri artmakta, kendini kurumun bir parçası olarak görmekte, kendini geliştirmeye istekli olmakta, öğretimi severek ve coşku ile yapmakta, işbirliği yapmaya istekli olmaktadır. Bunun sonucu olarak öğretmenlerin moral düzeylerinin de arttığı düşünülmektedir.

Abazaoğlu ve Aztekin 2015’teki araştırmalarında, Singapur, Japonya, Finlandiya ve Türkiye örneklemelerinde öğretmen motivasyonunun yüksek olmasının öğrencilerin akademik başarısını olumlu etkilediğini saptamıştır.

Başbüyük 2012’de yapmış olduğu araştırmada, öğretmen moral özellikleri ile işe bağlılık arasında yüksek düzeyde ilişkiler bulunmaktadır. Öğretmenin moralinin yüksek olduğu örgütlerde işe bağlılıklarının artacağı sonucuna varılır. Buna bağlı olarak aynı zamanda öğretmen verimliliğinin artacağı da düşünülebilir.

Ersoy ve Başer (2010) yapmış olduğu araştırmada öğrenci motivasyonunun, öğrencinin bulunduğu okul ve çevre gibi ortamlara göre değiştiğini, böylece motivasyonun öğrencinin akademik başarısına ve karşılaştığı problemi çözme becerisine etki eden bir başka unsur olduğunu bulmuştur. Okulda görevli öğretmenlerin moral düzeyinin yüksek olması okul iklimini etkilemekte ve bunun sonucunda öğrencilerin akademik başarısında değişikliklere yol açmaktadır.

1995’te Tanrıöğren’in araştırmalarına göre, yüksek moral düzeyine sahip olan öğretmenlerin, öğretmekten zevk alan, kendilerini kişisel ve mesleki açıdan geliştirmeye çalışan, okul müdürü ile iyi ilişkiler içerisinde olan, diğer öğretmenlerle işbirliği yapan ve onlar hakkında olumlu düşüncelere sahip olan, okulları ile iftihar eden, statülerinden, okulun olanaklarından ve hizmetlerinden, çevrenin ve ana-babaların ilgilendiren memnun ve öğrencilerle iyi ilişkiler içerisinde olan bireyler oldukları ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin morallerini artırıcı etmenlerin saptanmasıyla alan yazına büyük ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan araştırmanın öğretmen morali konusunda çalışan araştırmacılara önemli veriler sunabileceği ve başka araştırma kapıları açacağı düşünülmektedir. Böylece bu araştırmanın sonuçları öğretmen morali ile ilgili yapılacak araştırmalara kaynaklık etmesi beklenmektedir.

Elde edilen bulgu ve sonuçlarla moral artırıcı etmenlerin öğretmenlere ve yöneticilere farklı bir bakış açısı kazandıracaktır. Yapılan araştırmanın eğitim alanında görev yapan uzmanlara ve eğitim politikacılarına da katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2020- 2021 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırma, öğretmenlerle yapılan yüz yüze görüşme yönteminden elde edilen yanıtlarla sınırlıdır.
3. Araştırma, KKTC Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan ilköğretim öğretmenleriyle sınırlıdır.
4. Araştırma, KKTC Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Şehit Mehmet Eray İlkokulu, Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu ve Kumyalı İlkokulu ile sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Moral: Bir grup insanı, ortak bir amacın izlenmesi doğrultusunda sürekli ve uyumlu bir biçimde bir arada tutabilme kapasitesi. (Tutum, 1979.)

Öğretmen: Öğrenci özellikleri, öğretim süreci nitelikleri ve konu alanına sahip öğretim etkinliklerini kılavuzlayan kişi. (Deniz, 1994, s.15)

Okul Yöneticisi: Çağdaş okul yöneticiliği anlayışına göre okul yöneticisinin başlıca sorumluluk alanı bütçeleme, öğretmen ve diğer iş görenleri denetleme, öğrenci yönetimi, kayıt yönetimi ve öğretim liderliğidir (Gümüşeli 1996: 20).

İletişim: insanın içinde bulunduğu koşullar altında, bilgi, duygu, düşünce, istek ve beklentilerini bir başka kişi, grup ya da toplumla, ortak semboller kullanarak, paylaşılan anlamları çeşitli yol ve yöntemlerle aktarım etkileştiği ve sürekli kıldığı kişisel ve toplumsal ilişkiler sürecidir. (Sabuncuoğlu & Gümüş, 2008)

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Temeller

2.1.1.Moral

Moral kelimesinin anlamını tek bir cümleye sığdırmak mümkün değildir. Moral kavramının farklı alanlara ilişkin birçok tanımı vardır.

Unruh ve Turner (1970), moral sözcüğünü, kişinin hedefleri ile yaşamını sürdürdüğü durum arasındaki farka dair ortaya çıkan zihinsel ve ruhsal bir algı olarak tanımlamaktadır.

Bireyin zihinsel ve ruhsal bir algısı olan moral, kişinin işine karşı olumlu veya olumsuz bir davranış geliştirmesinde etkili olabilmektedir. Bu kişiden kişiye değişebilir. Kişilerin morali öznedir. Bir kişinin önem verdiği ve önem verdiği bir şey, bir başka kişiye göre önemli olmayabilir. İşte burada kişilerin moral düzeyleri değişebilmektedir.

Eren'e (2015) göre moral bir insana ya da bir gruba hâkim olan iklim veya atmosferdir.

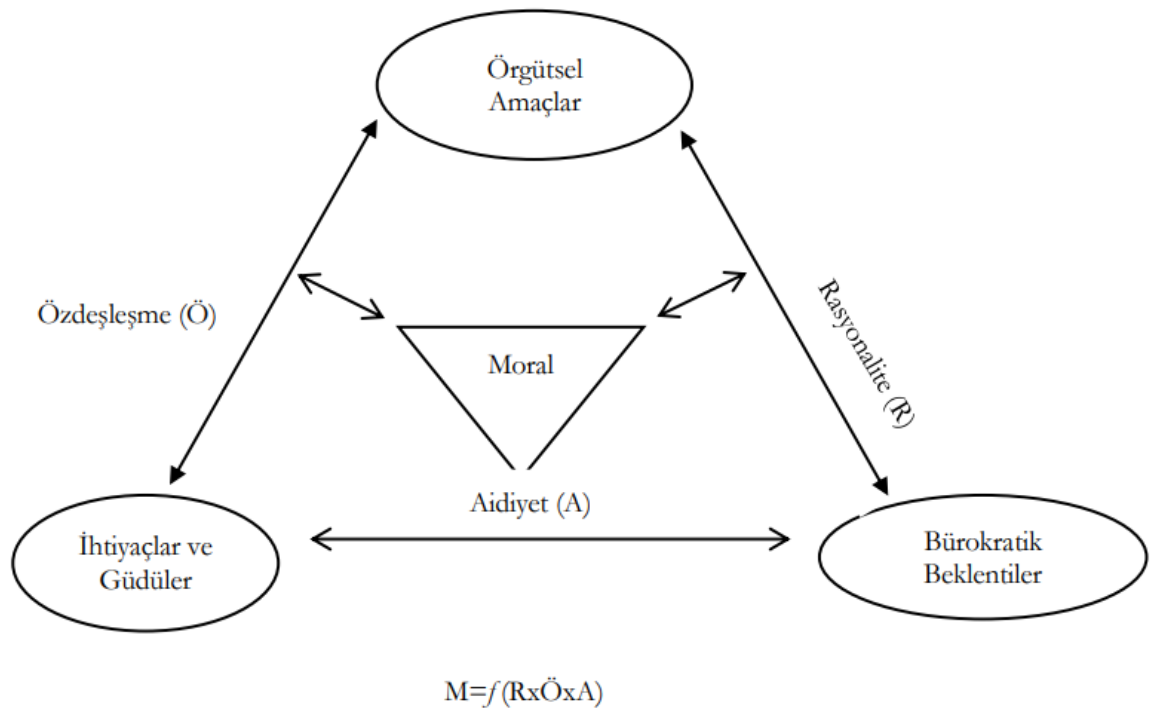
Tutar (2014) ise morali, insanın içinde bulunduğu olumlu ya da olumsuz yargıların oluşturduğu genel ruh hali olarak tanımlamaktadır.

Bir başka tanıma göre; moral, bireyin, memnuniyetsizlik, rahatsızlık, zorlama duyma gibi hislerinin aksine iyi olup, memnuniyet, zevk duyma gibi hisleri merkezine alan bir duygu seti olarak tarif edilebilir (Boyacı ve Öz, 2017).

Moral kelimesi günlük hayatımızda çok sık kullandığımız soyut bir sözcüktür. Bunun sebebi moralin temelinde duygularımızın yatmasıdır. Moral kavramı en genel ifadeyle “yaşama sevinci” ve “var olma coşkusu” olarak tanımlanabilir. Bu sevinç ya da coşku bir bağlılık anlamı içerir. Bağlılık kavramı, yaşama, işe, başkalarına, örgüte, kuruma, topluma, vb. hususlara karşı olabilir. Yüksek ve düşük moral durumlarından bahsedildiğinde, bu bağlılığın sürmesi, artması ya da azalması veya kesilmesi olayları görülmektedir (Aşkun, 1978).

2.1.2. Moralin Bileşenleri

Guba (1958), morali oluşturan öğeleri saptayarak, bunları formülle ifade etmiştir. Guba'ya göre moral, ait olma, ussallık ve özdeşlik arasındaki ilişkinin kesişimidir. Şekil-1'de görüldüğü gibi, formüldeki ussallık (U) örgütsel amaçlarla bürokratik beklentiler arasındaki uyumu; özdeşlik (Ö) gereksinimler ve güdüler ile örgütsel amaçlar arasındaki uyumu; ait olma (A) ise gereksinimler ve güdüler ile bürokratik beklentiler arasındaki uyumu göstermektedir. Bu formülle, üç öğeden herhangi birinin düzeyinin düşük olması, moral düzeyinin de düşük olmasına neden olmaktadır (Hoy ve Miskel, 1982).



Şekil 1. Moralin Bileşenleri (Kaynak: Hoy ve Miskel, 1982)

Teorik olarak, moralin bu üç bileşenden herhangi biri düşük olduğu zaman yüksek olamayacağı düşünülebilir. Okullarında yüksek morali sağlamaya çalışan yöneticiler, bürokratik beklentiler, bireysel ihtiyaçlar ve örgütsel amaçlar arasında dengeli bir uyum düzeyini oluşturma üzerine yoğunlaşmalıdır (Hoy ve Miskel, 1982).

Şekil 1. incelendiğinde üç öğenin etkileşimi sonucu moralin oluştuğu gözlenmektedir. Özdeşlik, bağlılık ve ussallık öğelerinden birinin düşük olması,

moralin yüksek olması önünde bir engel teşkil etmektedir (Hoy ve Miskel, 1982; akt. Tanrıögen, 1995). Yani moral seviyesini yükseltmek için örgütsel amaçlar, bürokratik beklentiler, gereksinim ve güdüler arasındaki bağlantının uyumlu olması sağlanmalıdır.

Tredgold'a göre morali oluşturan bileşenler dört ana başlık altında ifade edilmektedir (Tredgold, R. F., 1970):

1. Verimlilik: Ürün verme yeteneği ve etkililiktir.
2. İşten sağlanan doyum: Bireyin işinden haz alma derecesidir.
3. Ait (Mensup) olma duygusu: Bireyin ait olduğu örgütün elde ettiği başarılarından duyduğu kıvançtır.
4. Bağlılık duygusu: Bireyin mensubu olduğu örgüte duyduğu bağlılık duygusu ise örgüt üyelerinin birbirlerinden hoşlanma seviyesidir (akt. Tutum, 1979).

Morali seviyesini etkileyen öğelere bakıldığında moral seviyesinin yüksek olduğu bir örgütte, verimliliğin ve işten sağlanan doyumun yüksek olması beklenir. Aynı şekilde bireyin ait olduğu grupta yer almaktan mutluluk duyduğu ve gruba karşı bağlılık seviyesinin de yüksek olduğu kabul görmektedir.

2.1.3. Öğretmen Morali

Öğretmenlerin yüksek morale sahip olmaları öğrenci başarısı üzerinde olumlu etki göstermektedir. Yapılan çalışmalarda öğretmen morali ile öğrenci başarısı arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Tanrıögen, 1995). Buradan yola çıkarak, “öğretmen moralinin yüksek olması öğrencilerin başarılarını artırmaktadır”, denilebilir.

Sağlıklı okul ikliminin var olduğu ortamlarda öğretmenin moral düzeyi yüksektir ve öğretmenler kendilerini çalışma ortamında iyi hissederler, böylece işlerini zevkle yaparlar (Hoy & Miskel, 1987).

Öğrenci ihtiyaçlarını karşılamak, öğretim programını uygun bir şekilde uygulayabilmek için öğretmenlerden birçok görevi yerine getirmeleri beklenmektedir.

Bu görevler, öğretmenlerin yorulmalarına ve her görevi yapabilmek adına işler arasında boğulmalarına neden olmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre yüksek moral seviyesine sahip olan öğretmenler;

- Okulla ilgili çalışmalarda aktif görev almaktadır.
- Mesleklerinden duydukları doyum yüksektir.
- Öğretim metotları konusunda sürekli bir gelişim içerisindeyler.
- Okulla ilgili tüm konularla yakından ilgilidirler.
- Öğrencilerle kurdukları iletişim güçlüdür. (Tanrıöğen, 1995).

Bu özellikler dışında moral düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin; okullarına bağlı, aktif, çalışmaktan keyif alan, okullarıyla övünebilen ve öğretmenlik mesleğinden doyum alan bireyler olduğu görülmektedir. Moral düzeyleri düşük olan öğretmenlerin ise mesleklerine karşı negatif hisler besleme, çalışmakta istekli olmama, derslere isteksiz bir şekilde girme veya izin almaya meyilli olmaları gibi olumsuz özellikler gösterdiği belirlenmiştir (Tanrıöğen, 1995). Yani yüksek moralli öğretmenlerin okulda karşılaşılan sorunlar karşısında şikayet etme yerine çözüm odaklı oldukları söylenebilir. Aynı durumda düşük moralli öğretmenler çözüm arama yerine bu durumdan memnuniyetsiz olurlar. Kendini geliştirme, yenileme, öğrencilere daha faydalı olabilmek adına çalışmalar yapma yüksek moralli öğretmenlerin özelliklerindedir. Dersi bittiğinde okuldan kaçır gibi gitmeyen, okulda olmaktan mutlu olabilen, öğrencilerin sorunlarıyla birebir ilgilenen öğretmenler mesleklerini seven ve yüksek morale sahip olan öğretmenlerdir. (Tutum, 1979; akt Kırca, 2019)

Öğretmenlerin moral düzeylerini etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Purdue Öğretmen Moral Anketini geliştiren Purdue Üniversitesi profesörlerinin (Ralph R. Bentley ve Averno M. Rempel) yaptığı ölçek çalışmasında moral düzeyini etkileyen on altı boyuttan bahsedilmektedir:

1. Okul müdürü ile uyum,
2. Diğer öğretmenlerle uyum,
3. Meslekten elde edilen doyum,
4. Öğretmen maaşları,

5. Öğretmenin iş yükü,
6. Eğitim-öğretim programına dair problemler,
7. Öğretmenlik mesleğinin prestiji,
8. Çevrenin eğitime verdiği destek,
9. Okulun imkânları ve hizmetleri,
10. Toplumsal baskı (Tanrıöğen, 2003).

Eren (2012), moral düzeyini etkileyen etmenleri beş alt başlık altında toplamıştır:

1. Okulun örgüt yapısı,
2. Yöneticilerin öğretmenlere karşı tutumu,
3. Çalışma koşulları,
4. İşe duyulan tatminlik düzeyi,
5. Öğretmenlerin okul dışındaki yaşantısı.

Okulun örgüt yapısının belirli standartlarının olması, öğretmenlerin görevlerinin net bir şekilde belirtilmesi önemlidir. Görevlerin adaletli bir şekilde dağıtılması, okul müdürleriyle öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması okul yönetimini kolaylaştırır.

Okul müdürü ile öğretmenler arasındaki ilişkinin mesafeli olması ve yüz yüze iletişim bağlarının zayıflaması okulun yönetimini zorlaştıracaktır. Bu sebeple her öğretmenle birebir iletişimin sağlanabildiği küçük okullarda moral seviyesi daha yüksektir (Eren, 2012).

Her okulun fiziki imkanları farklıdır. Bu bölgeden bölgeye de değişebilmektedir. Çevrenin okula verdiği fiziksel destek de değişebilmektedir. Çevreden maddi manevi destek gören okulların moral düzeyleri bu durumdan olumlu etkilenmektedir. Okullarda sınıfların fiziki donanımları, öğretmenler odası ve idare ofislerinin, okuldaki laboratuvarların araç-gereçleri istenilen yeterlilikte olmayabilir. Öyle ki bazı okullarda öğrenci sayısının fazla olmasından dolayı öğretmenler odası

dahi sınıfa çevrilebilmektedir. Yeterli çalışma ve dinlenme alanı bulunmayan okullarda öğretmenlerin moral seviyeleri bu durumdan olumsuz etkilenir (Eren, 2012).

Öğretmenlerin morallerine aile hayatı açısından bakacak olursak, aile hayatında mutlu olmayan bireyler işlerine karşı daha isteksiz ve ilgisiz davranırlar. Böyle bireylerin moral düzeyleri düşük olur. Ancak bunun tam zıttı da yaşanabilir. Aile hayatında mutsuz yaşayan bireylerden işlerine daha fazla vakit ayıranlar ve evden kaçış yolu olarak çalışmayı tercih edenlere de rastlanmaktadır. Kısaca söylemek gerekirse öğretmenlerin okul dışındaki yaşamları işlerine karşı olan ilgileri ve moral seviyelerini etkilemektedir (Eren, 2012).

Morris ve arkadaşlarının (1980) yaptığı bir çalışmada yüksek morale sahip olmanın sebepleri şu şekilde belirlenmiştir:

1. Sınav ve ödevlerdeki öğrenci başarısı,
2. Öğretmenin ders anlatabilme becerisi,
3. Öğretmene duyulan güven,
4. Okul müdürü ve diğer öğretmenlerle olan iletişim,
5. Yeni öğretim stillerini uygulayabilme becerisi,
6. Okul yöneticilerinden ve öğretmen arkadaşlarından destek görebilme.

Yapılan bu araştırmada düşük moral düzeyine sahip olmanın sebebi ise yukarıda bahsedilen maddelerin tam tersi durumlar olduğu belirtilmektedir. (Tanrıöğen, 1995).

Eren (2012), moralin sürekli olarak değişebilen bir kavram olduğunu söylemiştir. Moralın seviyesinde dalgalanmalar olması, moral seviyesini yüksek tutabilmek için sürekli emek verilmesi gerekmektedir. Bu nedenle kişinin moralinin yüksek tutulmasına dikkat edilmelidir. Ayrıca moral seviyesini düşürecek faktörlerden de uzak durmak önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin hedeflerini gerçekleştirebileceğine inandığı ve güvendiği bir çalışma ortamında, moral seviyesinin yüksek olacaktır. Ayrıca bireyin kişisel değerleri ile örgütünün değerlerinin uyuşması moral seviyesini yüksek tutacak faktörlerden biridir. (Eren, 2012).

Yüksek bir moral duygusunu sağlayabilmek için yapılabilecekler şu şekilde sıralanabilir (Eren, 2012):

- Örgüt içerisinde birlik ve beraberlik ruhunun artırılması,
- Bir işten vazgeçmeden direnerek onu başarma isteği,
- Örgütteki çalışanları canlı ve aktif tutabilme,
- Bir iş sonucunda yaşanabilecek hayal kırıklığına yenilmeme,
- Örgüt liderinin hayranlık uyandırması,
- Örgütün hedeflerine bağlılık duygusuyla bağlanma (Eren, 2012).

Düşük bir moral duygusunun ortaya çıkmasına sebep olabilecek etkenler ise şu şekildedir (Eren, 2012):

- Örgüt çalışanlarının duygusuz olması ve işlere karşı esnek davranması,
- Örgüt içerisinde yaşanan tartışmalar,
- Örgüt bireyleri arasındaki kıskançlıklar,
- Çalışma ortamında iş birliğinin olmaması,
- Yaşanan olayların olumsuz taraflarını görme (Eren, 2012).

Bu açıdan bir çalışma ortamında sadece moral seviyesini artırma adına yapılacak çalışmalar yeterli olmayacaktır. Aynı anda moral düzeyini azaltıcı faktörlerin açığa çıkması engellenmelidir. Bir çalışma ortamında birlik ve beraberliğin var olması, örgütten bulanık bireylerin örgütü sahiplenmesi, başarıya yönelik inançlı olunması örgütün moral seviyesini yüksek tutmaktadır. Ancak çalışma ortamında yaşanan olumsuz durumlar, tartışmalar, başarısızlık düşüncesi moral düşüren faktörlere neden olabilmektedir. Bu esnada yalnızca bir bireyin emek ve çabası yetersiz kalacaktır. Mühim olan çalışma ortamında birlik ve beraberlik duygusunun benimsenmesidir. Çalışma ortamındaki bireylerin bencil olmamaları gerekir. Paylaşımçı, yardımcı ve iş birlikçi olmaları gerekir. Buradan yola çıkarak bireylerin yalnızca kendilerini değil, örgütlerini de düşünmeleri gerekmektedir denebilir.

Çalışma ortamında moral seviyesini arttırmanın birden fazla yolu mümkündür. Örgütün personel alt yapısıyla ilgili imkanların sağlanması öncelikli olmalıdır. Okul müdürlerinin çalışanların hizmet duygusunu canlandırabilmek için alabileceği birtakım önlemler vardır. Öncelikli olarak okul müdürlerinin iyi örnek olabilecek davranışlarda bulunması gerekmektedir. Bunun dışında personellerin başarılarını öven ve ödüllendiren yönetici davranışları moral seviyesinin yükselmesine yardımcı olmaktadır. Fakat personellerini gereğinden fazla ödüllendiren ve öven bir okul müdürünün bu etkisi yok olacak ve önemini yitirip, sıradanlaştıracaktır. Burada kritik davranışları iyi ayarlamak oldukça önemlidir. Okul müdürünün personellerin işine ve mesleki gelişimine dair göstereceği ilgi moral seviyesini yükseltmenin başka bir yöntemi olarak söylenilebilir (Kırca, 2019, s.36).

2.2. İlgili Araştırmalar

Tanrıöğen (1995), yaptığı araştırmada moral ile ilgili yapılan araştırmaları incelemiştir. Yapılan araştırmada yüksek morale sahip öğretmenlerin özelliklerini ortaya çıkarmıştır. Moral belirtilerinin merkezinde okul müdürünün olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin okul müdürü ve denetmenlerden beklentilerini açıklamış ve önerilerde bulunmuştur. Bu araştırma moral ile ilgili yapılan araştırmalar içerisinde en eski ve önemli çalışmalardan biridir.

Tanrıöğen (2003), öğretmenlerin moral düzeylerini etkileyen etkenleri araştırmıştır. Araştırmanın verileri 2001-2002 eğitim öğretim yılında Türkiye'nin Denizli ilinde görev yapan 124 öğretmenden toplanmıştır. Yapılan nicel araştırmanın sonucunda öğretmenlerin morallerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmada kadın ve erkek öğretmenlerin moralleri arasında bir farklılık gözlenmemiştir. Kıdemli öğretmenlerin daha az kıdemli öğretmenlere göre daha yüksek morale sahip olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul müdürüyle uyumu, öğretmenlik mesleğinden elde edilen doyum, öğretmen maaşları, müfredat sorunları, öğretmenlerin diğer öğretmenlerle olan uyumu, öğretmenlerin iş yükü, öğretmenin statüsü, toplumun eğitime verdiği destek, toplumsal baskı ve okulun hizmetleri gibi etkenlerin öğretmen moralini etkilediği sonucu gözlemlenmiştir.

