

# ÖĞRETMEN MOTİVASYONUNUN KURAMSAL ÇERÇEVDE İNCELENMESİ

## A THEORETICAL EXAMINATION OF TEACHER MOTIVATION

**Ramazan GÖKER**

MEB, r.goker@hotmail.com; ORCID ID: 0009-0005-0501-1205

**Seher Yıldız KAYA**

MEB, seherrr.kaya@gmail.com; ORCID ID: 0009-0005-5659-7883

**Nihat ACAR**

MEB, nihatacar02@gmail.com; ORCID ID: 0009-0007-3913-5825

**Bayram Murat KURŞUN**

MEB, mkursun27@hotmail.com; ORCID ID: 0000-0003-0138-1936

**Tolga UYGUN**

MEB, uyguntolga@yandex.com; ORCID ID: 0000-0001-9696-0417

**Bilal BEKE**

MEB, bebeto333302@gmail.com; ORCID ID: 0009-0006-6052-6815

### ÖZET

Yapılan araştırmada öğretmen motivasyonu kuramsal çerçevede incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda motivasyonu ele alan çalışmalarda motivasyon kavramı ile birlikte öğretmen motivasyonunun irdelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma motivasyon kavramını öğretmen bağlamında ele alan erişime açık bilimsel çalışmalardaki bilgiler ile sınırlıdır. Araştırmada incelenen alanyazında özellikle öğrenciler üzerinde öğretmen motivasyonunun etkili olduğu belirlenmiştir. Eğitim kurumlarında bazı öğrenciler karşılaştıkları bir derse, konuya veya probleme çözüm bulmaya istekliyken sınıfa girmekten çekinirler ve derse katılmaktansa kaçmayı tercih ederler. Bazı öğrencilerin bundan hoşlandığı söylenebilir. Literatür, öğrenciler arasındaki bu farklılıkların oluşmasında etkili olan temel faktörün motivasyon olduğunu göstermektedir. Bu isteklendirimin yani motivasyonunun öğretmen motivasyonu ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Alanyazında motivasyon bireyin gelişmesine, büyümesine ve tüm potansiyellerini en etkili biçimde kullanmasına yol açan süreç olarak ifade edilmektedir. Öğretmen motivasyonu bu bağlamda değerlendirildiğinde, öğretmenin kendini geliştirmesi, mevcut yeterliliklerini öğrenme ortamına yansımalarının motivasyonla alakalı bir süreç olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamında incelenen dokümanlardan öğretmen motivasyonunun takdir edilme ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Takdir edilmenin başarının sürdürülebilirliği için önemli olduğu söylenebilir. Öğretmenin yaptığı faaliyetlerden dolayı takdir edilmesi maddi kaynaklarla olmasına gerek olmaksızın sözlü yapılacak onure edici ifadelerle de sağlanabilir. Yapılan araştırmada öğretmen motivasyonu kuramsal çerçevede incelenmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar dikkate alınarak öğretmen motivasyonu belirlenerek etki eden faktörler derinlemesine tespit edilebilir. Araştırmada ilgililerin öğretmen motivasyonunu etkileyen olumsuz faktörleri minimize ederek olumlu faktörleri ön planda tutmaları, öğretmenlerin motivasyonunu artıracak ödül sisteminde değişiklikler yapılması önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, motivasyon, kuramsal çerçeve.

### ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine teacher motivation in a theoretical framework. In this context, it is aimed to examine teacher motivation together with the concept of motivation in studies that deal with motivation. The research is limited to the information available in scientific studies that deal with the concept of motivation in the context of the teacher. In the literature examined in the study, it was determined that teacher motivation was effective especially on students. While some students in educational institutions are willing to find a solution to a lesson, topic or problem they encounter, they hesitate to enter the classroom and prefer to escape rather than attend the lesson. It can be said that some students like it. The literature shows that the main factor affecting the formation of these differences among students is motivation. It has been determined that this motivation, that is, motivation, is related to teacher motivation. In the literature, motivation is expressed as the process that leads the individual to develop, grow and use all his potentials in

the most effective way. When teacher motivation is evaluated in this context, it can be said that the teacher's self-development and the reflection of his current competencies in the learning environment is a motivation-related process. From the documents examined within the scope of the research, it was determined that teacher motivation was related to being appreciated. It can be said that being appreciated is important for the sustainability of success. Appreciation of the teacher for his activities can also be achieved by verbally honoring statements, without the need for financial resources. In the study, teacher motivation was examined in a theoretical framework. In the future researches, considering the theoretical framework and related researches, teacher motivation can be determined and the influencing factors can be determined in depth. In the research, it has been suggested that those concerned should minimize the negative factors affecting teacher motivation and prioritize positive factors, and make changes in the reward system that will increase teachers' motivation.

