

Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonları Üzerine Fenomonolojik Bir Araştırma

A Phenomenological Research on the Professional Motivation of Mathematics Teachers

Aslıhan TOPUZ TAŞLIALAN¹

Serkan ÜNSAL²

Atıf:

Taşlıalan Topuz, A. Ünsal, S. (2024). Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonları Üzerine Fenomonolojik Bir Araştırma, *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(18), 121-137, DOI: 10.57135/jier.1468253

Öz

Bu çalışmada matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarını azaltan ve artıran faktörlerin neler olduğuna ve motivasyonlarının nasıl artırılacağına ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma desenlerinden Fenomenoloji deseni (olgu bilim) kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Kahramanmaraş ilinde görev yapan on üç matematik öğretmeni oluşturmuştur. Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmış ve içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmada toplumun mesleğe saygı duyması, değer vermesi, okul ortamının huzurlu olması, velilerin çocuklarıyla ilgilenmesi, velilerden olumlu dönüt alınması, öğretmenler arasındaki etkili iletişim, öğrencilerin başarılı olması, öğrencilerin saygılı davranması, öğrencilerin derse aktif katılımı matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre mesleğin itibarsızlaştırılması, okul yönetiminin başarıyı takdir etmemesi ve mobbing uygulaması, özel hayatta ki olumsuzluklar, öğrencilerin başarısız olması ve matematik dersine ilgisizliği, öğretmenler arası gruplaşmalar, velilerin öğretmenin işine karışması, öğrencileri ile ilgilenmemesi matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarını azaltmaktadır. Araştırmada öğretmenler mesleki motivasyonlarının artırılması için; matematik öğretim programı sadeleştirilmeli, veliler denetleyici rolden paydaş rolüne geçmeli, okulun fiziki şartları iyileştirilmeli, maaşlar artırılmalı, öğretmen başarısı takdir edilmeli, mesleki gelişim çalışmaları artırılmalı şeklinde öneriler sunmuşlardır.

Anahtar Kelimeler: Matematik öğretmeni, motivasyon, mesleki motivasyon.

Abstract

In this study, it was aimed to determine the factors that decrease and increase the professional motivation of mathematics teachers and their views on how to increase their motivation. Phenomenology design (phenomenology), one of the qualitative research designs, was used in the study. The study group of the research consisted of thirteen mathematics teachers working in Kahramanmaraş province. The data were collected using a semi-structured interview form developed by the researchers and analysed using content analysis. According to the results of the study, society's respect and value for the profession, peaceful school environment, parents' interest in their children, receiving positive feedback from parents, effective communication between teachers, students' success, students' respectful behaviour, students' active participation in the lesson increase the professional motivation of mathematics teachers. On the other hand, discrediting the profession, school management not appreciating success and mobbing, negativities in private life, students' failure and lack of interest in mathematics, groupings among teachers, parents interfering in the teacher's work and not being interested in their students decrease the professional motivation of mathematics teachers. In the study, teachers suggested that in order to increase their professional motivation, the mathematics curriculum should be simplified, parents should switch from a supervisory role to a stakeholder role, the physical conditions of the school should be improved, salaries should be increased, teacher success should be appreciated, and professional development activities should be increased.

Keywords: Mathematics teacher, motivation, professional motivation.

¹Uzman Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Kahramanmaraş-Türkiye, aslihintopuz@hotmail.com, orcid.org/0009-0004-4509-3578

²Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş-Türkiye, serkan-unsal09@hotmail.com, orcid.org/0000-0003-0367-0723

GİRİŞ

Öğretmenler tarihsel süreç içerisinde eğitim sisteminde birçok önemli rolleri yerine getirmektedir. Bu roller; kendini yenileme, teknolojik okuryazar olma, rehberlik etme, değişimi yönetme, öğrencileri merkezi sınava hazırlama (Ünsal, 2001), bireyin potansiyelini açığa çıkarma (Güven, 2010), devletin eğitim politikalarını uygulama (Can, 2019), öğrencilere bilgi sağlama ve rol model olmadır (Harden ve Crosby, 2000). Ayrıca öğretmenlerin öğrenmeyi kolaylaştırıcı, okul lideri, öğretim uzmanı, sınıf destekçisi, mentor, veri koçu değişim için katalizör olmak rolleri de bulunmaktadır (Harrison ve Killion, 2007). Öğretmenlerin bu rollerini etkin bir şekilde yerine getirmesinde motivasyon kavramı önemli bir yer tutmaktadır bulunmaktadır (Ünsal ve Görücü, 2023).

Bir işi yapmak için harekete geçmek, hareketlendirmek anlamına gelen motivasyon kavramı Latince “movere” sözcüğünden türemiştir (Ertürk ve Aydın, 2016; Ryan ve Deci, 2000). Motivasyon insanları bir şeyler yapmaya yönlendiren enerji veya dürtü (Dörnyei ve Ushioda, 2011), davranış ve performansı uyandıran, harekete geçiren, yönlendiren ve devam ettiren süreç olarak tanımlanmaktadır (Almansour, 2012). Hemen hemen her alanda kullanılan motivasyon kavramı eğitim alanında ise farklı değişkenlerle bir arada kullanılmaktadır. Bu kullanımlardan biride öğretmen motivasyonudur. Öğretmen motivasyonu öğretmenlerin meslekle ne ölçüde bağ kurdukları, meslekte ne kadar kaldıkları, öğretmenleri mesleğe neyin çektiği ile ilgili bir kavramdır (Sinclair, 2008) Öğretmen motivasyonu verimli bir sonuca götüren öğretme arzusu, başarılı bir öğretim süreci olarak tanımlanmaktadır (Sarıçoban ve Mengü, 2008).

Öğretmen motivasyonu, öğretmenin mesleğini coşkulu ve tutkulu bir şekilde yapmasını, öğrenci motivasyonunu ve başarısını etkilediği için araştırmacılar tarafından araştırılması gereken önemli bir konu olarak kabul edilmektedir (Carbonneau, Vallerand, Fernet, ve Guay 2008; Kunter, Frenzel, Nagy, Baumert ve Pekrun, 2011). Öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olması eğitim sistemi, öğretmen, öğrenci ve okul kültürü açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Atmaca, 2019), öğretme-öğrenme sürecinin kalitesini yükselterek eğitimin kalitesine değer katmaktadır (Aveni, 2015). Eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasında motivasyonu yüksek öğretmenler önemli bir konumdadır (Deniz ve Erdener, 2016; Matoke, Okibo ve Nyamongo, 2015). Öğretmenlerin mesleki motivasyonları ile ilgili yapılan araştırmalar öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının okul gelişiminin sağlanmasında ve etkili öğrenme ortamlarının oluşturulmasında önemli bir faktör olduğunu göstermektedir (Alam ve Farid, 201; Gümüştas ve Gülbahar, 2022; Hildebrandt ve Eom, 2011; İner, 2010; Lauer mann, 2017; Matoke, Okibo ve Nyamongo, 2015). Öğretmen motivasyonunun okuldaki öğrenme sürecinin niteliğini belirlemede önemli faktördür (Azizah, 2016). Dolayısıyla öğrenciyle bilgi ve sevgi paylaşımında bulunan öğretmenin sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturabilmesi için olumlu motivasyona sahip olması gerekmektedir (Andriani, Kesumawati ve Kristiawan, 2018; aktaran Demir, 2023). Diğer taraftan motivasyonu yüksek öğretmenler, yaptıkları uygulamalarını sürekli geliştirmenin yollarını aramakta ve ilerlemeyi uygulamaya koymak için gerekli çabayı göstermekte, ilerici eğitim reformunu desteklemektedir (Jesus ve Lens, 2005).

Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin de kendine özgü bir takım rol ve sorumlulukları vardır. Bu rol ve sorumluluklar çalışılan okul kademesi ve branş bağlamında farklılaşabilmektedir. Bir matematik öğretmenin sorumluluğu ve ondan velilerin, öğrencilerin, okul yönetiminin beklentileri başka bir branş öğretmeninkinden farklı olabilmektedir. Özellikle matematik dersinin merkezi sınavlarda önemli yere sahip olması bu farklılığın temel nedenidir.

Alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını inceleyen araştırmaların mevcut olduğu görülmektedir (Ada vd., 2013; Atmaca, 2004; Börü, 2018; Ertürk ve Aydın, 2017; Yıldırım, 2011; İner, 2010; Demir, 2023 Gümüştas ve Gülbahar, 2022; Karayol ve Yavuz Eroğlu, 2020; Ünsal ve Görücü, 2023). Fakat matematik öğretmenlerinin mesleki

motivasyonları inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır (Caddle at al., 2016; Chatzistamation et al., 2014).

Matematik öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörlerin bütüncül bir şekilde ortaya konulması oldukça önemlidir. Çünkü Türk Eğitim sisteminde öğrencilerin akademik başarısını belirleyen temel derslerden başında matematik dersi geldiği söylenebilir. Matematik dersi, ilköğretimin başlangıcından yüksek öğrenime kadar eğitim-öğretim sürecindeki tüm programlar için temel oluşturan derslerden birisidir (Başar vd., 2002). Toplumsal hayatın bir parçası haline gelen matematik, insanların iyi bir yaşam sürdürebilmesi ve iyi bir kariyere sahip olabilmeleri içinde önemlidir (Arslan vd., 2012). Ayrıca, matematik yaşamın anlaşılmasına katkı sağlamakta ve yaşantılarla ilgili düşünceler üreterek hayatı kolaylaştırmaktadır (Dursun & Dede, 2004). Matematik başarısı matematik öğretmenlerinin mesleklerinde verimleriyle doğru orantılıdır (Sağır ve diğerleri, 2014). Matematik öğretmenlerinin verimlilikleri ise önemli ölçüde motivasyonlarına bağlıdır.

Eğitimde yapılan yeniliklerin hayata geçebilmesi için matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonunun yüksek olması gerekmektedir (De Jesus ve Lens, 2005). Mesleki motivasyonu yüksek bir matematik öğretmeni okul sisteminde beklenen hedeflere ulaşmak için mesleki bilgi ve becerilerini verimli bir şekilde kullanabilmektedir (Getange, 2016). Matematik öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının yüksek olması için öncelikli olarak onların mesleki motivasyonlarını azaltan ve artıran faktörlerin neler olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu tespitinin yapılmasında mevcut araştırma verilerinin önemli katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca eğitimin her kademesindeki yöneticilerin öğretmenlerin motivasyonlarını artırmaya yönelik tutum, davranış ve yönetim tarzlarının nasıl olması gerektiğine yönelik farkındalıklarının oluşmasına mevcut araştırma ile katkı sağlanabileceği umulmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarını azaltan ve artıran faktörlerin neler olduğunun tespit edilmesi ve onların motivasyonlarının nasıl artırılacağına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, aşağıda verilen araştırma sorularına cevap aranmaktadır. Matematik öğretmenlerinin;

S1. Mesleki motivasyonunu artıran faktörlere yönelik görüşleri nelerdir?

S2. Mesleki motivasyonlarını azaltan faktörlere yönelik görüşleri nelerdir?

S3. Mesleki motivasyonlarını artırmaya yönelik önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada nitel araştırma modeli kullanılmıştır. Nitel araştırma modelinde sosyal fenomenleri, bireylerin davranışlarını ve bu davranışların nedenlerini güçlü bir şekilde anlamak amaçlanır (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2015). Nitel araştırma modeliyle yapılan araştırmalarda, araştırmacı gözlem, görüşme ve doküman incelemesinden yola çıkarak kavramları, olguları, ilişkileri açıklar ve anlamlandırır (Merriam, 1998). Nitel araştırma modeli içerisinde birçok araştırma deseni bulunmakla birlikte eğitim araştırmalarında çoğunlukla fenomenoloji deseni kullanılmaktadır. Fenomenolojik araştırmalarda bir kişi ya da bir grup insanın bir fenomene dair yaşamış olduğu deneyimi nasıl anlamlandırdıkları ve bu anlamı bilinç düzeyine nasıl aktardıklarını ortaya koyabilmek amaçlanır (Patton, 2014; Creswell, 2016).

Bu araştırmada matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyon deneyimleri doğrultusunda mesleki motivasyonlarını artıran ve azaltan faktörlere yönelik algıları incelenmek amaçlandığından fenomenoloji deseni (olgu bilim) kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Olgu bilim deseni araştırmalarında katılımcıların olguyu deneyimlemiş ve bu deneyimi anlamlandıracak bireylerden seçilmesinin daha uygun olduğu kabul edilir (Creswell, 2016; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu sebeple bu araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Creswell, 2016). Araştırmada, katılımcıların seçiminde amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel düşünce önceden belirlenmiş bazı ölçütlerin uygulamada ortaya konulmasıdır. Bu ölçütler ya araştırmacı tarafından oluşturulabilir ya da daha önceden hazırlanmış bir ölçüt listesi kullanılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırmada ölçüt Milli Eğitim bakanlığına bağlı okullarda matematik öğretmeni olarak görev yapıyor olmak şeklinde belirlenmiştir. Çalışma grubunda 13 öğretmen yer almıştır. Araştırmaya katılan matematik öğretmenin 7'si kadın, 6'sı erkek iken, 8'i 1-10 yıl, 4'ü 11-15 yıl ve 1'i 16-20 yıl kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Fenomenoloji deseninde veri toplama aracı olarak genellikle görüşme tekniği kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Görüşme tekniğinde araştırmaya katılanlar, araştırılan fenomene ilişkin deneyimlerini içtenlikle açıklar. Yapılan araştırmada nitel araştırmada veri toplama aracı olarak görüşme teknikleri içerisinde yer alan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır (Büyükoztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2020, s.159) Yarı yapılandırılmış görüşme formunu geliştirmek için öncelikle alanyazın taranarak soru havuzu oluşturulmuştur. Soru havuzunda yer alan soruların içerik ve kapsam geçerliliğini sağlamak için alandaki uzmanların görüşüne başvurulmuştur. Daha sonra dil ve anlaşılabilirlik açısından diğer uzmanlarında görüşleri alınmıştır. Gelen uzman görüşleri doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme formu tekrar düzenlenmiştir. Düzenlenen görüşme formunun pilot uygulaması üç öğretmen üzerinde yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda yarı yapılandırılmış görüşme formuna son şekli verilmiştir. Geliştirilen veri toplama aracının birinci bölümünde; matematik öğretmenlerinin, demografik bilgilerini belirlemeye yönelik 2 soru yer alırken ikinci bölümde ise matematik öğretmenlerinin motivasyonlarına yönelik görüşlerini almaya yönelik üç soru yer almıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formuyla elde edilmiş verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Birbirine benzeyen verilerin, belirli temalar ve kavramlar çerçevesinde bir araya getirilmesiyle oluşturulan içerik analizinin yapılması için belirli adımlar kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırmada verileri de bu adımlara uygun olarak gerçekleştirilmiştir. İlk olarak veriler analize uygun hale getirilmiş, sonraki adımda, veriler analiz edilerek kod ve temalara ulaşılmıştır. Ulaşılan kod ve temaların adlandırılması aşamasında ise ilgili literatürde var olan kavramsal çerçevelerden ve katılımcıların kendi sözcüklerinden faydalanılmıştır. En son aşamada ise ulaşılan kod ve temalar görsel hale getirilerek sunulmuş, yorumlanmıştır.