Aksay (2005), öğretmenlerin okullarda alınan kararlara katılma ve öğretmen moralini araştırmıştır. Veriler Türkiye'nin Bolu ilinden toplam 282 öğretmenden toplanmıştır. Öğretmenlerin okuldaki öğretimsel kararlara katılma düzeyi yüksek iken,

yönetimsel kararlara katılma düzeyi düşük çıkmıştır. Öğretmenlerin en yüksek moral belirtisi meslekten elde ettiği doyum, en düşük moral belirtisi ise maaş doyumunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin öğretimsel kararlara katılma seviyeleri ile moral seviyeleri (maaş doyumunu alt boyutu hariç) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Buradan anlaşılacağı üzere öğretmenler okulla ilgili öğretimsel kararlara katıldıkça moralleri de artmaktadır.

Ural ve Aksoy (2005), ortaöğretim okullarında öğretmen moral seviyelerini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın verileri 2004 – 2005 eğitim öğretim yılında Türkiye'nin Bolu ilinden toplam 282 öğretmenden toplanmıştır. Yapılan nicel araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin maaş doyumunu, toplumdaki gördükleri destek ve eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar gibi moralin alt boyutlarının düşük seviyede oldukları tespit edilmiştir. Öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu, öğretmenin meslekten elde ettiği doyum, öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu, iş yükü, statüsü, toplumsal baskı, okulun olanakları ve hizmetleri gibi alt boyutların ise yüksek seviyede oldukları tespit edilmiştir. Öğretmen moralinin en yüksek seviyede olduğu alt boyut meslekten elde edilen doyum olarak bulunmuştur.

Balaban (2006), üst düzey yöneticilerin moralleri ile işletme verimliliği arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Araştırma Türkiye'deki en büyük 500 şirket arasından 250 üst düzey yönetici ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda yöneticilerin doyumluluklarının geçmiş yıllara oranla arttığı gözlemlenmiştir. Bu araştırmaya göre yöneticilerin moralleri arttıkça verimliliklerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin moralleri arttıkça verimlilikleri de artacaktır denebilir.

Akduman Yetim (2007), öğretmenlerin moral düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma 2006-2007 eğitim öğretim yılı İzmir ili ile sınırlıdır. Araştırmaya 345 öğretmen katılmıştır. Yapılan araştırmada moral ile ilgili değişkenlerden “öğretmenin meslekten elde ettiği doyum, öğretmenin okul müdürü ile olan uyumu, öğretmenin diğer öğretmenlerle olan uyumu, öğretmenin iş yükü, öğretmenin statüsü, öğretmenin toplumda gördüğü destek, okulun olanakları ve hizmetleri yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Öğretmenin maaş doyumunu, eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar ve toplumsal baskı konularında morallerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada kadın öğretmenlerin moral düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda sınıfındaki öğrenci sayısı az olan öğretmenin moralinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Ermeç (2007), araştırmasında ilköğretim okullarının Bürokratikleşme düzeyi ile öğretmen morali arasındaki incelemiştir. Araştırmanın verileri Türkiye'nin Denizli ilinde 2006-2007 eğitim öğretim yılında 436 öğretmenden toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre okullarda görev yapan öğretmenlerin Bürokratikleşme düzeyleri ve moralleri orta üstü derecede tespit edilmiştir. Bürokratikleşme düzeyi ile moralleri arasındaki ilişki ise, toplumsal baskı değişkeni hariç, pozitif yönde anlamlı bir ilişki içermektedir. Yapılan araştırmada kıdemli öğretmenlerin morallerinin daha az kıdeme sahip olan öğretmenlerin morallerinden daha az olduğu sonucuna varılmıştır. Buradan yola çıkarak kıdemin moral üzerinde etkisi olduğu görülmektedir.

Başbüyük 2012'de yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin morallerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Öncelikle işe bağlılık konusu ile morali ayrı ayrı incelenmiş ardından ise arasındaki ilişkiyi irdelemiştir. Araştırmanın verilerini 2009-2010 eğitim öğretim yılında Türkiye'nin İstanbul ilinden toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini, 25 ilköğretim okulundaki öğretmenlerden basit tesadüfî örnekleme yoluyla seçilen 582 öğretmen oluşturmuştur. Yapılan nicel araştırmada işe bağlılığın ortalamasının üzerinde, moralin de aynı şekilde ortalamasının üzerinde olduğunu tespit etmiştir. Moral ve işe bağlılık arasında ise yüksek seviyede anlamlı ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Bu araştırmadan yola çıkarak öğretmenlerin moralleri arttıkça, okuluna ve mesleğine olan bağlılığının da artacağı sonucuna ulaşabiliriz.

Aydın (2014) Öğretmenlerin okul ortamında morale ilişkin algılarını araştırmıştır. Araştırmanın verileri 2011-2012 eğitim öğretim yılı Türkiye'nin Bolu ilinde görev yapan 106 öğretmenden toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin morale ilişkin algıları çoğunlukla yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Yapılan nicel araştırmada öğretmenlerin cinsiyeti, kıdem yılı ve öğrenim durumunun morale ilişkin algılarında herhangi bir değişikliğe sebep olmadığı görülmüştür.

Abazoğlu ve Aztekin (2015), öğretmenlerin moral ve motivasyonlarının, öğrencilerin fen ve matematik başarılarına olan etkisini araştırmışlardır. Bu araştırmada Türkiye, Singapur, Finlandiya ve Japonya'nın TIMSS 2011 ve PISA 2012 sonuçlarına bakılmıştır. Araştırmada öğrencilerin akademik başarıları ile öğretmenlerin moralleri arasında nasıl bir ilişki olduğu incelenmiştir. Bu çalışmada öğrencilerin fen ve matematik alanlarında akademik başarılarının yüksek olduğu ülkelerde öğretmen motivasyonu diğer ülkelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğrenci başarısının öğretmenlerin motivasyon düzeyi ile ilgili doğru orantılı olduğu bir kez

daha gözler önüne serilmiştir. Genel olarak ülkelerde öğretmen motivasyonunun yüksek olması öğrencilerin akademik başarısını olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Lüleci (2017), yaptığı araştırmada öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın verileri 2015-2016 eğitim öğretim yılında Türkiye'nin Çanakkale ilçesinde ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 288 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmada ilkokul öğretmenlerinin moral doyumunu ve iş doyumları ortaokul ve lise öğretmenlerine oranla daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin moral düzeyleri ile iş doyumunu arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla öğretmenlerin yaptıkları işten doyum almaları morallerinin yüksek olmasıyla doğrudan ilişkili olduğu sonucuna varılıyor.

Avanoğlu (2018), araştırmasında öğretmenlerin iletişim becerileri ile moralleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma Türkiye'nin Kastamonu ilinde yapılmıştır. Araştırmanın verileri 2017-2018 eğitim öğretim yılında ilkokul ve ortaokullarda toplam 364 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iletişim becerileri ve moralleri kendi aralarında ayrı ayrı cinsiyet, yaş, görev, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri ele alınarak incelenmiştir. Öğretmenlerin iletişim becerileri bu değişkenlere göre farklılaşmamıştır. Öğretmenlerin moralleri ise kıdem değişkeni haricinden farklılaşmamıştır. Araştırma öğretmenlerin kıdemlerinin arttıkça morallerinin düştüğü gözlemlenmiştir. Öğretmenlerin iletişim becerileri ile moralleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çelik, Gören, Kahraman (2018), yaptıkları araştırmada ilkokul öğretmenlerinin kolektif yeterlik düzeyleri ile moral düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın verileri 2014 – 2015 eğitim öğretim yılında Hatay ilinden toplam 249 öğretmenden toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmada öğretmenlerin moral seviyelerinde, cinsiyet ve medeni duruma göre bir fark görülmezken kıdem yılı ve sendika üyeliği durumuna göre anlamlı bir fark görülmüştür. Öğretmenlerin kolektif yeterlik ve moral seviyeleri arasında ise olumlu yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Burada kolektif yeterlik kavramı ile anlatılmak istenen okuldaki öğretmenlerin kendilerine grup olarak inanmalarıdır. Buradan yola çıkarak okuldaki öğretmenler grup bilinciyle hareket edip güven ve inanç duydukça moralleri yüksek olacaktır denebilir.

Kırca (2019), öğrenen örgüt ile öğretmen morali arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada öğretmen morali ve öğretmenlerin öğrenen örgüt olma durumlarını bazı değişkenlere göre ince incelemiştir. Araştırmanın verilerini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Türkiye'nin Denizli ilinden toplanmıştır. Yapılan bu nicel araştırmaya ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinden toplam 373 kişi katılmıştır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin öğrenen okul düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda öğrenen okul ile öğretmen morali arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacının yapmış olduğu öneriler arasındaki okul yöneticilerinin öğretmenleri ödüllendirme ve amaca yönelik motive etme konusunda ayrımcılık yapmadan adaletli bir yaklaşım sergilemesi önerisi dikkat çekmektedir.

Genel olarak yapılan araştırmalara baktığımızda moral ile ilgili yapılan sınırlı araştırma olduğu görülmüştür. Moral ile ilgili yapılan araştırmalarda moral ile bir başka kavram ilişkilendirilerek araştırma yapılmıştır. Doğrudan moral ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı sınırlıdır. Moral kavramını bir başka kavram ile ilişkilendirmeyip tek başına moral ilgili yapılan araştırmalarda genellikle öğretmenlerin moral seviyelerinin tespit edilmesi üzerine yapılmıştır. Aynı zamanda yapılan araştırmaların çoğunun nicel araştırma olduğu görülmüştür. Bu alanda nitel araştırmaların eksikliği hissedilmektedir. Aynı zamanda literatürde tespit edilen moral seviyelerinin nasıl daha yukarıya çekileceği alanında yapılan araştırmaların eksikliği görülmüştür. Yapılan bu araştırmada ortaya çıkan moralin nasıl yükseltileceğine ilişkin etkenlerin alan yazına büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma yöntemi, bir araştırma sürecinin nitelik ve amaçlarını yerine getirebilmek için kullanılan araçlar olarak tanımlanmaktadır. Bir amaca ve sonuca ulaşabilmek için birçok yöntem vardır. Bir araştırma yaparken amaca etkili bir şekilde ulaşabilmek için en uygun yöntemin seçilmesi çok büyük önem taşımaktadır. Araştırma yöntemi doğru bir şekilde seçildiği takdirde araştırmanın doğruluğu ve sonucu ortaya çıkar. (Açiler, Sezer. 2020)

Geçmişten günümüze en çok kullanılan araştırma yönteminin nicel araştırma olduğu görülmektedir. Fakat nicel araştırma sonuçları, genel düzeyde bilgi sağladığı için günümüzde felsefe, eğitim bilimleri ve sosyal bilimler alanlarında daha az tercih edilmeye başlamıştır. Nitel araştırma sayesinde felsefe, eğitim bilimleri ve sosyal bilimler gibi alanlar daha detaylı, açıklayıcı ve derinlemesine bilgilere ulaşabilmektedir. (Açiler, Sezer. 2020)

Nitel araştırma, katılımcılara açık uçlu sorular sorarak bir konuya ilişkin olan görüşlerini, düşüncelerini herhangi bir sınırlama olmaksızın net olarak ortaya çıkaran bir araştırmadır diyebiliriz. Toplanan cevaplar sayısal değildir. Bir konuya dair sayısal veriler bulmaktan ziyade o konuyla ilgi görüş ve fikirleri ortaya çıkarmaya çalışan bir araştırma yöntemidir. Konunun derinlemesine araştırmasına olanak sağlar.

Bu araştırmada ilkökul öğretmenlerinin morallerini arttırıcı etmenlerini belirlemek amacıyla nitel araştırma kullanılmıştır.

Yıldırım ve Şimşek'e göre (2011) nitel araştırma, gözlem, görüşme, doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmalardır. Bu araştırmada da gözlem, görüşme, doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılmıştır.

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kapsamında durum çalışması olarak modellenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin morallerini arttırıcı etmenler ayrı ayrı

inceleneceği için araştırma durum çalışmaları içerisinden, çoklu durum çalışması olarak desenlenmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubu olarak 2020-2021 eğitim- ğretim yılında, KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığına bağlı ilköğretim kademesinde eğitim veren öğretmenler belirlenmiştir. Araştırmanın alışma grubu belirlenirken, 2020-2021 eğitim-ğretim yılında, KKTC Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 3 tane ilkokul olarak belirlenmiştir. (ağlayan Cumhuriyet İlkokulu, şehit Mehmet Eray İlkokulu, Kumyalı İlkokulu) Araştırmanın alışma grubu, seçilen okullardaki görev alan ve gönüllülük esasına göre katılan öğretmenlerden oluşmuştur. Araştırmaya belirlenen okullardan gönüllü olan 20 öğretmenin katılması belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmıştır. Öğretmenlerin morallerini arttırıcı etmenlere ilişkin düşüncelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu uzman görüşleri alınarak düzenlenmiştir.

Bunun yanı sıra kişisel bilgi formu ve araştırmacı günlüğü aracılığıyla da araştırma verileri toplanmıştır. Veri toplama sürecinde birden fazla veri kaynağı kullanılarak araştırmanın geçerliği ve güvenirliği arttırılmaya çalışılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada veriler uzman görüşleri alınarak araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme soruları, kişisel bilgi formu ve araştırmacı günlüğü yardımıyla toplanmıştır.

Araştırmanın verileri, 2020-2021 eğitim - öğretim yılında, KKTC Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim kademesinde eğitim veren öğretmenlerden toplanmıştır. Veriler, seçilen okullardaki öğretmenlerden gönüllülük esasına göre alınmıştır. Araştırmada öğretmenlerin morallerini artırıcı etmenler belirlenirken veriler ayrı ayrı incelenmiştir.

Araştırma verilerinin toplanması için KKTC Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 3 tane ilkokul seçilmiştir. Okullar; Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu, Şehit Mehmet Eray İlkokulu, Kumyalı İlkokulu'dur. Veriler toplamda gönüllü olan 20 öğretmenden toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanan veriler tümevarım analizi yoluyla çözümlenmiştir. Veriler tema ve kodlarına ayrılıp, içerik analizi yapılmıştır.

Mülakat verilerinin analizinde nitel veri analizi yöntemleri içerisinde yer alan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

3.6. Çalışma Planı

Uzman görüşü alınarak araştırma sorularının geliştirilmesi	Eylül 2020
Araştırmaya katılacak bireylerin seçimi	Ekim 2020
Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli izinlerin alınması	Kasım 2020
Verinin toplanması	Aralık 2020 Ocak - Şubat 2021
Verinin analiz edilmesi ve yorumlanması	Mart – Nisan 2021
Durum çalışmasının raporlaştırılması	Mayıs – Haziran 2021

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma problemine yönelik yapılan analizlere ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular her bir araştırma sorusu için açılan alt başlıklar altında tablolar halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

4.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Katılımcı Sayısı	Yüzdeler
Erkek	3	%15
Kadın	17	%85
Toplam	20	%100

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %15’i erkek, %85’i kadındır.

Tablo 2. Katılımcıların Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Eğitim Durumu	Katılımcı Sayısı	Yüzdeler
Lisans	18	%90
Yüksek Lisans	2	%10
Toplam	20	%100

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların %90’ı lisans düzeyinde mezun, %10’u yüksek lisans düzeyinde mezundur.

Tablo 3. Katılımcıların Mezun Olduğu Üniversiteye İlişkin Bulgular

Mezun Olduğu Üniversite	Katılımcı Sayısı	Yüzdeler
Atatürk Öğretmen Akademisi	15	%75
Doğu Akdeniz Üniversitesi	2	%10
Eskişehir Anadolu Üniversitesi	2	%10
Yakın Doğu Üniversitesi	1	%5
Toplam	20	%100

Tablo 3’te görüldüğü üzere katılımcıların %75’i Atatürk Öğretmen Akademisi’nden, %10’u Doğu Akdeniz Üniversitesi’nden, yine %10’luk kısmı Eskişehir Anadolu Üniversitesi’nden ve %5’i Yakın Doğu Üniversitesi’nden mezun olmuştur.

Tablo 4. Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüme İlişkin Bulgular

Mezun Olduğu Bölüm	Katılımcı Sayısı	Yüzdeler
Sınıf Öğretmenliği	14	%70
Okul Öncesi Öğretmenliği	5	%25
İşletme	1	%5
Toplam	20	%100

Tablo 4'te görüldüğü üzere katılımcıların %70'i Sınıf Öğretmenliği alanından, %25'i Okul Öncesi Öğretmenliği alanından ve %5'i İşletme alanından mezun olmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların Yaşına İlişkin Bulgular

Yaş	Katılımcı Sayısı	Yüzdeler
20-25 yıl arası	6	%30
26-30 yıl arası	2	%10
31-35 yıl arası	3	%15
36-40 yıl arası	3	%15
41-45 yıl arası	3	%15
46 yıl ve yukarı	3	%15
Toplam	20	%100

Tablo 5'te görüldüğü üzere katılımcıların %30'u 20-25 yaş aralığında, %10'u 26-30 yaş aralığında, %15'i 31-35 yaş aralığında, %15'i 36-40 yaş aralığında, %15'i 41-45 yaş aralığındadır. Yine %15'i 46 yaş ve üstüdür.

Tablo 6. Katılımcıların Öğretmenlik Hizmet Süresine İlişkin Bulgular

Öğretmenlik Hizmet Süresi	Katılımcı Sayısı	Yüzdeler
1-5 yıl arası	7	%35
6-10 yıl arası	2	%10
11-15 yıl arası	4	%20
16-20 yıl arası	2	%10
21-25 yıl arası	4	%20
26 yıl ve yukarı	1	%5
Toplam	20	%100

Tablo 6'da katılımcıların %35'inin öğretmenlik hizmet süresi 1-5 yıl aralığında, %10'unun 6-10 yıl aralığında, %20'sinin 11-15 yıl aralığında, %10'unun 16-20 yıl aralığında, %20'sinin 21-25 yıl aralığında, %5'inin 26 yıl ve yukarısı olduğu görülmektedir.

4.2. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

Tablo 7. Öğretmenlerin Motivasyon Kavramının Tanımına Yönelik Bulgular

Katılımcılar	Motivasyona Yönelik Görüş	Yüzdeler
K1	Huzurlu ve kendini iyi hissetmek	%5
K2	Yapılan işe odaklanma	%15
K3	Bitmek bilmeyen bir enerji ile en iyiyi yapmaya çalışmak	%5
K4	Beklentilerin karşılanması	%5
K5	İnsanın sevdiği işi severek yapma kaynağı	%5
K6	Bir şeyi yapmadaki isteklilik	%20
K7	Yapılan işe odaklanma	%15
K8	Bir işe olan ilgi	%5
K9	Yapılan işe odaklanma	%15
K10	Bir şeyi yapmadaki isteklilik	%20
K11	Yapılan işi huzur içerisinde severek yapma	%10
K12	Yapılan işi huzur içerisinde severek yapma	%10
K13	Bir işi en yüksek verimde yapabilmek için sahip olmamız gereken bir duygu	%5
K14	Bir şeyi yapmadaki isteklilik	%20
K15	Bir şeyi yapmak için heyecan duymak	%5
K16	Enerjiyi doğru yönde kullanmak	%5
K17	Bir şeyi yapmadaki isteklilik	%20
K18	Bir işe başlamak ve o işte başarılı olmak için gereken enerji	%5
K19	Bireyin hareket ve davranışlarını başlatan içgüdü	%5
K20	Bir işi mutlu ve heyecanlı bir şekilde yapabilmemiz için bize gereken pozitif enerji.	%5

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin motivasyon kavramının tanımına yönelik görüşleri verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre moralin tanımı “Bir şeyi yapmadaki isteklilik” %20’lik oranla en çok verilen cevap olmuştur. “Yapılan işe odaklanma” katılımcıların %15’i tarafından verilmiştir. “Yapılan işi huzur içerisinde severek yapma” ise %10 katılımcının verdiği cevaptır. Katılımcıların %5’i moral kavramını “Huzurlu ve kendini iyi hissetmek”, “Bitmek bilmeyen bir enerji ile en iyiyi yapmaya çalışmak”, “Beklentilerin karşılanması”, “İnsanın sevdiği işi severek yapma kaynağı”, “Bir işe olan ilgi”, “Bir işi en yüksek verimde yapabilmek için sahip olmamız gereken bir duygu”, “Bir şeyi yapmak için heyecan duymak”, “Enerjiyi doğru yönde kullanmak”, “Bir işe başlamak ve o işte başarılı olmak için gereken enerji”, “Bireyin hareket ve davranışlarını başlatan içgüdü”, “Bir işi mutlu ve heyecanlı bir şekilde yapabilmemiz için bize gereken pozitif enerji.” şeklinde tanımlamıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Meslek Sevgisinin Metafor Örneklerine Yönelik Bulgular

Katılımcılar	Meslek Sevgisinin Metafor Örnekleri	Yüzdeler
K1	Soğuk bir havada güneş bulmak	%5
K2	Sevmediğim bir yemek gibi	%5
K3	Evlat sevgisi	%20
K4	Sıcak havada üşümek gibi	%5
K5	Bir tohumu büyütüp, ağaç haline getirip, kök ve dallarıyla hayata hazırlayıp, meyve almak.	%5
K6	Özenerek yemek yapmak	%5
K7	Sevdiğim bir yemeği yemeye	%5
K8	Limitsiz bir kart ile alışveriş yapmaya benzer	%5
K9	İlgi ve şevkat ile çiçek yetiştirmek	%5
K10	Yapmaktan keyif aldığım ve vazgeçemediğim bir spor dalı	%5
K11	Farklı türden çiçeklerin bir bahçede büyümesi	%5
K12	Yaşam serüveni	%5
K13	Evlat sevgisi	%20
K14	Her rengi içerisinde barındıran renkli bir konfeti gibi	%5
K15	Tek başına lezzetli olmayan malzemelerin, bir araya gelip ortaya lezzetli bir pasta çıkarması	%5
K16	Aşk	%5
K17	Hava gibi, su gibi. Benim için olmazsa olmaz!	%5
K18	Nasıl ki çiçekler açtığında arılar hep içgüdüsel olarak polen toplar, ben de okula giderken tıpkı arı gibi içimden geldiği için gidiyorum.	%5
K19	Evlat sevgisi	%20
K20	Evlat sevgisi	%20

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin meslek sevgisinin metafor örneklerinde “Evlat sevgisi” %20 oranla en çok verilen yanıt olmuştur. Katılımcıların %5’i ise “Özenerek yemek yapmak”, “Sevdiğim bir yemeği yemeye”, “Limitsiz bir kart ile alışveriş yapmaya benzer”, “İlgi ve şevkat ile çiçek yetiştirmek”, “Yapmaktan keyif aldığım ve vazgeçemediğim bir spor dalı”, “Farklı türden çiçeklerin bir bahçede büyümesi”, “Yaşam serüveni”, “Her rengi içerisinde barındıran renkli bir konfeti gibi”, “Tek başına lezzetli olmayan malzemelerin, bir araya gelip ortaya lezzetli bir pasta çıkarması”, “Aşk”, “Hava gibi, su gibi. Benim için olmazsa olmaz!”, “Nasıl ki çiçekler açtığında arılar hep içgüdüsel olarak polen toplar, ben de okula giderken tıpkı arı gibi içimden geldiği için gidiyorum.”, “Soğuk bir havada güneş bulmak.”, “Sevmediğim bir yemek gibi.”, “Sıcak havada üşümek gibi.”, “Bir tohumu büyütüp, ağaç haline getirip, kök ve dallarıyla hayata hazırlayıp, meyve almak.” yanıtlarını vermiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Okulunu Sevdiği Durumlara Yönelik Bulgular

Katılımcılar	Okulun Sevildiği Durumlar	Yüzdelik
K1	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması	%45
	*Öğrenci motivasyonun yüksek olması	%5
	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
K2	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması	%45
	*Okulun evime yakın olması	%50
K3	*Küçük bir okul olması	%10
	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
K4	*Okulun evime yakın olması	%50
	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması	%45
	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%40
K5	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması	%45
K6	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%20
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%20
K7	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Meslektaşların paylaşımcı olmaları	%15
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%40
	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%20
K8	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%25
	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
K9	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%20
	*Küçük bir okul olması	%10
	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Okulun evime yakın olması	%50
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%40
K10	*Okulda gerekli ders materyalinin bulunması	%15
	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması	%45
K11	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%40
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%25
K12	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%20
K13	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%40
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%10
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%20
	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%20
	*Okulun evime yakın olması	%50
K14	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%20
	*Okul aile birliğinin okula destek olması	%5
	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması	%45
	*Okulun evime yakın olması	%50
	*Okulda gerekli ders materyalinin bulunması	%15

	*Sınıfta teknolojik cihaz bulunması	% 10
K15	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Okulda gerekli ders materyalinin bulunması	% 15
	*Sınıfta teknolojik cihaz bulunması	% 10
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%40
	*Okulun evime yakın olması	%50
K16	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%25
	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Okulun evime yakın olması	%50
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%40
K17	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması	%45
	*Okulun evime yakın olması	%50
K18	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	% 10
	*Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi	%5
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%25
	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması	%45
	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Öğrencilerin derse karşı ilgili olması	%5
	*Okulun evime yakın olması	%50
*Öğrencilerin okula seveerek gelmeleri	%5	
K19	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%20
	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%25
	*Meslektaşların paylaşımcı olmaları	% 15
K20	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları	%90
	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması	%45
	*Okulun evime yakın olması	%50
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%40
	*Çalışma ortamının huzurlu olması	%5
	*Velilerden olumlu dönüt alma	%5
	*Meslektaşların paylaşımcı olmaları	% 15
	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%20
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%20
	*Yapılan etkinliklerdeki yardımlaşma	%20

Tablo 9’da görüldüğü gibi “Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları” %90’lık oranla okulun sevildiği durumların başında gelmektedir. Bunu %50’lik oranla “Okulun evime yakın olması” sonucu takip etmektedir. Öğretmenlerin %45’inin “Sınıf sayısının kalabalık olmaması” durumunda okulunu sevdiği ortaya çıkmıştır. “Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması” yanıtı ise %40 oranında söylenmiştir. “Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi” yanıtı %25 oranında verilmiştir. “Öğretmenler arasında iş birliği olması, öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi, yapılan etkinliklerdeki yardımlaşma” yanıtları %20 oranında

verilmiştir. “Meslektaşların paylaşımcı olmaları, okulda gerekli ders materyalinin bulunması” cevapları %15 oranında olduğu saptanmıştır. “Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi”, “Sınıfımda teknolojik cihaz bulunması” yanıtları ise %10 oranında verilmiştir. “Öğrenci motivasyonun yüksek olması, okul aile birliğinin okula destek olması, velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi, öğrencilerin derse karşı ilgili olması, öğrencilerin okula sevecek gelmeleri, çalışma ortamının huzurlu olması, velilerden olumlu dönüt alma” yanıtları ise %5 oranında verilmiş cevaplardır.