**Keywords:** Teacher, motivation, theoretical framework.

## 1.GİRİŞ

Çağımızda bilgi alışverişi ve bilgi akışı çok hızlı gelişmektedir. Eğitimin amacı, öğrenmeyi öğrenen ve bilgiyi yapılandıran kişiler yetiştirmektir. Bunun için de çağın bilgi akışına yani öğretmenin eğitime olan inancına göre öğrenme stilini bilmek gerekmektedir. Ayrıca öğretmenin sorunları farklı açılardan değerlendirebilmesi ve bilgiyi yapıcı bir dille aktarabilmesi eğitim sürecini etkilemektedir. Bu tutumu gerçekleştirmek için öğretmenlerin işlerine karşı büyük bir ilgi ve istek duymaları gerekir. Bunun için öğretmenlerin motivasyon durumlarının bilinmesi gereksinim haline gelmektedir (Duman, 2008).

Modernleşmenin günümüz iş gücüne getirdiği konforlu çalışma koşullarının yanı sıra, yüksek iş yükleri de çalışanların tükenmişliğine neden oluyor. Elinden gelenin en iyisini yapsa bile iş miktarını azaltacak kadar güçlü olmadığını düşünen insanlar tükenir. Bu durumlar sınıf için de geçerlidir, ancak mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, kıdemli öğretmenlere göre daha sık tükenmişlikten muzdarip olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni, öğretmenlerin lisans derslerinde aldıkları eğitimi en iyi şekilde aktarabileceklerine inansalar da uygulamanın zorluğundan yorulmalarıdır (Akin ve Oğuz, 2010).

Örgütsel ve yönetsel motivasyon, bir örgütün ve o örgütte görev alan bireylerin ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ile sonuçlanan bir iş ortamı oluşturulmasıdır. Örgütteki bireylerin etkilenmesi, isteklenmesi ve harekete geçmesi ile oluşan bir motivedir. Örgütlerin başlıca hedefi kararlı bir şekilde ilerleyiş göstermesidir. Amaçlarına yönelik olan bu ilerleyişte çalışan bireylerin etkinliği ve verimliliği çok önemlidir. Verimi ve isteği artırmak için çalışanların motive edilmesi gerekmektedir. Bireylerin işlerinde verimliliği sağlarken onları kısıtlamamak oldukça önemlidir. Çalışan kişilerin işlerindeki özgürlük onların motivasyonunu da arttıracaktır (Acuner, 2010).

Okul ortamında motivasyonu biz genellikle öğrencilerin ders çalışma, okula gelme ya da ödev yapma motivasyonu olarak düşünsek de bir okulda öğretmen. Motivasyonu büyük önem taşımaktadır. Çünkü motive olmuş bir öğretmen sınıfını da motive eder ve derslerini en etkin şekilde işlemek için elinden geleni yapar. Yönetici çalışanına daha iyi iş yaptırmayı amaçlar, bunu yapmak için de kişiye uygun en uygun güdüleme yöntemini seçmelidir (Başaran, 1984). Eğitim alanı diğer iş ortamlarından farklı tutulmalıdır çünkü baktığımızda çalışan öğretmen gelecek nesile yetişen öğrenci ortamı var. Bir okul yöneticisi çalışan öğretmenin nasıl motive olacağını bilmeli ve ona göre güdülemelidir. Motive olmuş bir öğretmen gelecek nesili de o yönde etkileyecektir.

### 1.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmada öğretmen motivasyonu kuramsal çerçevede incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda motivasyonu ele alan çalışmalarda motivasyon kavramı ile birlikte öğretmen motivasyonunun irdelenmesi amaçlanmıştır.

## 1.2. Motivasyon

Motivasyon kelimesi Latince “movere” kelimesinden gelmektedir. “Movere” hareket etmek demektir. Böylece, bizi çalışmaya devam ettiren ve hedeflerimize ulaşmamıza yardımcı olan bir şeylerin bir yansımaları ifade eder (Korth, 2007).

Bir psikoloji profesörü olan Jeffrey S. Nevid, “motivasyonu” şu şekilde tanımlar: “Motivasyon terimi, davranışı harekete geçiren, yönlendiren ve sürdüren faktörleri ifade eder. Aslında bir güdü gözlemlemiyoruz; daha ziyade, gözlemlediğimiz davranışa dayanarak birinin var olduğunu çıkarıyoruz.” (Nevid, 2013).