Geçerlik, Güvenirlik

Nitel araştırmalar, etik kurallar çerçevesinde yürütüldüğü takdirde geçerlik ve güvenirliliği sağlanmaktadır (Merriam, 2013, s.199). Yapılan araştırmada geçerliliğini ve güvenirliliğini sağlamak için Lincoln ve Guba'nın (1985) nitel araştırmalarda yararlanılmasını önerdiği dört strateji uygulanmıştır. Yararlanılan stratejiler; inandırıcılık, aktarılabilirlik, teyit edilebilirlik ve tutarlılıktır. Bu stratejiler ışığında yapılan çalışmalar aşağıda açıklanmıştır.

İnandırıcılık (Credibility)

Araştırma sürecinde inandırıcılık için süreç ve katılımcılar hakkında derinlemesine bir betimleme (Johnson ve Christinsen, 2004) yapılması önemlidir. Bu şekilde yapılan bir araştırma okuyucunun çalışma hakkında karar verme sürecine yardımcı olur (Creswel, 2016). Yapılan araştırmada, araştırma süreci ve katılımcıların özellikleri ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiş ve araştırma sürecinde uzman görüşüne başvurularak inandırıcılık artırılmıştır (Merriam, 2013). Bu araştırma iki uzmanın görüşleri doğrultusunda düzenlenmiştir.

Aktarılabirlik (Transferability)

Nitel araştırmalarda genelleştirme kaygısı bulunmamaktadır. Bu sebeple nitel araştırmalarda "aktarılabirlik esas alınır. Kavramsal anlamda "aktarılabirlik", araştırmanın sonuçlarının başka çalışmalara hangi düzeyde uygulanabileceğinin araştırmacıların kendilerine bırakma işidir (Merriam 2013, s. 218; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırmada aktarılabirliği sağlama adına; araştırmanın her aşaması ayrıntılı bir şekilde betimlenmiş, bulgular ayrıntılı bir şekilde açıklanmış ve okuyucular için açık ve anlaşılır bir dil kullanılmış (Lincoln ve Guba, 1985) aktarılabirlik sağlanmıştır.

Tutarlılık (Dependability)

Nitel araştırmalarda tutarlılığı sağlamak için verilerin analiz sürecinde birden fazla araştırmacının aynı anda çalışarak ulaşılan kodlar üzerinde görüş birliğine varmaları önem arz etmektedir (Creswell, 2016). Yapılan araştırmada iki araştırmacı birbirinden habersiz olarak (Creswell, 2016) kodlama yapmış ve temalar elde etmişlerdir.

Teyit Edilebilirlik (Confirmability)

Creswell (2016) göre araştırmanın teyit edilebilir olması için araştırma verilerinin dış denetime açıklığı sağlanmalıdır. Bunun içinde araştırmanın her aşamasında elde edilen dosyalar, teyit edilebilirliği sağlamak için araştırmacılar tarafından bilgisayar ortamında saklanıp muhafaza edilmiştir. Araştırmada teyit edilebilirliği kolaylaştırmak için toplanan verilerin bilgisayar ortamına aktarılması, verilerin analiz edilmesi, araştırmanın raporlaştırılması gibi birçok işlemin bilgisayar ortamında gerçekleştirilmesi sağlanmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırma sorularını cevaplamaya yönelik bulgular ve bu bulgular doğrultusunda oluşturulmuş tablolar ve yorumlar yer almaktadır.

Araştırmanın birinci sorusu matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonunu artıran faktörlerin neler olduğunu tespit etmeye yöneliktir. Katılımcılardan elde edilen verilerin analizi neticesinde ortaya çıkan tema, alt tema ve kodlar Tablo1.' de verilmiştir.

Tablo 1. Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarını Artıran Faktörler

| Tema | Alt Tema | Kod | Katılımcılar |
|--|--|---|--------------------|
| Mesleki motivasyonu artıran faktörler | Toplumun bakış açısı | Öğretmene toplum tarafından verilen değer | K1,K2 |
| | | Mesleğe saygı duyulması | K3, K10 |
| | Okul yönetimi | Okul yönetiminin takdir etmesi | K1,K2, K9 |
| | | Olumlu çalışma ortamının sağlanması | K4, K11 |
| | | Okul ortamının huzurlu olması | K5 |
| | Manevi faktörler | Vicdan duygusu | K2 |
| | | Öğrencilere yeni bir şeyler öğretmenin verdiği mutluluk | K6,K10 |
| | | Öğrencinin yüreğine dokunmak | K7 |
| | Mesleki şartlar | Maaşının yüksek olması | K1, K5, K6 |
| | Öğrenci davranışları | Öğrencilerin başarılı olması, | K1, K3, K4, K8, K9 |
| Öğrencilerin saygılı davranması | | K5, K11 | |
| Öğrencilerin derse aktif katılımı, Öğrencilerin öğrenmeye istekli olması | | K5, K11, K12 K10, K13 | |
| Meslektaşlar | Öğretmenler arasındaki etkili iletişim | K8, K11 | |
| | Öğretmenler arası anlayış | K2 | |
| Veliler | Velilerin çocuklarıyla ilgilenmesi | K3, K4 | |
| | Velilerden olumlu dönüt almak | K5, K6 | |

Tablo1 İncelendiğinde öğretmenlerin mesleki motivasyonu artıran faktörlerin toplumun bakış açısı, okul yönetimi, manevi faktörler, mesleki şartlar, öğrenci davranışları, meslektaşlar ve veliler olduğu görülmektedir.

Toplumun bakış açısı alt teması altında; öğretmene toplum tarafından verilen değer (K1, K2), mesleki saygınlığın olması (K3, K10) şeklinde kodlar bulunmaktadır. Öğretmene toplum tarafından verilen değere yönelik K1'in görüşü, "Etrafımdaki insanlar tarafından değer görmek mesleki motivasyonumu artırmaktadır" şeklindedir. Mesleki saygınlığın olması mesleki motivasyonu artırdığına yönelik K3'ün görüşü, "Toplumsal anlamda mesleki saygınlığımız arttığı takdirde motivasyonumun yükseldiğini düşünüyorum." şeklindedir.

Okul Yönetimi alt teması altında; okul yönetiminin takdir etmesi (K1, K2, K9), olumlu çalışma ortamının sağlanması (K4, K11), okul ortamının huzurlu olması(K5) şeklinde kodlar bulunmaktadır. Okul yönetiminin takdir etmesine yönelik K9'un görüşü "Okul yönetiminin yaptığım işlerde gösterdiğim başarıların takdir edilmesi motivasyonumu artırır" şeklindedir. Olumlu çalışma ortamının sağlanmasının mesleki motivasyonu artırdığına yönelik K11'in görüşü "Okul idaresi tarafından olumlu çalışma ortamının sağlanması beni mesleki açıdan motive eder" şeklindedir. Okul ortamının huzurlu olmasına yönelik K5'in görüşü "Okula geldiğim zaman sakin, kargaşadan uzak huzurlu bir atmosfer mesleki motivasyonumu artırır" şeklindedir.

Manevi Faktörler alt teması altında; vicdan duygusu (K2), öğrencilere yeni bir şeyler öğretmenin verdiği mutluluk(K6, K10), öğrencinin yüreğine dokunmak (K7) şeklinde kodlar bulunmaktadır. Vicdan duygusunun mesleki motivasyonu artırdığına yönelik K2'nin görüşü "Vatan sevgisi ve içimde duyduğum vicdani sorumluluk beni mesleğime bağlar" şeklindedir.

Öğrencilere yeni bir şeyler öğretmenin mutluluğuna yönelik K10'un görüşü "Matematik öğretmeni olarak öğrencilerin hepsinde olmasa dahi bir kısmında 'evraka' yani kendilerince zor olan bir problemi çözme anlarına tanık olmak müthiş haz veren önemli bir faktördür." şeklindedir. Öğrencinin yüreğine dokunmaya yönelik K7'nin görüşü "Çocukların gözünde bir ışık, gönlünde bir yer edinince mesleki motivasyonum artıyor." şeklindedir.

Öğrenci davranışları alt teması altında; öğrencilerin başarılı olması (K1, K3, K4, K8, K9), öğrencilerin saygılı davranması (K5, K11), öğrencilerin derse aktif katılımı (K5, K11, K12), öğrencilerin öğrenmeye istekli olması (K10, K13) şeklinde kodlar bulunmaktadır. Mesleki motivasyonun artırılmasında öğrencilerin başarılı olmasına yönelik K4'ün görüşü "Başarılı öğrencileri gördükçe derse daha motive oluyorum, azmim ve çalışma isteğim yenileniyor şeklinde iken K8'in görüşü "Öğrenci akademik başarısı arttıkça matematik dersini daha aşkla anlatıyorum" şeklindedir. Öğrencilerin saygılı olmasına yönelik K5' in görüşü, "Bizim zamanımızda öğretmenlerimizi görünce konuşmaya çekinirdik, bugün de bu şekilde saygılı öğrencileri görünce hoşuma gidiyor, gurur duyuyorum" şeklindedir. Öğrencilerin derse aktif katılımına yönelik K11'in görüşü " Öğrencilerin dersi dinlemesi ve derse odaklanması, karşılıklı saygı esasına dayalı ders anlatımı motivasyonumu artırır." şeklindedir. Öğrenmeye istekli öğrencilere yönelik K13'ün görüşü "Bazı öğrenciler var ki gözleri ışıltı ışıltı, bilgiyi, doğruyu güzeli öğrenmek istiyorlar, gözlerine bakınca bunu hemen anlıyorsun." şeklindedir. Meslektaşlar alt teması altında; öğretmenler arası etkili iletişim (K8, K11), öğretmenler arası anlayış (K2) şeklinde kodlar bulunmaktadır. Öğretmenler arası etkili iletişime yönelik K8'in görüşü "Öğretmenler odasında birbirinin yüzüne gülen, samimi ve karşılıklı iletişim esasına dayalı konuşmaları duydukça mesleğime daha çok bağlıyorum" şeklindedir.

Veliler alt teması altında; velilerin çocuklarıyla ilgilenmesi (K3, K4), velilerden olumlu ve güzel dönüt almak (K5, K6) şeklinde kodlar bulunmaktadır Velilerin çocuklarıyla ilgilenmesine yönelik K3'ün görüşü "Biliyoruz ki veliler iyi öğretmen bulma arayışında, biz öğretmenler ise anlayışlı, saygılı ve öğrencisine destek olan veli arayışındayız" şeklindedir. Velilerden olumlu ve güzel dönüt almaya yönelik K6'nın görüşü "Velilerin, 'Sizin sayenizde artık çocuğum matematiği seviyor, çok teşekkür ediyorum' şeklindeki güzel cümleler mesleğime karşı duyduğum sevgiyi artırıyor." şeklindedir.

Araştırmanın ikinci sorusu matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonunu azaltan faktörlerin neler olduğunu tespit etmeye yöneliktir. Katılımcılardan elde edilen verilerin analizi neticesinde ortaya çıkan tema, alt tema ve kodlar Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2. Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyonlarını Azaltan Faktörler

| Tema | Alt Tema | Kod | Katılımcılar |
|---------------------------------------|-----------------------|---|---------------------|
| Mesleki motivasyonu azaltan faktörler | Toplumsal koşullar | Mesleğin itibarsızlaştırılması | K1, K8 |
| | | Toplumsal saygınlığın düşük olması | K6 |
| | Okul yönetimi | Okul yönetimi tarafından uygulanan mobbing | K1, K4 |
| | | Okul yönetiminin başarıyı takdir etmemesi | K2, K3, K10, K12 |
| | Kişisel koşullar | Özel hayatta ki olumsuzluklar | K5, K9, K7 |
| | Çalışma ortamı | Fiziki koşulların uygun olmaması | K3, K4, K8 |
| | Öğrenci davranışları | Öğrencilerin başarısız olması, | K1, K3, K7, K10 |
| | | Öğrencilerin saygısızca davranması | K5 |
| | Meslektaşlar | Matematik dersine ilgisiz olması | K9, K11, K12 |
| | | Öğretmenler arası gruplaşmalar | K1 |
| Veliler | Meslektaşlar | Öğretmenler ve okul yönetimi arasındaki gerginlik | K5 |
| | | Veliler tarafından değer görmemek | K1 |
| | | Velilerin, öğrencileri ile ilgilenmemesi | K2, K3 |
| | | Velilerin öğretmenin işine karışması | K5, K13 |
| Maddi koşullar | Maaşının düşük olması | CİMER'e yapılan şikayetler | K13 |
| | | | K1, K5, K6, K8, K10 |

Tablo 2 incelendiğinde matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarını azaltan faktörlerin; toplumsal koşullar okul yönetimi, kişisel, çalışma ortamı, öğrenci davranışları, meslektaşlar, veliler ve maddi koşullar olduğu görülmektedir. Toplumsal koşullar alt temasında; mesleğin itibarsızlaştırılması (K1, K8) ve toplumsal saygınlığın düşük olması (K6)

kodları bulunmaktadır. Mesleğin itibarsızlaştırmasına yönelik K1'in görüşü "Öğretmenler yıllar boyu toplumda saygın bir yerde iken son yıllarda belirgin bir itibar kaybının olması aşıkardır. Nitelik kaybı yaşayan eğitim fakültelerinden yetişen öğretmenlerin atanamama gibi problemlerinin olması toplum nezdinde itibarının düşmesine sebep olan en büyük etmendir." şeklinde iken K8'in görüşü "Hiçbir şey olamıyorsan öğretmen ol anlayışının toplumun geneline hâkim olduğu düşüncesi mesleğin itibarının önündeki en büyük engeldir." şeklindedir. Toplumsal saygınlığın düşük olmasına yönelik K6'nın görüşü "Eğitimin ve öğretimin iyi olması öğretmene verilen değer ile doğru orantılıdır. Öğretmenin ekonomik olarak diğer mesleklere göre alt düzeyde olması, öğretmenin statü ve saygınlığını düşürmektedir. Bu durum öğretmenin mesleğine duyduğu motivasyonu olumsuz etkilemektedir" sözleriyle açıklamıştır.