Tablo 10. Öğretmenler Arasındaki İş Birliği ve Paylaşım Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Katılımcılar	Öğretmenler Arasındaki İş Birliği ve Paylaşım Deneyimleri	Yüzdeler
K1	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
K2	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
K3	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%20
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme	%30
K4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
K5	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
K6	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%20
K7	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
	*Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme	%30
K8	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85

K9	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
K10	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
K11	*Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme	%30
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
K12	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
	*Öğretmenler arasında teknolojik bilgi paylaşımı	%15
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
K13	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%20
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
K14	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%20
K15	*Öğretmenler arasında teknolojik bilgi paylaşımı	%15
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
K16	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
	*Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme	%30
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
K17	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
K18	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
	*Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme	%30
	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
K19	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
K19	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60

	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
K20	*Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı	%60
	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı	%95
	*Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı	%65
	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma	%85
	*Öğretmenler arasında teknolojik bilgi paylaşımı	%15
	*Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme	%30

Tablo 10’da Öğretmenler arasındaki iş birliği ve paylaşım deneyimleri sorusunun cevaplarına baktığımızda “Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı” %95 yanıtı ile en çok verilen cevap olmuştur. Bunu %85 oranıyla “Yapılan etkinliklerde yardımlaşma” yanıtı takip etmektedir. Devamına baktığımızda “Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı” %65, “Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı” %60 ile yanıtlanmıştır. %30 oranında katılımcı “Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme” yanıtını vermiştir. “Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi” %20, “Öğretmenler arasında teknolojik bilgi paylaşımı” %15 oranında yanıtlanmıştır.

Tablo 11. Öğretmenlerin Motivasyonu Arttıran Durumlara İlişkin Bulgular

Katılımcılar	Motivasyonu Arttıran Durumlar	Yüzdeler
K1	*Öğrencilerin ödev yapması	%25
	*Öğrencilerin derse katılımı	%10
	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55
	*Öğretmenler arasındaki yardımlaşma	%45
	*Öğretmenler arasındaki dayanışma	%10
K2	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Baskıcı bir yönetimin olmaması	%15
	*Birinci sınıf çocukların okumayı sökmemesi	%15
	*Çocukların gelişimini görmek	%30
	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%35
	*Öğretmenler arasında eşitlik olması	%10
K3	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması	%5
	*Branş için ders saatlerinin dinlenme açısından uygun olması	%10
	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğrencilerin ödev yapması	%25
	*Öğrencilerin derse katılımı	%10
	*Çocukların gelişimini görmek	%30
K4	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%45
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
	*Öğrencilerin derse karşı ilgili olması	%35
	*Öğrencilerin ödev yapması	%25

	*Velilerin ilgili olması	%40
	*Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi	%45
K5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Çalışma ortamının huzurlu olması	%5
	*Öğrencilerin okula seyerek gelmeleri	%10
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%40
	*Velilerden olumlu dönüt alma	%30
K6	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğrencilerin derse karşı ilgili olması	%35
	*Okul bahçesinde ders yapma	%5
	*Okulda branş derslerin ayrı sınıflarının bulunması	%5
	*Okul müdürünün öğretmenin kendi dersleriyle ilgili almış olduğu kararlara saygı duyması	%15
K7	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Baskıcı bir yönetimin olmaması	%15
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
	*Öğrencilerin derse karşı ilgili olması	%35
	*Öğrencilerin ödev yapması	%25
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%40
	*Öğretmenler arasındaki yardımlaşma	%45
	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%35
*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55	
K8	*Okulda gerekli ders materyalinin bulunması	%10
	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması	%10
	*Öğretmenler arasındaki yardımlaşma	%45
	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%35
K9	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55
	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%40
	*Okulda gerekli ders materyalinin bulunması	%10
	*Velilerden olumlu dönüt alma	%30
	*Velilerin ilgili olması	%40
K10	*Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi	%45
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55
	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%35
	*Öğretmenler arasındaki yardımlaşma	%45
	*Öğrencilerin ödev yapması	%25
	*Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması	%40
	*Velilerden olumlu dönüt alma	%30
	*Velilerin ilgili olması	%40
	*Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi	%45
K11	*Öğrencilerin okula seyerek gelmeleri	%10
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%40
	*Velilerin ilgili olması	%40
	*Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi	%45
K11	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%45

	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
	*Öğrencilerin derse karşı ilgili olması	%35
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%40
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55
K12	*Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması	%40
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%40
	*Velilerden olumlu dönüt alma	%30
	*Denetmenden olumlu dönüt alma	%5
	*Öğretmenlerin birbirlerini desteklemesi	%5
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%45
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
K13	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
	*Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması	%40
	*Veli tarafından takdir edilmek	%25
	*Okul müdürü tarafından takdir edilmek	%25
	*Meslektaşlar tarafından takdir edilmek	%25
	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%35
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55
K14	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması	%10
	*Öğretmenler arasındaki yardımlaşma	%45
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%45
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
	*Veli tarafından takdir edilmek	%25
	*Okul müdürü tarafından takdir edilmek	%25
	*Meslektaşlar tarafından takdir edilmek	%25
	*Velilerin ilgili olması	%40
	*Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi	%45
	*Öğrencilerin derse karşı ilgili olması	%35
	*Çocukların gelişimini görmek	%30
	*Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması	%40
K15	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğretmenler arasındaki yardımlaşma	%45
	*Öğretmenler arasındaki iş birliği ve paylaşım	%5
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%45
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
	*Öğrencilerin derse karşı ilgili olması	%35
	*Veli tarafından takdir edilmek	%25
	*Okul müdürü tarafından takdir edilmek	%25
	*Meslektaşlar tarafından takdir edilmek	%25
	*Denetmen tarafından takdir edilmek	%5
	*Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması	%40
	*Velilerin ilgili olması	%40
	*Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi	%45
K16	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%40

	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%45
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
	*Öğrencilerin derse karşı ilgili olması	%35
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55
	*Velilerin ilgili olması	%40
	*Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi	%45
	*Velilerden olumlu dönüt alma	%30
	*Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması	%40
K17	*Çocukların gelişimini görmek	%30
	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55
	*Öğretmenler arasındaki yardımlaşma	%45
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%45
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
	*Okul müdürünün öğretmenin kendi dersleriyle ilgili almış olduğu kararlara saygı duyması	%15
K18	*Veli tarafından takdir edilmek	%25
	*Okul müdürü tarafından takdir edilmek	%25
	*Meslektaşlar tarafından takdir edilmek	%25
	*Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması	%40
	*Birinci sınıf çocukların okumayı sökmesi	%15
	*Çocukların gelişimini görmek	%30
	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
K19	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Baskıcı bir yönetimin olmaması	%15
	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%35
	*Öğretmenler arasındaki yardımlaşma	%45
	*Öğretmenler arasında eşitlik olması	%10
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%45
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55
	*Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi	%45
	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi	%40
K20	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması	%90
	*Öğretmenler arasındaki yardımlaşma	%45
	*Öğretmenler arasındaki dayanışma	%10
	*Birinci sınıf çocukların okumayı sökmesi	%15
	*Çocukların gelişimini görmek	%30
	*Öğretmenler arasında iş birliği olması	%35
	*Brans için ders saatlerinin dinlenme açısından uygun olması	%10
	*Velilerin ilgili olması	%40
	*Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi	%45
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması	%45
	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi	%55
	*Okul müdürünün öğretmenin kendi dersleriyle ilgili almış olduğu kararlara saygı duyması	%15
		*Velilerden olumlu dönüt alma
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi	%55
	*Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması	%40

	*Veli tarafından takdir edilmek	%25
	*Okul müdürü tarafından takdir edilmek	%25
	*Meslektaşlar tarafından takdir edilmek	%25

Tablo 11'e bakıldığında öğretmenlerin motivasyonlarını arttıran durumların başında "Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması" gelmektedir. Katılımcıların %90'ı bu cevabı vermiştir. "Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi", "Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi" %55 oranında öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmaktadır. "Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi", "Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması", "Öğretmenler arasındaki yardımlaşma" yanıtları %45 oranında verilmiştir. Katılımcı cevaplarının %40'ını "Öğrenci sınav notlarının yüksek olması", "Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi", "Velilerin ilgili olması" oluşturmaktadır. "Öğretmenlerin arasında iş birliği olması", "Öğrencilerin derse karşı ilgili olması" katılımcıların %35'inin verdiği cevaplardır. "Çocukların gelişimini görmek", "Velilerden olumlu dönüt alma" katılımcıların %30'undan alınan cevaplardır. "Veli tarafından takdir edilmek", "Okul müdürü tarafından takdir edilmek", "Meslektaşlar tarafından takdir edilmek", "Öğrencilerin ödev yapması" katılımcıların %25'inden alınan yanıtlardır. "Okul müdürünün öğretmenin kendi dersleriyle ilgili almış olduğu kararlara saygı duyması", "Baskıcı bir yönetimin olmaması", "Birinci sınıf çocuklarının okumayı sökmesi" katılımcıların %15'i tarafından verilen yanıtlardır. "Öğretmenler arası eşitlik olması", "Öğretmenler arasındaki dayanışma", "Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması", "Okulda gerekli ders materyalinin bulunması", "Öğrencilerin okula seveerek gelmeleri", "Öğrencilerin derse katılımı", "Branş için ders saatlerinin dinlenme açısından uygun olması", katılımcıların %10'u tarafından verilen yanıtlardır. "Sınıf sayılarının kalabalık olmaması", "Çalışma ortamının huzurlu olması", "Okul bahçesinde ders yapma", "Okulda branş derslerin ayrı sınıflarının bulunması", "Denetmenden olumlu dönüt alma", "Öğretmenlerin birbirlerini desteklemesi", "Öğretmenler arasındaki iş birliği ve paylaşım", "Denetmen tarafından takdir edilmek" yanıtları katılımcıların %5'i tarafından söylenmiştir.

Tablo 12. İş Ortamında ve Öğrenme Öğretme Sürecinde Teknoloji Kullanımının Motivasyona Etkisine İlişkin Bulgular

Katılımcılar	İş Ortamında ve Öğrenme Öğretme Sürecinde Teknoloji Kullanımının Motivasyona Etkisi	Yüzdeler
K1	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor.	%90
	*Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.	%50
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.	%50
K2	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor.	%90
	*Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.	%50
	*Ön hazırlık kolaydır.	%10
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
K3	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor.	%90
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.	%50
K4	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor.	%90
	*Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.	%50
	*Derslerin verimliliği artırıyor.	%10
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
K5	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor.	%90
	*Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.	%50
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Zaman ve enerji tasarrufu sağlar.	%10
K6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor.	%90
	*Teknoloji kullanımı kaçınılmaz ve çok önemlidir.	%10
	*Ön hazırlık kolaydır.	%10
	*Öğrenciler daha aktif oluyor.	%5
	*Öğrenilen bilgiler daha kalıcı oluyor.	%5
	*Derslerin verimliliği artırıyor.	%10
K7	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor.	%90
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.	%50
K8	*Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor.	%30
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
K9	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor.	%90
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
K10	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor.	%90
	*Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.	%50
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Zaman ve enerji tasarrufu sağlar.	%10
K11	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor.	%90
	*Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyon artırıyor.	%20
	*Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.	%50
	*Hazırlık süresi ve emek gerektirir. İş zorlaştırır.	%5

K12	*Öğrenme öğretme sürecinde teknoloji kullanımını öğrencinin dikkat süresini azaltır.	%5
	*Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor.	%30
	*Öğretmenlere verimli olamayacaklarını düşündürür, ürkütür.	%5
K13	*Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor.	%90
	*Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor.	%30
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.	%50
	*Teknoloji kullanımı kaçınılmaz ve çok önemlidir.	%10
K14	*Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor.	%90
	*Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyon arttırıyor.	%20
	*Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor.	%30
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
K15	*Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor.	%90
	*Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.	%50
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor.	%30
K16	*Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor.	%90
	*Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.	%50
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.	%50
K17	*Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor.	%90
	*Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.	%50
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.	%50
K18	*Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor.	%90
	*Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.	%50
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
K19	*Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor.	%90
	*Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyon arttırıyor.	%20
	*Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.	%50
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.	%50
K20	*Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor.	%90
	*Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.	%50
	*Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.	%85
	*Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.	%50
	*Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyon arttırıyor.	%20
	*Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor.	%30

Tablo 12'ye baktığımızda “Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor.” Katılımcıların %90'ı tarafından iş ortamında ve öğrenme öğretme sürecinde teknoloji kullanımının

motivasyona etkisi sorusuna verilen cevaptır. Katılımcıların “Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor” cevabı %85 oranında söylenmiştir. “Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.”, “Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.”, cevapları katılımcıların %50’si tarafından verilmiştir. “Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor.” %30 oranında katılımcının verdiği cevaptır. “Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyon artırıyor.” %20 oranında katılımcının verdiği cevaptır. “Teknoloji kullanımı kaçınılmaz ve çok önemlidir.”, “Zaman ve enerji tasarrufu sağlar.”, “Ön hazırlık kolaydır.”, “Dersin verimliliği artıyor.” cevapları %10 oranında katılımcının verdiği cevaptır. “Öğretmenlere verimli olamayacaklarını düşündürür, ürkütür.”, “Öğrenme öğretme sürecinde teknoloji kullanımı öğrencinin dikkat süresini azaltır.”, “Hazırlık süresi ve emek gerektirir. İşi zorlaştırır.”, “Öğrenilen bilgiler daha kalıcı oluyor.”, “Öğrenciler daha aktif oluyor.” yanıtları katılımcıların %5’inden elde edilmiştir.

Tablo 13. Motivasyonu Düşüren Durumlara İlişkin Bulgular

Katılımcılar	Motivasyonu Düşüren Durumlar	Yüzdeler
K1	*Planladığım şekilde hareket edememek	% 10
	*Haftalık planı uygulayamamak	% 10
	*Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)	% 35
	*Ailelerle sağlıklı iletişim kuramama	% 10
	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	% 70
	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	% 55
	*Benden (öğretmenden) habersiz alınan kararlar	% 20
K2	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	% 70
	*Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları	% 20
	*Yapılan toplantılardan bir sonuç çıkmaması, uzaması	% 10
	*Dönem başında sınıf paylaşımının herkesin gönlünce olmaması	% 10
	*Velilerin ilgisizliği	% 60
K3	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	% 55
	*Öğrencilerin saygısızca davranışları	% 5
K4	*Okul saati dışında etkinlik yapılmaması	% 5
	*Alınan kararların basit sebeplerle iptal edilmesi	% 5
	*Okulda oy birliği ile karar verilmemesi	% 5
	*Yapılan toplantılardan bir sonuç çıkmaması, uzaması	% 10
	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	% 55
K5	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	% 70
	*Yanlış anlaşılma	% 10

	*Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)	%35
K6	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	%55
	*Velilerin ilgisizliği	%60
K7	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	%55
	Öğrencinin sınıf ve okul kurallarına uymaması	%10
	*Öğretmenlerin birbirlerini desteklememesi	%10
	*Veli tarafından takdir edilmemek	%20
	*Okul müdürü tarafından takdir edilmemek	%15
	*Meslektaşlar tarafından takdir edilmemek	%10
	*Öğretmenlerin birbirleriyle plan ve materyal paylaşmaması	%10
	*Öğretmenlerin boş derslerinin iptal edilmesi	%5
	*Okulda branş öğretmeninin olmamasından kaynaklı, dinlenme süresinin az olması.	%10
	*Okulda materyal eksikliğinin olması	%5
	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	%55
K8	*Okulda branş öğretmeninin olmamasından kaynaklı, dinlenme süresinin az olması.	%10
	*Branş derslerinde sınıf birleştirilmesi	%5
	*Velilerin ilgisizliği	%60
	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	%55
	*Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları	%20
	*Özel eğitime gereksinim duyan öğrenciye faydalı olamamak	%5
K9	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
	*Velilerin ilgisizliği	%60
	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	%55
	*Veli tarafından takdir edilmemek	%20
	*Okul müdürü tarafından takdir edilmemek	%15
	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	%55
K10	*Öğretmenler arasında gruplaşma olması	%30
	*Velilerin ilgisizliği	%60
	*Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)	%35
	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
	*Teknolojik alt yapı eksikliği olması	%25
	*Hademenin temizlik yapmaması	%15
K11	*Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)	%35
	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
K12	*Veli tarafından takdir edilmemek	%20
	*Velilerin ilgisizliği	%60
	*Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)	%35
	*Yanlış anlaşılmak	%10
	*Teknolojik alt yapı eksikliği olması	%25
K13	*Sınıf sayılarının kalabalık olması	%10
	*Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması	%30
	*Velilerin ilgisizliği	%60
	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
	*Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları	%20
	*Meslektaşların yıkıcı olumsuz eleştirileri	%15

	*Benden (öğretmenden) habersiz alınan kararlar	%20
K14	*Planladığım şekilde hareket edememek	%10
	*Haftalık planı uygulayamamak	%10
	*Velilerin ilgisizliği	%60
	*Okul müdürünün tek başına karar alması	%20
	*Okul müdürünün öğretmenin işine karışması	%15
	*Meslektaşların yıkıcı olumsuz eleştirileri	%15
	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
	*Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması	%30
	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	%55
	*Teknolojik alt yapı eksikliği olması	%25
K15	*Sınıf sayılarının kalabalık olması	%10
	*Velilerin ilgisizliği	%60
	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
	*Okul müdürünün tek başına karar alması	%20
	*Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları	%20
	*Öğretmenler arasında gruplaşma olması	%30
	*Hademenin temizlik yapmaması	%15
	*Denetmenin sınırlandırmaları	%10
K16	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi	%55
	*Öğretmenler arasında gruplaşma olması	%30
	*Öğretmenler arasında eşitlik olmaması	%15
	*Okul müdürünün baskıcı olması, anlayışlı olmaması	%15
	*Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması	%30
	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
	*Okulun maddi imkanlarının yetersiz olması	%10
K17	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
	*Benden (öğretmenden) habersiz alınan kararlar	%20
	*Velilerin ilgisizliği	%60
	*Teknolojik alt yapı eksikliği olması	%25
	*Öğretmenler arasında gruplaşma olması	%30
	*Öğrencinin sınıf ve okul kurallarına uymaması	%10
K18	*Öğretmenler arasında gruplaşma olması	%30
	*Öğretmenler arasında eşitlik olmaması	%15
	*Okul müdürünün baskıcı olması, anlayışlı olmaması	%15
	*Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması	%30
	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
	*Öğrenci- öğretmen- veli iş birliğinin sağlanamaması	%10
	*Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)	%35
	*Okul müdürünün tek başına karar alması	%20
K19	*Okul müdürünün öğretmenin işine karışması	%15
	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
	*Öğretmenler arasında gruplaşma olması	%30
	*Velilerin ilgisizliği	%60
	*Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması	%30
	*Ailelerle sağlıklı iletişim kuramama	%10
	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar	%70
	*Benden (öğretmenden) habersiz alınan kararlar	%20

K20	*Dönem başında sınıf paylaşımının herkesin gönlünce olmaması	% 10
	*Velilerin ilgisizliği	%60
	*Öğretmenlerin birbirlerini desteklememesi	% 10
	*Meslektaşlar tarafından takdir edilmemek	% 10
	*Öğretmenlerin birbirleriyle plan ve materyal paylaşmaması	% 10
	*Veli tarafından takdir edilmemek	%20
	*Okul müdürü tarafından takdir edilmemek	% 15
	*Teknolojik alt yapı eksikliği olması	%25
	*Hademenin temizlik yapmaması	% 15
	*Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)	%35
	*Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması	%30
	*Meslektaşların yıkıcı olumsuz eleştirileri	% 15
	*Okul müdürünün tek başına karar alması	%20
	*Okul müdürünün öğretmenin işine karışması	% 15
	*Denetmenin sınırlandırmaları	% 10
	*Okulun maddi imkanlarının yetersiz olması	% 10
	*Öğretmenler arasında eşitlik olmaması	% 15
*Okul müdürünün baskıcı olması, anlayışlı olmaması	% 15	
*Öğrenci- öğretmen- veli iş birliğinin sağlanamaması	% 10	

Tablo 13'te motivasyonu azaltan durumlar içerisinde en yüksek yüzdeye sahip olan "Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar" maddesi katılımcıların %70'i tarafından söylenmiştir. Tablo 13'ü incelemeye devam ettiğimizde "Velilerin ilgisizliği" yanıtını %60 katılımcının verdiğini görüyoruz. "Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi" maddesi katılımcıların %55'i tarafından verilmiştir. Katılımcıların %35'i "Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)" yanıtını vermiştir. Katılımcıların %30'luk kısmı "Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması" ve "Öğretmenler arasında gruplaşma olması" yanıtlarını vermişlerdir. Katılımcıların %25 'i "Teknolojik alt yapı eksikliği olması" yanıtını verdi. Katılımcıların %20'si "Okul müdürünün tek başına karar alması", "Benden (öğretmeden) habersiz alınan kararlar", "Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları" ve "Veli tarafından takdir edilmemek" yanıtlarını vermiştir. "Okul müdürü tarafından takdir edilmemek", "Hademenin temizlik yapmaması", "Meslektaşların yıkıcı olumsuz eleştirileri", "Okul müdürünün öğretmenin işine karışması", "Öğretmenler arasında eşitlik olmaması", "Okul müdürünün baskıcı olması, anlayışlı olmaması" yanıtları katılımcıların %15'i tarafından verilmiştir. Katılımcıların %10'u "Ailelerle sağlıklı iletişim kuramama", "Dönem başında sınıf paylaşımının herkesin gönlünce olmaması", "Öğretmenlerin birbirlerini

desteklememesi”, “Meslektaşlar tarafından takdir edilmemek”, “Öğretmenlerin birbirleriyle plan ve materyal paylaşmaması”, “Denetmenin sınırlandırmaları”, “Okulun maddi imkanlarının yetersiz olması”, “Öğrenci- öğretmen- veli iş birliğinin sağlanamaması”, “Planladığım şekilde hareket edememek”, “Haftalık planı uygulayamamak”, “Yapılan toplantılardan bir sonuç çıkmaması, uzaması”, “Yanlış anlaşılma”, “Öğrencinin sınıf ve okul kurallarına uymaması”, “Okulda branş öğretmenin olmamasından kaynaklı, dinlenme süresinin az olması”, “Sınıf sayılarının kalabalık olması” yanıtlarını vermişlerdir. Katılımcıların %5’i “Öğrencilerin saygısızca davranışları”, “Okul saati dışında etkinlik yapılmaması”, “Alınan kararların basit sebeplerle iptal edilmesi”, “Okulda oy birliği ile karar verilmemesi”, “Okulda materyal eksikliğinin olması”, “Branş derslerinde sınıf birleştirilmesi”, “Özel eğitime gereksinim duyan öğrenciye faydalı olamamak”, “Öğretmenlerin boş derslerinin iptal edilmesi” yanıtlarını vermişlerdir.