Motivasyon davranışların oluşmasına sebep olan enerjiyi, onlara şekil ve yön veren güçleri kapsamaktadır. Davranışların oluşumuna katkıda bulunan, onlara şekil ve yön veren bu güçler insanın temel ihtiyaçlarından kaynaklanmaktadır. İnsanın istek, ihtiyaç ve yoksunlukları insanı motive eder ve onu harekete geçirir. Bunların yanı sıra motivasyon (güdüleme) kelimesi genellikle eğitim, öğretim, başarılı olma, verimli olma gibi ifadelerle bir arada kullanılmaktadır (Karataş, 2017).

Örgütsel açıdan motivasyon, “iş ortamlarıyla ilgili davranışların uyarılmasını, yönünü ve sürdürülmesini etkileyen süreçlerin toplamı” olarak tanımlanmıştır. İşyerinde çalışan motivasyonu, işle ilgili faaliyetlere yönelik çaba ve eylem ürettiği için, örneğin çalışanın ortak bir hedefe veya ödüle ulaşmak için enerjiyi harcamaya istekli olması gibi, temel bir itici güç olarak kabul edilir. Bir çalışan motive olduğunda, işi yerine getirmek için arzu, istek duyar, iş görevlerini uygulamak ve gerçekleştirmek için güçlü bir kararlılık gösterir (Moran, 2013).

Motivasyon kavramı geniş olabilir, ancak Jones ve George’a (2008) göre motivasyonun yön, yoğunluk ve kalıcılık olmak üzere üç ana bileşeni vardır.

Yön, bireyi bunu başarmak için bir eylemi gerçekleştirmeye zorlayan bir hedeftir. Bir hedef, bir birey tarafından bilinçli veya bilinçsiz olarak seçilir. Kişiyi hedef seçmede etkileyen hem iç hem de dış faktörleri içeren faktörler vardır ve nihai hedef, potansiyel alternatifler arasından seçilen en iyisidir. Yoğunluk, bir bireyin hedefe ulaşma sürecinde gösterdiği kararlılık veya çaba düzeyidir; Bir kişinin hedefe ulaşmak için ne kadar çabalarf ettiği ve süreç boyunca ne kadar enerji, zaman, para veya diğer zihinsel veya fiziksel şeyler kullanıldığıdır. Sebati, bir bireyin engeller olsa bile motivasyonunu zaman içinde sürdürme yeteneğidir (Robbins ve Judge, 2013).

Kişilerin ihtiyaçlarını yerine getirebilmek için bireysel, sosyal ve kültürel faktörlerin etkisiyle kişiyi davranışta bulunmaya zorlayan ve doğuştan getirilen motivasyon; içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere iki temel başlıkta ele alınmaktadır. Dışsal motivasyon, kişinin bir davranışı istenilen yönde ve şekilde gerçekleştirebilmesi için ödül, ceza, takdir edilme, kabul veya reddedilme, sevgi ve saygı görme gibi dışarıdan gelen etkilerle ve uyarıcılarla motive edilerek istek ve ihtiyaçları doğrultusunda kişileri belli bir davranışa yönlendirmektedir. İçsel motivasyon ise kişinin ihtiyaçlarından dolayı ortaya çıkan ve kişiyi istek ve ihtiyaçları yönünde davranışlarda bulunmaya iten motivasyondur. Kişilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için geliştirdiği ilgi ve alakaları, öğrenme merakı ve kişisel gelişim isteği içsel motivasyonun kaynağıdır. İçsel motivasyonda esas olan kişinin dışsal faktörlerden etkilenmeden kendi istekleri yönünde harekete geçip davranışta bulunmasıdır (Ergün, 2012; Tuzcuoğlu, 2014).

Her konuda motivasyon kavramını görmekteyiz. İş, eğitim, oyun, aile, arkadaş vb. gibi. Peki motivasyon dediğimiz kavram nedir? Nasıl oluşur? ya da motivasyonun artması azalması bizi nasıl etkiler? Motivasyon çeşitleri nelerdir gibi birçok soru ile karşılaşmaktayız. Motivasyon en genel tanımıyla; en verimli ve en etkin çalışma enerjisidir. Motivasyon, bireyin beklenen nitelikte ve nicelikte görevini yapması için etkilemek anlamını taşır (Başaran, 1984). İlgilendiği işi severek yapma ve çalışmaktan mutlu olabilmektir. Motivasyon, bireylerin iş yerlerindeki güven ortamının oluşmasında ve işe karşı tutumlarında olumlu etkiler yaratmaktadır.