Okul yönetimi alt teması altında; okul müdürü tarafından uygulanan mobbing (K1, K4) ve okul idaresinin başarıyı takdir etmemesi (K2, K3, K10, K12) kodları bulunmaktadır. Okul müdürü tarafından uygulanan mobbinge yönelik K4'ün görüşü, "Öğretmenlik kutsal bir meslektir. Saygınlık seviyesi en üst düzeyde olmalıdır. Okul yöneticileri maalesef öğretmenlerine istenilen saygınlıkta davranmamaktadır. Herkesin yanında aşağılamaya, ders programı düzenlerken saatleri ve günleri düzensiz yerleştirmeye ve sudan sebeplerle öğretmenleri aşağılamaktadırlar. Zaten matematik gibi anlaşılması güç bir dersi anlatmaya çalışmak zor bir durumken mobbing uygulanması bizi gerçekten yormaktadır." şeklindedir. Okul idaresinin başarıyı takdir etmesine yönelik K10'un görüşü "Yeni bir yaklaşım sergilediğimde müdürden olumlu dönüt alamamam beni üzmemekte ve yeniliklere karşı heyecanımı yitirmeme sebep olmaktadır." şeklindedir.

Kişisel koşullar alt teması altında, özel hayatımdaki olumsuzluklar (K5, K9) şeklinde kod bulunmaktadır. Özel hayatta yaşanan olumsuzluklara yönelik K5'in görüşü " Evde eşim ve onun ailesi ile yaşadığım gerginlikler derse konsantrasyonumu olumsuz etkiliyor" şeklinde iken K9'un görüşü "Aile içi tartışmalar yaşıyorum. Huzurlu bir ev ortamının bulunmuyor" şeklindedir.

Çalışma ortamı alt teması altında sınıfın, okulun ve çevresinin olumsuz fiziki koşulları (K3, K4, K8) şeklinde kod bulunmaktadır. Sınıfın, okulun ve çevrenin fiziki şartlarının kötü olmasına yönelik K8'in görüşü, "Sınıflar çok kalabalık, neredeyse yazı tahtasının yanına sıra koyup ders işlemeye çalışıyoruz. Ayrıca yeterli hizmetli olmamasından dolayı okul yeterince temiz değil. Bu gibi durumlar motivasyonumuzu azaltıyor." şeklinde iken K3'ün görüşü "Sınıf mevcutları fazla, ikili eğitim öğretim olması özellikle derse giriş çıkışlarda kargaşaya sebep oluyor." şeklindedir.

Öğrenci davranışları alt teması altında; öğrencilerin başarısız olması (K1, K3, K7, K10), öğrencilerin saygısız davranması (K5) ve matematik dersine karşı ilgisiz olması (K9, K11, K12) kodları bulunmaktadır. Öğrenci başarısızlığına yönelik K7'nin görüşü "Öğrenci başarısızlığının sadece akademik olarak algılamak yanlış bir tutumdur. Matematikte başarılı olamayan bir öğrenci herhangi bir spor dalında ya da müzikte başarılı olabilir. Matematik başarısı düşük ve akademik olarak ilerleyemeyen öğrenciyi, başarı adına zorlamak doğru değildir." şeklinde iken, K10'un görüşü "Hitap ettiğimiz öğrenci kitlesinin niteliğinin düşük olması, temel matematiği öğrenmeden ortaokula geçmesi, çarpım tablosunu bile sınıfının yarısının bilmeden LGS'ye girecek öğrencilerimizin olması üzücü bir durum." şeklindedir. Öğrencilerin saygısızca davranmasına yönelik K5'in görüşü "Öğrenciler artık yüzümüze karşı kötü sözler söyleyecek hale geldi. Kendi kendimi suçlar hale geldim acaba ben öğretmenlik yapamıyorum da bu çocuklar bana bu şekilde saygısızca davranıyorlar. Sınıfta otoritem sıfır resmen." şeklindedir. Öğrencilerin matematik dersine karşı ilgisiz olmasına yönelik K12'nin görüşü "Bazı öğrencilerin matematik dersinde yaşamış oldukları başarısızlık sonrasında, matematik dersinin çok zor olduğunu düşünmeleri ve bu inancın kırılmaması, bunun sonucunda ise derse karşı ilgisiz ve alakasız olmaları çok üzücü bir durumdur" şeklindedir.

Meslektaşlar alt teması altında öğretmenler arası gruplaşmalar(K1) ve öğretmenler ve okul yönetimi arasındaki gerginlik (K5) kodlar bulunmaktadır. Öğretmenler arası gruplaşmaya

yönelik K1'in görüşü." Öğretmenler odasında herkesin bir grubu var. Her öğretmen grup arkadaşlarıyla vakit geçirip birbirine destek oluyor. Aynı sendikaya sahip olanlar genelde bu gruplaşmanın en önemli nedenleri arasında. "şeklindedir. Öğretmenler ve okul yönetimi arasındaki gerginliğe yönelik K5'in görüşü "Eğitim öğretimde asıl olan iyi bir okul kültürüdür. Gerek öğretmenler arası gerekse idare ve öğretmenler arası moraller iyi olduğunda eğitim öğretimde maksimum verimlilik olur" şeklindedir.

Veliler alt teması altında; veliler tarafından değer görmemek(K1), velilerin öğrencileri ile ilgilenmemesi (K2, K3), velilerin öğretmenin işine karışması (K5, K13) ve CİMER'e yapılan şikayetler (K13) kodları bulunmaktadır.. Veliler tarafından değer görmemeye yönelik K1'in görüşü "Öğrenci velileri, matematik başarısının sadece öğretmene bağlı olduğunu sanıyor. Öğrenciler için verdiğimiz emeği görmezden geliyorlar. Benim vicdanım sonuna kadar rahat" şeklindedir. Velilerin öğrencileri ile ilgilenmemesine yönelik K3'ün görüşü, "İlgisiz veli, bugünde, yanında, öğrenci başarısızlığının en büyük sebebidir" şeklindedir. Velilerin öğretmenin işine karışmasına yönelik K5'in görüşü "Bugünün velileri her şeyi bildiğini zannediyorlar, utanmasalar gelip dersi kendileri anlatacaklar. Her sorunu öğretmene veya idarede görüyorlar." şeklindedir. CİMER'e yapılan şikâyetlere yönelik K13'ün görüşü "Velilerin problemlerin esas sorumlusu olarak öğretmeni görmeleri sonucunda çözümü CİMER gibi yerlere şikâyet ederek daha kolay bir çözüm arayışına girmesi eğitimin önündeki en büyük engellerdendir." şeklindedir.

Maddi koşullar alt teması altında; maaşımın düşük olması (K1, K5, K6, K8, K10), şeklinde kod bulunmuştur. Maaşın düşük olmasına yönelik K10'un görüşü "Okulda hizmetli ile aramda çok küçük bir miktar maaş farkı var, yıllarca bunun için mi okudum " şeklinde iken, K1'in görüşü "En düşük memur maaşı almamız çok üzücü bir durum. Yıllar önce maaş şartlarımız daha iyi durumdaymış fakat şu an ki maaşımız çok düşük" şeklindedir.

Araştırmanın üçüncü sorusu matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonunu arttırmak için neler yapılması gerektiğine yönelik önerilerini tespit etmeye yöneliktir. Katılımcılardan elde edilen verilerin analizi neticesinde ortaya çıkan tema, alt tema ve kodlar Tablo 3' de verilmiştir.

Tablo 3. Matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonu artırmaya yönelik önerileri

| Tema | Alt Tema | Kod | Katılımcılar | |
|--|--|--|---|----|
| Mesleki motivasyonu artırmak için yapılması gerekenler | Toplumla ilgili | Öğretmene verilen değer arttırılmalı | K3, K8 | |
| | Yönetimle ilgili | İdare mobbing uygulamamalı | K1 | |
| | | Öğretmenin başarısını takdir etmeli | K2, K12 | |
| | | Adaletli bir yönetim olmalı | K10 | |
| | Çalışma Ortamı İle ilgili | Öğretmeni güvende hissettirmeli | K13 | |
| | | Okulun fiziki şartları iyileştirilmeli | K1,K3, K8, K11 | |
| | Ekonomiyle ilgili | Maaşlar arttırılmalı | K1, K5, K6, K8, K10 | |
| | Eğitim politikasıyla ilgili | Mesleki gelişim çalışmaları arttırılmalı | Matematik öğretim programı değiştirilmeli, | K1 |
| | | | Daha etkili disiplin kuralları belirlenmeli | K5 |
| | | | Sınıf tekrarı uygulanmalı | K5 |
| Eğitimde liyakat olmalı | | | K4 | |
| Matematik öğretim programı sadeleştirilmeli | | | K6 | |
| İlkokul hariç zorunlu eğitimin kaldırılmalı | | | K7 | |
| | | | K8 | |
| | | | K8 | |
| Meslektaşlarla | Meslektaşlar arası birlik olmalı | K1 | | |
| Velilerle ilgili | Veliler öğrencileri ile ilgilenmeli | K1, K2 | | |
| | Veliler; denetleyici rolünden, paydaş rolüne geçmeli | K5 | | |
| | Yeniliklere açık veli olmalı | K10 | | |

Tablo 3 incelendiğinde matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonunu arttırmaya yönelik önerileri., yönetimle ilgili, çalışma ortamı ile ilgili, ekonomi ile ilgili, eğitim politikasıyla ilgili, meslektaşlarla ilgili ve velilerle ilgili olduğu görülmektedir. Toplumla ilgili alt teması altında; öğretmene verilen değer arttırılmalı (K3,K8) kodu bulunmaktadır. Öğretmene verilen değer arttırılmasına yönelik K3'ün görüşü "Öğretmen bireyi hayata hazırlar. Öğretmene verilen değer arttıkça, öğretmen mutlu olur, öğretmen mutlu olursa daha nitelikli bireyler yetiştirir. Daha nitelikli birey demek daha güzel bir toplum demektir." şeklindedir.

Yönetimle ilgili alt teması altında; idarenin Mobbing uygulamamalı (K1), öğretmen başarısı takdir etmeli (K2, K12) ve adaletli davranan bir yönetim olmalı (K10) kodları bulunmaktadır. Okul idaresinin Mobbing uygulamamasına yönelik K1'in görüşü "Matematik öğretmenlerinin zaten çalışma şartları çok zor. Çoğu zaman tenefüs bile yapmaya vaktimiz kalmıyor. Matematik öğretimi başlı başına emek ve zaman isteyen bir durum olduğu için okul idaresinin gerek ders programı gerekse başka görevleri daha esnek ve öğretmenin isteğine göre yapması, öğretmene daha anlayışlı davranması, mesleki motivasyonunun arttırılmasını sağlar." şeklindedir. Öğretmen başarısını takdir etmeye yönelik K2'nin görüşü, "Okul müdürü yaptığımız etkinliklerde arkamızda durmalı, bizi yalnız bırakmamalı" şeklindedir. Adaletli davranan bir yönetim olmasına yönelik K10'un görüşü "İdari kadronun öğretmenleri arasında ayırım yapmadığı bir yönetim anlayışı benimsemesi mesleki motivasyonumu kesinlikle arttıracaktır." şeklindedir.

Çalışma ortamı ile ilgili alt teması altında; öğretmeni güvende hissettirtmeli (K13) ve okulun fiziki şartları iyileştirilmeli(K1, K3, K8, K11) kodları bulunmaktadır. Öğretmeni güvende hissettirmesine yönelik K13'ün görüşü "Okulda gerek manen gerekse madden saygı ve sevgi çerçevesine bir güven ve anlayış ortamı olması, motivasyonunun artması için en önemli faktörlerden biridir." şeklindedir. Okulun fiziki şartlarının iyileştirilmesine yönelik K3'ün görüşü "Sınıf mevcutları azaltıldığında, sınıfa bir akıllı tahta, her öğrenciye bir tablet verildiğinde başarı artacaktır." şeklinde iken, K11'in görüşü "Daha az öğrencinin oluşturduğu seviye sınıfları oluşturulabilir." şeklindedir.

Eğitim politikası alt teması altında, yeni bir matematik öğretim programının düzenlenmeli(K1), daha etkili disiplin kuralları belirlenmeli(K5), sınıf tekrarı uygulanmalı(K5), eğitimde liyakat olmalı(K4), öğretmenlikte mesleki gelişim çalışmaları arttırılmalı(K6), matematik müfredatı sadeleştirilmeli(K7) ve ilkökul hariç zorunlu eğitimin kaldırılmalı (K8) kodları bulunmaktadır. Yeni bir matematik öğretim programı düzenlenmesine yönelik K1'in görüşü "Matematik programı tamamen yenilenmeli, aksi takdirde çok bilgi, az öğrenme kargaşası içinde öğrencilerimiz heba olmaktadır." şeklindedir. Okullarda daha etkin disiplin kuralları belirlenmesine yönelik K5'in görüşü "Öğrenciye gerekirse caydırıcı cezalar verilmelidir. Kurallar ve kırmızıçizgiler öğretilmeli, bu durum en alt sınıftan en üst sınıfa kadar uygulanmalıdır." şeklindedir. Sınıf tekrarının uygulanmasına yönelik K5'in görüşü "Okul idaresi ve öğretmenler gereken öğrenciye sınıf tekrarı yaptırmalıdır. Okuma yazma bilmeyen öğrenciler ile çarpım tablosunu öğrenemeyen öğrencilere sınıf tekrarı yaptırılmalıdır." şeklindedir. Eğitimde liyakat olmasına yönelik K4'ün görüşü "Eğitimde liyakat mesleğin gereklerini yerine getirmede birinci öncülümüz olmalıdır. Bu durum mesleki motivasyonumun artmasını sağlar." şeklindedir. Öğretmenlikte mesleki gelişim çalışmaları arttırılmasına yönelik K6'nın görüşü "Matematik öğretmenliği durağan değil, dinamik bir meslektir. Öğretmenlik kariyer basamakları uygulaması durağanlıktan kurtulmayı sağlamıştır. Her alanda mesleki gelişim seminerleri, kursları düzenlenmelidir" şeklindedir. Matematik müfredatının sadeleşmesine yönelik K7'nin görüşü "Ders kazanımları azaltılmalı, etkinlikleri yapmamıza vakit kalmalı, ders kitapları ile merkezi sınavlar arası seviye farkı giderilmelidir." şeklindedir. İlkokul hariç zorunlu eğitimin kaldırılmasına yönelik K8'in görüşü "İlkokul demek temel seviyede okuma yazma ve aritmetik öğrenmek demektir. Akademik başarısı zayıf olan öğrenci ilkökul bitiminde okumaya zorlanmamalı, yetenekleri doğrultusunda başka alanlara yönlendirilmelidir." şeklindedir.