Tablo 14. Olumsuz Durumlarda Başvurulan Motivasyon Arttırıcı Etmenlere İlişkin Bulgular

Katılımcılar	Olumsuz Durumlarda Başvurulan Motivasyon Arttırıcı Etmenler	Yüzdeler
K1	*Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alışverişi yapma	%35
	*Çözemeyeceği durumda müdüre danışma	%10
K2	*Unutmaya çalışmak	%10
	*Kendi kendini motive etmeye çalışma	%20
	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma	%40
	*Tüm ilgiyi öğrencilere yönlendirme	%10
	*Öğrencilere ödül verme	%5
K3	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
	*Kendi kendini motive etmeye çalışma	%20
	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55
K4	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma	%40
	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
K5	*Olumsuz durumu ortadan kaldırmaya çalışmak	%5
	*Durumun olumlu yönlerini görmeye çalışmak	%5
K6	*Farklı etkinliklere yönelme	%15
	*Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alışverişi yapma	%35
K7	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55
K8	*Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alışverişi yapma	%35
	*Ek materyal sağlama	%10
	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60

	*Kendime dinlenme süresi yaratma	%20
K9	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma	%40
	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55
K10	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55
	*Veli toplantısı düzenleme	%15
	*Sorunların nedenini öğrenme	%15
K11	*Unutmaya çalışmak	%10
	*Umursamamak	%5
	*Hiçbir şey olmamış gibi davranmak	%5
K12	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55
	*Sorunların nedenini öğrenme	%15
K13	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma	%40
	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55
	*Ek materyal sağlama	%10
	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
	*Kendime dinlenme süresi yaratma	%20
K14	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma	%40
	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55
	*Veli toplantısı düzenleme	%15
	*Kendime dinlenme süresi yaratma	%20
	*Müzik dinleyip sakinleşme	%5
	*İşime odaklanma	%15
K15	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma	%40
	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55
	*İşime odaklanma	%15
	*Nakil isteği	%5
	*Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alışverişi yapma	%35
K16	*Kendime dinlenme süresi yaratma	%20
	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55
	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
K17	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
	*Kendi kendini motive etmeye çalışma	%20
	*Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alışverişi yapma	%35
K18	*Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alışverişi yapma	%35
	*Tüm ilgiyi öğrencilere yönlendirme	%10
	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma	%40
K19	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
	*Farklı etkinliklere yönelme	%15
	*Sınıf içerisinde yenilikler yapma	%10
K20	*Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alışverişi yapma	%35
	*Çözemeyeceği durumda müdüre danışma	%10
	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma	%40
	*Farklı öğretim metotlarına başvurma	%60
	*Kendi kendini motive etmeye çalışma	%20
	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55

	*Farklı etkinliklere yönelme	% 15
	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma	%55
	*Veli toplantısı düzenleme	% 15
	*Sorunların nedenini öğrenme	% 15
	*İşime odaklanma	% 15
	*Sınıf içerisinde yenilikler yapma	% 10

Tablo 14’te öğretmenlerin olumsuz durumlarda başvurdukları motivasyon artırıcı etmenlere bakıldığında %60 ile en yüksek yüzdeye sahip olan “Farklı öğretim metotlarına başvurma” yanıtıdır. Katılımcıların %55’i “Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma” yanıtını vermiştir. Katılımcıların %40’ı “Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma” yanıtını vermiştir. “Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alışverişi yapma” yanıtı katılımcıların %35’i tarafından verilmiştir. Katılımcıların %20’si “Kendi kendini motive etmeye çalışma” ve “Kendime dinlenme süresi yaratma” yanıtlarını vermişlerdir. Katılımcıların %15’i morallerini yükseltmek için “Farklı etkinliklere yönelme”, “Veli toplantısı düzenleme”, “Sorunların nedenini öğrenme”, “İşime odaklanma” yanıtlarını vermişlerdir. %10 oranındaki katılımcılar “Tüm ilgiyi öğrencilere yönlendirme”, “Çözemeyeceği durumda müdüre danışma”, “Sınıf içerisinde yenilikler yapma”, “Unutmaya çalışmak”, “Ek materyal sağlama” yanıtlarını vermişlerdir. Katılımcıların %5’i morallerini yükseltmek için “Nakil isteği”, “Öğrencilere ödül verme”, “Olumsuz durumu ortadan kaldırmaya çalışmak”, “Durumun olumlu yönlerini görmeye çalışmak”, “Umursamamak”, “Hiçbir şey olmamış gibi davranmak”, “Müzik dinleyip sakinleşme” yollarına başvuruyorlar.

Tablo 15. Çalışma Arkadaşlarının Mesleğe Karşı Motivasyona Etkisine İlişkin Bulgular

Katılımcılar	Çalışma Arkadaşlarının Mesleğe Karşı Motivasyona Etkisi	Yüzdeler
K1	*Orta derecede etkiler.	% 15
	*İnsanın kendi mesleğine olan saygısı ve iş yapma disiplininden kendisi sorumludur.	% 10
K2	*Çok önemli, etkiler.	% 85
	*Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor.	% 30
K3	*Çok önemli, etkiler.	% 85
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.	% 40
	*Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor.	% 30

K4	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Okul içerisinde ortak karar alınmaması motivasyonumu düşürür.	%15
	*Sınıf ve okul ile ilgili eksikliklerin giderilmesi için adım atılmaması motivasyonumu düşürüyor.	%10
K5	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Meslektaşlarımın paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor.	%30
	*Karşılıklı kişisel özelliklere saygı duymak motivasyon artırıyor.	%10
	*Meslektaşlarımın güler yüzlü olmaları motivasyon artırıyor.	%15
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.	%40
K6	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.	%40
	*Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu artırıyor.	%20
K7	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu artırıyor.	%20
	*Meslektaşlarımın paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor.	%30
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.	%40
	*Meslektaşlarımın yardımsever olması motivasyonumu artırıyor.	%20
K8	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Meslektaşlarım bana, mesleğime karşı psikolojik anlamda destek sağlıyor.	%10
	*Meslektaşlarımın yardımsever olması motivasyonumu artırıyor.	%20
K9	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor.	%30
	*Meslektaşlarım bana, mesleğime karşı psikolojik anlamda destek sağlıyor.	%10
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%20
K10	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Öğretmenler arasında gruplaşma olması motivasyonumu düşürür.	%10
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%20
K11	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları motivasyonumu artırıyor.	%10
	*Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonumu artırıyor.	%10
	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.	%40
K12	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Meslektaşlarımın paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor.	%30
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon artırıyor.	%20
	*Anlayışlı bir öğretmen ortamı olması motivasyon artırıyor.	%10
K13	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu artırıyor.	%20
	*Okul müdürünün ve meslektaşlarımın fikirlerime saygı duymaması motivasyonumu düşürür.	%15
	*Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu düşürür.	%20
	*Orta derecede etkiler.	%15

K14	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu arttırıyor.	%40
	*Meslektaşlarımın paylaşımcı olmaları motivasyon arttırıyor.	%30
	*Meslektaşlarımın güler yüzlü olmaları motivasyon arttırıyor.	%15
	*Meslektaşlarımın yardımsever olması motivasyonumu arttırıyor.	%20
	*Öğretmenler arasında birlik ve beraberlik olması motivasyonumu arttırıyor.	%15
K15	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.	%10
	*Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil)	%15
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon arttırıyor.	%20
	*Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu düşürür.	%20
	*Çalışma ortamımda takdir edilmemek motivasyonumu düşürür.	%10
	*Öğretmenler arasında birlik ve beraberlik olması motivasyonumu arttırıyor.	%15
K16	*Okul müdürünün ve meslektaşlarımın fikirlerime saygı duymaması motivasyonumu düşürür.	%15
	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil)	%15
	*Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor.	%30
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%20
K17	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%10
	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor.	%30
	*Okul içerisinde ortak karar alınmaması motivasyonumu düşürür.	%15
	*Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu arttırıyor.	%20
	*Meslektaşlarımın paylaşımcı olmaları motivasyon arttırıyor.	%30
K18	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu arttırıyor.	%40
	*Orta derecede etkiler.	%15
K19	*İnsanın kendi mesleğine olan saygısı ve iş yapma disiplininden kendisi sorumludur.	%10
	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.	%10
	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon arttırıyor.	%20
	*Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu düşürür.	%20
	*Çalışma ortamımda takdir edilmemek motivasyonumu düşürür.	%10
	*Öğretmenler arasında birlik ve beraberlik olması motivasyonumu arttırıyor.	%15
K20	*Okul müdürünün ve meslektaşlarımın fikirlerime saygı duymaması motivasyonumu düşürür.	%15
	*Çok önemli, etkiler.	%85
	*Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor.	%30
	*Okul içerisinde ortak karar alınmaması motivasyonumu düşürür.	%15
	*Sınıf ve okul ile ilgili eksikliklerin giderilmesi için adım atılmaması motivasyonumu düşürüyor.	%10
	*Karşılıklı kişisel özelliklere saygı duymak motivasyon arttırıyor.	%10
K20	*Meslektaşlarımın güler yüzlü olmaları motivasyon arttırıyor.	%15

*Meslektaşlarının yardımsever olması motivasyonumu artırıyor.	%20
*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%20
*Öğretmenler arasında gruplaşma olması motivasyonumu düşürür.	%10
*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları motivasyonumu artırıyor.	%10
*Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonumu artırıyor.	%10
*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.	%40
*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon artırıyor.	%20
*Anlayışlı bir öğretmen ortamı olması motivasyon artırıyor.	%10
*Meslektaşlarının paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor.	%30
*Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil)	%15
*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%10
*Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu düşürür.	%20

Tablo 15’te öğretmenlerin çalışma arkadaşlarının mesleğe karşı motivasyona etkisi yanıtları yer almaktadır. Katılımcıların %85’i çalışma arkadaşlarının mesleğe karşı etkisine “Çok önemli, etkiler.” yanıtını verirken, %15’i “Orta derecede etkiler.” yanıtını vermiştir. Katılımcıların %40’ı “Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.” yanıtını vermiştir. %30 oranında katılımcı “Meslektaşlarının paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor.” yanıtını verirken, yine %30 oranında katılımcı “Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor.” yanıtını vermiştir. Katılımcıların %20’si “Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.”, “Meslektaşlarının yardımsever olması motivasyonumu artırıyor.”, “Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon artırıyor.”, “Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu düşürür.”, “Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu artırıyor.” yanıtlarını vermişlerdir. %15 oranındaki katılımcı “Meslektaşlarının güler yüzlü olmaları motivasyon artırıyor.”, “Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil)”, “Öğretmenler arasında birlik ve beraberlik olması motivasyonumu artırıyor.”, “Okul müdürünün ve meslektaşlarının fikirlerime saygı duymaması motivasyonumu düşürür.”, “Okul içerisinde ortak karar alınmaması motivasyonumu düşürür.” yanıtlarını vermişlerdir. Katılımcıların %10’u “Karşılıklı kişisel özelliklere saygı duymak motivasyon artırıyor.”, “Öğretmenler arasında gruplaşma olması motivasyonumu düşürür.”, “Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları motivasyonumu artırıyor.”, “Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması

motivasyonumu arttırıyor.”, “Anlayışlı bir öğretmen ortamı olması motivasyon arttırıyor.”, “Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.”, “Çalışma ortamımda takdir edilmemek motivasyonumu düşürür.”, “Sınıf ve okul ile ilgili eksikliklerin giderilmesi için adım atılmaması motivasyonumu düşürüyor.”, “Meslektaşlarım bana, mesleğime karşı psikolojik anlamda destek sağlıyor.”, “İnsanın kendi mesleğine olan saygısı ve iş yapma disiplininin kendisi sorumludur.”, “Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.” yanıtlarını vermişlerdir.

Tablo 16. Çalışma Ortamında Motivasyonunuzun Yüksek Olmasının Öneme İlişkin Bulgular

Katılımcılar	Çalışma Ortamında Motivasyonunuzun Yüksek Olmasının Önemi	Yüzdeler
K1	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon düşük olduğunda kendimi sinirli ve gergin hissedirim.	%5
	*Öğretmenin sınıf içerisinde toleransı ve tahammülü azalır.	%5
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
K2	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
K3	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
	*Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurlu ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.	%35
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
	*Öğretmenin motivasyonunun düşük olması çocuğun derse olan ilgisini azaltır.	%15
K4	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon başarıyı etkiler.	%25
	*Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.	%30
	*Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurlu ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.	%35
K5	*Çok önemli	%100
	*Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurlu ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.	%35
K6	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
	*Mesleği severek yapmak için motivasyon gerekir.	%5
	*Çok önemli	%100

K7	*Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.	%35
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
	*Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.	%30
	*Kendimi iş ortamıma ait hissetmek isterim. (evim gibi)	%5
	*Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil)	%10
K8	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
	*Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.	%30
K9	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
K10	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
	*Öğretmenin motivasyonunun düşük olması çocuğun derse olan ilgisini azaltır.	%15
K11	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
	*Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürür.	%5
K12	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
	*Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.	%30
	*Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.	%35
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
K13	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
K14	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
K15	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon başarıyı etkiler.	%25
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
	*Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.	%35
K16	*Motivasyonum yükseldikçe kendimi geliştirme isteğim de artar.	%15
	*Çok önemli	%100
	*Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.	%30
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70

	*Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonumu arttırıyor.	%5
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
K17	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
	*Motivasyon başarıyı etkiler.	%25
	*Motivasyonum yükseldikçe kendimi geliştirme isteğim de artar.	%15
K18	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
	*Motivasyon başarıyı etkiler.	%25
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
K19	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
K20	*Çok önemli	%100
	*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.	%70
	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.	%75
	*Öğretmenin motivasyonunun düşük olması çocuğun derse olan ilgisini azaltır.	%15
	*Motivasyon başarıyı etkiler.	%25
	*Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.	%30
	*Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.	%35
	*Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil)	%10
*Motivasyonum yükseldikçe kendimi geliştirme isteğim de artar.	%15	

Tablo 16’da katılımcıların tamamı çalışma ortamında motivasyonunuzun yüksek olması önemli mi sorusuna “Çok önemli” yanıtını vermiştir. %75 oranındaki katılımcı “Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.” yanıtını vermiştir. %35 oranındaki katılımcı “Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.” yanıtını vermiştir. Katılımcıların %30’u ise “Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.” yanıtını vermiştir. Katılımcıların %25’i “Motivasyon başarıyı etkiler.” yanıtını vermiştir. %15 oranındaki katılımcı “Motivasyonum yükseldikçe kendimi geliştirme isteğim de artar.” ve “Öğretmenin motivasyonunun düşük olması çocuğun derse olan

ilgisini azaltır.” yanıtlarını vermişlerdir. %10 oranındaki katılımcı “Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim.” yanıtını vermiştir. Katılımcıların %5’i “Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürür.”, “Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonumu artırıyor.”, “Motivasyon düşük olduğunda kendimi sinirli ve gergin hissedirim.”, “Öğretmenin sınıf içerisinde toleransı ve tahammülü azalır.”, “Mesleği severek yapmak için motivasyon gerekir.”, “Kendimi iş ortamıma ait hissetmek isterim. (evim gibi)” yanıtlarını vermişleridir.

V. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma bulgularına yönelik yapılan tartışma bölümü yer almaktadır.

5.1. Öğretmenlerin Motivasyon Kavramının Tanımına İlişkin Görüşlerine Yönelik Tartışma

Tablo 9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin motivasyon kavramının tanımına yönelik görüşleri verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre moralin tanımı “Bir şeyi yapmadaki isteklilik” %20’lik oranla en çok verilen cevap olmuştur. “Yapılan işi huzur içerisinde severek yapma” ise %10’luk oranla en çok verilen ikinci cevap olmuştur. Moraline tanımına ilişkin görüşlerde “huzur, odaklanma, enerji, işi sevgisi, verimlilik, isteklilik, heyecan, içgüdü” kavramları da morale ilişkin önemli kavramlardır.

5.2. Öğretmenlerin Meslek Sevgisinin Metafor Örneklerine İlişkin Bulgulara Yönelik Tartışma

Tablo 10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin meslek sevgisinin metafor örneklerinde “Evlat sevgisi” %20 oranla en çok verilen yanıt olmuştur. Diğer katılımcıların verdiği yanıtlar tek ve özgündür. Genel olarak bakıldığında katılımcıların %90’ı meslek sevgilisini iyi, olumlu anlamda ifade ederken, %10’u olumsuz ifadelerle yer vermiştir. Burada “sevmediğim bir yemek, sıcak havada üşümek” gibi ifadeler olumsuz ifadelerdir.

5.3. Öğretmenlerin Okulunu Sevdiği Durumlara Yönelik Tartışma

Tablo 11’de görüldüğü gibi “Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları” %90’lık oranla okulun sevildiği durumların başında gelmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi öğretmenlerin okulda meslektaşlarıyla iyi ve olumlu ilişkiler içerisinde olması önemlidir. Buldukları ortamın huzur içerisinde olması öğretmenleri rahatlatır. Bunu %50’lik oranla “Okulun evime yakın olması” sonucu takip etmektedir. Okulun öğretmenin evine yakın olması öğretmene zaman tasarrufu

sağlamaktadır. Öğretmenlerin %45'inin "sınıf sayısının kalabalık olmaması" durumunda okulunu sevdiği ortaya çıkmıştır. Sınıf sayılarının kalabalık olmaması, öğretmenin dinlenme süresini arttırmakta ve her öğrenciye ayırdığı bireysel vaktin daha fazla olmasına neden olur. "Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması" yanıtı ise %40 oranında söylenmiştir. Bu etken de okulun sevilmesi açısından önemli bir yer almaktadır. "Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi" yanıtı %25 oranında verilmiştir. Öğretmen ve öğrenci arasındaki sevgi ve saygı bağının da önemli olduğu görülmektedir. "Öğretmenler arasında iş birliği olması", "Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi", "Yapılan etkinliklerdeki yardımlaşma" yanıtları %20 oranında verilmiştir. Öğretmenlerin yalnızca okul içerisinde değil, özel hayatta da görüşmeleri öğretmenlerin okulu sevmesine ve okullarına bağlanmasına neden olur.

"Meslektaşların paylaşımcı olmaları, okulda gerekli ders materyalinin bulunması" cevapları %15 oranında olduğu saptanmıştır. "Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi, Sınıfımda teknolojik cihaz bulunması" yanıtları ise %10 oranında verilmiştir.

"Öğrenci motivasyonunun yüksek olması", "Okul aile birliğinin okula destek olması", "Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi, öğrencilerin derse karşı ilgili olması", "Öğrencilerin okula seyerek gelmeleri", "Çalışma ortamının huzurlu olması", "Velilerden olumlu dönüt alma" yanıtları ise %5 oranında verilmiş özgün cevaplardır.

5.4. Öğretmenler Arasındaki İş Birliği ve Paylaşım Deneyimlerine Yönelik Tartışma

Tablo 12'de Öğretmenler arasındaki iş birliği ve paylaşım deneyimleri sorusunun cevaplarına baktığımızda "Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı" %95 yanıtı ile en çok verilen cevap olmuştur. Bunu %85 oranıyla "Yapılan etkinliklerde yardımlaşma" yanıtı takip etmektedir. Özellikle bu iki cevap öğretmenler arasındaki en önemli paylaşım deneyimlerini temsil etmektedir. Devamına baktığımızda "Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı" %65, "Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı" %60 ile yanıtlanmıştır. Bu paylaşımlar da öğretmenler arasındaki önemli paylaşımlardandır. Özellikle tecrübeli öğretmenlerin, mesleğe yeni başlayan öğretmenleri desteklemesi, onlara yardımcı olması, mesleğe yeni başlayan öğretmenler için önemli bir motivasyon kaynağıdır. %30 oranında

söylenen “Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme” öğretmenler arasındaki yardımseverliğin ve paylaşımcı olmanın önemli bir göstergesidir. “Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi” %20, “Öğretmenler arasında teknolojik bilgi paylaşımı” %15 oranında yanıtlanmıştır. Özellikle kıdemli öğretmenlerin gelişen teknolojiye ayak uydurabilmek için, mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerle teknolojik bilgi paylaşımı, öğretmenler arasındaki önemli paylaşım deneyimlerinden biridir.

5.5. Öğretmenlerin Motivasyonu Arttıran Durumlara Yönelik Tartışma

Tablo 13’e bakıldığında öğretmenlerin motivasyonlarını arttıran durumların başında “Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması” gelmektedir. Katılımcıların %90’ı bu cevabı vermiştir. Öğretmenlerin birbiriyle iyi geçinmeleri onların motivasyonunu arttıran en önemli faktördür.

“Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi, öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi” %55 oranında öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmaktadır. Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi, öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olmasına katkı sağlar.

“Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi”, “Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması”, “Öğretmenler arasındaki yardımlaşma” yanıtları %45 oranında verilmiştir. Velilerle olumlu ilişkiler içerisinde olan öğretmenlerin motivasyonları artmaktadır. Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi, öğretmenlerin baskı altında hissetmeden rahatça düşüncelerini ifade etmelerini sağlamaktadır. Üzerinde baskı hissetmeyen öğretmenlerin okul içerisinde daha huzurlu ve verimli olacağı düşünülmektedir. Okul içerisinde yardımlaşan öğretmenler birbirlerinin motivasyonlarını arttırmaktadır.

Tablo 13’deki öğretmenlerin motivasyonlarını arttırıcı etkenler arasında katılımcı cevaplarının %40’ını “Öğrenci sınav notlarının yüksek olması”, “Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi”, “Velilerin ilgili olması” oluşturmaktadır. Velilerin ilgili tutumlarının öğrencilerin akademik başarısını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Öğretmen öğrencinin başarısını gördüğünde mutlu olur ve motivasyonu artar. Öğretmen, öğrencilere faydalı olduğunu hisseder ve öğrenci başarılı olduğunda kendini de başarılı hisseder. Öğrencinin öğretmene sevgi

ve saygı göstermesi olumlu bir sınıf atmosferi yaratır. Böyle bir ortamda hem öğretmenin hem de öğrencinin motivasyonu artar.

“Öğretmenlerin arasında iş birliği olması”, “Öğrencilerin derse karşı ilgili olması” katılımcıların %35’inin verdiği cevaplardır. Öğretmenler iş birliği içerisinde oldukça motivasyonları artmaktadır. Öğrencilerin derse gösterdiği ilgi ve alaka öğretmenin motivasyonunu arttırmaktadır.

“Çocukların gelişimini görmek”, “Velilerden olumlu dönüt alma” katılımcıların %30’undan alınan cevaplardır. Çocukların gelişimini görmek, sınav notlarının yüksek alması öğretmenlerin motivasyonlarını arttıran durumlardır. Çocukların gelişimiyle birlikte velilerden olumlu dönüt alınması öğretmenlerin motivasyonunu daha da arttırmaktadır.