Günümüzde vaktimizi en çok geçirdiğimiz yer iş yerimizdir. İş yerimizdeki olumlu ya da olumsuz her durum bizim kişisel hayatımızı da etkilenmektedir. Bu anlamda motivasyon kavramını en çok iş hayatımızda görmekteyiz. İş hayatımızda gördüğümüz motivasyonda bireyler biz ne için, kimin için çalışıyorum sorusunu kendine sürekli olarak sormaktadır. Bireysel isteklerimize göre cevap verdiğimiz bu sorularda en tepkisel durumları iş ortamında yaşadığımız olumsuz şartlarda görmekteyiz. Bir iş yerinin birçok motive etme durumu vardır. Bunlar maaş, ödül- ceza ya da psikolojik güdüleme. Bireylerin ihtiyaçları farklılık gösterdiği gibi motivasyon kavramında etkilenme durumları da farklılık göstermektedir. İş yerindeki yöneticinin buradaki rolü büyüktür. Yönetici çalışanına olumlu etkide bulunacak en doğru motive çeşidini seçebilmelidir. Kişinin motivasyon çeşitlerine göre motive etmesi gerekmektedir ki çalışanlardan istediği en verimli sonucu alabilsin (Başaran, 1982).

### 1.2.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon, kişinin yeni şeyler arama ve kendine meydan okuma arzusundan gelir. Öğrenme, bilgi edinme, öz değerleri ve yetenekleri keşfetme isteğidir (Ryan, 2000). Bir kişinin içsel motivasyona sahip olması, işi ilgi ve zevkle yaptığı anlamına gelir. Bu kişiler, işleriyle meşgul olma, işlerini tutku ve istekle yapma, en iyi sonuçlar için çabalama ve kendini ödüllendirmenin yanı sıra beceri ve yeteneklerini sürekli geliştirme eğilimindedir (Wigfield, 2004).

Birey bir doyuma ulaşmak için başarılı olmak istiyorsa, bu güdülenme içşeldir. İçsel güdü; ilgi duyma, meraklı olma, yeterli hissetme isteği gibi bireyin kendiliğinden içinden gelen istek ve ihtiyaçlarına yönelik tepkilerdir (Akbaba, 2006). İçsel motivasyonun oluşabilmesi, temel fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasına bağlıdır (Ayık, Akdemir ve Seçer, 2015).

### 1.2.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon ise aksine, istenen sonuçları elde etmek için faaliyetlerin performansını ifade eder. Dışsal motivasyon hem iç hem de dış faktörlerden kaynaklanabilir. Ancak çoğu zaman içsel faktörlerden ziyade dış faktörlerin etkisinden kaynaklanır, örneğin bireyin kendisi. Bu nedenle cevaplanması gereken asıl soru, dışsal motivasyonun nereden sağlanacağı ve kişinin motivasyonunu nasıl sürdürebileceğidir (Ryan 2000).

Dışsal motivasyon, kişiyi etkileyen dış faktörleri içerir. Dışsal motivasyon; kişiye dışarıdan verilen ödül ve ceza gibi faktörler sonucu ortaya çıkar (Akbaba, 2006). Dışsal motivasyonda kişi kendisine dışardan verilen faktörlerin sonucunda cezadan kaçınarak ödülü kazanmak için bir işi yapmaya gayret gösterir. Örnek verilecek olursa bazı öğrenciler ailelerinin zorlaması ile okula giderler bu tip öğrenciler dışsal anlamda motive olmuşlardır. (Ayık, vd, 2015). Çalışanın maaşının artırılması, ekstra maddi faydalar sağlanması, farklı ödüller verilmesi, kıdem ve kademelerin yükseltilmesi gibi konularda dışsal motive edici faktörlere örnek olarak gösterilebilir (Girgin-Çatalıkaya, 2019).

### 1.3. Eğitimde Motivasyon

Eğitim kurumlarında bazı öğrenciler karşılaştıkları bir derse, konuya veya probleme çözüm bulmaya istekliken sınıfa girmekten çekinirler ve derse katılmaktansa kaçmayı tercih ederler. Bazı öğrencilerin bundan hoşlandığını gözlemlenir. Bazıları karşılaşılan her soruna çözüm bulmaya çalışır. Öğrenciler arasındaki bu farklılığın oluşmasında etkili olan en büyük etken motivasyondur (Akbaba, 2006).