Meslektaşlar alt teması altında, meslektaşlar arası birlik beraberlik olması (K1) kodu bulunmaktadır. Meslektaşlar arası birlik beraberlik olmasına yönelik K1'in görüşü "Gruplaşmalar olmadan, sendikacılık ve siyasi görüş ayrılığı yaşamadan da birlikte yaşamamızın yollarını bulmalıyız." şeklindedir.

Veliler alt teması altında ise; velilerin öğrencileri ile ilgilenmeli (K1, K2), veliler denetleyici rolünden sıyrılıp paydaş rolüne geçmeli (K5) ve yeniliklere açık veli olmalı(K10) kodları bulunmaktadır. Velilerin öğrencileri ile ilgilenmesine yönelik K2'nin görüşü "Öğrenciye eve geldiğinde okulda ne yaptığını soran, elinden geliyorsa derslerinde yardımcı olan, sık sık öğretmeniyle öğrencisinin akademik olarak ilerlemesi hakkında bilgi alan velilerim olmalıdır." şeklindedir. Velilerin denetleyici rolünden sıyrılıp paydaş rolüne geçmesine yönelik K5'in görüşü "Her şeye karışan veli değil de öğretmen uygun bulduğunda kollarını sıvayıp işe koyulan velilerimiz olduğunda bu mesleğe karşı duyduğum istek artacaktır." şeklindedir. Velilerin yeniliklere açık olmasına yönelik K10'un görüşü; "Öğretmenin sunduğu farklı bakış açılarına karşı açık olmalı, bu konuda gereken özeni göstermelidir. Bizim zamanımızda böyle şeyler yoktu deyip kestirip atmamalıdır." şeklindedir.

SONUÇLAR ve TARTIŞMA

Araştırmada matematik öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarını artıran ve azaltan faktörlere ve onların mesleki motivasyonlarını arttırmaya yönelik görüşlerinin neler olduğunun tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya göre öğrencilerin, derse karşı ilgili ve istekli oluşu öğretmen motivasyonunu arttırmaktadır. Bu sonucu Ada vd., (2013) araştırmasında ulaştığı öğretmenlerin motivasyon kaynağının başında öğrencilerin ilgisi gelmektedir sonucu desteklemektedir. Bu sonuca göre öğrencinin derse yönelik ilgisi sadece öğrenci başarısı için değil aynı zamanda öğretmen motivasyonu içinde önemli olduğu söylenebilir.

Araştırmaya göre öğrencinin başarılı olması öğretmenlerinin mesleki motivasyonunu arttırmaktadır. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen başka araştırmalarda bulunmaktadır (Akyekin ve Kuzucu, 2019; Atkinson, 2000; Bishay, 1996; Dağtekin vd., 2023; Deniz, 2021; Kızıltepe, 2008; Sugino, 2010). Araştırmada öğretmen motivasyonunu artıran diğer bir

faktörün öğrencilerin öğretmenlerine karşı saygılı davranmaları olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen başka çalışmada bulunmaktadır (Aktekin ve Kuzucu, 2019).

Araştırmada okul yönetiminin öğretmenlerin görüşlerine değer vermesinin öğretmenlerin motivasyonlarını artırdığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Aktekin ve Kuzucu, 2019; Karabağ Köse ve ark., 2018; Özcan ve ark., 2010). Yöneticilerin öğretmenin görüşüne değer vermesi, öğretmenlerin kendini iyi hissetmesine, mesleki ve yaşamsal doyum sağlamasına katkı sağlamaktadır (Sarı ve ark., 2018). Ayrıca öğretmen motivasyonunun sağlanmasında öğretmenlerin güçlü ve güvenilir yönetici desteğine, meslektaşlarıyla iletişime ve karar süreçlerine katılma gibi pek çok sosyal gereksinimleri bulunmaktadır (Ada vd., 2013). Bu sosyal gereksinimlerin de karşılanmasında okul yöneticilerine önemli sorumluluklar düştüğü söylenebilir.

Bu çalışmada, toplumun öğretmene değer vermesi ve öğretmenlik mesleğine saygı duyması mesleki motivasyonu artıran bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Aktekin ve Kuzucu (2019) çalışmasında mesleğin saygınlığının, öğretmenlerin motivasyonlarını artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretmenlerin sosyal tanınma gibi dışsal motivasyon kaynaklarına da ihtiyaç duyduğu belirtilebilir (Yan, 2009). Araştırma sonucu doğrultusunda toplumsal kaynakların öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Araştırmaya göre öğretmenlerin meslektaşları ile gerçekleştirdikleri olumlu iletişim motivasyonlarını artırmaktadır. Olumlu iletişim öğretmenlerin motivasyonunu artırmanın yanı sıra öğretmenlerin okulda daha üretken olmalarına, daha fazla proje üretmelerine ve ekip ruhunu daha fazla hissetmelerine de katkı sağlayacaktır (Gümüştaş ve Gülbahar, 2022; Yılmaz ve Günay, 2016).

Araştırmada maaşların yetersiz olması öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını azaltan bir faktör olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırma sonucu bulunmaktadır (Aktekin ve Kuzucu, 2019). Maaşlar öğretmenlerin motivasyonu etkileyen maddi unsurlar içerisinde yer almaktadır (javorčíková, Vanderková, Ližbetinová, Lorincová ve Hitka, 2021; Rasheed vd. 2010). Bu sonuç doğrultusunda öğretmenlerin maaşların temel ihtiyaçlarını karşılamalarının dışında kişisel ve mesleki gelişim faaliyetlerine ve sosyal faaliyetlere katılmalarına, mesleğe yaradıcı bir yaşam sürmelerine olanak sağlayacak düzeyde olması gerektiği belirtilebilir. Ayrıca maaşlar öğretmenlerin mesleki motivasyonu etkileyen toplumsal saygınlık, mesleki statü gibi faktörleri de doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Bu açıdan öğretmenlerin maaşlarının artırılması sadece motivasyonlarını değil aynı zamanda saygınlıklarının ve statülerinin de yükselmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmaya göre okul müdürü tarafından uygulanan mobbing öğretmenlerin mesleki motivasyonunu azaltmaktadır. Araştırmanın bu sonucunu Özgan ve Aslan (2008)'in çalışması desteklemektedir. Ayrıca okul idaresinin başarıyı takdir etmemesi de mesleki motivasyonu azaltan bir faktördür. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırma sonuçları bulunmaktadır (Ada ve ark., 2013; Coşkun, 2019; Deniz, 2021; Deniz ve Erdener, 2016; Gümüştaş ve Gülbahar, 2022; Karabağ Köse ve ark., 2018; Özcan ve ark., 2010) Araştırmada toplumsal saygınlığın düşük olması öğretmenlerin motivasyonlarını azaltan bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırma sonuçları bulunmaktadır (Büyükses, 2010; Demir, 2007). Araştırmada velilerin öğrencileri ile ilgilenmemelerinin, öğretmenin işine karışmalarının, öğretmeni CİMER'e şikâyet etmelerinin öğretmenlerin motivasyonunu azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucunu destekleyen araştırma sonuçları bulunmaktadır. (Şenaras ve Çetin, 2018; Ünsal ve Görücü, 2023).

Araştırmada öğretmenler mesleki motivasyonlarını artırmak için, okul yönetimi ile ilgili, mobbing uygulamamalı, adil bir yönetim sergilemeli, öğretmen başarısını takdir etmeli

şeklinde öneriler sunmuşlardır. Okul yönetiminin, eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesinde, kurum kültürünün oluşturulmasında, öğretmenlerin huzurlu çalışabileceği okul ortamının oluşturulmasında önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Bundan dolayı, okul yönetiminin olumlu ve destekleyici bir rol üstlenmeleri, öğretmenlerin motivasyonlarını artıracak çeşitli ödül mekanizmalarını ve takdir yetkilerini kullanmaları gerektiği söylenebilir. Ayrıca okul yöneticileri öğretmenlerin sosyal gereksinimlerine karşı duyarlı olmalıdır (Bursalıoğlu, 2011). Araştırmada öğretmenler motivasyonlarının artırılması için okulun fiziki koşullarının iyileştirilmesi önerisinde bulunmuşlardır. Öğretmenlerin sınıfta eğitim öğretim faaliyetlerini etkili bir şekilde sürdürmelerinde okulun fiziki şartlarının etkisinin olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla, okul ve sınıf ortamının fiziki şartlarının öğretmenlerin eğitim ve öğretimi etkili bir şekilde yürütülmesini sağlayacak şekilde; sınıfların kalabalık olmaması, sınıfların, lavaboların temiz olması, sınıfların ısı, ışık, havalandırma açısından yeterli olması, sınıflarda öğretim teknolojilerini bulunması, spor salonlarının, geniş ve ferah olması, öğretmenler odasının ve kütüphanelerin olması gerektiği söylenebilir.

Araştırmada öğretmenler mesleki motivasyonlarının artırılmasına için mesleki gelişim faaliyetlerinin yapılması önerisinde bulunmuşlardır. Buna benzer öneri başkaca araştırmalarda da bulunmaktadır (Deniz ve Erdener, 2016). Bu açıdan yöneticilerinin öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmalarında kolaylık sağlamaları ve okul temelli mesleki gelişim faaliyetleri düzenlemeleri gerektiği söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş mesleki gelişim kurslarının yapılması öğretmenlerin motivasyonunu artıracaktır (Duraku, Blakaj, Likaj, Boci ve Shtylla, 2022).

Araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- 1) Matematik öğretim programı sadeleştirilerek matematik öğretmenlerinin öğretimsel yükü hafifletilebilir.
- 2) Okul yöneticilerinin öğretmenleri takdir etme konusunda daha sistematik davranabilirler.
- 3) Öğretmen motivasyonunun artırılmasında okulların ve sınıfların fiziksel koşulların iyileştirilmesinin önemi göz önünde bulundurularak bu konuda okul yöneticilerinin daha aktif olabilmeleri.
- 4) Okul yöneticileri öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek için fırsatlar sunabilir.
- 5) Öğrencilerin eğitim ve öğretim sürecindeki sorumluluğunu yerine getirmek için ders geçme ve disiplin yönetmeliğinde düzenlemelere gidilebilir.

KAYNAKÇA

- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(3), 151-166.
- Addison, R. & Brundrett, M. (2008). Motivation and demotivation of teachers in primary schools: The challenge of change. Education 3-13, 36(1), 79-94.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 343-361.
- Anderson, N., Öneş, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2009). Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı 2. cilt örgüt psikolojisi. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Aktan, C. C. (1999). 2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri: (3) İnsan Mühendisliği. İstanbul: TÜGİAD Yayıncılık.
- Alam, M. T., & Farid, S. (2011). Factors affecting teachers motivation. International Journal of Business and Social Science, 2(1), 298-304.
- Almansour, Y. M. (2012). The relationship between leadership styles and motivation of managers conceptual framework. Journal of Arts, Science and Commerce, 3(1), 161-166.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2007). Inner work life. Harvard Business Review, 85(5), 72-83.
- Anitasari, E., & Retnawati, H. (2018). The motivation of mathematics teachers in continuing professional development. Journal of physics: Conference, Series 1097. doi: 10.1088/1742-6596/1097/1/012142

- Arslan, H., Çanlı, M., & Sabo, H. M. (2012). A research of the effect of attitude, achievement and gender on mathematic education. *Acta Didactica Napocensia*, 5(1), 45-52.
- Arslan, E. (2022). Nitel Araştırmalarda Geçerlilik ve Güvenilirlik. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51, 395-407.
- Atkinson, E. S. (2000). An investigation into the relationship between teacher motivation and pupil motivation. *Educational Psychology*, 20(1), 45-57.
- Atayeter, Ç. (1997). Örgütsel Öğrenmenin Motivasyon ile İlişkisi. Ankara: Yeni Fersa Matbaacılık.
- Atmaca, F. (2004). Sınıf öğretmenlerinin motivasyon durumlarının incelenmesi (Ağrı ili örneği) (Yüksek Lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Atmaca, O. (2019). Fransızca öğretmen adaylarının mesleki motivasyonunu etkileyen faktörler (Yüksek Lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Azizah, F. (2016). The effect of transformational leadership of headmaster and teacher's motivation to work on the performance of teacher in Al-Islam SMA 1 Surakarta (Master's Thesis). Sebelas Maret University, Surakarta.
- Bacanlı, H. (2007). Eğitim Psikolojisi. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baykul, Y. (2012). İlkokulda Matematik Öğretimi. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Başar, M., Ünal, M. & Yalçın, M. (2002). İlköğretim kademesiyle başlayan matematik korkusunun nedenleri. V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi, ODTÜ, Ankara.
- Byars, L. L. (1992). Concepts of strategic management. New York: Harper Collins Publishers.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3(3), 147-155.
- Börü, N. (2018). The Factors Affecting Teacher-Motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776.
- Bursalioğlu, Z. (2011). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyükses, L. (2010). Öğretmenlerin İş Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Etmenler (Yüksek Lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Can, H. (1992). Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*. 7(4), 1618-1650.
- Caddle, M.C., Bautista, A., Brizuela, B.M. & Sharpe, S.T. (2016). Evaluating mathematics teachers' professional development motivations and needs. *REDIMAT*, 5(2), 112-134.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C. & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology* 100(4), 977-987.
- Chatzistamatiou, M., Dermitzaki, İ., & Bagiatis, V. (2014). Self-regulatory teaching in mathematics:relations to teachers' motivation, affect and professional commitment. *Journal of Educational Psychology* 29, 295-310.
- Ciani, K. D., Summers, J. J., & Easter, M. A. (2008). A "top-down" analysis of high school teacher motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 33(4), 533-560.
- Creswell, J. W. (2016). Nitel araştırma yöntemleri, beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Dağtekin, M., Eker, S. B., İçözlü, F., Tunç, E., Özboğa, M., Cengiz, S., Kaya, B., Bayhan, S., Öziş, F., & Kanat, H. G. (2023). Farklı Eğitim Kademelerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Motivasyonlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi.. *Ases Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 39-57.
- De Jesus, S. N., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology*, 54, 119-134.
- Demir, H. B. (2007). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunu Etkileyen Değişkenler. XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gazi Osmanpaşa Eğitim Bilimleri Fakültesi, Tokat.
- Demiral, S. (2003). Okul Müdürleri Tarafından Öğretmenlere Dönük Bir Kontrol Ve Motivasyon Aracı Olarak Örgüt Dilinin Kullanılmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Yüksek Lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Deniz, Ü., & Erdener, M. A. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler. Lewes: Lambert Academic Publishing.
- Deniz, M. Avşaroğlu, S. & Fidan, Ö. (2006). İngilizce Öğretmenlerinin Öğrencileri Motive Etme Düzeylerinin İncelenmesi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(11), 61-73.