“Veli tarafından takdir edilmek”, “Okul müdürü tarafından takdir edilmek”, “Meslektaşlar tarafından takdir edilmek”, “Öğrencilerin ödev yapması” katılımcıların %25’inden alınan yanıtlardır. Takdir edilme duygunun öğretmen başarısını arttırdığı sonucuna ulaşılmaktadır. Öğrencilerin ödev yapması derse karşı ilgili olduğunu göstermektedir. Bu da öğretmenin motivasyonunu arttırmaktadır.

“Okul müdürünün öğretmenin kendi dersleriyle ilgili almış olduğu kararlara saygı duyması”, “Baskıcı bir yönetimin olmaması”, “Birinci sınıf çocuklarının okumayı sökmesi” katılımcıların %15’i tarafından verilen yanıtlardır. Okul müdürünün öğretmen üzerinde baskın olmaması, öğretmene saygı göstermesi ve öğretmenin kararlarına saygı duyması öğretmen motivasyonunu arttırmaktadır. Birinci sınıfta yoğun emek gerektiren okuma çalışmalarının olumlu sonuç vermesi öğretmenin motivasyonunu arttırmaktadır.

“Öğretmenler arası eşitlik olması”, “öğretmenler arasındaki dayanışma”, “öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması”, “okulda gerekli ders materyalinin bulunması”, “öğrencilerin okula seveerek gelmeleri”, “öğrencilerin derse katılımı”, “branş için ders saatlerinin dinlenme açısından uygun olması”, katılımcıların %10’u tarafından verilen yanıtlardır. Öğretmenler arasında eşitlik olması, yanlılığı ve taraf tutmayı önleyeceğinden öğretmenlerin motivasyonlarını arttıracaktır. Öğretmenler arasındaki dayanışma, iletişimin güçlü olması okul içerisindeki olumlu atmosferi artırarak öğretmenin motivasyonunu da artırır. Okulda gerekli ders materyalinin bulunması, derslerin daha verimli, akıcı olmasını ve öğretmenin ders içi etkinliklerde

daha etkili olmasını sağlayarak öğretmen motivasyonunu arttıracaktır. Öğrencilerin okula seyerek gelmeleri ve derse katılmaları öğrencilerin derslere ve okula ilgili olduğunu göstermektedir. Bu da öğretmen motivasyonunu arttırmaktadır. Branş için ders saatlerinin dinlenme açısından yeterli olması öğretmenin ders sonrası dinlenmesine, ders için gerekli araç-gereç ve materyalleri hazır etmesine olanak sağlamaktadır. Kişisel ve ders ihtiyaçlarını gidermek için yeterli zamanın olması öğretmenin motivasyonunu arttırmaktadır.

“Sınıf sayılarının kalabalık olmaması”, “çalışma ortamının huzurlu olması”, “okul bahçesinde ders yapma”, “okulda branş derslerin ayrı sınıflarının bulunması”, “denetmenden olumlu dönüt alma”, “öğretmenlerin birbirlerini desteklemesi”, “öğretmenler arasındaki iş birliği ve paylaşım”, “denetmen tarafından takdir edilmek” yanıtları katılımcıların %5’i tarafından söylenmiştir. Sınıf sayılarının kalabalık olması öğretmenin her bir öğrenci için ayırdığı vakti kısıtlamaktadır. Bu nedenle sınıf sayısının kalabalık olmaması öğretmen için motivasyonu arttırıcı bir durumdur. Ders ortamını değiştirmek öğrenci motivasyonunu arttıracığı için dersi okul bahçesinde yapmak derse etkili katılımı sağlayacaktır. Bu da öğretmenin motivasyonunu arttıracaktır. Denetmenden olumlu dönüt almak ve denetmen tarafından takdir edilmek öğretmeni cesaretlendireceği için öğretmenin motivasyonunu arttıracaktır. Okulda branş derslerin ayrı sınıflarının bulunması sınıf öğretmenin sınıf içerisindeki düzeninin bozulmamasını sağlayacak ve öğretmenin motivasyonunu arttıracaktır. Öğretmenlerin birbirini desteklemesi, öğretmenler arasındaki iş birliği ve paylaşım okulda etkili bir atmosferin oluşmasına yol açacak ve öğretmenlerin motivasyonunu arttıracaktır.

5.6.İş Ortamında ve Öğrenme Öğretme Sürecinde Teknoloji Kullanımının Motivasyona Etkisine Yönelik Tartışma

“Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor.” Katılımcıların %90’ı tarafından iş ortamında ve öğrenme öğretme sürecinde teknoloji kullanımının motivasyona etkisi sorusuna verilen cevaptır. İş ortamında teknoloji kullanımı öğretmene kolaylık sağlayacağı, öğrencinin motivasyonunu arttıracığı için öğretmene yardımcı olacak ve etkili öğretimin sağlanmasına yardımcı olacaktır. Bu sayede öğretmenin motivasyonu artacaktır.

Katılımcıların “Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor” cevabı %85 oranında söylenmiştir. Öğretmenlerin teknolojiyi ders sırasında kullanması öğrencilerin dikkatini çektiği için daha kolay odaklanmalarını sağlıyor. Bu da öğretmenlerde motivasyonu artırıyor.

“Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.”, “Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor.”, cevapları katılımcıların %50’si tarafından verilmiştir. Öğrencinin ilgisini çekip öğrencinin motivasyonunu arttırdığı için dersin işlenmesinde kolaylık sağlar ve öğretmeninde motivasyonunu artırır.

“Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor.” %30 oranında katılımcının verdiği cevaptır. Okullarda teknoloji kullanımı dersin akıcılığını arttırdığı için öğretmenin de motivasyonunu artırır. Dolayısı ile teknolojinin olmaması halinde öğretmen dersin akıcılığını sağlayacak bilgisayar, projeksiyon, video vb. görsel öğelerden yararlanamayacağı için motivasyonu düşecektir.

“Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyon artırıyor.” %20 oranında katılımcının verdiği cevaptır. Okullarda teknoloji kullanımı dersin akıcılığını ve öğrencinin motivasyonunu arttırdığı için öğretmenin de motivasyonunu artırır.

“Teknoloji kullanımı kaçınılmaz ve çok önemlidir.”, “Zaman ve enerji tasarrufu sağlaması.”, “Ön hazırlık kolaydır.”, Dersin verimliliği artıyor.” cevapları %10 oranında katılımcının verdiği cevaptır. Teknoloji derse katkı sağlayacağı için dersi de olumlu yönde etkileyecektir. Öğrencinin ilgisini çekip öğrencinin motivasyonunu arttırdığı için dersin işlenmesinde kolaylık sağlar ve verimli ders işlenmesini artırır. Bu öğretmeninde motivasyonunu artırır.

“Öğretmenlere verimli olamayacaklarını düşündürür, ürkütür.”, “Öğrenme öğretme sürecinde teknoloji kullanımı öğrencinin dikkat süresini azaltır.”, “Hazırlık süresi ve emek gerektirir. İş zorlaştırır.”, “Öğrenilen bilgiler daha kalıcı oluyor.”, “Öğrenciler daha aktif oluyor.” yanıtları katılımcıların %5’inden elde edilmiştir. Öğretmenlere verimli olamayacaklarını düşündüren şey aslında teknolojik bilgi açısından iyi seviyede olmamalarıdır. Teknolojik bilgi seviyeleri arttıkça, bu konudaki endişeleri de azalacaktır. Hazırlık süresi ve emek ise sadece teknolojik cihaz kullanımı ile ilgili değil, her ders için geçerlidir. İş zorlaştırmak yerine, kolaylaştırmaktadır.

5.7. Motivasyonu Düşüren Durumlara Yönelik Tartışma

Motivasyonu azaltan durumlar içerisinde en yüksek yüzdeye sahip olan “Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar” maddesi katılımcıların %70’i tarafından söylenmiştir. Tartışmalar her ortamda herkesi olumsuz etkiler. Çalışma ortamında tartışma olması huzur bozar, gergin bir ortam oluşturur. Bunun bir sonucu olarak öğretmenlerin motivasyonu düşer.

Tablo 15’i incelemeye devam ettiğimizde “Velilerin ilgisizliği” yanıtını %60 katılımcının verdiğini görüyoruz. Öğretmenler çocuklara emek verip ilgileniyorlar. Aynı ilginin veli tarafından verilmemesi, öğretmenlerin morallerini düşürmektedir.

“Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi” maddesi katılımcıların %55’i tarafından verilmiştir. Öğretmen, ödev yapmayan ve ders ile ilgilenmeyen öğrencilere karşı kendini verimli hissedemez dolayısıyla motivasyonu düşer.

Katılımcıların %35’i “Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)” yanıtını vermiştir. Öğrencinin herhangi bir sağlık sorunu olması, ev içi şiddet yaşaması, psikolojik bir sorunun olması öğretmenin moralini düşüren durumlardır.

Katılımcıların %30’luk kısmı “Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması” ve “Öğretmenler arasında gruplaşma olması” yanıtlarını vermişlerdir. Öğretmenler arasında gruplaşma olması öğretmenin kendisini dışlanmış hissetmesine neden olur. Velilerin, mesleki eğitim almış olan öğretmenlerin işlerine karışması öğretmenleri rahatsız etmektedir. Böyle durumlarda öğretmenin motivasyonu düşmektedir.

Katılımcıların %25 ‘i “Teknolojik alt yapı eksikliği olması” yanıtını verdi. Tablo 13’ te öğretmenlerin derslerinde teknolojik cihaz kullanmasının motivasyonlarını arttırdığı görülmüştü. Burada da teknolojik alt yapının eksik olması, öğretmenin teknolojiden yararlanamaması öğretmenin motivasyonunu düşürdüğü görülmektedir.

Katılımcıların %20’si “Okul müdürünün tek başına karar alması”, “Benden (öğretmeden) habersiz alınan kararlar”, “Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları” ve “Veli tarafından takdir edilmemek” yanıtlarını vermiştir. Öğretmen eğitimin temelindedir. Okul müdürünün okul ile ilgili kararları tek başına alması,

öğretmene haber vermemesi öğretmenlerin morallerini düşürmektedir. Öğrencilerin derste anlatılan konuyu tekrar tekrar anlaması öğretmenin kendisini başarısız hissetmesine ve moralinin düşmesine sebep olur. Öğrencinin derste anlatılan konuyu anlamamasının birçok sebebi olabilir. Konunun zor olması, öğretmenin anlattığı öğretim metodunun anlaşılabilmesi, öğrencilerin akademik anlamda zayıf olması, konuyu anlamamaları için sayılabilecek sebeplerdendir. Velinin öğretmenin işine karışması motivasyonu düşürürken, velinin öğretmeni takdir etmesi öğretmenin motivasyonunu arttırmaktadır. Buradan yola çıkarak velilerin, öğretmenlerin motivasyonu üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

“Okul müdürü tarafından takdir edilmemek”, “Hademenin temizlik yapmaması”, “Meslektaşların yıkıcı olumsuz eleştirileri”, “Okul müdürünün öğretmenin işine karışması”, “Öğretmenler arasında eşitlik olmaması”, “Okul müdürünün baskıcı olması, anlayışlı olmaması” yanıtları katılımcıların %15’i tarafından verilmiştir. Meslektaşlarla sürekli iş birliği ve paylaşım deneyimi yaşayan öğretmenlerin, meslektaşları tarafından olumsuz yıkıcı eleştiriler alması öğretmenin motivasyonunu düşürmektedir. Genel olarak hayatımızın her noktasında yıkıcı değil yapıcı eleştiriler duymak istediğimiz aşıkardır. Okul müdürünün baskıcı olması, anlayışlı olmaması, öğretmenin işine karışması, öğretmeni takdir etmemesi gibi durumlar öğretmenin motivasyonunu düşürmektedir. Buradan yola çıkarak okul müdürlerinin, öğretmenlerin motivasyonu üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

Katılımcıların %10’u “Ailelerle sağlıklı iletişim kuramama”, “Dönem başında sınıf paylaşımının herkesin gönlünce olmaması”, “Öğretmenlerin birbirlerini desteklememesi”, “Meslektaşlar tarafından takdir edilmemek”, “Öğretmenlerin birbirleriyle plan ve materyal paylaşmaması”, “Denetmenin sınırlandırmaları”, “Okulun maddi imkanlarının yetersiz olması”, “Öğrenci- öğretmen- veli iş birliğinin sağlanamaması”, “Planladığım şekilde hareket edememek”, “Haftalık planı uygulayamamak”, “Yapılan toplantılardan bir sonuç çıkmaması, uzaması”, “Yanlış anlaşılma”, “Öğrencinin sınıf ve okul kurallarına uymaması”, “Okulda branş öğretmenin olmamasından kaynaklı, dinlenme süresinin az olması”, “Sınıf sayılarının kalabalık olması” yanıtlarını vermişlerdir. Veliler ile iletişim kuramamanın motivasyonu düşürdüğü görülmektedir. Meslektaşlar tarafından takdir edilmemek, birbirlerinden destek görmemek, plan ve materyal paylaşılmaması ve yanlış

anlaşılacak öğretmenlerin morallerini düşürmektedir. Öğretmenin planladığı şekilde hareket edememesi, ders aralarında dinlenememesi, aksilikler çıkması yine motivasyon düşüren durumlardandır. Öğrencilerin kurallara uymaması, öğretmeni sınıf yönetimi açısından zorlamakta ve motivasyonun düşmesine yol açmaktadır. Okulun maddi imkanlarının yetersiz olması öğretmeni etkinlik ve materyal açısından sınırlamaktadır. Bu öğretmenin motivasyonunun düşmesine yol açmaktadır. Yapılan toplantılardan bir sonuç çıkmaması ve uzaması öğretmenin istediğine ulaşamamasına ve vakit kaybına yol açmaktadır. Sınıf sayısının kalabalık olması, sınıf yönetimini zorlaştırmaktadır. Ayrıca bu durumda öğretmen daha fazla enerjiye ihtiyaç duyar, dinlenme süresi azalır. Bu gibi durumların da öğretmen motivasyonunu düşürdüğü görülmektedir. Öğretmenin eğitim denetmeninden en önemli beklentisi rehberlik hizmeti alabilmektir. Öğretmen kendini geliştirebilmek açısından yeniliğe açık ve hazırdır. Genel bağlamda bakıldığında denetmenin öğretmeni sınırlandırmasının, öğretmenin motivasyonunu düşürdüğü sonucuna ulaşılmaktadır.

Katılımcıların %5'i "Öğrencilerin saygısızca davranışları", "Okul saati dışında etkinlik yapılmaması", "Alınan kararların basit sebeplerle iptal edilmesi", "Okulda oy birliği ile karar verilmemesi", "Okulda materyal eksikliğinin olması", "Branş derslerinde sınıf birleştirilmesi", "Özel eğitime gereksinim duyan öğrenciye faydalı olamamak", "Öğretmenlerin boş derslerinin iptal edilmesi" yanıtlarını vermişlerdir. Tablo 5'te öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi ve etkinlik yapılması durumu motivasyonu arttıran durumlar arasında yer almıştı. Bu durumun yaşanmaması ise burada motivasyonu düşüren etkenler arasında yer almaktadır. Alınan kararların basit gerekçelerle iptal edilmesi, oy birliği ile karar verilmemesi gibi durumlar da motivasyon düşüre durumlar arasında yer almaktadır. Branş derslerinde sınıfların birleştirilmesi, sınıfların kalabalıklaşmasına neden olmaktadır ve sınıf yönetimini zorlaştırmaktadır. Kalabalık sınıf mevcudunun öğretmenlerin moralini düşüren bir etken olduğu katılımcılardan gelen cevaplar arasındaydı. Burada branş derslerinde sınıf birleştirme olayı, motivasyon düşüren durumlar arasında yer almaktadır. Öğrencilerine sevgi ile yaklaşan öğretmenlerin, öğrencilerin saygısızca davranışları ile karşılaşmaları motivasyon düşüren durumlar arasında olduğu görülmektedir. Okulda materyal eksikliği olması, öğretmenin dersini istediği gibi planlayamayıp, öğretmeni sınırlandırması durumuna yol açar. Dolayısıyla materyal eksikliği öğretmenin moralini düşüren durumlar arasında yer almaktadır. Öğretmen, tüm öğrencilere faydalı

olabilmek için elinden geleni yapar. Bazı durumlarda öğretmenin özel eğitime gereksinimli çocuklara faydalı olamaması öğretmeni üzmektedir ve dolayısıyla motivasyonun düşmesine yol açmaktadır.

5.8. Olumsuz Durumlarda Başvurulan Motivasyon Arttırıcı Etmenlere Yönelik Tartışma

Tablo 16’da öğretmenlerin olumsuz durumlarda başvurdukları motivasyon arttırıcı etmenlere bakıldığında %60 ile en yüksek yüzdeye sahip olan “Farklı öğretim metotlarına başvurma” yanıtıdır. Öğrencilerin ders ile ilgilenmemeleri öğretmenin motivasyonunu düşürmektedir. Öğretmen bu durumda motivasyonunu arttırmak adına öğretim metodunu değiştirme yoluna başvurmuştur.

Katılımcıların %55’i “Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma” yanıtını vermiştir. Okul müdürünün, meslektaşların ya da velilerin, öğretmenin motivasyonunu düşürdüğü durumlarda, öğretmen bu kişilerle iletişime geçip sorunu çözmeye çalışırlar. Sorun çözüldüğünde öğretmenin motivasyonunun tekrar yükseleceği düşünülmektedir.

Katılımcıların %40’ı “Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma” yanıtını vermiştir. Öğretmenin motivasyonunu düşüren olumsuz durumdan uzaklaşmak, öğretmenin motivasyonu düşük olduğunda başvurduğu motivasyon arttırıcı etmenlerden biri olduğu görülmektedir.

“Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alışverişi yapma” yanıtı katılımcıların %35’i tarafından verilmiştir. Motivasyon düşüren olumsuz durumlarda, öğretmenin bu durumu çalışma arkadaşlarıyla paylaşması ve fikir alışverişi yapması, öğretmene olayla ilgili farklı bir bakış açısı kazandırmış olacaktır. Ve dolayısıyla motivasyonu düşüren durumu ortadan kaldırabilmektedir.

Katılımcıların %20’si “Kendi kendini motive etmeye çalışma” ve “Kendime dinlenme süresi yaratma” yanıtlarını vermişlerdir. Öğretmenler olumsuz durum yaşadıklarında kendilerine dinlenme süresi yaratarak dinlenmektedirler ve kendi kendilerini motive etmeye çalışmaktadırlar.

Katılımcıların %15’i morallerini yükseltmek için “Farklı etkinliklere yönelme”, “Veli toplantısı düzenleme”, “Sorunların nedenini öğrenme”, “İşime

odaklanma” yanıtlarını vermişlerdir. Morali düşük olan öğretmenler morallerini yükseltmek için, farklı etkinliklere yönelip işlerine odaklanıyorlar. Veli toplantısı düzenleme ve sorunların nedenini öğrenme de moral yükseltmek için kullanılan etmenlerdendir.

%10 oranındaki katılımcılar “Tüm ilgiyi öğrencilere yönlendirme”, “Çözemeyeceği durumda müdüre danışma”, “Sınıf içerisinde yenilikler yapma”, “Unutmaya çalışmak”, “Ek materyal sağlama” yanıtlarını vermişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı motivasyon yükseltmek için ilgilerini öğrencilere yönlendirmekte ve sınıf içerisinde yenilikler yapmaktadırlar.

Katılımcıların %5’i morallerini yükseltmek için “Nakil isteği”, “Öğrencilere ödül verme”, “Olumsuz durumu ortadan kaldırmaya çalışmak”, “Durumun olumlu yönlerini görmeye çalışmak”, “Umursamamak”, “Hiçbir şey olmamış gibi davranmak”, “Müzik dinleyip sakinleşme” yollarına başvuruyorlar.

5.9.Çalışma Arkadaşlarının Mesleğe Karşı Motivasyona Etkisine Yönelik Tartışma

Tablo 17’de öğretmenlerin çalışma arkadaşlarının mesleğe karşı motivasyona etkisi yanıtları yer almaktadır. Katılımcıların %85’i çalışma arkadaşlarının mesleğe karşı etkisine “Çok önemli, etkiler.” yanıtını verirken, %15’i “Orta derecede etkiler.” yanıtını vermiştir.

Katılımcıların %40’ı “Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.” yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesinin motivasyonu artırıcı bir unsur olduğu tablo 13’te de görülmüştü.

%30 oranında katılımcı “Meslektaşlarımın paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor.” yanıtını verirken, yine %30 oranında katılımcı “Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor.” yanıtını vermiştir.

Katılımcıların %20’si “Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.”, “Meslektaşlarımın yardımsever olması motivasyonumu artırıyor.”, “Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon artırıyor.”, “Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu düşürür.”, “Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu artırıyor.” yanıtlarını vermişlerdir.

%15 oranındaki katılımcı “Meslektaşlarımın güler yüzlü olmaları motivasyon arttırıyor.”, “Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil)”, “Öğretmenler arasında birlik ve beraberlik olması motivasyonumu arttırıyor.”, “Okul müdürünün ve meslektaşlarımın fikirlerime saygı duymaması motivasyonumu düşürür.”, “Okul içerisinde ortak karar alınmaması motivasyonumu düşürür.” yanıtlarını vermişlerdir.

Katılımcıların %10’u “Karşılıklı kişisel özelliklere saygı duymak motivasyon arttırıyor.”, “Öğretmenler arasında gruplaşma olması motivasyonumu düşürür.”, “Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları motivasyonumu arttırıyor.”, “Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonumu arttırıyor.”, “Anlayışlı bir öğretmen ortamı olması motivasyon arttırıyor.”, “Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.”, “Çalışma ortamında takdir edilmemek motivasyonumu düşürür.”, “Sınıf ve okul ile ilgili eksikliklerin giderilmesi için adım atılmaması motivasyonumu düşürüyor.”, “Meslektaşlarım bana, mesleğime karşı psikolojik anlamda destek sağlıyor.”, “İnsanın kendi mesleğine olan saygısı ve iş yapma disiplininin kendisi sorumludur.”, “Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.” yanıtlarını vermişlerdir.

5.10. Çalışma Ortamında Motivasyonunuzun Yüksek Olmasının Önemine Yönelik Tartışma

Tablo 18’de katılımcıların tamamı çalışma ortamında motivasyonunuzun yüksek olması önemli mi sorusuna “Çok önemli” yanıtını vermiştir.

%75 oranındaki katılımcı “Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.” yanıtını vermiştir. Motivasyonun tanımına ilişkin verilen cevaplar arasında enerji, huzur ve verim kavramlarından bahsedilmiştir. Burada da motivasyon yüksek olduğunda enerjinin, huzurun ve verimin olduğu görülmektedir.

%35 oranındaki katılımcı “Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.” yanıtını vermiştir. Katılımcıların %30’u ise “Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.” yanıtını vermiştir. Bu iki yanıtın anlaşılacağı gibi iş hayatımızdaki motivasyon özel

hayatımıza da yansımaktadır. Hayat boyu sürdürüleceğimiz işimizde motivasyon yüksekliğinin önemli olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %25'i "Motivasyon başarıyı etkiler." yanıtını vermiştir. %15 oranındaki katılımcı "Motivasyonum yükseldikçe kendimi geliştirme isteğim de artar." ve "Öğretmenin motivasyonunun düşük olması çocuğun derse olan ilgisini azaltır." yanıtlarını vermişlerdir. Motivasyon yükseldikçe öğretmenin kendini geliştirme isteğinin arttığı görülmektedir. Kendini geliştirme isteğinin artması öğretmenin başarısını da etkileyecektir. Motivasyonun düşük olması ise sınıfa yansyacağı için öğrencilerin de derse olan ilgisini azaltacaktır.

%10 oranındaki katılımcı "Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim." yanıtını vermiştir. Burada motivasyonu düşük olan öğretmenin nakil yapmak istediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Katılımcıların %5'i "Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürür.", "Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonumu artırıyor.", "Motivasyon düşük olduğunda kendimi sinirli ve gergin hissederim.", "Öğretmenin sınıf içerisinde toleransı ve tahammülü azalır.", "Mesleği severek yapmak için motivasyon gerekir.", "Kendimi iş ortamıma ait hissetmek isterim. (evim gibi)" yanıtlarını vermişleridir. Burada motivasyonun düşük olması öğretmenin sinirli, gergin, tahammülsüz olmasına yol açmaktadır. Bundan da öğrenciler olumsuz etkilenir.