Çalışmalar, motivasyon ve performans arasında güçlü bir pozitif ilişki bulmuştur. Motivasyonun artması öğretmen ve öğrencilerin okuldan daha fazla keyif alması anlamına gelmektedir (Öncü, 2004). Yeterince motive olmayan bir öğrenci öğrenmeye hazır değildir. Öğrenciler daha ilgi çekici ve ilgi çekici konuları daha kısa sürede öğrenirler (Akbaba, 2006).

#### 1.4. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Bir örgütte temel unsur bireydir. Yöneticinin asıl yaptığı iş örgütteki bireylerin yeteneği ve becerisine göre iş tanımlaması yapmasıdır. Bireylerin yeteneklerinin ortaya çıkmasına yol gösteren kişidir yönetici. Bu ortaya çıkışın aracı ise motivasyondur. Örgütteki bireylerin, işlerinden verim almak için ve onları başarılı kılmak için maddi, manevi, sosyal alanlarda motive edilmesi gerekmektedir. Motivasyonu yüksek olan çalışan, işini severek yapar ve işi ile ilgili en üst performansı sergiler. Her bireyin motivasyonunu artıran etkenler farklılık gösterebilir. Bu farklılığın temelinde kişinin ihtiyaçları yer almaktadır. Kişi ihtiyaçlarına göre beklenti içine girer. Bir yönetici, çalıştığı elemanın beklentilerini karşılar ve bu alanda motive ederse iş verimindeki başarıda yükselir. Motivasyon, bireylerin ihtiyaçları, amaçları ve davranışları hakkında bilgi verilmesi konuları ile ilgilidir (Özalp ve Kirel, 2011).

#### 1.5. İlgili Araştırmalar

Güngör (2019) yapmış olduğu araştırmada; okul yöneticilerinin duygu yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; okul yöneticilerinin duygularını yönetme yeterliliklerinin ve öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin oldukça yüksek olduğu ve okul yöneticilerinin duygu yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönlü güçlü doğrusal bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Logeswaran ve Ongsiewhar (2019), üniversite öğrencilerinin yapılan faaliyetlerde gönüllü olmalarını motive etmek için Aldefer'in Teorisinin uygulanabilirliğini incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda; bireyin kendini geliştirmeye yönelik duyduğu ihtiyaç yapılan faaliyetlerde gönüllü olmak için en güçlü itici faktördür. Bireyin gelişme ihtiyacını varlık ihtiyacı takip etmekte ve onun arkasından gelen ilişkili olma ihtiyacı ise yapılan faaliyetlerde gönüllü olmak için en zayıf faktördür.

Ugar (2019), okul yöneticilerinin göstermiş olduğu liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yaptığı araştırma neticesinde, öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik uygulama becerileri düşük seviyede, öğretmenlerin motivasyon durumları ise orta seviyede çıkmıştır. Sonuç olarak, okul yöneticilerinin liderlik uygulama becerileri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gündoğdu (2018), Türkiye'de özel eğitim alanında dönüştürücü, etkileşimci ve hizmetkar liderlik tarzlarının çalışanların motivasyonlarının ve iş tatminlerinin üzerinde etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yaptığı araştırma sonucunda hizmetkar ve dönüştürücü liderlik tarzlarının çalışanların motivasyonu ve iş tatmini üzerinde etkili olduğunu, etkileşimci liderlik tarzının ise iş tatmini üzerinde etkili olmakla birlikte motivasyon üzerinde etkisinin olmadığını tespit etmiştir.

Ertürk (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, cinsiyet, yaş, branş ve hizmet sürelerine göre öğretmenlerin iş motivasyonu algıları incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin içsel motivasyon algı düzeyleri yüksek çıkarken, dışsal motivasyon ve iş motivasyon algıları ise orta düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin cinsiyet değişkeni ile içsel motivasyonları arasında anlamlı fark oluşurken, cinsiyet değişkeninin dışsal motivasyon ve iş motivasyonu algıları arasında ise anlamlı fark oluşmamıştır. Öğretmenlerin iş motivasyonu ve alt

boyutları ile yaş değişkeni arasında ise anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin yaşlarının artmasına paralel olarak iş motivasyonu ile boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş motivasyonu ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinde kıdem değişkeninin anlamlı fark oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Kıdemi artan öğretmenlerin buna paralel iş motivasyonu da artmaktadır. Eğitim düzeyi değişkeni ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasında ise anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Kocamangil, Altungil ve Girgin (2021)'in "Çevrimiçi Viyolonsel Ustalık Sınıflarında Eğitim Gören Öğrencilerin Öğrenim Süreçlerine İlişkin Değerlendirmeler" isimli çalışmasında çevrimiçi eğitim sisteminin öğrenciler açısından avantajları ve dezavantajlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda çevrimiçi eğitim sisteminin öğrenciler açısından avantajları ve dezavantajlarının belirtilmiştir.