- Deniz, Ü. (2021). Öğretmenlerin motivasyon etkenlerini yeniden keşfetmek: Sahadan sesler. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 22(3), 2115-2139.
- Demir, O. (2023). Öğretmenlerin mesleki özerklikleri ile mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Eğitim ve Bilim, 48(213), 231-254.
- Doruk, B. K. & Umay, A. (2011). Matematiği günlük yaşama transfer etmede matematiksel modellemenin etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41, 124-135.
- Duraku, Z. H., Blakaj, V., Likaj, E. S., Boci, L. & Shtylla, H. (2022). Professional training improves early education teachers' knowledge, skills, motivation, and self-efficacy. *Frontiers in Education*, 7, 1-11.
- Dursun, Ş. & Dede, Y. (2004). Öğrencilerin matematikte başarısını etkileyen faktörler: matematik öğretmenlerinin görüşleri bakımından. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24(2), 217-230
- education teachers' knowledge, skills, motivation, and self-efficacy. *Frontiers in Education*, 7, 1- 11.
- Erdem, A. R. (1997). İçerik kuramları ve eğitim yönetimine katkısı. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3, 68-76.
- Ertürk, R., & Aydın, B. (2017). Öğretmenlerin iş motivasyonunu artıran ve olumsuz etkileyen durumların incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(48), 582-603.
- Ertürk, R., & Aydın, B. (2017). Öğretmenlerin iş motivasyonunu artıran ve olumsuz etkileyen durumların incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(48), 582-603.
- Ertürk, M. (1995). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- George, L., & Sabapathy, T. (2011). Work motivation of teachers: Relationship with organizational commitment. *Canadian Social Science*, 7(1), 90-99.
- Güler, A., Halicioęlu, M. B. ve Taşęın (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gümüştaş, Z. & Gülbahar, B. (2022). Öğretmenlerin mesleki motivasyonunu etkileyen etkenler. *Pearson Journal Of Social Sciences & Humanities*, 7(20), 180-200.
- Güven, D. (2010). Profesyonel bir meslek olarak türkiye'de öğretmenlik. Boęaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi, 27(2), 13-21.
- Harden, R. M. AndCrosby, J. R. (2000). The good teacher is more than a lecturer – the twelve roles of the teacher, An extended summary of AMEE Medical Education Guide No 20. Published in *Medical Teacher*, 22 (4), 334-347.
- Harrison, C. ve Killian, J. (2007). Ten Roles For Teacher Leaders, *Educational Leadership*. September, 65(1), 74-77.
- Hastings, N. (1997). *Classroom motivation in Effective Primary Teaching*. London: David Fulton Publishers.
- Hildebrandt, S. A., & Eom, M. (2011). Teacher professionalization: Motivational factors and the influence of age. *Teaching and Teacher Education*, 27(2), 416-423.
- Hill, H. C., Rowan, B. & Ball, D. L. (2005). Effects of Teachers Mathematical Knowledge For Teaching On Student Achievement. *American Educational Research Journal*, (42), 371-406.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İner, S. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler (Yüksek Lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Javorčíková, J., Vanderková, K., Ližbetinová, L., Lorincová, S. & Hitka, M. (2021). Teaching performance of slovak primary school teachers: Top motivation factors. *Education Sciences*, 11(7), 1-16.
- Jesus, N., & Lens, W. (2005) An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology*, 54(1), 119-134.
- Johnson, B. & Christensen, L. (2004). *Educational research: quantitative, qualitative and mixed approaches*. Boston: Pearson Education Inc.
- Karayol, M. & Yavuz Eroğlu, S. (2020). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki etik ve mesleki motivasyon durumlarının incelenmesi: Muş İli örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 645-653.
- Kebab, M. & Çenberci, S. (2020). Ortaokul öğrencilerinin matematik dersi ve matematik öğretmeni kavramlarına ilişkin metaforik algılarının farklı değişkenlere göre karşılaştırılması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 1565-1589.
- Kıncal, R. ve Beypınar, D. (2015). "Ders Araştırması" Uygulamasının Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Gelişimlerine ve Öğrenme Sürecinin Geliştirilmesine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 186-210.
- Kızıltepe, Z. (2008). Motivation and demotivation of university teachers. *Teachers and Teaching*, 14(5-6), 515-530.
- Koçel, T. (1995). İşletme yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Kunter, M., Frenzel, A., Nagy, G., Baumert, J. & Pekrun, R. (2011). Teacher enthusiasm: dimensionality and context specificity. *Contemporary Educational Psychology*, 36(4), 289-301.
- Lauermann, F. (2017). Teacher motivation, responsibility, pedagogical knowledge and professionalism: a new era for research. S. Guerriero (Ed.), *Pedagogical knowledge and the changing nature of the teaching profession*. Ukraine: OECD Publishing.
- Lincoln, Y. S., and Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. California: Sage Publications.
- Lunenburg, A. C., & Ornstein, F. (2013). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Matoke, Y. K., Okibo, W. B., & Nyamongo, D. N. (2015). Determinants of teacher motivation in public secondary schools in Masaba South Sub-County, Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(6), 139-160.
- Merriam, S. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. California: Sage Publications.
- Mitchell, T. R. (1997). Matching motivational strategies with organizational contexts. *Research in Organizational Behavior*, 19, 57-149.
- Özgan, H., & Aslan, N. (2008). İlköğretim okul müdürlerinin sözlü iletişim biçiminin öğretmenlerin motivasyonuna etkisinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 190-206.
- Öztürk, Z. & DüNDAR, H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(2), 57-67.
- Özüpek, N. M., & Aktan, E. (2008). Konya Emniyet Müdürlüğü Örneği'nde işgören motivasyonu ve liderlik ilişkisi. *Selçuk İletişim Dergisi*, 5(2), 68-79.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma yöntemleri, beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Qu, H., Ping, E. & Wong, Y. (1999). A Service Performance Model of Hong Kong Cruise Travelers Motivation Factors and Satisfaction. *Tourism Management*.
- Rasheed, M. I., Sarwar, S. & Aslam, H. D. (2010). Motivational issues for teachers in higher education: A critical case of IUB. *Journal of Management Research*, 2(2), 1-23.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Roorda, D. L., Koomen, H. M. Y., Spilt, J. L., & Oort, F. J. (2011). The influence of affective teacher-student relationship on students' school engagement and achievement: Meta-analytic approach. *Review of Educational Research*, 81(4), 493-529.
- Sağır, M., Ercan, O., Duman, A. & Bilen, K. (2014). Matematik Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 277-294.
- Sarıçoban, A. & G. Mengü (2008). Motivational characteristics of foreign language teachers. *Cankaya University Journal of Arts and Sciences*, 9, 65-74.
- Sezer, Ş., (2018). Öğretmenlerin sınıf yönetimi tutumlarının öğrencilerin gelişimi üzerindeki etkileri: Fenomenolojik bir çözümleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 534-549.
- Sharabyan, S. K. (2011). An investigation into Iranian language teachers' motivation with respect to their job satisfaction and second language pedagogy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1071-1075.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Sugino, T. (2010). Teacher demotivational factors in the Japanese language teaching context. *Procedia-social and Behavioral Sciences*, 3, 216-226.
- Sullivan, P. & Mcdonough, A. (2002). Teachers Differ in Their Effectiveness. *Proceedings of The 26th Annual Conference on Psychology of Mathematics Education*, 4, 249-255.
- Şenaras, B. & Çetin, Ş. (2018). Okul müdürleri ile öğretmenlerin algılarına göre ilk ve ortaokullarda veli baskısı: Nitel bir araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 47(220), 157-176.
- Ünsal, S. (2021). Öğretmenlik mesleğinin tanımı, önemi ve öğretmenlerin değişen rolleri üzerine nitel betimsel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1481-1504.
- Ünsal, S. & Görücü, Y. D. (2023). Öğretmen motivasyonunu etkileyen öğrenci, veli ve yönetici davranışları. *Kahramanmaraş Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 148-170.

- Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction* 18(5), 408-428.
- Yan, H. (2009). Student and teacher de-motivation in SLA. *Asian Social Science*, 5(1), 109-112.
- Yıldırım, N. (2011). A qualitative analysis on motivation of school principals. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 71-85.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E., & Günay, O. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Okul İklimi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Conference: 1st International Academic Research Congress*, 3063-3084.
- Zeynel, E. (2014), Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma (Doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Isparta.

A Phenomenological Research on the Professional Motivation of Mathematics Teachers

Aslıhan TOPUZ TASLIALAN¹

Serkan UNSAL²

Cited:

Taşlıalan Topuz, A. Ünsal, S. (2024). A Phenomenological Research on the Professional Motivation of Mathematics Teachers, *Journal of Interdisciplinary Educational Research*, 8(18), 121-137, DOI: 10.57135/jier. 1468253

Abstract

In this study, it was aimed to determine the factors that decrease and increase the professional motivation of mathematics teachers and their views on how to increase their motivation. Phenomenology design (phenomenology), one of the qualitative research designs, was used in the study. The study group of the research consisted of thirteen mathematics teachers working in Kahramanmaraş province. The data were collected using a semi-structured interview form developed by the researchers and analysed using content analysis. According to the results of the study, society's respect and value for the profession, peaceful school environment, parents' interest in their children, receiving positive feedback from parents, effective communication between teachers, students' success, students' respectful behaviour, students' active participation in the lesson increase the professional motivation of mathematics teachers. On the other hand, discrediting the profession, school management not appreciating success and mobbing, negativities in private life, students' failure and lack of interest in mathematics, groupings among teachers, parents interfering in the teacher's work and not being interested in their students decrease the professional motivation of mathematics teachers. In the study, teachers suggested that in order to increase their professional motivation, the mathematics curriculum should be simplified, parents should switch from a supervisory role to a stakeholder role, the physical conditions of the school should be improved, salaries should be increased, teacher success should be appreciated, and professional development activities should be increased.

Keywords: Mathematics teacher, motivation, professional motivation

INTRODUCTION

Teachers have fulfilled many important roles in the education system throughout history. These roles; self-renewal, being technologically literate, guiding, managing change, preparing students for the central exam (Unsal, 2001), revealing the individual's potential (Güven, 2010), implementing the state's education policies (Can, 2019), providing information to students and being a role model. (Harden and Crosby, 2000). Teachers also have roles as learning facilitators, school leaders, teaching experts, classroom supporters, mentors, data coaches and catalysts for change (Harrison and Killion, 2007). The concept of motivation has an important place in teachers' effective performance of these roles (Unsal and Gorucu, 2023).

Motivation, which means to take action to do a job, is derived from the Latin word " movere " (Ertürk and Aydın, 2016; Ryan and Deci, 2000). Motivation is defined as the energy or impulse that directs people to do something (Dornyei and Ushioda, 2011), the process that arouses, activates, directs and sustains behavior and performance (Almansour, 2012). The concept of motivation, which is used in almost every field, is used together with different variables in the field of education. One of these uses is teacher motivation. Teacher motivation is a concept related to the extent to which teachers connect with the profession, how long they stay in the profession,

¹Specialist Teacher, Ministry of Education, Kahramanmaraş-Türkiye, aslihan_topuz@hotmail.com, orcid.org/0009-0004-4509-3578

²Prof. Dr. Kahramanmaraş Sutcu İmam University, Kahramanmaraş-Türkiye, serkan_unsal09@hotmail.com, orcid.org/0000-0003-0367-0723

and what attracts teachers to the profession (Sinclair, 2008). Teacher motivation is defined as the desire to teach that leads to a productive result and a successful teaching process (Sarıcoban and Mengü, 2008).

Teacher motivation is considered an important issue that needs to be investigated by researchers because it affects the teacher's enthusiastic and passionate performance of his profession and student motivation and success (Carbonneau, Vallerand, Fernet, and Guay 2008; Kunter, Frenzel, Nagy, Baumert, and Pekrun, 2011). High motivation of teachers creates positive results in terms of the education system, teachers, students and school culture (Atmaca, 2019), and adds value to the quality of education by increasing the quality of the teaching-learning process (Ayeni, 2015).

Highly motivated teachers are in an important position in helping the education system achieve its goals (Deniz & Erdener, 2016; Matoke, Okibo, & Nyamongo, 2015). Research on teachers' professional motivation shows that teachers' professional motivation is an important factor in ensuring school development and creating effective learning environments (Alam and Farid, 201; Gumustas and Gulbahar, 2022; Hildebrandt and Eom, 2011; Iner, 2010; Lauermann, 2017; Matoke, Okibo and Nyamongo, 2015). Teacher motivation is an important factor in determining the quality of the learning process at school (Azizah, 2016). Therefore, the teacher who shares knowledge and love with the student must have positive motivation in order to create a healthy educational environment (Andriani, Kesumawati, & Kristiawan, 2018; as cited in Demir, 2023). On the other hand, highly motivated teachers constantly seek ways to improve their practices and make the necessary efforts to put progress into practice and support progressive education reform (Jesus and Lens, 2005).

Like every profession, the teaching profession has its own set of roles and responsibilities. These roles and responsibilities may differ depending on the school level and branch of study. The responsibilities of a mathematics teacher and the expectations of parents, students and school administration may differ from those of another branch teacher. The main reason for this difference is that mathematics has an important place in central exams.

When the literature is examined, it is seen that there are studies examining teachers' professional motivations (Ada et al., 2013; Atmaca, 2004; Boru, 2018; Erturk and Aydın, 2017; Yıldırım, 2011; İner, 2010; Demir, 2023 Gumustas and Gulbahar, 2022; Karayol and Yavuz Eroglu, 2020; Unsal and Gorucu, 2023). However, studies examining the professional motivations of mathematics teachers are quite limited (Caddle et al., 2016; Chatzistamatiou et al., 2014).

It is very important to reveal the factors affecting the motivation of mathematics teachers in a holistic manner. Because it can be said that mathematics is one of the main courses that determines the academic success of students in the Turkish Education system. Mathematics course is one of the courses that forms the basis for all programs in the education process, from the beginning of primary education to higher education (Basar et al., 2002). Mathematics, which has become a part of social life, is important for people to live a good life and have a good career (Arslan et al., 2012). In addition, mathematics contributes to the understanding of life and makes life easier by generating thoughts about experiences (Dursun & Dede, 2004). Mathematics success is directly proportional to the efficiency of mathematics teachers in their profession (Sagir et al., 2014). The productivity of mathematics teachers depends significantly on their motivation.