VI. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Motivasyonun tanımını genelleyecek olursak, bireyin herhangi bir şeyi yapmak için içten gelen istek ile harekete geçmesi şeklinde ifade edebiliriz. Bireylerin günlük yaşamlarında yerine getirmesi gereken sorumluluklar vardır. Bu sorumluluklar içerisinde yer alan şeyleri yapmak için istekli veya isteksiz hissedebilirler. İşte burada motivasyon devreye girmektedir. Motivasyonu yüksek olan birey bu işi yaparken zorlanmaz, vaktini güzel geçirir, işini keyifle yapar. Motivasyonu düşük olan birey bunun aksine kendini zorlayarak sorumluluklarını yerine getirmeye çalışır. Her birey günlük yaşamında ve çalışma hayatında motivasyonunun yüksek olmasını ister.

Morali yüksek olan öğretmenlerin öğrencilerine daha verimli ve öğrenmeye daha açık olacağı düşünülmektedir. (Tanrıoğen, 1995). Öğretmenin motivasyonunun yüksek olması verimli bir eğitim öğretim süreci yaşanmasına olanak sağlar.

Yapılan bu araştırmada öğretmenin motivasyonunu arttıran durumların neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

6.1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar;

- Araştırmaya katılanların %15'i erkek, %85'i kadındır. (Tablo 1)
- Katılımcıların %90'ı lisans düzeyinde mezun, %10'u yüksek lisans düzeyinde mezundur.
- Katılımcıların çoğunluğu (%75) Atatürk Öğretmen Akademisi'nden, %10'u Doğu Akdeniz Üniversitesi'nden, %10'u Eskişehir Anadolu Üniversitesi'nden ve %5'i Yakın Doğu Üniversitesi'nden mezun olmuştur.
- Katılımcıların %95'i alanına ait bir bölümden mezun olmuştur.

6.2. Öğretmenlerin Motivasyon Kavramının Tanımına Yönelik Sonuçlar;

Öğretmenler motivasyon kavramını aşağıdaki gibi tanımlamışlardır. Moralin tanımına ilişkin görüşlerde “huzur, odaklanma, enerji, işi sevgisi, verimlilik, isteklilik, heyecan, içgüdü” kavramları öne çıkmıştır.

- Bir şeyi yapmadaki isteklilik
- Yapılan işi huzur içerisinde severek yapma

- Huzurlu ve kendini iyi hissetmek
- Yapılan işe odaklanma
- Bitmek bilmeyen bir enerji ile en iyiyi yapmaya çalışmak
- Beklentilerin karşılanması
- İnsanın sevdiği işi severek yapma kaynağı
- Bir işe olan ilgi
- Bir işi en yüksek verimde yapabilmek için sahip olmamız gereken bir duygu
- Bir şeyi yapmak için heyecan duymak
- Enerjiyi doğru yönde kullanmak
- Bir işe başlamak ve o işte başarılı olmak için gereken enerjidir.
- Bireyin hareket ve davranışlarını başlatan içgüdü
- Bir işi mutlu ve heyecanlı bir şekilde yapabilmemiz için bize gereken pozitif enerji

6.3. Öğretmenlerin Meslek Sevgisinin Metafor Örnekleri Sonuçları;

- Evlat sevgisi
- Özenerek yemek yapmak
- Sevdiğim bir yemeği yemeye
- Limitsiz bir kart ile alışveriş yapmaya benzer
- İlgi ve şevkat ile çiçek yetiştirmek
- Yapmaktan keyif aldığım ve vazgeçemediğim bir spor dalı
- Farklı türden çiçeklerin bir bahçede büyümesi
- Yaşam serüveni
- Her rengi içerisinde barındıran renkli bir konfeti gibi
- Tek başına lezzetli olmayan malzemelerin, bir araya gelip ortaya lezzetli bir pasta çıkarması
- Aşk
- Hava gibi, su gibi. Benim için olmazsa olmaz!
- Nasıl ki çiçekler açtığında arılar hep içgüdüsel olarak polen toplar, ben de okula giderken tıpkı arı gibi içimden geldiği için gidiyorum.
- Soğuk bir havada güneş bulmak.

- Sevmediğim bir yemek gibi.
- Sıcak havada üşümek gibi.
- Bir tohumu büyütüp, ağaç haline getirip, kök ve dallarıyla hayata hazırlayıp, meyve almak.

Verilen cevaplara bakıldığında öğretmenlerin meslek sevgilerine verdikleri metafor örneklerinin %90'ı olumlu ifade içerirken, %10'u ise olumsuz ifadeler içermektedir. Burada olumsuz ifade olarak adlandırılan “Sevmediğim bir yemeği yemek gibi.” ve “Sıcak havada üşümek gibi.” yanıtlarıdır. Buna göre katılımcıların %90'sı mesleğini severek yapmakta, %10'u ise mesleğini sevmeden yapmaktadır.

6.4. Öğretmenlerin Okulunu Sevdiği Durumlara İlişkin Sonuçlar;

- Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları
- Okulun evime yakın olması
- Sınıf sayısının kalabalık olmaması
- Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması
- Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi
- Öğretmenler arasında iş birliği olması
- Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi
- Yapılan etkinliklerdeki yardımlaşma
- Meslektaşların paylaşımcı olmaları
- Okulda gerekli ders materyalinin bulunması
- Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi
- Küçük bir okul olması
- Sınıfımda teknolojik cihaz bulunması
- Öğrenci motivasyonun yüksek olması
- Okul aile birliğinin okula destek olması
- Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi,
- Öğrencilerin derse karşı ilgili olması
- Öğrencilerin okula severek gelmeleri
- Çalışma ortamının huzurlu olması
- Velilerden olumlu dönüt alma

Yukarıda öğretmenlerin okulu sevdiği durumlar verilmiştir. Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları, en çok verilen yanıt olmuştur. Her birey öncelikle çalışma arkadaşları ile iyi, olumlu ilişkiler kurmak ister.

Moral seviyesinin yüksek olduğu bir örgütte, bireyin ait olduğu grupta yer almaktan mutluluk duyduğu ve gruba karşı bağlılık seviyesinin de yüksek olduğu kabul görmektedir. (Tutum, 1979; akt Kırca, 2019)

Okulun evime yakın olması yanıtı yine en çok verilen yanıtlardan biridir. Öğretmenin okulu ile evi arasındaki mesafenin uzak olması öğretmeni birçok açıdan yormaktadır. Zaman, para ve enerji kaybına yol açmaktadır.

Sınıf sayılarının kalabalık olması, öğretmenin dinlenme süresini azaltmakta ve her öğrenciye ayırdığı bireysel vaktin az olmasına yol açmaktadır.

6.5. Öğretmenler Arasındaki İş Birliği ve Paylaşım Deneyimlerine İlişkin Sonuçlar;

- Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı
- Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
- Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı
- Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı
- Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme
- Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi
- Öğretmenler arasında teknolojik bilgi paylaşımı

Öğretmenler arasındaki en önemli iş birliği ve paylaşım deneyimi, ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı olmuştur. Sınıf değişikliği durumlarında veya yıllık planlarını güncelleme durumlarında öğretmenler birbirleriyle ders planlarını paylaşmaktadır. Sergi hazırlığı, 23 Nisan etkinliklerinde, okuma bayramı etkinliklerinde öğretmenler yardımlaşmaktadır. Kıdemli öğretmenler ile mesleğe yeni başlayan öğretmenler arasında bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı da önemli paylaşım deneyimlerindedir. Teknolojik bilgi paylaşımı ise özellikle genç öğretmenler ile kıdemli öğretmenler arasında gerçekleşmektedir. Genç öğretmenlerin teknolojik bilgi donanımı açısından kıdemli öğretmenlerden daha bilgili oldukları bilinmektedir. Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi, birbirlerini daha yakından tanımalarına ve

daha çok paylaşım içerisinde bulunmalarına yardımcı olmaktadır. İletişimin artmasına da olanak sağlamaktadır.

6.6. Öğretmenlerin Motivasyonu Arttıran Durumlara İlişkin Sonuçlar;

- Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması motivasyon arttırır.
- Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi motivasyon arttırır.
- Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyon arttırır.
- Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi motivasyon arttırır.
- Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon arttırır.
- Öğretmenler arasındaki yardımlaşma motivasyon arttırır.
- Öğrenci sınav notlarının yüksek olması motivasyon arttırır.
- Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi motivasyon arttırır.
- Velilerin ilgili olması motivasyon arttırır.
- Öğretmenlerin arasında iş birliği olması motivasyon arttırır.
- Öğrencilerin derse karşı ilgili olması motivasyon arttırır.
- Çocukların gelişimini görmek motivasyon arttırır.
- Velilerden olumlu dönüt alma motivasyon arttırır.
- Veli tarafından takdir edilmek motivasyon arttırır.
- Meslektaşlar tarafından takdir edilmek motivasyon arttırır.
- Öğrencilerin ödev yapması motivasyon arttırır.
- Okul müdürünün öğretmenin kendi dersleriyle ilgili almış olduğu kararlara saygı duyması motivasyon arttırır.
- Baskıcı bir yönetimin olmaması motivasyon arttırır.
- Birinci sınıf çocuklarının okumayı sökmesi motivasyon arttırır.
- Öğretmenler arası eşitlik olması motivasyon arttırır.
- Öğretmenler arasındaki dayanışma motivasyon arttırır.
- Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyon arttırır.
- Okulda gerekli ders materyalinin bulunması motivasyon arttırır.
- Öğrencilerin okula seyerek gelmeleri motivasyon arttırır.
- Öğrencilerin derse katılımı motivasyon arttırır.

- Branş için ders saatlerinin dinlenme açısından uygun olması motivasyon artırır.
- Sınıf sayılarının kalabalık olmaması motivasyon artırır.
- Okul bahçesinde ders yapma motivasyon artırır.
- Okulda branş derslerin ayrı sınıflarının bulunması motivasyon artırır.
- Denetmenden olumlu dönüt alma motivasyon artırır.
- Öğretmenlerin birbirlerini desteklemesi motivasyon artırır.
- Öğretmenler arasındaki iş birliği ve paylaşım motivasyon artırır.
- Denetmen tarafından takdir edilmek motivasyon artırır.

Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içerisinde olması huzuru da beraberinde getirir. Tüm öğretmenler çalışma ortamının huzurlu bir ortam olmasını isterler. Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesinin motivasyon arttırdığı görülmüştür. Görüşlerine kıymet verildiğini ve saygı duyulduğunu hisseden öğretmenin özgürlüğü artacaktır, yeni fikirler ortaya koyacaktır ve dolayısıyla verimi de artacaktır.

Velilerin öğretmenlere saygı duyması, öğretmene kendini iyi hissettirecektir. Öğretmen herhangi bir konu için veli ile iletişime geçtiğinde, öğretmenin herhangi bir çekincesi olmayacaktır. Öğretmen veli arasında daha sağlıklı bir ilişki kurulacaktır. Velilerin ilgili olması ve olumlu dönütler vermesi, öğretmene eğitim öğretim sürecinden yalnız olmadığını hissettirir ve motivasyonunu artırır. Veli faktörünün öğretmenin motivasyonu artırıcı etmenler arasında önemli bir yere sahip olduğu elde edilen sonuçlarda görülmektedir.

Öğrencilerin gelişimini görmek ve sınav notlarının yüksek olması, öğrencilerin anlatılan konuyu anladığı anlamına gelmektedir. Öğretmenin anlattığı konunun öğrenci tarafından anlaşılması öğretmene kendini iyi ve verimli hissettirmektedir. Dolayısıyla öğretmenin motivasyonu artmaktadır.

Eğitim denetmenleri öğretmenlere rehberlik etmektedirler. Denetmen tarafından öğretmene yapılan eleştirilerin yıkıcı değil yapıcı olması, yol gösterici olması önemlidir. Denetmeni tarafından olumlu dönüt alma ve takdir edilmenin öğretmenin motivasyonunu arttırdığı görülmektedir.

6.7. İş Ortamında ve Öğrenme Öğretme Sürecinde Teknoloji Kullanımının Motivasyona Etkisine İlişkin Sonuçlar;

İş ortamında ve öğrenme öğretme sürecinde teknoloji kullanımının, olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor sonucuna ulaşmıştır.

- Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlar.
- Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.
- Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşamayan zamanlarda kolaylık sağlar.
- Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürür.
- Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyon artırır.
- Teknoloji kullanımı kaçınılmaz ve çok önemlidir.
- Zaman ve enerji tasarrufu sağlar.
- Ön hazırlık kolaydır.
- Dersin verimliliği artıyor.
- Öğretmenlere verimli olamayacaklarını düşündürür, ürkütür.
- Öğrenme öğretme sürecinde teknoloji kullanımı öğrencinin dikkat süresini azaltır.
- Öğrenilen bilgiler daha kalıcı olur.
- Öğrenciler daha aktif olur.

Günümüzde gelişen teknoloji ile öğrencilerin dikkatini çekmek giderek zorlaşmaktadır. Derslerde teknolojiden faydalanmak öğrencinin dikkatini çekmekte ve dersin daha kolay aktarılmasına yardımcı olmaktadır. Öğrencilere soyut gelen bazı kavramlar bu sayede anlaşılması daha kolay hale gelmektedir ve öğretmene büyük kolaylık sağlamaktadır. Teknolojik araç gereçlerden faydalanmak her öğretmene kolaylık sağlarken, bu altyapının bazı okullarda eksik olması öğretmenlerin morallerini düşürmektedir.

Teknolojik cihazların kullanımı konusunda kendini yetersiz gören öğretmenler ise bu konuda endişe duymakta, başarısız olacağını düşünmekte ve bu sebeple bu yöntemi kullanmaktan kaçınmaktadırlar.

6.8. *Motivasyonu Düşüren Durumlara İlişkin Sonuçlar;*

- Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar motivasyon düşürür.
- Velilerin ilgisizliği motivasyon düşürür.
- Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi motivasyon düşürür.
- Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...) motivasyon düşürür.
- Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması motivasyon düşürür.
- Öğretmenler arasında gruplaşma olması motivasyon düşürür.
- Teknolojik alt yapı eksikliği olması motivasyon düşürür.
- Okul müdürünün tek başına karar alması motivasyon düşürür.
- Benden (öğretmenden) habersiz alınan kararlar motivasyon düşürür.
- Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları motivasyon düşürür.
- Veli tarafından takdir edilmemek motivasyon düşürür.
- Okul müdürü tarafından takdir edilmemek motivasyon düşürür.
- Hademenin temizlik yapmaması motivasyon düşürür.
- Meslektaşların yıkıcı olumsuz eleştirileri motivasyon düşürür.
- Okul müdürünün öğretmenin işine karışması motivasyon düşürür.
- Öğretmenler arasında eşitlik olmaması motivasyon düşürür.
- Okul müdürünün baskıcı olması, anlayışlı olmaması motivasyon düşürür.
- Ailelerle sağlıklı iletişim kuramama motivasyon düşürür.
- Dönem başında sınıf paylaşımının herkesin gönlünce olmaması motivasyon düşürür.
- Öğretmenlerin birbirlerini desteklememesi motivasyon düşürür.
- Meslektaşlar tarafından takdir edilmemek motivasyon düşürür.
- Öğretmenlerin birbirleriyle plan ve materyal paylaşmaması motivasyon düşürür.
- Denetmenin sınırlandırmaları motivasyon düşürür.
- Okulun maddi imkanlarının yetersiz olması motivasyon düşürür.
- Öğrenci- öğretmen- veli iş birliğinin sağlanamaması motivasyon düşürür.
- Planladığım şekilde hareket edememek motivasyon düşürür.
- Haftalık planı uygulayamamak motivasyon düşürür.
- Yapılan toplantılardan bir sonuç çıkmaması, uzaması motivasyon düşürür.

- Yanlış anlaşılma motivasyonu düşürür.
- Öğrencinin sınıf ve okul kurallarına uymaması motivasyonu düşürür.
- Okulda branş öğretmenin olmamasından kaynaklı, dinlenme süresinin az olması motivasyonu düşürür.
- Sınıf sayılarının kalabalık olması motivasyonu düşürür.
- Öğrencilerin saygısızca davranışları motivasyonu düşürür.
- Okul saati dışında etkinlik yapılmaması motivasyonu düşürür.
- Alınan kararların basit sebeplerle iptal edilmesi motivasyonu düşürür.
- Okulda oy birliği ile karar verilmemesi motivasyonu düşürür.
- Okulda materyal eksikliğinin olması motivasyonu düşürür.
- Branş derslerinde sınıf birleştirilmesi motivasyonu düşürür.
- Özel eğitime gereksinim duyan öğrenciye faydalı olamamak motivasyonu düşürür.
- Öğretmenlerin boş derslerinin iptal edilmesi motivasyonu düşürür.

Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar, öğretmenlerin huzursuz olmalarına ve motivasyonlarının düşmesine sebep olmaktadır. Öğretmenler arasında gruplaşma olması, öğretmenin kendisini dışlanmış hissetmesine yol açmaktadır.

Okul müdürünün tek başına karar alması, öğretmenin alınan kararlarda söz sahibi olmaması, müdürün öğretmenin işlerine karışması, baskıcı ve anlayışsız olması, müdürün öğretmeni başarılı olduğu durumlarda takdir etmemesi gibi sebepler öğretmenin motivasyonunu düşürmektedir. Okul müdürleri de öğretmenlik geçmişi olan bireylerdir. Öğretmenler, müdürlerin kendilerini anlamalarını beklemektedirler. Üzerinde baskı hissetmeyen ve alınan kararlarda söz sahibi olan öğretmenlerin okula olan bağlılığı da artacaktır.

Velilerin ilgisiz olması, öğretmenlerin işlerine karışması, öğretmen başarısını takdir etmeme durumları öğretmenlerin motivasyonunu düşürmektedir. Öğretmenler alanlarında eğitim almış kişilerdir. Velilerin tam olarak bilgi sahibi olmadan öğretmenlerin işlerine karışması motivasyonu düşürmektedir. İlgisiz olan velilerin öğretmeni eğitim öğretim sürecinde yalnız bırakması da yine öğretmenin motivasyonunu düşürmektedir.

6.9. Olumsuz Durumlarda Başvurulan Motivasyon Arttırıcı Durumlara İlişkin Sonuçlar;

- Farklı öğretim metotlarına başvurma
- Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma
- Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma
- Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alışverişi yapma
- Kendi kendini motive etmeye çalışma
- Kendime dinlenme süresi yaratma
- Farklı etkinliklere yönelme
- Veli toplantısı düzenleme
- Sorunların nedenini öğrenme
- İşime odaklanma
- Tüm ilgiyi öğrencilere yönlendirme
- Çözemeyeceği durumda müdüre danışma
- Sınıf içerisinde yenilikler yapma
- Unutmaya çalışmak
- Ek materyal sağlama
- Nakil isteği
- Öğrencilere ödül verme
- Olumsuz durumu ortadan kaldırmaya çalışmak
- Durumun olumlu yönlerini görmeye çalışmak
- Umursamamak
- Hiçbir şey olmamış gibi davranmak
- Müzik dinleyip sakinleşme

Öğrencilerin anlatılan konuyu anlamamaları motivasyon düşüren durumlar arasında yer almaktadır. Böyle bir olumsuz durumda öğretmen farklı öğretim metoduna başvurarak, ek materyal sağlayarak ve farklı etkinliklere yönelerek bu durumu ortadan kaldırmaya çalışmaktadır.

Motivasyonu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşmak, durumu çalışma arkadaşı ile paylaşıp fikir almak, olumsuz durumun çözüme kavuşmasını sağlamaktadır. Sorunlara çözüm odaklı yaklaşmak çoğu zaman motivasyonumuzu arttırmaktadır.

Umursamamak ve hiçbir şey olmamış gibi davranmak ise kalıcı bir çözüm değil, geçici bir çözümdür. Bu durumda sorun tekrar gün yüzüne çıkacaktır.

Motivasyonu düşük olan ve çalışma ortamından memnun olmayan öğretmen nakil istediğinde bulunup, ortamdaki uzaklaşmak, yeni bir okula gitmek ister. Çoğu zaman nakil isteği, öğretmenin motivasyonunun yükseleceğine olan inancının kalmadığı durumlarda gerçekleşir.

6.10. Çalışma Arkadaşlarının Mesleğe Karşı Motivasyona Etkisine İlişkin Sonuçlar;

- Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırır.
- Meslektaşlarının paylaşımcı olmaları motivasyon artırır.
- Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürür.
- Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.
- Meslektaşlarının yardımsever olması motivasyonumu artırır.
- Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon artırır.
- Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu düşürür.
- Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu artırır.
- Meslektaşlarının güler yüzlü olmaları motivasyon artırır.
- Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim.
(Nakil)
- Öğretmenler arasında birlik ve beraberlik olması motivasyonumu artırır.
- Okul müdürünün ve meslektaşlarının fikirlerime saygı duymaması motivasyonumu düşürür.
- Okul içerisinde ortak karar alınmaması motivasyonumu düşürür.
- Karşılıklı kişisel özelliklere saygı duymak motivasyon artırır.
- Öğretmenler arasında gruplaşma olması motivasyonumu düşürür.
- Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları motivasyonumu artırır.
- Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonumu artırır.
- Anlayışlı bir öğretmen ortamı olması motivasyon artırır.
- Motivasyon yüksek olduğu zaman öğretmenler, daha enerjik, huzurlu ve verimli olur.

- Çalışma ortamında takdir edilmemek motivasyonumu düşürür.
- Sınıf ve okul ile ilgili eksikliklerin giderilmesi için adım atılmaması motivasyonumu düşürür.
- Meslektaşlarım bana, mesleğime karşı psikolojik anlamda destek sağlar.
- İnsanın kendi mesleğine olan saygısı ve iş yapma disiplininin kendisi sorumludur. Meslektaşlarının etkisi yoktur.
- Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.

Öğretmenlerin çalışma arkadaşlarının mesleğe karşı motivasyona etkisine %85 oranındaki katılımcı “Çok önemli, etkiler.” yanıtını verirken, %15’i “Orta derecede etkiler.” yanıtını vermiştir. (Tablo 15) Buradan anlaşılacağı gibi öğretmenlerin çalışma arkadaşlarının mesleğine karşı etkisi çok önemli düzeydedir.

Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi, birbirleriyle paylaşım içerisinde olmaları, yardımsever olmaları, güler yüzlü olmaları, fikir alışverişinde bulunmaları gibi durumlar motivasyon artırıcı durumlardır. Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olmasının motivasyonu da arttırdığı görülmektedir.

Okul müdürünün baskıcı olmaması ve anlayışlı olması motivasyon artırırken, tam tersi durumun da motivasyon düşürdüğü görülmektedir. Okul ile ilgili alınan kararlarda öğretmenin de söz sahibi olması, müdürün öğretmenlerin fikirlerini önemsemesi gibi durumlar, öğretmenin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesine yardımcı olmakta ve öğretmenin okuluna olan bağlılığını arttırmaktadır.

6.11. Çalışma Ortamında Motivasyonunuzun Yüksek Olmasının Önemine İlişkin Sonuçlar;

- Katılımcıların tamamı çalışma ortamında motivasyonunuzun yüksek olması çok önemlidir demiştir.
- Öğretmenler, motivasyonları yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurlar.
- Öğretmenler, her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterler.
- Çalışma ortamındaki motivasyon, özel hayatı da etkiler.
- Motivasyon başarıyı etkiler.