Sever (2021)'in "Opinions of Teachers on the Implementation of the Orff-Schulwerk Approach in Online Lessons" isimli araştırmasının amacı, çevrimiçi derslerde Orff- Schulwerk yaklaşımının uygulanmasına ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemektir. Bu çalışmada, çevrimiçi derslerde video konferans programlarının sesi bastırıldığı, bağlantı ve senkronizasyon sorunlarının Orff-Schulwerk uygulamaları için birçok pedagojik dezavantaja neden olduğu tespit edilmiş ve bu teknolojik kısıtlılıkların müzik, hareket, çalgı ve doğaçlamanın her alanında grup çalışmalarını engellediği belirlenmiştir. Orff-Schulwerk derslerinin online olarak yürütülebilmesi için teknolojinin daha fazla geliştirilmesi gerektiği ve verimlilik için bu yaklaşımın mevcut koşullarla yüz yüze uygulanmasının tercih edildiği belirtilmiştir.

Kesendere, Sakin ve Acar (2020)'in "Educators' views on online/distance violin education at Covid-19 outbreak term" isimli araştırmasında, keman eğitiminde çevrimiçi, görüntülü görüşme veya diğer uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanımına ilişkin eğitimci görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda eğitimcilerin hem yenilikçi materyallerden hem de internet sitelerinden ve uygulamalardan yararlandıkları tespit edilmiştir. Ayrıca eğitimcilerin çevrimiçi/uzaktan eğitim hakkında olumlu ve olumsuz görüşlere sahip oldukları ancak olumsuzlukların yüz yüze eğitim desteği ile ortadan kaldırıldığı belirtilmiştir.

Kang (2017)'in "A Comparative Study Of Game-Based Online Learning in Music Appreciation: An Analysis of Student Motivation and Achievement" isimli doktora tezinde, oyun tabanlı ve web tabanlı çevrimiçi müzik öğrenme olarak iki farklı çevrimiçi öğrenme ortamını karşılaştırarak öğrenci motivasyonunu ve başarısını araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, web tabanlı çevrimiçi öğretimdeki öğrenci başarısının, oyun tabanlı çevrimiçi öğretimdeki başarıdan daha yüksek puanlı olduğu görülmüştür. Araştırma, yabancı multimedya öğrenme materyallerini en aza indirmenin öğrenci başarısını geliştirmek için önemli olduğunu göstermektedir.

Herman (2021)'in "Student Perceptions of Online Peer Learning in Preservice Music Teacher Education: Motivation, Sosial-Emotional Learning and Classroom Climate" isimli yüksek lisans tezinde, öğrenci motivasyonu, sosyal-duygusal öğrenme ve sınıf iklimi gibi faktörler aracılığıyla bir müzik öğretmenliği kursunda çevrimiçi bir PAL (akran destekli öğrenme) deneyimine ilişkin öğrenci algılarını araştırmak amaçlanmıştır. Araştırma, öğrenci bakış açılarının muhtemelen bireysel motivasyon yönelimlerinden, sosyal-duygusal öğrenme kapasitelerinden ve çevrimiçi sınıf iklimi algılarından etkilendiğini ortaya koymuştur.

Sever (2020)'in "The Effect of the QR Code Game on Motivation in Suzuki Violin Lessons" isimli araştırmasının amacı; Suzuki keman derslerinde QR kod oyununun öğrenci motivasyonu üzerindeki etkisini araştırmaktır. Çalışmanın sonucunda QR kod oyununun öğrenci motivasyonunu artırdığı gözlemlenmiştir.