In order for innovations in education to be implemented, mathematics teachers must have high professional motivation (De Jesus and Lens, 2005). A mathematics teacher with high professional motivation can use his professional knowledge and skills efficiently to achieve the expected goals in the school system (Getange, 2016). In order for mathematics teachers to have high professional motivation, it is necessary to first determine the factors that reduce and increase their professional motivation. It is thought that existing research data will make a significant contribution to making this determination. In addition, it is hoped that the current research can contribute to the awareness of administrators at all levels of education about what attitudes, behaviors and management styles should be aimed at increasing teachers' motivation.

Purpose of the research

This research aims to determine the factors that reduce and increase the professional motivation of mathematics teachers and to examine their opinions on how to increase their motivation. For this purpose, answers are sought to the research questions given below. Mathematics teachers;

Q1. What are their views on the factors that increase professional motivation?

Q2. What are their views on factors that reduce their professional motivation?

Q3. What are their suggestions for increasing their professional motivation?

METHOD

Pattern of the Research

Qualitative research model was used in this research. In the qualitative research model, it is aimed to understand social phenomena, individuals' behaviors and the reasons for these behaviors in a strong way (Guler, Halıcıoğlu, & Tasgın, 2015). In research conducted with the qualitative research model, the researcher explains and makes sense of concepts, facts, and relationships based on observation, interview, and document review (Merriam, 1998). Although there are many research designs within the qualitative research model, the phenomenology pattern is mostly used in educational research. In phenomenological research, it is aimed to reveal how a person or a group of people make sense of their experience of a phenomenon and how they transfer this meaning to the level of consciousness (Patton, 2014; Creswell, 2016).

Phenomenology design was used because it was aimed to examine mathematics teachers' perceptions of the factors that increase and decrease their professional motivation in line with their professional motivation experiences.

Working group

In phenomenology design studies, it is considered more appropriate to select participants from individuals who have experienced the phenomenon and will make sense of this experience (Creswell, 2016; Yıldırım and Simsek, 2011). For this reason, purposeful sampling method was used in this research (Creswell, 2016). In the study, criterion sampling method, one of the purposeful sampling types, was used in the selection of participants.

The basic idea of the criterion sampling method is to put forward some predetermined criteria in practice. These criteria can either be created by the researcher or a previously prepared criteria list can be used (Yıldırım and Simsek, 2011). The criterion in this research was determined as working as a mathematics teacher in schools affiliated with the Ministry of National Education. There were 13 teachers in the study group. While 7 of the mathematics teachers participating in the research were female and 6 were male, 8 of them had 1-10 years of seniority, 4 of them had 11-15 years of experience and 1 had 16-20 years of seniority.

Data Collection Tools

In the phenomenology design, interview technique is generally used as a data collection tool (Yıldırım and Simsek, 2011). In the interview technique, research participants sincerely describe their experiences regarding the phenomenon under investigation. In the research, the semi-structured interview technique, which is among the interview techniques, was used as a data collection tool in the qualitative research (Buyukozturk, Kılıç Cakmak, Akgun, Karadeniz, Demirel, 2020, p. 159). In order to develop the semi-structured interview form, a question pool was first created by scanning the literature. The opinions of experts in the field were consulted to ensure the content and scope validity of the questions in the question pool. Then, other experts' opinions were taken in terms of language and comprehensibility. The semi-structured interview form was rearranged in line with the expert opinions. The pilot application of the interview form was made on three teachers. As a result of the pilot application, the semi-structured interview form was finalized. In the first part of the developed data collection tool; While there were two questions to determine the demographic information of mathematics teachers, the second part included three questions to obtain their opinions about the motivations of mathematics teachers.

Analysis of Data

In this research, content analysis was used to analyze the data obtained with a semi-structured interview form. Certain steps are used to conduct content analysis, which is created by bringing together similar data within the framework of certain themes and concepts (Yıldırım and Simsek, 2011). The data of this research was also collected in accordance with these steps. First, the data was made suitable for analysis, and in the next step, the data was analyzed and codes and themes were reached. In naming the codes and themes reached, conceptual frameworks existing in the

relevant literature and the participants' own words were used. In the last stage, the codes and themes reached were visualized, presented and interpreted.

Validity, Reliability

Qualitative research ensures validity and reliability if it is conducted within the framework of ethical rules (Merriam, 2013, p.199). To ensure the validity and reliability of the research, four strategies recommended by Lincoln and Guba (1985) to be used in qualitative research were applied. Strategies used; credibility, transferability, confirmability and consistency. The studies carried out in the light of these strategies are explained below.

Credibility

For credibility in the research process, it is important to provide an in-depth description of the process and participants (Johnson and Christensen, 2004). A research conducted in this way helps the reader make a decision about the study (Creswell, 2016). In the research, detailed information was given about the research process and the characteristics of the participants, and credibility was increased by consulting expert opinions during the research process (Merriam, 2013). This research was organized in line with the opinions of two experts.

Transferability

There is no generalization concern in qualitative research. For this reason, transferability is taken as a basis in qualitative research. Conceptually, "transferability" is a matter left to the researchers to decide to what extent the results of the research can be applied to other studies (Merriam 2013, p. 218; Yıldırım and Simsek, 2011). In order to ensure transferability in this research; Each stage of the research was described in detail, the findings were explained in detail, and a clear and understandable language was used for the readers (Lincoln and Guba, 1985), ensuring transferability.

Consistency (Dependability)

In order to ensure consistency in qualitative research, it is important for more than one researcher to work simultaneously during the data analysis process and reach a consensus on the codes reached (Creswell, 2016). In the study, two researchers, unaware of each other (Creswell, 2016), coded and obtained themes.

Confirmability

Creswell (2016), in order for the research to be confirmable, the research data must be open to external audit. In this regard, the files obtained at each stage of the research were stored and preserved in a computer environment by the researchers to ensure confirmability. In order to facilitate confirmability in the research, many processes such as transferring the collected data to the computer environment, analyzing the data, and reporting the research were carried out in the computer environment.

RESULTS

This section includes findings to answer the research questions and tables and comments created in line with these findings.

The first question of the research is to determine what factors increase the professional motivation of mathematics teachers. The themes, sub-themes and codes that emerged as a result of the analysis of the data obtained from the participants are shown in Table 1. is also given.

Table 1. Factors Increasing the Professional Motivation of Mathematics Teachers

| Theme | Sub-theme | Code | Participants |
|---|--|---|--------------------|
| Factors that increase professional motivation | Society's perspective | The value given to teachers by society | K1,K2 |
| | | Respect for the profession | K3, K10 |
| | School administration | Appreciation by school administration | K1,K2, K9 |
| | | Providing a positive working environment | K4, K11 |
| | | Peaceful school environment | K5 |
| | Spiritual factors | Sense of conscience | K2 |
| | | The joy of teaching something new to students | K6,K10 |
| | | Touching the student's heart | K7 |
| | Professional | My salary is high | K1, K5, K6 |
| | Student behavior | Students' success, | K1, K3, K4, K8, K9 |
| Treating students with respect | | K5, K11 | |
| Active participation of students in the lesson, | | K5, K11, K12 | |
| Students' willingness to learn | | K10, K13 | |
| Colleagues | Effective communication between teachers | K8, K11 | |
| | Understanding between teachers | K2 | |
| Parents | Parents taking care of their children | K3, K4 | |
| | Getting positive feedback from parents | K5, K6 | |

When Table 1 is examined, it can be seen that the factors that increase teachers' professional motivation are the perspective of the society, school management, moral factors, professional conditions, student behavior, colleagues and parents.

Under the sub-theme of society's perspective; There are codes such as the value given to teachers by society (K1, K2) and professional respect (K3, K10). K1's opinion regarding the value given to teachers by society is, "Being valued by the people around me "increases" my professional motivation, It is in the form. K3's opinion that having professional respect increases professional motivation is: "I think my motivation increases if our professional respect in society increases." It is in the form.

Under the sub-theme of School Management; There are codes such as appreciation by the school administration (K1, K2, K9), providing a positive working environment (K4, K11), and having a peaceful school environment (K5). K9's opinion regarding the appreciation of the school administration is as follows: "The school administration's appreciation of my achievements in my work increases my motivation. "K11's opinion that providing a positive working environment increases professional motivation is as follows: "Providing a positive working environment by the school administration motivates me professionally". K5's opinion regarding the peaceful school environment: "When I come to school, a calm, peaceful atmosphere away from chaos increases my professional motivation".

Under the sub-theme of Spiritual Factors; There are codes such as feeling of conscience (K2), the happiness of teaching students something new (K6, K10), touching the heart of the student (K7). K2's opinion that the feeling of conscience increases professional motivation is as follows: "Love

for the homeland and the conscientious responsibility I feel within me connect me to my profession."

K10's opinion regarding the happiness of teaching something new to students: "As a mathematics teacher, witnessing the 'evraka', that is, the moments of solving a problem that is difficult for them, in some, if not all, of the students is an important factor that gives great pleasure." It is in the form. K7's opinion on touching the hearts of students: "My professional motivation increases when I become a light in children's eyes and a place in their hearts ." It is in the form.

Under the sub-theme of student behavior; There are codes such as students being successful (K1, K3, K4, K8, K9), students behaving respectfully (K5, K11), students' active participation in the lesson (K5, K11, K12), students being willing to learn (K10, K13). K4's opinion regarding students' success in increasing professional motivation is "As I see successful students, I become more motivated for the lesson, my determination and desire to work are renewed," while K8's opinion is " As student academic success increases, I teach mathematics lessons with more love." K5's opinion about students being respectful is as follows: "In our time, we were shy to talk when we saw our teachers, but today, when I see respectful students like this, I like it and feel proud." K11's opinion regarding the active participation of students in the lesson: "Students listening to the lesson and focusing on the lesson increases my motivation for lecturing based on mutual respect ." It is shaped like. K13's opinion regarding students who are willing to learn is "There are some students whose eyes are bright, they want to learn knowledge, truth and beauty, you can understand this immediately when you look at their eyes." It is in the form. Under the sub-theme of Colleagues ; There are codes such as effective communication between teachers (K8, K11) and understanding between teachers (K2). K8's opinion regarding effective communication between teachers is as follows: "The more I hear conversations in the teachers' room that are friendly and based on mutual communication, smiling at each other's faces, the more attached I become to my profession." It is in the form.

Under the sub-theme of Parents; There are codes such as parents taking care of their children (K3, K4), receiving positive and good feedback from parents (K5, K6). "We are looking for a parent." K6's opinion on receiving positive and good feedback from parents: "Parents' nice sentences such as 'Thanks to you, my child now loves mathematics, thank you very much' increases my love for my profession." It is in the form.

The second question of the research is aimed at determining the factors that reduce the professional motivation of mathematics teachers. The themes, sub-themes and codes that emerged as a result of the analysis of the data obtained from the participants are given in Table 2.

Table 2. Factors Decreasing the Professional Motivation of Mathematics Teachers

| Theme | Sub-theme | Code | Participants |
|---|--|--|------------------|
| Factors that reduce professional motivation | Social conditions | Discrediting the profession | K1,K8 |
| | | Low social respect | K6 |
| | School administration | Mobbing applied by the school administration | K1, K4 |
| | | School administration does not appreciate | K2, K3, K10, K12 |
| | Personal | Negativity in private life | K5, K9K7 |
| | Working | Physical conditions are not suitable | K3, K4, K8 |
| | Student behavior | Students fail, | K1,K3,K7,K10 |
| | | Disrespectful behavior by students | K5 |
| | | Being uninterested in mathematics class | K9, K11, K12 |
| | Colleagues | Groupings between teachers | K1 |
| | | Tension between teachers and school administration | K5 |
| Parents | Not being valued by parents | K1 | |
| | Parents not paying attention to their students | K2, K3 | |
| | Parents' interference in teacher's work | K5, K13 | |
| | Complaints made to CIMER | K13 | |
| Material | My salary is low | K1, K5, K6, K8, K10 | |

When Table 2 is examined, the factors that reduce the professional motivation of mathematics teachers are; Social conditions appear to be school administration, personal, working environment, student behavior, colleagues, parents and financial conditions. In the sub-theme of social conditions; There are codes for discrediting the profession (K1, K8) and low social respect (K6). K1's opinion regarding the discrediting of the profession: "While teachers have been respected in society for years, it is obvious that there has been a significant loss of reputation in recent years." "The biggest factor that causes the loss of reputation in society is the problems such as not being appointed for teachers trained in education faculties that have lost their quality." While K8's opinion was "The idea that if you cannot be anything, be a teacher dominates the society in general, this is the biggest obstacle to the reputation of the profession." It is in the form, K6's opinion regarding low social respect is "The goodness of education and training is directly proportional to the value given to teachers. The fact that the teacher is economically lower than other professions reduces the status and prestige of the teacher. "This situation negatively affects the teacher's motivation for his profession."

Under the sub-theme of school management; There are codes for mobbing applied by the school principal (K1, K4) and school administration not appreciating success (K2, K3, K10, K12). K4's opinion regarding the mobbing applied by the school principal: "Teaching is a sacred profession. The level of respect should be at the highest level. Unfortunately, school administrators do not treat their teachers with the desired respect. They humiliate teachers in front of everyone, arrange the hours and days irregularly when organizing the lesson schedule, and humiliate teachers for trivial reasons. While trying to explain a difficult lesson like mathematics is already a difficult situation, applying mobbing really tires us." It is in the form. K10's opinion regarding the school administration's appreciation of success: "Not getting positive feedback from the principal when I take a new approach makes me sad and causes me to lose my excitement for innovations." It is in the form.

Under the personal conditions sub-theme, there is a code as negativities in my private life (K5, K9). While K5's opinion regarding the negativities experienced in private life was "The tensions I experience at home with my wife and her family negatively affect my concentration in class," K9's opinion was "I am experiencing family arguments. You do not have a peaceful home environment."

Under the sub-theme of working environment, there is a code such as negative physical conditions of the classroom, school and its surroundings (K3, K4, K8). K8's opinion regarding the poor

physical conditions of the classroom, school and environment was, "The classrooms are very crowded, we are trying to teach by placing desks almost next to the blackboard. Additionally, the school is not clean enough because there are not enough servants. Such situations reduce our motivation." While K3's opinion was "The class size is large, dual education causes chaos, especially when entering and exiting the course." Under the sub-theme of student behavior; There are codes for students failing (K1, K3, K7, K10), students being disrespectful (K5) and being uninterested in mathematics class (K9, K11, K12). K7's view on student failure: "It is a wrong attitude to perceive student failure as merely academic. A student who is not successful in mathematics can be successful in any sport or music. "It is not right to force a student who has low mathematics achievement and cannot progress academically in the name of success. "While K10's opinion was" It is a sad situation that the quality of the student population we are addressing is low, that they go to secondary school without learning basic mathematics, and that half of their class will enter LGS without even knowing the multiplication tables." It is in the form. K5's opinion about students behaving disrespectfully: "Students have now become bad words to our faces. I started blaming myself, wondering why I can't teach and these kids treat me disrespectfully like this. "I literally have zero authority in the classroom." It is in the form. K12's opinion on students' lack of interest in mathematics course: "It is a very sad situation that some students, after experiencing failure in mathematics course, think that mathematics course is very difficult and this belief cannot be broken, and as a result, they become indifferent and uninterested in the course."