- Motivasyonum yükseldikçe öğretmenlerin kendini geliştirme isteği de artar.
- Öğretmenin motivasyonunun düşük olması çocuğun derse olan ilgisini azaltır.
- Öğretmenler, motivasyonun düşük olduğu bir ortamda okulunu değiştirmek ister.
- Öğretmenler arası tartışmalar motivasyon düşürür.
- Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonu artırır.
- Öğretmenler, motivasyon düşük olduğunda kendilerini sinirli ve gergin hissederler.
- Motivasyon düşük olduğunda, öğretmenin sınıf içerisinde toleransı ve tahammülü azalır.
- Mesleği severek yapmak için motivasyon gerekir.
- Öğretmenler, kendilerini iş ortamına ait hissetmek isterim. (evi gibi)

Çalışma ortamındaki motivasyonun yüksek olması birçok açıdan önemlidir. Motivasyonun öğretmene bireysel etkisine baktığımızda, motivasyonun yüksek olması öğretmenin enerjisi, huzuru, verimi, başarısı, kendini geliştirme isteği, mesleğine olan aidiyet duygusu gibi faktörleri doğrudan etkilemektedir. Motivasyonun düşük olduğu durumlarda da yine bu saydığımız faktörler etkilenmektedir.

Mesleği bir hayat boyu sürdüreceğimiz için motivasyonumuzun yüksek olması önemlidir. Motivasyonumuz yalnızca işimize değil, özel hayatımızdaki yaşantımıza da yansız. Çalışma ortamındaki herhangi bir problemimiz iş dışındaki hayatımıza da yansır. Ayrıca motivasyonun düşük olması, sınıftaki öğrencilere de yansımaktadır. Öğretmenin toleransı azalır. Öğrenciler öğretmen motivasyonundan birebir etkilenen kişilerdir. Bir öğrenci öğretmenini her zaman güler yüzlü görmek ister.

Öneriler;

Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler;

- Okul müdürü, okul dışında etkinlikler düzenleyerek öğretmenlerin birbirleriyle daha fazla vakit geçirmelerine ve iletişimlerini arttırmalarına fırsat sağlayabilir.
- Teknolojik cihazların sınıflarda kullanımı ve içerik geliştirme alanlarında, hizmet içi eğitimler gerçekleştirilebilir. Böylece öğretmenler, teknoloji kullanımından ürkmek yerine, kendine olan güvenleri artırır ve kendilerini geliştirme fırsatı yakalarlar.
- Okul müdürünün okul ve sınıflar ile ilgili kararlarda, öğretmenlerin görüşünü önemseydiğini öğretmenlere daha fazla hissettirebilir.
- Okul müdürü örgüt içerisinde yaşanan tartışmaları en düşük seviyede tutma gayretini arttırabilir. Müdürlerin öğretmenlerle olan iletişimi ve sorunlara olan hakimiyeti ne kadar yüksekse, oluşabilecek problemleri önlemede de o kadar erken davranabilecektir.
- Öğretmenler teknolojik yeniliklerden faydalanmalarını arttırabilir. Böylece öğrencilerin derse olan ilgileri de artacaktır.
- Okul müdürü ve Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri okullardaki teknolojik altyapının geliştirmesine yönelik çeşitli çalışmalar başlatabilirler.
- Velilerin eğitime olan ilgilerini arttırmak amacı ile daha fazla veli toplantısı düzenlenebilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler;

- Yapılan araştırmanın sonuçları okul müdürlerine ve denetmenlere gönderilebilir. Okul müdürlerine, öğretmenlere ve denetmenlere öğretmen morali konusunda farkındalık yaratılabilir.
- Öğretmenlerin moral düzeylerini saptamak amacıyla nicel bir çalışma yapılabilir. Böylece öğretmenin moral düzeyleri tespit edilip, moral düzeylerine göre çalışmalar yapılabilir.
- Mesleğe yeni başlamış öğretmenler ile kıdemli öğretmenlerin morallerinin karşılaştırılması ile ilgili bir araştırma yapılabilir.

Kaynakça:

- Abazaoğlu, İ., & Aztekin, S. (2015). Öğretmen Moral ve Motivasyonlarının Öğrencilerin Fen ve Matematik Başarılarına Etkisi. “ICEFIC 2015 International Congress on Education for the Future: Issues and Challenges (s. 16). Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Açiler, Sezer. (2020). Nitel Araştırma Yöntemleri. İstanbul İşletme Enstitüsü. (İnternet Sitesi: <https://www.iienstitu.com/blog/nitel-arastirma-yontemleri>)
- Aksay, O. (2005). *Ortaöğretim Okullarında Karara Katılma Ve Öğretme Morali Bolu İli Örneği* (M.S. Thesis). Abant İzzet Baysal University.
- Akduman Yetim, S. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Moral Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi İzmir İli Örneği* (M.S. Thesis). Ege University.
- Aşkun, İ. C. (1978). *İş gören*. Eskişehir: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Avanoğlu, E. (2018). *Öğretmenlerin İletişim Becerileri ile Moralleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Aydın, M. (2011). *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Hatipoğlu Yayınevi.
- Balaban, C. (2006). *Üst Düzey Yönetici Doyumlanma Moral Ve Güdülenmeleri Motivasyon İle İşletme Verimliliği Arasındaki Bağlantı* (Ph.D. Dissertation). İstanbul Üniversitesi.
- Başıbüyük, K. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları İle Moral Durumları Arasındaki İlişki* (M.S. Thesis). Maltepe Üniversitesi.
- Boyacı, A. & Öz, Y. (2017). Örgütsel sağlık. Özdemir, S & Cemaloğlu, N. (Eds.) içinde, Örgütsel davranış ve yönetimi (s. 447-473). Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, K., Gören, T., & Kahraman, Ü. (2018). İlkokul Öğretmenlerinin Kolektif Yeterlik Düzeyleri İle Moral Düzeyleri Arasındaki İlişki The Relationship Between Elementary School Teachers S Levels Of Collective Efficacy And Morale Levels . *International Journal Of Human Sciences (Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi)*, 15(4), 2644–2656.

- Deniz L. (1994). *Bilgisayar Tutum Ölçeği (BTÖ-M) 'nin Geçerlik, Güvenirlik; Norm Çalışması ve Bir Örnek Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayım
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ermeç, E. G. (2007). *İlköğretim Okullarının Bürokratikleşme Düzeyi İle Öğretmen Morali Arasındaki İlişkiler* (M.S. Thesis). Pamukkale Üniversitesi.
- Ersoy, E. & Başer, N. (2010). *Probleme Dayalı Öğrenme Sürecinin Öğrenci Motivasyonuna Etkisi*. Turkish Studies International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 5/4 Fall. p. 336-357. 2010. Ankara-Turkey.
- Guba, E. G. (1958). *Morale and satisfaction: a study in past-future time perspective*. Administrative Science Quarterly, 3(2), 195-208.
- Gümüseli, A. İ. (1996). *İstanbul İlindeki İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1982). *Educational administration. theory, research and practice*. NewYork: Random House
- Lüleci, C. (2017). *İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarındaki Öğretmenlerin Moral Düzeyleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki* (M.S. Thesis). Canakkale Onsekiz Mart University.
- Memişoğlu, S. P., & Aydın, M. A. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okul Ortamında Morale İlişkin Algıları*. *International Journal Of Social Science*, 105–122.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat & Gümüş, Murat. (2008). *Örgütlerde İletişim*. (s.6.) Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Tanrıöğen, A. (1995). *Öğretmen Moraline İlişkin Yapılan Araştırmalar*, Eğitim Yönetimi, 1, 1, 95-108.
- Tanrıöğen, Z. M. (2003). *İlköğretim Öğretmenlerinin Moral Düzeylerini Etkileyen Etkenler Denizli İli Örneği* (M.S. Thesis). Pamukkale University.

- Tanrıöğen, A., & Ermeç, E. G. (2013). The Effects Of Bureaucratisation On Teacher Morale İn Schools. *The Indian Journal Of Social Work*, 74(1), 101–114.
- Tutar, H. (2014). Örgütsel psikoloji: Endüstri ve örgüt psikolojisine yeni yaklaşımlar. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi*, Ankara: Doğan Basımevi.
- Unruh A. ve Turner HE (1970). *Değişim ve Yenilikçilik Kontrollüğü*. Boston, Houghton Mifflin Şirketi.
- Üstüner, M. (1999). *Okul Yöneticilerinin Öğretmenleri Etkilemekte Kullandıkları Güçler Ve Öğretmen Morali Malatya İli Örneği* (Ph.D. Dissertation). Hacettepe University.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi

Ekler

Ek 1- Görüşme Soruları Formu

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet:

Kadın () Erkek ()

Eğitim Durumu:

() Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

Mezun olduğunuz üniversite:

() Atatürk Öğretmen Akademisi

() Diğer:

Mezun olduğunuz bölüm:

Şu an çalıştığınız okul:

Şu an;

() Sınıf öğretmeniyim.

() Okul öncesi öğretmeniyim.

() Branş öğretmeniyim.

Yaşınız:

() 20-25 Arası () 26-30 Arası () 31-35 Arası

() 36-40 Arası () 41- 45 Arası () 46 ve yukarı

Öğretmenlik Hizmet Süreniz

() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl

() 16-20 yıl () 21-25 yıl () 26 yıl ve üzeri

SORULAR

1. Motivasyon sizce nasıl tanımlanır?
2. Meslek sevginizi bir metaforla örneklendirebilir misiniz?
3. Okulunuzu sevdiğiniz durumlar nelerdir?
4. Okulunuzdaki öğretmenler arasında ne gibi iş birliği ve paylaşım deneyimleriniz olmuştur? Örneklendirerek açıklayınız.
5. Okulunuzda motivasyonunuzu arttıran durumlar nelerdir?
6. İş ortamında ve öğrenme öğretme sürecinde teknoloji kullanımını sizi nasıl motive ediyor?
7. Okulunuzda motivasyonunuzu düşüren durumlar nelerdir?
8. Olumsuz durumlarda ne gibi motivasyon arttırıcı etmenlere başvuruyorsunuz?
9. Çalışma arkadaşlarınız mesleğinize karşı motivasyonunuzu nasıl etkiliyor?
(Çok, orta, az)
10. Sizce çalışma ortamında motivasyonunuzun yüksek olması önemli midir?
Neden? (Çok, orta, az)

Ek 2- Katılımcı Cevapları

KATILIMCI 1	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	36-40 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	16-20 yıl arası
SORULAR	
S 1	Huzurlu ve kendini iyi hissetmek
S 2	Soğuk bir havada güneş bulmak
S 3	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması *Öğrenci motivasyonun yüksek olması *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 5	*Öğrencilerin ödev yapması *Öğrencilerin derse katılımı *Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Öğretmenler arasındaki yardımlaşma *Öğretmenler arasındaki dayanışma
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.
S 7	*Planladığım şekilde hareket edememek *Haftalık planı uygulayamamak *Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...) *Ailelerle sağlıklı iletişim kuramama *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi *Benden (öğretmeden) habersiz alınan kararlar
S 8	*Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alış veriş yapma *Çözemeyeceği durumda müdüre danışma
S 9	*Orta derecede etkiler. *İnsanın kendi mesleğine olan saygısı ve iş yapma disiplininin kendisi sorumludur.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon düşük olduğunda kendimi sinirli ve gergin hissederim. *Öğretmenin sınıf içerisinde toleransı ve tahammülü azalır. *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.

KATILIMCI 2	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	31-35 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	11-15 yıl arası
SORULAR	
S 1	Yapılan işe odaklanma
S 2	Sevmediğim bir yemek gibi
S 3	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Sınıf sayılarının kalabalık olmaması *Okulun evime yakın olması
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Baskıcı bir yönetimin olmaması *Birinci sınıf çocukların okumayı sökmesi *Çocukların gelişimini görmek *Öğretmenler arasında iş birliği olması *Öğretmenler arasında eşitlik olması
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder. *Ön hazırlık kolaydır. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.
S 7	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları *Yapılan toplantılardan bir sonuç çıkmaması, uzaması *Dönem başında sınıf paylaşımının herkesin gönlüne olmaması *Velilerin ilgisizliği
S 8	*Unutmaya çalışmak *Kendi kendini motive etmeye çalışma *Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma *Tüm ilgiyi öğrencilere yönlendirme *Öğrencilere ödül verme
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.

KATILIMCI 3	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Branş Öğretmeni
Yaşınız	31-35 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	11-15 yıl arası
SORULAR	
S 1	Bitmek bilmeyen bir enerji ile en iyiyi yapmaya çalışmak
S 2	Evlat sevgisi
S 3	*Küçük bir okul olması *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları
S 4	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme
S 5	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması *Branş için ders saatlerinin dinlenme açısından uygun olması *Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğrencilerin ödev yapması *Öğrencilerin derse katılımı *Çocukların gelişimini görmek
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.
S 7	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi *Öğrencilerin saygısızca davranışları
S 8	*Farklı öğretim metotlarına başvurma *Kendi kendini motive etmeye çalışma *Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor. *Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum. *Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim. *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Öğretmenin motivasyonunun düşük olması çocuğun derse olan ilgisini azaltır.

KATILIMCI 4	
Cinsiyet	Erkek
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	46 yıl ve yukarı
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	21-25 yıl arası
SORULAR	
S 1	Beklentilerin karşılanması
S 2	Sıcak havada üşümek gibi
S 3	*Okulun evime yakın olması *Sınıf sayılarının kalabalık olmaması *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı
S 5	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Öğrencilerin derse karşı ilgili olması *Öğrencilerin ödev yapması *Velilerin ilgili olması *Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon arttırıyor. *Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor. *Derslerin verimliliği artıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.
S 7	*Okul saati dışında etkinlik yapılmaması *Alınan kararların basit sebeplerle iptal edilmesi *Okulda oy birliği ile karar verilmemesi *Yapılan toplantılardan bir sonuç çıkmaması, uzaması *Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi
S 8	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma *Farklı öğretim metotlarına başvurma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Okul içerisinde ortak karar alınmaması motivasyonumu düşürür. *Sınıf ve okul ile ilgili eksikliklerin giderilmesi için adım atılmaması motivasyonumu düşürüyor.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon başarıyı etkiler. *Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler. *Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.

KATILIMCI 5	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	41-45 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	21-25 yıl arası
SORULAR	
S 1	İnsanın sevdiği işi severek yapma kaynağı
S 2	Bir tohumu büyütüp, ağaç haline getirip, kök ve dallarıyla hayata hazırlayıp, meyve almak.
S 3	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Sınıf sayılarının kalabalık olmaması
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Çalışma ortamının huzurlu olması *Öğrencilerin okula severek gelmeleri *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi *Velilerden olumlu dönüt alma
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Zaman ve enerji tasarrufu sağlar.
S 7	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Yanlış anlaşılma *Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)
S 8	*Olumsuz durumu ortadan kaldırmaya çalışmak *Durumun olumlu yönlerini görmeye çalışmak
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Meslektaşlarının paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor. *Karşılıklı kişisel özelliklere saygı duymak motivasyon artırıyor. *Meslektaşlarının güler yüzlü olmaları motivasyon artırıyor. *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.
S 10	*Çok önemli *Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.

KATILIMCI 6	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Branş Öğretmeni
Yaşınız	46 yıl ve yukarı
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	26 yıl ve yukarı
SORULAR	
S 1	Bir şeyi yapmada isteklilik
S 2	Özenerek yemek yapmak
S 3	*Meslektaşların paylaşımcı olmaları *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları
S 4	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi
S 5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğrencilerin derse karşı ilgili olması *Okul bahçesinde ders yapma *Okulda branş derslerin ayrı sınıflarının bulunması *Okul müdürünün öğretmenin kendi dersleriyle ilgili almış olduğu kararlara saygı duyması
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyonu artırıyor. *Teknoloji kullanımı kaçınılmaz ve çok önemlidir. *Ön hazırlık kolaydır. *Öğrenciler daha aktif oluyor. *Öğrenilen bilgiler daha kalıcı oluyor. *Derslerin verimliliği artıyor.
S 7	*Öğrencilerin derse hazırlıksız gelmeleri *Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi
S 8	*Farklı etkinliklere yönelme *Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alış verişini yapma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor. *Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu artırıyor.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum. *Mesleği seyerek yapmak için motivasyon gerekir.

KATILIMCI 7	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Kumyalı İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	20-25 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	1-5 yıl arası
SORULAR	
S 1	Yapılan işe odaklanma
S 2	Sevdiğim bir yemeği yemeye
S 3	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Meslektaşların paylaşımcı olmaları *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Öğretmenler arasında iş birliği olması *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma *Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme
S 5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Baskıcı bir yönetimin olmaması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Öğrencilerin derse karşı ilgili olması *Öğrencilerin ödev yapması *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi *Öğretmenler arasındaki yardımlaşma *Öğretmenler arasında iş birliği olması *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Okulda gerekli ders materyalinin bulunması
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.
S 7	*Velilerin ilgisizliği *Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi *Öğrencinin sınıf ve okul kurallarına uymaması *Öğretmenlerin birbirlerini desteklememesi *Veli tarafından takdir edilmemek *Okul müdürü tarafından takdir edilmemek *Meslektaşlar tarafından takdir edilmemek *Öğretmenlerin birbirleriyle plan ve materyal paylaşmaması *Öğretmenlerin boş derslerinin iptal edilmesi *Okulda branş öğretmenin olmamasından kaynaklı, dinlenme süresinin az olması. *Okulda materyal eksikliğinin olması
S 8	*Farklı öğretim metotlarına başvurma *Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu artırıyor. *Meslektaşlarımın paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor. *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor. *Meslektaşlarımın yardımsever olması motivasyonumu artırıyor.
S 10	*Çok önemli *Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.

	<p>*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler. *Kendimi iş ortamıma ait hissetmek isterim. (evim gibi) *Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil)</p>
--	---

KATILIMCI 8	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Doğu Akdeniz Üniversitesi
Mezun Olduğu Bölüm	Okul Öncesi Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Kumyalı İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	20-25 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	1-5 yıl arası
SORULAR	
S 1	Bir işe olan ilgi
S 2	Limitsiz bir kart ile alışveriş yapmaya benzer
S 3	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması *Öğretmenler arasındaki yardımlaşma *Öğretmenler arasında iş birliği olması *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi
S 6	*Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.
S 7	*Okulda branş öğretmeninin olmaması *Okulda branş öğretmeninin olmamasından kaynaklı, dinlenme süresinin az olması. *Branş derslerinde sınıf birleştirilmesi *Velilerin ilgisizliği *Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi *Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları
S 8	*Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alış verişini yapma *Ek materyal sağlama *Farklı öğretim metotlarına başvurma *Kendime dinlenme süresi yaratma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Meslektaşlarım bana, mesleğime karşı psikolojik anlamda destek sağlıyor. *Meslektaşlarımın yardımsever olması motivasyonumu artırıyor.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.

KATILIMCI 9	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Eskişehir Anadolu Üniversitesi
Mezun Olduğu Bölüm	Okul Öncesi Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Kumyalı İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Okul Öncesi Öğretmeni
Yaşınız	36- 40 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	11-15 yıl arası
SORULAR	
S 1	Yapılan işe odaklanma
S 2	İlgi ve şevkat ile çiçek yetiştirmek
S 3	*Küçük bir okul olması *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Okulun evime yakın olması *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okulda gerekli ders materyalinin bulunması
S 4	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma *Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı
S 5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi *Okulda gerekli ders materyalinin bulunması *Velilerden olumlu dönüt alma *Velilerin ilgili olması *Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.
S 7	*Özel eğitime gereksinim duyan öğrenciye faydalı olamamak *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Velilerin ilgisizliği *Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi *Veli tarafından takdir edilmemek *Okul müdürü tarafından takdir edilmemek
S 8	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma *Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor. *Meslektaşlarım bana, mesleğime karşı psikolojik anlamda destek sağlıyor. *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.

KATILIMCI 10	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Yakın Doğu Üniversitesi
Mezun Olduğu Bölüm	Okul Öncesi Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Kumyalı İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	26-30 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	1-5 yıl arası
SORULAR	
S 1	Bir şeyi yağmadaki isteklilik
S 2	Yapmaktan keyif aldığım ve vazgeçemediğim bir spor dalı
S 3	*Sınıf sayılarının kalabalık olmaması *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 5	*Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğretmenler arasında iş birliği olması *Öğretmenler arasındaki yardımlaşma *Öğrencilerin ödev yapması *Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması *Velilerden olumlu dönüt alma *Velilerin ilgili olması *Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi *Öğrencilerin okula sevecek gelmeleri *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Zaman ve enerji tasarrufu sağlar.
S 7	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi *Öğretmenler arasında gruplaşma olması *Velilerin ilgisizliği *Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...) *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Teknolojik alt yapı eksikliği olması
S 8	*Öğrenci ile iletişim kurma *Veli ile iletişim kurma *Okul müdürü ile iletişim kurma *Veli toplantısı düzenleme *Sorunların nedenini öğrenme
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Öğretmenler arasında gruplaşma olması motivasyonumu düşürür. *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum. *Öğretmenin motivasyonunun düşük olması çocuğun derse olan ilgisini azaltır.

KATILIMCI 11	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Doğu Akdeniz Üniversitesi
Mezun Olduğu Bölüm	Türk Dili ve Edebiyatı
Şuan Çalıştığı Okul	Kumyalı İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	41-45 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	11-15 yıl arası
SORULAR	
S 1	Yapılan işi huzur içerisinde severek yapma
S 2	Farklı türden çiçeklerin bir bahçede büyümesi
S 3	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi
S 4	*Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme *Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 5	*Velilerin ilgili olması *Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi *Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Öğrencilerin derse karşı ilgili olması *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyonu artırıyor. *Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyonu artırıyor. *Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor. *Hazırlık süresi ve emek gerektirir. İş zorlaştırır.
S 7	*Hademenin temizlik yapmaması *Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)
S 8	*Unutmaya çalışmak *Umursamamak *Hiçbir şey olmamış gibi davranmak
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları motivasyonumu artırıyor. *Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonumu artırıyor. *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum. *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürür.

KATILIMCI 12	
Cinsiyet	Erkek
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Eskişehir Anadolu Üniversitesi
Mezun Olduğu Bölüm	İşletme
Şuan Çalıştığı Okul	Kumyalı İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	46 yıl ve yukarı
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	21-25 yıl arası
SORULAR	
S 1	Yapılan işi huzur içerisinde severek yapma
S 2	Yaşam serüveni
S 3	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 4	*Öğretmenler arasında teknolojik bilgi paylaşımı *Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi
S 5	*Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi *Velilerden olumlu dönüt alma *Denetmenden olumlu dönüt alma *Öğretmenlerin birbirlerini desteklemesi *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi
S 6	*Öğrenme öğretme sürecinde teknoloji kullanımı öğrencinin dikkat süresini azaltır. *Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor. *Öğretmenlere verimli olamayacaklarını düşündürür, ürkütür.
S 7	*Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Veli tarafından takdir edilmemek *Velilerin ilgisizliği *Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...) *Yanlış anlaşılma
S 8	*Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma *Sorunların nedenini öğrenme
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Meslektaşlarının paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor. *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon artırıyor. *Anlayışlı bir öğretmen ortamı olması motivasyon artırıyor.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler. *Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim. *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.

KATILIMCI 13	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Şehit Mehmet Eray İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	20-25 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	1-5 yıl arası
SORULAR	
S 1	Bir işi en yüksek verimde yapabilmek için sahip olmamız gereken bir duygu
S 2	Evlatlarını sevgiyle ve sabırla yetiştiren mutlu bir anne gibi
S 3	*Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma *Öğretmenler arasında iş birliği olması *Okulun evime yakın olması
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı
S 5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması *Veli tarafından takdir edilmek *Okul müdürü tarafından takdir edilmek *Meslektaşlar tarafından takdir edilmek *Öğretmenler arasında iş birliği olması *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder. *Teknoloji kullanımı kaçınılmaz ve çok önemlidir.
S 7	*Teknolojik alt yapı eksikliği olması *Sınıf sayılarının kalabalık olması *Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması *Velilerin ilgisizliği *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları *Meslektaşların yıkıcı olumsuz eleştirileri
S 8	*Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma *Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma *Ek materyal sağlama *Farklı öğretim metotlarına başvurma *Kendime dinlenme süresi yaratma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu artırıyor. *Okul müdürünün ve meslektaşlarımla fikirlerime saygı duymaması motivasyonumu düşürür. *Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu düşürür.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.