Hartnett, George ve Dron (2011)'un "Examining Motivation in Online Distance Learning Environments: Complex, Multifaceted, and Situation-Dependent" isimli araştırmasında kendi kaderini tayin teorisini (SDT) bir çerçeve olarak kullanarak, öğretmen adaylarının çevrimiçi uzaktan

öğrenme bağlamında öğrenme motivasyonunu araştırmak amaçlanmıştır. Araştırmada, kurumsal düzeyde farklı bağlamsal etkileri azaltmak için aynı kurum içinde aynı programdan potansiyel vakalar belirlenmiştir. Araştırma betimsel bir çalışma olup veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada, öğrencilerin öncelikle içsel olarak motive olmadıkları, bunun yerine öğrenci motivasyonunun karmaşık, çok yönlü ve durumsal koşullara duyarlı olduğu bulunmuştur.

## 2. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada öğretmen motivasyonu ele alınmıştır. Bu kapsamda incelenen alanyazında özellikle öğrenciler üzerinde öğretmen motivasyonunun etkili olduğu belirlenmiştir. Eğitim kurumlarında bazı öğrenciler karşılaştıkları bir derse, konuya veya probleme çözüm bulmaya istekliyken sınıfa girmekten çekinirler ve derse katılmaktansa kaçmayı tercih ederler. Bazı öğrencilerin bundan hoşlandığı söylenebilir. Literatür, öğrenciler arasındaki bu farklılıkların oluşmasında etkili olan temel faktörün motivasyon olduğunu göstermektedir. Bu isteklendirimin yani motivasyonunun öğretmen motivasyonu ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Öğretme-öğrenme sürecinde öğrencinin öğrenme konusu, genel öğrenme çevresi ve diğer etkenlere ait bakış açısını açıklayan tutumuna ve öğrencinin öğrenme sürecindeki temel gereksinimlerine göre öğretmen tarafından belli bir strateji tercih edilir. Ama bunu gerçekleştirirken öğretmenin motivasyonu ön plana çıkmakta olduğu söylenebilir. Çünkü dersi devam ettirme ve dersi bitirme aşamalarında yapması gereken faaliyetler olan öğretmenin motivasyonu yoksa bunları gerçekleştiremeyeceği gibi istenilen öğrenme ortamı ve öğrenme çıktılarının oluşmasında aracılık edemeyeceği söylenebilir.

Alanyazında motivasyon bireyin gelişmesine, büyümesine ve tüm potansiyellerini en etkili biçimde kullanmasına yol açan süreç olarak ifade edilmektedir. Öğretmen motivasyonu bu bağlamda değerlendirildiğinde, öğretmenin kendini geliştirmesi, mevcut yeterliliklerini öğrenme ortamına yansımalarının motivasyonla alakalı bir süreç olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında incelenen dokümanlardan öğretmen motivasyonunun takdir edilme ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Takdir edilmenin başarının sürdürülebilirliği için önemli olduğu söylenebilir. Öğretmenin yaptığı faaliyetlerden dolayı takdir edilmesi maddi kaynaklarla olmasına gerek olmaksızın sözlü yapılacak onure edici ifadelerle de sağlanabilir.

Çalışma ortamında çalışan kişinin onura edilmesi olması motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Çalışma ortamında yapmış olduğu başarılı bir iş sorumluluğunun ardından ilgililer tarafından alınan bir ödül kişinin motivasyonun artışında büyük etkiye sahiptir. Kişi arttırmış olduğu motivasyonu ile işinde verimi arttıracaktır. Yine diğer öğretmenler tarafından ödüllenenin görülmesi onların işindeki motivasyonunu etkileyecektir.

Bir iş yerinde çalışanların çalışma nedenlerinden en önemlisi ekonomik sebeplerdir. Kişi her ne kadar sevdiği işi yapsana ekonomik geçimini de gerçekleştirmek zorundadır. Bu nedenle çalıştığı kurumdaki ekonomik imkanlar kişinin iş ile ilgili motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Maaşı iyi olan bir çalışan işini daha özverili ve daha istekli bir şekilde yapmaktadır. Maaşı iyi olmayan bir çalışan işi ile ilgili kavramları sorgulamaya başlar. Aldığı cevaplar yetersiz geldiği takdirde çalışan kişinin motivasyonu düşmektedir. Bu doğrultuda ise motivasyonu düşen bir çalışan işini verimli şekilde gerçekleştiremeyecektir. Çalışan kazandığı maaşı ile kendi ihtiyaçlarını maksimum dereceye çıkarmak ister. Ekonomik araçlar bu anlamda büyük önem kazanmaktadır (Acuner, 2010).

Yapılan araştırmada öğretmen motivasyonu kuramsal çerçevede incelenmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar dikkate alınarak öğretmen motivasyonu belirlenerek etki eden faktörler derinlemesine tespit edilebilir.