Under the sub-theme of colleagues, there are codes for groupings between teachers (K1) and tension between teachers and school administration (K5). K1's view on grouping among teachers. "Everyone has a group in the teachers' room. Each teacher spends time with his/her group friends and supports each other. Those who have the same union are generally among the most important reasons for this grouping. ". K5's opinion regarding the tension between teachers and school administration: "The main thing in education is a good school culture. "There will be maximum efficiency in education when the morale between teachers, administration and teachers is good." It is in the form.

Under the sub-theme of Parents; There are codes for not being valued by parents (K1), parents not being interested in their students (K2, K3), parents interfering with the teacher's work (K5, K13) and complaints made to CIMER (K13). K1's opinion about not being valued by parents is "Parents of students think that success in mathematics depends only on the teacher. They ignore the work we do for students. "My conscience is completely clear." It is in the form. K3's opinion regarding parents not paying attention to their students is, "Indifferent parents are the biggest reason for student failure today and tomorrow." It is in the form. K5's opinion regarding parents' interference in the teacher's work: "Today's parents think they know everything, if they were not ashamed, they would come and explain the lesson themselves. "They see every problem as the fault of the teacher or the administration." It is in the form. K13's opinion regarding the complaints made to CIMER is "One of the biggest obstacles to education is that parents see the teacher as the main responsible for the problems and seek an easier solution by complaining to places like CIMER." It is in the form.

Under the sub-theme of material conditions; A code was found as "my salary is low" (K1, K5, K6, K8, K10). While K10's opinion regarding the low salary was "There is a very small salary difference between me and the janitor at school, is this why I studied for years?", K1's opinion was "It is a very sad situation that we receive the lowest salary for civil servants." Years ago, our salary conditions were better, but our current salary is very low."

The third question of the research is aimed at determining the suggestions of mathematics teachers about what should be done to increase their professional motivation. The themes, sub-themes and codes that emerged as a result of the analysis of the data obtained from the participants are given in Table 3.

Table 3. Suggestions of mathematics teachers to increase professional motivation

| Theme | Sub-theme | Code | Participants |
|--|---|--|---------------------|
| What to do to increase professional motivation | Related to society | The value given to teachers should be | K3, K8 |
| | Management related | The administration should not apply mobbing | K1 |
| | | Must appreciate the teacher's success | K2, K12 |
| | | There must be a fair administration | K10 |
| | Regarding the working environment | Makes the teacher feel safe | K13 |
| | | The physical conditions of the school should be improved | K1, K3, K8, K11 |
| | economic | Salaries should be increased | K1, K5, K6, K8, K10 |
| | Regarding education policy | Mathematics curriculum should be changed, | K1 |
| | | More effective disciplinary rules should be determined | K5 |
| | | Grade repetition should be implemented | K4 |
| | | There should be merit in education | K6 |
| | | Professional development studies should be increased | K7 |
| Mathematics curriculum should be simplified | | K8 | |
| Concerning | There must be unity among colleagues | K1 | |
| About parents | Parents should take care of their students | K1, K2 | |
| | Parents; should move from the controller role to the stakeholder role | K5 | |
| | Must be a parent who is open to innovations | K10 | |

When Table 3 is examined, it can be seen that the suggestions for increasing the professional motivation of mathematics teachers are related to management, related to the working environment, related to the economy, related to education policy, related to colleagues and parents. Under the sub-theme of society; The value given to teachers should be increased (K3, K8). K3's opinion regarding increasing the value given to teachers is "Teachers prepare individuals for life. As the value given to the teacher increases, the teacher becomes happier, and if the teacher is happy, he/she raises more qualified individuals. "A more qualified individual means a better society." It is in the form.

Under the sub-theme of management; There are codes: the administration should not apply mobbing (K1), teachers should appreciate success (K2, K12) and there should be an administration that acts fairly (K10). K1's opinion regarding the school administration not applying mobbing: "The working conditions of mathematics teachers are already very difficult. Most of the time we don't even have time to take a break. Since teaching mathematics is a situation that requires effort and time on its own, the school administration's ability to make both the curriculum and other duties more flexible and according to the teacher's wishes and to be more understanding towards the teacher will increase my professional motivation ." It is in the form. K2's opinion regarding appreciating teacher success is "The school principal should stand behind us in our activities and not leave us alone." K10's opinion regarding a fair administration is "Adopting a management approach in which the administrative staff does not discriminate between teachers will definitely increase my professional motivation." It is in the form.

Under the sub-theme related to the working environment; There are codes: teachers should feel safe (K13) and physical conditions of the school should be improved (K1, K3, K8, K11). K13's opinion on making the teacher feel safe; "An environment of trust and understanding within the framework of respect and love, both spiritual and material, at school is one of the most important factors for increasing my motivation ." It is in the form.

K3's opinion regarding the improvement of the physical conditions of the school: "Success will increase when class sizes are reduced, a smart board is provided to the class and a tablet is given

to each student." While K11's opinion was "Level classes with fewer students can be created." It is in the form.

Under the sub-theme of education policy; a new mathematics curriculum should be organized (K1), more effective discipline rules should be determined (K5), grade repetition should be implemented (K5), there should be merit in education (K4), professional development studies in teaching should be increased (K6), mathematics curriculum codes should be simplified (K7) and compulsory education except primary school should be abolished (K8). K1's opinion regarding the organization of a new mathematics curriculum: "The mathematics program must be completely renewed, otherwise our students are wasted in the confusion of too much knowledge and too little learning." It is in the form. K5's opinion regarding the determination of more effective disciplinary rules in schools is "If necessary, deterrent punishments should be given to the student. Rules and red lines should be taught, and this should be implemented from the lowest grade to the highest grade." It is in the form. K5's opinion regarding the implementation of grade repetition: "School administration and teachers should make the necessary students repeat the grade. Students who cannot read and write and those who cannot learn the multiplication tables should be made to repeat the grade." It is in the form. K4's opinion regarding merit in education: "Merit in education should be our first priority in fulfilling the requirements of the profession. This increases my professional motivation ." It is in the form. K6's opinion regarding increasing professional development studies in teaching is "Mathematics teaching is not a static, but a dynamic profession. The application of teaching career ladders has helped get rid of stagnation. Professional development seminars and courses should be organized in every field." It is in the form. K7's opinion regarding the simplification of the mathematics curriculum: "Course outcomes should be reduced, we should have time to do the activities, and the level difference between textbooks and central exams should be eliminated." It is in the form. K8's opinion on the abolition of compulsory education except primary school: "Primary school means learning basic level reading, writing and arithmetic. Students with poor academic success should not be forced to study at the end of primary school, but should be directed to other fields in line with their abilities." It is in the form.

Under the sub-theme of colleagues, there is the code of unity among colleagues (K1). K1's opinion regarding unity among colleagues is "We must find ways to live together without groupings, unionism and political differences of opinion." It is in the form.

Under the sub-theme of Parents; There are codes: parents should take care of their students (K1, K2), parents should get rid of the supervisory role and switch to the stakeholder role (K5) and parents should be open to innovations (K10). K2's opinion regarding parents' involvement with their students: "I should have parents who ask the student about what he/she is doing at school when he/she comes home, help him/her with his/her lessons if he/she can, and frequently get information about the academic progress of his/her student with the teacher." It is in the form. K5's opinion regarding parents getting rid of the supervisory role and shifting to the stakeholder role; "When we have parents who roll up their sleeves and get to work when the teacher deems it appropriate, instead of parents who meddle in everything, my desire for this profession will increase." It is in the form. K10's opinion regarding parents being open to innovations; "One should be open to different perspectives offered by the teacher and should pay due attention to this issue. One should not dismiss it by saying that such things did not exist in our time." It is in the form.

Results and discussion

The aim of the study was to determine the factors that increase and decrease mathematics teachers' professional motivation and their views on increasing their professional motivation. According to the research, students' interest and enthusiasm towards the lesson increases teacher motivation. This result supports the conclusion reached by Ada et al., (2013) that the primary source of motivation for teachers is students' interest. According to this result, it can be said that student interest in the course is important not only for student success but also for teacher motivation.

According to the research, student success increases the professional motivation of teachers. There are other studies that support this result of the study (Akyekin and Kuzucu, 2019; Atkinson, 2000; Bishay, 1996; Dagtekin et al., 2023; Deniz, 2021; Kızıltepe, 2008; Sugino, 2010). In the study, it was determined that another factor that increases teacher motivation is students' respectful behavior towards their teachers. There is another research that supports this result of the study (Aktekin and Kuzucu, 2019).

It was determined that school administration's valuing of teachers' opinions increased teachers' motivation. There are studies that support this result of the study (Aktekin and Kuzucu, 2019; Karabag Kose et al., 2018; Ozan et al., 2010). When administrators value teachers' opinions, it contributes to teachers feeling good and providing professional and life satisfaction (Sarı et al., 2018). In addition, teachers have many social needs in ensuring teacher motivation, such as strong and reliable administrator support, communication with colleagues and participation in decision-making processes (Ada et al., 2013). It can be said that school administrators have important responsibilities in meeting these social needs.

In this research, the fact that society values teachers and respects the teaching profession appears as another factor that increases professional motivation. Aktekin and Kuzucu (2019) concluded in their research that the prestige of the profession increases teachers' motivation. It can also be stated that teachers need external motivation sources such as social recognition (Yan, 2009). In line with the results of the research, it can be said that social resources are a factor affecting teachers' motivation.

According to the research, positive communication between teachers and their colleagues increases their motivation. In addition to increasing teachers' motivation, positive communication will also contribute to teachers being more productive at school, producing more projects and feeling more team spirit (Gumustas and Gulbahar, 2022; Yılmaz and Gunay, 2016).

In the research, it was determined that insufficient salaries are a factor that reduces teachers' professional motivation. There is a research result that supports this conclusion of the research (Aktekin and Kuzucu, 2019). Salaries are among the material factors that affect teachers' motivation (javorčíková, Vanderková, Ližbetinová, Lorincová and Hitka, 2021; Rasheed et al. 2010). In line with this result, it can be stated that teachers' salaries should be at a level that will enable them to participate in personal and professional development activities and social activities, and to live a life worthy of the profession and to meeting their basic needs. In addition, salaries are an important factor that directly affects teachers' professional motivation, such as social prestige and professional status. In this respect, it can be said that increasing teachers' salaries will contribute not only to their motivation but also to their prestige and status.

Mobbing applied by the school principal reduces the professional motivation of teachers. This result of the research is supported by the research of Ozgan and Aslan (2008). In addition, the school administration's failure to appreciate success is a factor that reduces professional motivation.

There are research results that support this conclusion of the study (Ada et al., 2013; Coskun, 2019; Deniz, 2021; Deniz and Erdener, 2016; Gumustas and Gulbahar, 2022; Karabag Kose et al., 2018; Ozan et al., 2010). In the research, low social respect appears as another factor that reduces teachers' motivation. There are research results that support this conclusion of the study

(Buyukses, 2010; Demir, 2007). The study concluded that parents not paying attention to their students, interfering with the teacher's work, and complaining about the teacher to CIMER reduced teachers' motivation. There are research results that support this conclusion of the study. (Senaras and Cetin, 2018; Unsal and Gorucu, 2023).

In the study, teachers offered suggestions regarding school management in order to increase their professional motivation, such as not applying mobbing, exhibiting fair management, and appreciating teacher success. School management has important responsibilities in achieving the goals of education, creating a corporate culture, and creating a school environment where teachers can work peacefully. Therefore, it can be said that school management should assume a positive and supportive role and use various reward mechanisms and discretionary powers that will increase teachers' motivation. In addition, school administrators should be sensitive to the social needs of teachers (Bursaloglu , 2011). In the study, teachers suggested improving the physical conditions of the school in order to increase their motivation. It is known that the physical conditions of the school have an impact on teachers' ability to effectively carry out educational activities in the classroom. Therefore, the physical conditions of the school and classroom environment will ensure that the education and training of teachers is carried out effectively; It can be said that the classrooms should not be crowded, the classrooms and sinks should be clean, the classrooms should be adequate in terms of heat, light and ventilation, there should be teaching technologies in the classrooms, gyms should be large and spacious, and there should be teachers' rooms and libraries.

Suggested professional development activities to increase their professional motivation. Similar suggestions are also found in other studies (Deniz and Erdener, 2016). In this respect, it can be said that administrators should facilitate teachers' participation in in-service training activities and organize school-based professional development activities. In addition, holding professional development courses tailored to teachers' needs will increase teachers' motivation (Duraku, Blakaj, Likaj , Boci and Shtylla , 2022).

According to the research results, the following suggestions were made:

- 1)The instructional burden of mathematics teachers can be alleviated by simplifying the mathematics curriculum.
- 2) School administrators can be more systematic in appreciating teachers.
- 3) Considering the importance of improving the physical conditions of schools and classrooms in increasing teacher motivation, school administrators can be more active in this regard.
- 4) School administrators can provide opportunities to support teachers' personal and professional development.
- 5) In order to fulfill the responsibility of students in the education and training process, regulations can be made in course passing and discipline regulations.