KATILIMCI 14	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Şehit Mehmet Eray İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	20-25 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	1-5 yıl arası
SORULAR	
S 1	Bir şeyi yapmadaki isteklilik
S 2	Her rengi içerisinde barındıran renkli bir konfeti gibi
S 3	<ul style="list-style-type: none"> *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Okul aile birliğinin okula destek olması *Sınıf sayılarının kalabalık olmaması *Okulun evime yakın olması *Okulda gerekli ders materyalinin bulunması *Sınıfta teknolojik cihaz bulunması
S 4	<ul style="list-style-type: none"> *Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Öğretmenler arasında teknolojik bilgi paylaşımı
S 5	<ul style="list-style-type: none"> *Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması *Öğretmenler arasındaki yardımlaşma *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Veli tarafından takdir edilmek *Okul müdürü tarafından takdir edilmek *Meslektaşlar tarafından takdir edilmek *Velilerin ilgili olması *Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi *Öğrencilerin derse karşı ilgili olması *Çocukların gelişimini görmek *Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması
S 6	<ul style="list-style-type: none"> *Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyon artırıyor. *Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.
S 7	<ul style="list-style-type: none"> *Benden (öğretmeden) habersiz alınan kararlar *Planladığım şekilde hareket edememek *Haftalık planı uygulayamamak *Velilerin ilgisizliği *Okul müdürünün tek başına karar alması *Okul müdürünün öğretmenin işine karışması *Meslektaşların yıkıcı olumsuz eleştirileri *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması *Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi
S 8	<ul style="list-style-type: none"> *Farklı öğretim metotlarına başvurma *Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma *Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma

	<ul style="list-style-type: none"> *Veli toplantısı düzenleme *Kendime dinlenme süresi yaratma *Müzik dinleyip sakinleşme *İşime odaklanma
S 9	<ul style="list-style-type: none"> *Orta derecede etkiler. *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor. *Meslektaşlarımın paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor. *Meslektaşlarımın güler yüzlü olmaları motivasyon artırıyor *Meslektaşlarımın yardımsever olması motivasyonumu artırıyor. *Öğretmenler arasında birlik ve beraberlik olması motivasyonumu artırıyor.
S 10	<ul style="list-style-type: none"> *Çok önemli *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum. *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.

KATILIMCI 15	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Şehit Mehmet Eray İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	20-25 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	1-5 yıl arası
SORULAR	
S 1	Bir şeyi yapmak için heyecan duymak
S 2	Tek başına lezzetli olmayan malzemelerin, bir araya gelip ortaya lezzetli bir pasta çıkarması
S 3	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Okulda gerekli ders materyalinin bulunması *Sınıfta teknolojik cihaz bulunması *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okulun evime yakın olması
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı
S 5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğretmenler arasındaki yardımlaşma *Öğretmenler arasındaki iş birliği ve paylaşım *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Öğrencilerin derse karşı ilgili olması *Veli tarafından takdir edilmek *Okul müdürü tarafından takdir edilmek *Meslektaşlar tarafından takdir edilmek *Denetmen tarafından takdir edilmek *Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması *Velilerin ilgili olması *Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor.
S 7	*Teknolojik alt yapı eksikliği olması *Sınıf sayılarının kalabalık olması *Velilerin ilgisizliği *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Okul müdürünün tek başına karar alması *Öğrencilerin derste anlatılan konuyu anlamamaları *Öğretmenler arasında gruplaşma olması *Hademenin temizlik yapmaması *Denetmenin sınırlandırmaları
S 8	*Farklı öğretim metodlarına başvurma *Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma *Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma *İşime odaklanma *Nakil isteği *Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alış veriş yapma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.

	<p>*Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil)</p> <p>*Okul m¼d¼r¼n¼n baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon artırıyor.</p> <p>*Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu d¼ř¼r¼r.</p> <p>*Çalışma ortamında takdir edilmemek motivasyonumu d¼ř¼r¼r.</p> <p>*Öğretmenler arasında birlik ve beraberlik olması motivasyonumu artırıyor.</p> <p>*Okul m¼d¼r¼n¼n ve meslektaşlarımın fikirlerime saygı duymaması motivasyonumu d¼ř¼r¼r.</p>
S 10	<p>*Çok önemli</p> <p>*Motivasyon başarıyı etkiler.</p> <p>*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.</p> <p>*Her g¼n işe gidip bu işi hayat boyu s¼rd¼recekim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.</p> <p>*Motivasyonum yükseldikçe kendimi değiştirme isteğim de artar.</p>

KATILIMCI 16	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Okul Öncesi Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	26-30 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	6-10 yıl arası
SORULAR	
S 1	Enerjiyi doğru yönde kullanmak
S 2	Aşk
S 3	*Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Okulun evime yakın olması *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması
S 4	*Yapılan etkinliklerde yardımlaşma *Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme *Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı
S 5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Öğrencilerin derse karşı ilgili olması *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Velilerin ilgili olması *Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi *Velilerden olumlu dönüt alma *Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyonu artırıyor. *Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.
S 7	*Öğrencilerin ödev yapmaması ve ders ile ilgilenmemesi *Öğretmenler arasında gruplaşma olması *Öğretmenler arasında eşitlik olmaması *Okul müdürünün baskıcı olması, anlayışlı olmaması *Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar
S 8	*Kendime dinlenme süresi yaratma *Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma *Farklı öğretim metotlarına başvurma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil) *Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor. *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.
S 10	*Çok önemli *Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler. *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonumu artırıyor.

	*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.
--	--

KATILIMCI 17	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	41-45 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	21-25 yıl arası
SORULAR	
S 1	Bir şeyi yapmadaki isteklilik
S 2	Hava gibi, su gibi. Benim için olmazsa olmaz!
S 3	*Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Sınıf sayılarının kalabalık olmaması *Okulun evime yakın olması
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 5	*Çocukların gelişimini görmek *Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Öğretmenler arasındaki yardımlaşma *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Okul müdürünün öğretmenin kendi dersleriyle ilgili almış olduğu kararlara saygı duyması
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.
S 7	*Okulun maddi imkanlarının yetersiz olması *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Benden (öğretmenden) habersiz alınan kararlar *Velilerin ilgisizliği *Teknolojik alt yapı eksikliği olması *Öğretmenler arasında gruplaşma olması
S 8	*Farklı öğretim metotlarına başvurma *Kendi kendini motive etmeye çalışma *Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alış veriş yapma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor. *Okul içerisinde ortak karar alınmaması motivasyonumu düşürür. *Fikir alışverişinde bulunmak motivasyonumu artırıyor. *Meslektaşlarının paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor. *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum. *Motivasyon başarıyı etkiler. *Motivasyonum yükseldikçe kendimi geliştirme isteğim de artar.

KATILIMCI 18	
Cinsiyet	Erkek
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Şehit Mehmet Eray İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Branş Öğretmeni
Yaşınız	36-40 yaş arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	16-20 yıl arası
SORULAR	
S 1	Motivasyon, bir işe başlamak ve o işte başarılı olmak için gereken enerji
S 2	Nasıl ki çiçekler açtığında arılar hep içgüdüsel olarak polen toplar, ben de okula giderken tıpkı arı gibi içimden geldiği için gidiyorum.
S 3	*Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi *Sınıf sayılarının kalabalık olmaması *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Öğrencilerin derse karşı ilgili olması *Okulun evime yakın olması *Öğrencilerin okula severek gelmeleri
S 4	*Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme *Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 5	*Veli tarafından takdir edilmek *Okul müdürü tarafından takdir edilmek *Meslektaşlar tarafından takdir edilmek *Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması *Birinci sınıf çocukların okumayı sökmemesi *Çocukların gelişimini görmek *Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor.
S 7	*Öğrencinin sınıf ve okul kurallarına uymaması *Öğretmenler arasında gruplaşma olması *Öğretmenler arasında eşitlik olmaması *Okul müdürünün baskıcı olması, anlayışlı olmaması *Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Öğrenci- öğretmen- veli iş birliğinin sağlanamaması *Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...)
S 8	*Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alış verişini yapma *Tüm ilgiyi öğrencilere yönlendirme *Farklı öğretim metodlarına başvurma *Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma
S 9	*Orta derecede etkiler. *İnsanın kendi mesleğine olan saygısı ve iş yapma disiplininden kendisi sorumludur.
S 10	*Çok önemli *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.

	<p>*Motivasyon başarıyı etkiler. *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.</p>
--	---

KATILIMCI 19	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Okul Öncesi Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Şehit Mehmet Eray İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	31-35 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	6-10 yıl arası
SORULAR	
S 1	Bireyin hareket ve davranışlarını başlatan içgüdü
S 2	Evlat sevgisi
S 3	*Öğretmenler arasında iş birliği olması *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi *Meslektaşların paylaşımcı olmaları
S 4	*Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 5	*Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Baskıcı bir yönetimin olmaması *Öğretmenler arasında iş birliği olması *Öğretmenler arasındaki yardımlaşma *Öğretmenler arasında eşitlik olması *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi *Öğrencilerin öğretmenlere sevgi ve saygı göstermesi
S 6	*Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyon artırıyor. *Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder.
S 7	*Okul müdürünün tek başına karar alması *Okul müdürünün öğretmenin işine karışması *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Öğretmenler arasında gruplaşma olması *Velilerin ilgisizliği *Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması
S 8	*Farklı öğretim metotlarına başvurma *Farklı etkinliklere yönelme *Sınıf içerisinde yenilikler yapma
S 9	*Çok önemli, etkiler. *Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler. *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon artırıyor. *Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu düşürür. *Çalışma ortamında takdir edilmemek motivasyonumu düşürür. *Öğretmenler arasında birlik ve beraberlik olması motivasyonumu artırıyor. *Okul müdürünün ve meslektaşlarının fikirlerime saygı duymaması motivasyonumu düşürür.
S 10	*Çok önemli

	<p>*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.</p> <p>*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.</p>
--	---

KATILIMCI 20	
Cinsiyet	Kadın
Eğitim Durumu	Lisans
Mezun Olduğu Üniversite	Atatürk Öğretmen Akademisi
Mezun Olduğu Bölüm	Sınıf Öğretmenliği
Şuan Çalıştığı Okul	Çağlayan Cumhuriyet İlkokulu
Şuan ne Öğretmenisiniz?	Sınıf Öğretmeni
Yaşınız	20-25 yıl arası
Öğretmenlik Hizmet Süreniz	1-5 yıl arası
SORULAR	
S 1	Bir işi mutlu ve heyecanlı bir şekilde yapabilmemiz için bize gereken pozitif enerji
S 2	Evlat sevgisi
S 3	<ul style="list-style-type: none"> *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları *Sınıf sayılarının kalabalık olmaması *Okulun evime yakın olması *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Çalışma ortamının huzurlu olması *Velilerden olumlu dönüt alma *Meslektaşların paylaşımcı olmaları *Öğretmenler arasında iş birliği olması *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma
S 4	<ul style="list-style-type: none"> *Öğretmenler arasında ders materyali paylaşımı *Öğretmenler arasında ders notu ve yıllık ders planlarının paylaşımı *Bilgi, deneyim, tecrübe paylaşımı *Yapılan etkinliklerde yardımlaşma *Öğretmenler arasında teknolojik bilgi paylaşımı *Okula gelmeyen öğretmen yerine derse girme
S 5	<ul style="list-style-type: none"> *Öğretmen ortamının iyi ilişkiler içinde olması *Öğretmenler arasındaki yardımlaşma *Öğretmenler arasındaki dayanışma *Birinci sınıf çocukların okumayı sökmesi *Çocukların gelişimini görmek *Öğretmenler arasında iş birliği olması *Branş için ders saatlerinin dinlenme açısından uygun olması *Velilerin ilgili olması *Velilerin öğretmene saygı duyması, göstermesi *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması *Okul müdürünün öğretmenlerin görüşlerine saygı göstermesi *Okul müdürünün öğretmenin kendi dersleriyle ilgili almış olduğu kararlara saygı duyması *Velilerden olumlu dönüt alma *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi *Öğrencilerin sınav notlarının yüksek olması *Veli tarafından takdir edilmek *Okul müdürü tarafından takdir edilmek *Meslektaşlar tarafından takdir edilmek
S 6	<ul style="list-style-type: none"> *Olumlu etkiliyor, motivasyon artırıyor. *Projeksiyon cihazı kullanımı görsel anlamda çocuklara ulaşılamayan zamanlarda kolaylık sağlıyor. *Dikkat çekmesi, dersi daha kolay aktarmayı sağlıyor. *Hem öğrencileri hem öğretmenleri motive eder. *Teknolojik araç ve gereçlerden faydalanmak motivasyon artırıyor. *Teknolojik alt yapı eksikliği motivasyonumu düşürüyor.

S 7	<ul style="list-style-type: none"> *Ailelerle sağlıklı iletişim kuramama *Örgüt içerisinde yaşanan olumsuz tartışmalar *Benden (öğretmenden) habersiz alınan kararlar *Dönem başında sınıf paylaşımının herkesin gönlünce olmaması *Velilerin ilgisizliği *Öğretmenlerin birbirlerini desteklememesi *Meslektaşlar tarafından takdir edilmemek *Öğretmenlerin birbirleriyle plan ve materyal paylaşmaması *Veli tarafından takdir edilmemek *Okul müdürü tarafından takdir edilmemek *Teknolojik alt yapı eksikliği olması *Hademenin temizlik yapmaması *Öğrencilerin herhangi bir sorununun olması (Sağlık, psikolojik...) *Velilerin öğretmenlerin işlerine karışması *Meslektaşların yıkıcı olumsuz eleştirileri *Okul müdürünün tek başına karar alması *Okul müdürünün öğretmenin işine karışması *Denetmenin sınırlandırmaları *Okulun maddi imkanlarının yetersiz olması *Öğretmenler arasında eşitlik olmaması *Okul müdürünün baskıcı olması, anlayışlı olmaması *Öğrenci- öğretmen- veli iş birliğinin sağlanamaması
S 8	<ul style="list-style-type: none"> *Durumu çalışma arkadaşı ile paylaşma, fikir alış verişi yapma *Çözemeyeceği durumda müdüre danışma *Olumsuz durumdan / tartışmadan uzaklaşma *Farklı öğretim metotlarına başvurma *Kendi kendini motive etmeye çalışma *Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma *Farklı etkinliklere yönelme *Motivasyonumu olumsuz etkileyen kişi veya kişilerle konuşma *Veli toplantısı düzenleme *Sorunların nedenini öğrenme *İşime odaklanma *Sınıf içerisinde yenilikler yapma
S 9	<ul style="list-style-type: none"> *Çok önemli, etkiler. *Öğretmenler arası tartışmalar motivasyonumu düşürüyor. *Okul içerisinde ortak karar alınmaması motivasyonumu düşürür. *Sınıf ve okul ile ilgili eksikliklerin giderilmesi için adım atılmaması motivasyonumu düşürüyor. *Karşılıklı kişisel özelliklere saygı duymak motivasyon artırıyor. *Meslektaşlarımın güler yüzlü olmaları motivasyon artırıyor. *Meslektaşlarımla ortak zaman geçirmek motivasyon artırıyor. *Meslektaşlarımla yardımsever olması motivasyonumu artırıyor. *Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler. *Öğretmenler arasında gruplaşma olması motivasyonumu düşürür. *Öğretmenlerin birbirleriyle iyi ilişkiler içerisinde olmaları motivasyonumu artırıyor. *Öğretmenler arasındaki iletişimin güçlü olması motivasyonumu artırıyor. *Öğretmenlerin okul dışında da görüşmesi motivasyonumu artırıyor. *Okul müdürünün baskıcı olmaması, anlayışlı olması motivasyon artırıyor. *Anlayışlı bir öğretmen ortamı olması motivasyon artırıyor. *Meslektaşlarımla paylaşımcı olmaları motivasyon artırıyor. *Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil) *Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum. *Yapıcı değil, yıkıcı eleştiriler yapılması motivasyonumu düşürür.

S 10	<ul style="list-style-type: none">*Çok önemli*Motivasyon sınıfa yansır, hem öğretmeni hem de öğrencileri etkiler.*Motivasyon yüksek olduğu zaman daha enerjik, huzurlu ve verimli olurum.*Öğretmenin motivasyonunun düşük olması çocuğun derse olan ilgisini azaltır.*Motivasyon başarıyı etkiler.*Çalışma ortamındaki motivasyonumuz, özel hayatımızı da etkiler.*Her gün işe gidip bu işi hayat boyu sürdüreceğim için huzurla ve mutlu bir şekilde işe gitmek isterim.*Motivasyonumun düşük olduğu bir ortamda okulumu değiştirmek isterim. (Nakil)*Motivasyonum yükseldikçe kendimi geliştirme isteğim de artar.
------	--

Yakın Doğu Üniversitesi

Etik İzni İçin Başvuru Formu

1. Araştırmanın Başlığı
<i>Okul Yönetimi Paydaşı Olan Öğretmenlerin Morallerini Arttırıcı Etmenlerin Değerlendirilmesi</i>

2. Başvuran	
<i>Notlar: Açık isminizi aşağıya yazdığınız takdirde, bu formu imzalamış kabul edirsiniz.</i>	
Açık İsim ve İmza	<i>Canan Konat</i>
Enstitü	<i>Eğitim Bilimleri Enstitüsü</i>
Bölüm	<i>Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması- Yüksek Lisans</i>
E-posta adresi ve telefon numarası	<u>canankonat17@gmail.com</u> <i>05338655640</i>

3. Araştırma Ekibi	
<i>Notlar: Eğer çalışmada yer alacak başka araştırmacılar varsa (tez danışmanları dahil), isimleri, unvanları, hangi kuruma bağlı oldukları, e-posta adresleri ve araştırmadaki rolleri belirtilmelidir. Aşağıda açık isimleri listelenen araştırmacılar formu imzalamış kabul edilirler. Lütfen ilgili tüm araştırmacıların bilgilerini aşağıya sıra ekleyerek belirtiniz.</i>	
Açık İsim, Kurum ve İmza:	<i>Prof. Dr. Zehra Altınay – Yakın Doğu Üniversitesi</i>
Araştırmadaki Rolü:	<i>Tez Danışmanı</i>

Email:	<i>zehra.altinaygazi@neu.edu.tr</i>

4. Maddi Teşvik Veren Kurumla İlgili Bilgiler

Notlar: Eğer araştırmamız teşvik almışsa, teşviki veren kurumun bilgilerini yazınız.

Teşviki veren kurumun ismi	<i>Buraya tıklayın.</i>
İrtibat kişisi	<i>Buraya tıklayın.</i>
E-posta adresi ve telefon numarası	<i>Buraya tıklayın.</i>

5. Önerilen Araştırmanın Tarihleri

Başlangıç Tarihi	<i>Aralık 2020</i>
Bitiş Tarihi	<i>Haziran 2021</i>

6. Araştırmanızın amacını kısaca anlatınız.

Yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin verimliliğinin artması morallerinin yüksek olmasıyla ilişkilidir. Bu yüksek moral belirtilerini saptamak ve bu doğrultuda adım atmak birçok alanda başarı getirecektir. Bu açıklamalar doğrultusunda, araştırmada öğretmenlerin düşük ve yüksek moral belirtileri çerçevesinde moral artırıcı etmenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

7. Veri toplama sürecinde izlenecek olan yöntem ve prosedürleri kısaca anlatınız. Lütfen burada detaylandırdığınız yöntemlerle ilgili gereken materyalleri/dokümanları başvurunuza ekleyiniz (örneğin görüşme soruları, aydınlatılmış onam ve bilgi formları).

Notlar: Lütfen aşağıdaki soruların tümüne cevap verdiğinizden emin olunuz.

Katılımcılardan öğretmenlerin düşük ve yüksek moral belirtileri çerçevesinde moral artırıcı etmenlerin belirlenmesi amacıyla nitel veriler toplanacaktır. Veri toplama aracı olarak mülakat soruları kullanılacaktır. Hazırlanan mülakat soruları uzman görüşleri alınarak netleşecektir. Veri toplanması için 2 aylık bir süre ayrılacaktır. Verilerin toplanması için hedef kitle ilköğretim öğretmenleridir.

8. Savunmasız/zayıf gruplardan (örneğin tutuklular, reşit olmayan kişiler, sosyoekonomik olarak dezavantajlı olan kişiler vs.) veri toplamayı planlıyor musunuz? Eğer planlıyorsanız, bu gruplara nasıl ulaşacağınızı ve araştırma süresince haklarını nasıl koruyacağınızı anlatınız.

-

9. Araştırmanız yanıltma tekniğini gerektirmekte midir? Eğer öyleyse, bunun nedenlerini açıkça belirtiniz ve yapacağınız bilgilendirme sürecinin detaylarını anlatınız. Eğer katılımcılardan bilgi saklanacaksa, tam bilgilerin ne zaman ve nasıl verileceğini anlatınız.

-

10. Katılımcılar üzerinde oluşabilecek herhangi psikolojik veya fiziksel zarar öngörüyor musunuz? Eğer görüyorsanız, bu zararı nasıl en aza indirmeyi ya da ortadan kaldırmayı planlıyorsunuz?

-

11. Verileri nerede ve ne kadar uzun bir süre ile saklamayı planlıyorsunuz? Kişisel bilgilerin başka kişiler tarafından ele geçirilmemesi için hangi önlemleri alacağınızı anlatınız.

Veriler 2 yıl boyunca araştırmacı tarafından saklı tutulacaktır.

12. Başvuru tarihi

10 Kasım 2020

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	acikerisim.pau.edu.tr:8080 Internet Source	4%
2	docs.neu.edu.tr Internet Source	2%
3	www.kamugazetesi.com Internet Source	1%
4	Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University Student Paper	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	www.j-humansciences.com Internet Source	<1%
7	www.acikerisim.ege.edu.tr:8081 Internet Source	<1%
8	www.iienstitu.com Internet Source	<1%
9	ejercongress.org Internet Source	<1%

10	Submitted to Yakın Doğu Üniversitesi Student Paper	<1 %
11	Submitted to Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Student Paper	<1 %
12	2019.fmgtegitimikongresi.com Internet Source	<1 %
13	www.tedantalya.k12.tr Internet Source	<1 %
14	Submitted to Istanbul University Student Paper	<1 %
15	acikarsiv.ankara.edu.tr Internet Source	<1 %
16	docobook.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to Dokuz Eylül Üniversitesi Student Paper	<1 %
18	Submitted to Yeditepe University Student Paper	<1 %
19	acikerisim.selcuk.edu.tr:8080 Internet Source	<1 %
20	dspace.gazi.edu.tr Internet Source	<1 %
21	ilkogretim-online.org.tr Internet Source	<1 %

<1 %

22 openaccess.maltepe.edu.tr
Internet Source

<1 %

23 Submitted to Bahcesehir University
Student Paper

<1 %

24 Submitted to Anadolu University
Student Paper

<1 %

25 acikerisim.ticaret.edu.tr
Internet Source

<1 %

26 www.ajanskamu.net
Internet Source

<1 %

27 acikerisim.pau.edu.tr
Internet Source

<1 %

28 library.cu.edu.tr
Internet Source

<1 %

29 Submitted to European University of Lefke
Student Paper

<1 %

30 KARADAĞ, Ruhan. "Müze Temelli Yaratıcı
Yazma Etkinliği: Bir Durum Çalışması1",
Gaziantep Üniversitesi, 2013.
Publication

<1 %

31 acikerisim.istanbul.edu.tr
Internet Source

<1 %

32	humanitas.nku.edu.tr Internet Source	<1 %
33	app.trdizin.gov.tr Internet Source	<1 %
34	dergipark.ulakbim.gov.tr Internet Source	<1 %
35	openaccess.hku.edu.tr Internet Source	<1 %
36	usos2016.com Internet Source	<1 %
37	www.eab.org.tr Internet Source	<1 %
38	scfconferences.com Internet Source	<1 %
39	scholarcommons.usf.edu Internet Source	<1 %
40	studylibtr.com Internet Source	<1 %
41	www.salceas.k12.tr Internet Source	<1 %
42	Submitted to Inonu University Student Paper	<1 %
43	ejournal.unib.ac.id Internet Source	<1 %

44

etd.lib.metu.edu.tr

Internet Source

<1 %

45

utek2019.com

Internet Source

<1 %

46

www.researchgate.net

Internet Source

<1 %

47

turizmedairhersey.blogspot.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off