Öğretmenlerin mesleki gerekliliklerini yerine getirmeleri sürecinde motivasyon düzeylerinin yüksek olmasının önemi büyüktür. Bu yüzden ilgililerin öğretmen motivasyonunu etkileyen olumsuz faktörleri minimize ederek olumlu faktörleri ön planda tutmaları önerilebilir.

Öğretmenlerin motivasyonunu artıracak ödül sisteminde değişiklikler yapılabilir. Bu değişiklik maddi olabileceği gibi manevi olarak öğretmenleri onure edici olması da göz ardı edilmemelidir.

## KAYNAKÇA

- Acuner, Ş.A. (2010). *Örgüt kültürünü oluşturan unsurların çalışanlar üzerindeki etkileri*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361.
- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 309-327.
- Ayık, A., Akdemir, Ö. A., ve Seçer, İ. (2015). Öğretme motivasyonu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Current Research in Education*, 1(1), 33-45.
- Başaran, İ.E. (1984). *Yönetime giriş*. Ankara: A.Ü.E.B.F. Yayınlar.
- Duman, B. Y. (2008). Öğrencilerin benimsedikleri eğitim felsefeleriyle kullandıkları öğrenme strateji ve öğrenme stillerinin karşılaştırılması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 203-224.
- Ergün, M. (2012). Sınıfta motivasyon. E. Karip (Ed) içinde, *Sınıf yönetimi* (s. 135). Ankara: Pegem Akademi.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Girgin-Çatalkaya, K. (2019). *Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin incelenmesi: Büro yönetimi öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gündoğdu, G. (2018). *Liderlik tarzlarının özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ve motivasyonları üzerindeki etkileri: Görgül bir araştırma*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Güngör, A. (2019). *Okul yöneticilerinin duygu yönetimi yeterlilikleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Hartnett, M., George, A. S., & Dron, J. (2011). Examining motivation in online distance learning environments: Complex, multifaceted and situation-dependent. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 12(6), 20-38.
- Jones, G. R., & George, J. M. 2008. *Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.
- Kang, Y. (2017). *A comparative study of game-based online learning in music appreciation: An analysis of student motivation and achievement*. Doktora tezi, Florida Üniversitesi, ABD.
- Karataş, S. (2017). Eğitimde Motivasyon. İ. Günbayı (Ed.) içinde, *Sınıf yönetimi* (s. 143- 168). İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Kesendere, Y., Sakin, A. Ş. ve Acar, A. K. (2020). Educators' views on online/distance violin education at Covid-19 outbreak term. *Journal for the Interdisciplinary Art and Education*, 1(1), 1-19.
- Kocamangil, G. N., Altungül, A. ve Girgin, M. (2021). Çevrimiçi viyolonsel ustalık sınıflarında eğitim gören öğrencilerin öğrenim süreçlerine ilişkin değerlendirmeler. *Konservatoryum-Conservatorium*, 8(1), 29-40.
- Korth, M. (2007). Maslow-Move Aside! A Heuristical Motivation Model for Leaders in Career and Technical Education. *Journal of industrial teacher education*, 5-36.



- Logeswaran, A., & Ongsiewhar, C. (2019). A case study of Alderfers' theory of motivation on college students volunteering in events. *Qualitative and Quantitative Research Review*, 1(1), 186-196.
- Moran, B. B. (2013). *Library and information center management*. Santa Barbara, CA. Libraries Unlimited.
- Nevid, J. S. (2013). *Psychology: Concepts and applications*. Belmont, CA. Wadsworth Cengage Learning.
- Öncü, H. (2004). *Motivasyon*. Ankara: Nobel.
- Özalp, E. ve Kırel, Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behaviour*. Boston. Pearson Education, Inc.
- Sever, G. (2020). The effect of the QR code game on motivation in suzuki violin lessons. *International Online Journal of Educational Sciences*, 12(4), 147-164.
- Sever, G. (2021). Opinions of teachers on the implementation of the Orff-Schulwerk approach in online lessons. *International Online Journal of Educational Sciences*, 13(4), 949-964.
- Tuzcuoğlu, S. (2014). Motivasyon (Güdülenme). A. Bakioğlu (Ed.) içinde, *Eğitim psikolojisi* (s. 299-310). Ankara: Nobel.
- Ugar, Y. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Wigfield, A., Guthrie, J. T., Tonks, S., & Perencevich, K. C. 2004. Children's motivation for reading: Domain specificity and instructional influences. *Journal of Educational Research*, 97, 299-309.