REFERENCES

- Ada, S., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ., & Yalcın, S. (2013). Motivation factors of teachers. *Ataturk University Social Sciences Institute Journal*, 17(3), 151-166.
- Addison, R. & Brundrett, M. (2008). Motivation oath demotivation of teachers in primary schools : The challenge of change . *Education 3-13*, 36(1), 79-94.
- Akbaba, S. (2006). Motivation in education. *Ataturk University Kazım Karabekir Education Faculty Journal*, 13, 343-361.
- Anderson, N., Ones, DS, Sinangil, HK, & Viswesvaran, C. (2009). *Industrial, business and organizational psychology handbook volume 2 organizational psychology*. Istanbul: Literature Publishing.
- Aktan, C.C. (1999). *New Management Techniques in the 2000s: (3) Human Engineering*. Istanbul: TUGİAD Publishing.
- Alam, M. T., & Farid, S. (2011). Factors affecting teachers motivation *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 298-304.
- Almansour, Y. M. (2012). The relationship between leadership styles oath motivation of managers conceptual framework. *Journal of Arts, Science and Commerce*, 3(1), 161-166.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2007). Inner working life. *Harvard Business Review*, 85(5), 72-83.
- Anitasari, E., & Retnawati, H. (2018). The motivation of mathematics teachers in continuation professional development *Journal of physics: Conference, Series 1097*. doi: 10.1088/1742-6596/1097/1/012142
- Arslan, H., Canlı, M., & Sabo, H.M. (2012). A research of the effect of attitude, achievement oath gender on mathematics education *Acta Didactica Napocensia*, 5(1), 45-52.
- Arslan, E. (2022). Validity and Reliability in Qualitative Research. *Pamukkale University Social Sciences Institute Journal*, 51, 395-407.
- Atkinson, E. S. (2000). An investigation into the relationship between teacher motivation oath pupil motivation educational *Psychology*, 20(1), 45-57.
- Atayeter, C. (1997). *The Relationship between Organizational Learning and Motivation*. Ankara: New Fersa Printing House.
- Atmaca, F. (2004). Examining the motivational status of classroom teachers (Ağrı province example) (Master's thesis). Selçuk University, Institute of Social Sciences, Konya.
- Atmaca, O. (2019). Factors affecting the professional motivation of French teacher candidates (Master's thesis). Marmara University, Institute of Educational Sciences, Istanbul.
- Azizah, F. (2016). The effect of transformational leadership of headmaster oath teacher's motivation to work on the performance of teacher in Al- Islam SMA 1 Surakarta (Master's Thesis). Sebelas maret University, Surakarta.
- Bacanlı, H. (2007). *Education psychology*. Ankara: Pegem Publishing.
- Baykul, Y. (2012). *Teaching Mathematics in Primary School*. Ankara: Pegem Publishing.
- Basar, M., Unal, M. & Yalcın, M. (2002). Reasons for the fear of mathematics that begins in primary school. V. National Science and Mathematics Education Congress, METU, Ankara.
- Byars, L. L. (1992). *Concepts of strategic management*. New York: Harper collins Publishers.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation oath job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3(3), 147-155.
- Boru, N. (2018). The factors Affecting Teacher-Motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776.
- Bursalıoğlu, Z. (2011). *New Structure and Behavior in School Management*. Ankara: Pegem Publishing.
- Buyukozturk, S., Kilic Cakmak, E., Akgun, O. E., Karadeniz, S. and Demirel, F. (2020). *Scientific research methods*. Ankara: Pegem Publishing.
- Buyukses, L. (2010). *Factors Affecting Teachers' Motivation in the Work Environment* (Master's thesis). Suleyman Demirel University, Institute of Social Sciences, Isparta.
- Can, H. (1992). *Organization and Management*. Ankara: Political Bookstore.
- Can, E. (2019). Professional development of teachers: Obstacles and suggestions. *Journal of Qualitative Research in Education*. 7(4), 1618-1650.
- Caddle, M.C., Bautista, A., Brizuela, B. M. & Sharpe, S. T. (2016). Evaluating mathematics teachers' professional development motivations oath needs. *REDIMAT*, 5(2), 112-134.
- Carbonneau, N., Vallerand, R.J., Fernet, C. & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal oath interpersonal outcomes. *Journal of Education Psychology* 100(4), 977-987.
- Chatzistamatiou, M., Dermitzaki, I., & Bagiatis, V. (2014). Self- regulatory teaching in mathematics: relations to teachers ' motivation, affect oath professional commitment *Journal of Education Psychology* 29, 295-310.

- Ciani , K.D., Summers, J.J., & Easter, M.A. (2008). A “top- down ” analysis of high school teacher motivation Contemporary educational Psychology, 33(4), 533-560.
- Creswell, J. W. (2016). Qualitative research methods, qualitative research and research design according to five approaches. Ankara: Political Bookstore.
- Dagtekin, M. , Eker, SB, İcozlu , F., Tunc, E., Ozboga , M., Cengiz, S., Kaya, B., Bayhan, S., Ozis , F., & Kanat, HG (2023). Examination of the Opinions of Teachers Working at Different Educational Levels Regarding Their Professional Motivation. Ases National Journal of Social Sciences, 3(1), 39-57.
- De Jesus, S. N., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation Applied Psychology , 54, 119-134.
- Demir, H.B. (2007). Variables Affecting the Motivation of Classroom Teachers. XVI. National Educational Sciences Congress, Gazi Osmanpasa Faculty of Educational Sciences, Tokat.
- Demiral, S. (2003). Teacher Opinions on the Use of Organizational Language by School Principals as a Control and Motivation Tool for Teachers (Master's Thesis). Osmangazi University Social Sciences Institute, Eskisehir.
- Deniz, U., & Erdener, MA (2016). Factors affecting teachers' job motivation. Lewes : Lambert Academic Publishing.
- Deniz, M. Avsaroglu, S. & Fidan, O. (2006). Examining English Teachers' Levels of Motivating Students. İnönü University, Faculty of Education Journal, 7(11), 61-73.
- Deniz, U. (2021). Rediscovering teachers' motivational factors: Voices from the field. İnönü University, Faculty of Education Journal, 22(3), 2115-2139.
- Demir, O. (2023). Examining the relationship between teachers' professional autonomy and professional motivation. Education and Science, 48(213), 231-254.
- Doruk, B.K. & Umay, A. (2011). The effect of mathematical modeling on transferring mathematics to daily life. Hacettepe University Faculty of Education Journal, 41, 124-135.
- Duraku, Z.H., Blakaj, V., Likaj, E.S., Boci, L. & Shtylla, H. (2022). Professional training improves early education teachers ' knowledge, skills, motivation, and self- efficacy. Frontiers in Education , 7, 1-11.
- Dursun, S. & Dede, Y. (2004). Factors affecting students' success in mathematics: in terms of mathematics teachers' opinions. Journal of Gazi Faculty of Education, 24(2), 217-230
- Erdem, A. R. (1997). Content theories and their contribution to educational management. Pamukkale University Faculty of Education Journal, 3, 68-76.
- Erturk, R. , & Aydin, B. (2017). Examining the situations that increase and negatively affect teachers' work motivation. Academic Journal of Social Research, 5(48), 582-603.
- Erturk, R. , & Aydin, B. (2017). Examining the situations that increase and negatively affect teachers' work motivation. Academic Journal of Social Research, 5(48), 582-603.
- Erturk, M. (1995). Management and Organization in Businesses. Istanbul: Beta Basım Publishing.
- George, L., & Sabapathy , T. (2011). work motivation of teachers: Relationship with organizational commitment Canadian Social Science, 7(1), 90-99.
- Guler, A. , Halıcıoglu, MB and Tasgın (2015). Qualitative Research in Social Sciences. Ankara: Seckin Publishing.
- Gumustas, Z. & Gulbahar, B. (2022). Factors affecting teachers' professional motivation. Pearson Journal Of Social Sciences & Humanities, 7(20), 180-200.
- Güven, D. (2010). Teaching in Turkey as a professional profession. Bogazici University Education Journal, 27(2), 13-21.
- Harden , R. M. And Crosby , J. R. (2000). the good teacher is more than a lecturer – the twelve roles of the teacher , An extended summary of AMEE Medical Education Guide No 20. Published in Medical Teacher , 22 (4), 334-347.
- Harrison, C. and Killion, J. (2007). Ten Roles For teacher Leaders, Educational Leadership. September, 65(1), 74-77.
- Hastings, N. (1997). Classroom motivation ineffective Primary Teaching. London: David Fulton Publishers.
- Hildebrandt, S. A., & Eom, M. (2011). Teacher professionalization: Motivational factors oath the influence of age. Teaching oath teacher Education , 27(2), 416-423.
- Hill, H., C., Rowan , B. & Ball, D, L. (2005). Effects of Teachers Mathematical Knowledge For Teaching On Students Achievement . American educational Research Journal , (42), 371-406.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). Educational administration, theory, research and practice. Ankara: Nobel Publishing Distribution.
- İner, S. (2010). Factors Affecting the Motivation of Classroom Teachers Working in Primary Schools (Master's thesis). Kırıkkale University, Institute of Social Sciences, Kırıkkale.

- Javorčíková, J., Vanderková, K., Ližbetinová, L., Lorincová, S. & Hitka, M. (2021). Teaching performance of slovak primary school teachers: Top motivation factors. *education Sciences*, 11(7), 1-16.
- Jesus, N., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation *Applied Psychology*, 54(1), 119-134.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2004). *Educational research: quantitative, qualitative and mixed approaches*. Boston: Pearson Education Inc.
- Karayol, M. & Yavuz Eroglu, S. (2020). Examining the professional ethics and professional motivation of physical education and sports teachers: The example of Mus Province. *Anemon Mus Alparslan University Journal of Social Sciences*, 8(2), 645-653.
- Kebap, M. & Cenberci, S. (2020). Comparison of secondary school students' metaphorical perceptions of the concepts of mathematics course and mathematics teacher according to different variables. *Bolu Abant İzzet Baysal University Faculty of Education Journal*, 20(3), 1565-1589.
- Kıncal, R. and Beypınar, D. (2015). The Effect of "Lesson Research" Application on the Professional Development of Mathematics Teachers and the Improvement of the Learning Process. *Mehmet Akif Ersoy University Faculty of Education Journal*, 33, 186-210.
- Kızıltepe, Z. (2008). Motivation and demotivation of university teachers. *Teachers and Teaching*, 14(5-6), 515-530.
- Kocel, T. (1995). *Business management*. Istanbul: Beta Publishing.
- Kunter, M., Frenzel, A., Nagy, G., Baumert, J. & Pekrun, R. (2011). Teacher enthusiasm: dimensionality and context specificity. *Contemporary Educational Psychology*, 36(4), 289-301.
- Lauermann, F. (2017). Teacher motivation, responsibility, pedagogical knowledge and professionalism: a new era for research. S. Guerriero (Ed.), *Pedagogical knowledge and the changing nature of the teaching profession*. UK: OECD Publishing.
- Lincoln, Y.S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. California: Sage Publications.
- Lunenburg, A. C., & Ornstein, F. (2013). *Education Management*. Ankara: Nobel Publishing.
- Matoke, Y.K., Okibo, W.B., & Nyamongo, D.N. (2015). Determinants of teacher motivation in public secondary schools in Masaba South Sub-County, Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(6), 139-160.
- Merriam, S. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Merriam, S. B. (2013). *A guide to qualitative research design and practice*. Ankara: Nobel Academic Publishing.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. California: Sage Publications.
- Mitchell, T. R. (1997). Matching motivational strategies with organizational contexts. *Research in Organizational Behavior*, 19, 57-149.
- Ozgan, H., & Aslan, N. (2008). Examining the effect of primary school principals' verbal communication style on teachers' motivation. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 7(1), 190-206.
- Ozturk, Z. & Dundar, H. (2003). Organizational Motivation and Factors that Motivate Public Employees. *Cumhuriyet University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, 4(2), 57-67.
- Ozupek, N. M., & Aktan, E. (2008). In the example of Konya Police Department employee motivation and leadership relationship. *Selcuk Communication Journal*, 5(2), 68-79.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research methods, qualitative research and research design according to five approaches*. Ankara: Political Bookstore.
- Qu, H., Ping, E. & Wong, Y. (1999). A Service Performance Model of Hong Kong Cruise travelers motivation factors and Satisfaction. *Tourism Management*.
- Rasheed, M.I., Sarwar, S. & Aslam, H. D. (2010). Motivational issues for teachers in higher education: A critical case of IUB. *Journal of Management Research*, 2(2), 1-23.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. Ankara: Nobel Publishing.
- Roorda, D.L., Koomen, H.M.Y., Spilt, J.L., & Oort, F.J. (2011). The influence of affective teacher-student relationship on students' school engagement and achievement: Meta-analysis approach. *Review of Educational Research*, 81(4), 493-529.
- Sagır, M., Ercan, O., Duman, A. & Bilen, K. (2014). The Relationship Between Professional Burnout and Job Satisfaction Levels of Mathematics Teachers. *Mustafa Kemal University Social Sciences Institute Journal*, 11(27), 277-294.
- Sarıcoban, A. & G. Mengu (2008). Motivational characteristics of foreigners language teachers. *Cankaya University Journal of Arts and Sciences*, 9, 65-74.
- Sezer, S., (2018). The effects of teachers' classroom management attitudes on students' development: A phenomenological analysis. *Hacettepe University Faculty of Education Journal*, 33(2), 534-549.

- Sharabyan, S. K. (2011). An investigation into iranian language teachers ' motivation with respect to their job satisfaction oath second language pedagogy . *Procedia-Social oath Behavioral Sciences* , 30, 1071-1075.
- Steers, R.M. , Mowday, R.T., & Shapiro , D.L. (2004). The future of work motivation theory *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Sugino, T. (2010). Teacher demotivational factors in the japanese language teaching context. *Procedia-social oath Behavioral Sciences*, 3, 216-226.
- Sullivan, P. & McDonough, A. (2002). Teachers Differ in Their Effectiveness. *Proceedings of The 26th Annual Conference on Psychology of Mathematics Education* , 4, 249-255.
- Senaras, B. & Cetin, S. (2018). Parental pressure in primary and secondary schools according to the perceptions of school principals and teachers: A qualitative research. *Journal of National Education*, 47(220), 157-176.
- Unsal, S. (2021). A qualitative descriptive research on the definition of the teaching profession, its importance and the changing roles of teachers . *Istanbul Commerce University Journal of Social Sciences*, 20(42), 1481-1504.
- Unsal, S. & Gorucu, Y.D. (2023). Student, parent and administrator behaviors affecting teacher motivation. *Journal of Kahramanmaraş Faculty of Education*, 5(2), 148-170.
- Watt, H. M., & Richardson , P. W. (2008). Motivations , perceptions , and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginnings teachers . *Learning and Instruction* 18(5), 408-428.
- Yan, H. (2009). students oath teacher de- motivation in SLA. *Asian Social Science* , 5(1), 109-112.
- Yıldırım, N. (2011). A qualitative analysis on motivation of school principals. *Abant İzzet Baysal University Faculty of Education Journal*, 11(1), 71-85.
- Yıldırım, A. & Simsek, H. (2011). *Qualitative research methods in the social sciences*. Istanbul: Seckin Publishing.
- Yılmaz, E. , & Gunay, O. (2016). Examination of Teachers' Work Motivation in Terms of School Climate and Some Variables. *Conference: 1st International academic Research Congress* , 3063-3084.
- Zeynel, E. (2014), *A Research on the Relationships Between Professional Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Academicians* (Doctoral thesis). Suleyman Demirel University, Social Sciences University, Isparta.