



Kosovo Educational Research Journal

Volume 2, Issue 2, 80-90..

ISSN: 2710-0871

<https://kerjournal.com/>

Kosova'da Türkçe Eğitim Veren Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri

Elif Selimko¹

Özet: Bu çalışmanın amacı sınıf öğretmenlerini ve okulöncesi öğretmenliği motive eden ve onların motivasyonunu bozan iç ve dış motivasyon etkenlerini ortaya çıkarmaktır. Nitel araştırma yöntemi ve veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Araştırma, 2020–2021 eğitim–öğretim yılının ikinci döneminde, Prizren şehrinde bulunan 3 devlet ilköğretim okulunda görev yapan 16 sınıf öğretmeniyle, 3 devlet ve 3 özel’de bulunan 14 anaokulu (Türk ve Arnavut) öğretmeniyle yapılmıştır. Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara göre, özel okullarda çalışan öğretmenlerin devlet okullarına kıyasen yaş ortalamasının daha düşük olduğu, yönetimin tutum ve davranışları, öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve işlerinde motive olmalarına etkisinin olduğu görülmektedir. Okulların çalışma ortamı, öğrencilerin takdir görmesi ile ilgili olarak ve aldıkları maaş ile ilgili daha olumlu düşünceler ifade edilmektedir. Genel olarak mesleklerinin kendilerine performanslarını değerlendirme şansı verdiğini, çalışma arkadaşlarıyla olan pozitif diyaloglar ve aralarındaki dayanışma, yaptıkları işi önemli ve anlamlı bulmaları ve işlerini yaparken kendilerini stres altında hissetmemeleri motivasyonlarının yükselmesine etken olduğu belirtilmiştir.

Anahtar kelimeler; **Okulöncesi, motivasyon, motivasyon etkeni**

To cite this article: Selimko, E. (2021). Kosova'da Türkçe Eğitim Veren Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri. Kosovo Educational Research Journal, 2(2), 80-90.

¹ Prizren Ukshin Hoti Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Öğrencisi.

1. GİRİŞ

İnsanların motivasyonu ile ilgili birçok kuram geliştirilmiştir. İnsan davranışlarını tek bir nedene bağlı olarak basitçe açıklamak mümkün değildir. İnsan oldukça karmaşık bir varlıktır. Günümüzde en çok bilinen motivasyon kuramı Maslow'un ihtiyaçlar teorisidir. Maslow'un ihtiyaçlar teorisi yaşam için gereklilik önceliğine göre düzenlenmiş fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme olmak üzere beş temel ihtiyaç kategorisi olduğunu varsaymıştır (Hoy ve Miskel, 2012).

Motivasyon terimi Latince hareket etmek anlamında kullanılan "to move" kelimesinden türemiştir (Ud ve diğ., 2012). Motivasyon, insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların, düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu; ihtiyaç ve korkularıdır (Örücü ve Kambur, 2008). Motivasyon insan davranışlarında çok önemli bir role sahiptir. Motivasyonun sağlanmasında çalışanların davranışlarını ve bunların nedenlerini bilmek gerekir. Her davranışın arkasında bir istek ve önünde ise bir amaç vardır. Amaçlara ulaşmak için bireyin gereksinimlerinin giderilmesi gerekir (Sabuncuoğlu, 1984).

Eğitimde verimin sağlanabilmesi için personelin moralli olması önemlidir. Morali yükseltmek için alınması gereken önlemlerin başında, yöneticilerin çalışanlar için iyi bir örnek olmaları, bilinçli bir şekilde çalışanlarda hizmet duygusunu uyandırmaları gelmektedir (Tutum, 1979: 184). Kuruluş içinde bireyin moralinin, yaptığı iş ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkisi, kişiliğine değer verilmesi, statüsü ve yöneticisinin davranışları ile yakından ilgili olduğu belirtilmektedir (Bingöl, 1984: 29).

Eğitim örgütlerinde verim makine ile değil insanla gerçekleştirilmektedir. Bu verimin yaratılmasında insanların duygusu, coşkusu, heyecanı büyük önem taşımaktadır. Yorgun, kırgın, küskün insanlar verimli olamazlar (Alıç, 1996: 17).

Duyarsız ve çoğunlukla da yetersiz olarak nitelendirilen yöneticilerin, öğretmenlerin de bireysel gereksinimlerinin olabileceğini anlamakta güçlük çektikleri bilinmektedir (Aydın, 1986: 94).

İnsanlar yaptıkları faaliyetlerle ilgili takdir edilmekten ve beğenilmekten hoşlanırlar. Her normal insan da bunu ister. İnsanların kendilerine duydukları güven ve saygının gelişmesi buna bağlıdır. Bu etkiler gelecek için güçlü motivasyon faktörleridir (Bentley, 1999: 179). Öğretmen ve yönetici arasındaki karşılıklı güvene dayalı olarak kurulacak bir iletişim, okul yöneticisinin daha kolay öğretmenlik rolünü oynamasına yardımcı olur (Çelik, 1999: 123).

1. YÖNTEM

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın bu kısmında kullanılan yöntem, araştırmanın çalışma grubu, veri toplama araçlarının geliştirilmesi-uygulanması ve analizi üzerinde durulmaktadır. Araştırma'nın çalışma grubu Kosova'da Prizren ilinde bulunan, 3 özel ve 3 devlet anaokulundan 14 (Türk ve Arnavut) öğretmen, ayrıca 16 sınıf öğretmeni ile oluşturmuştur. Buna göre, araştırma problemine ilişkin olarak farklı tecrübeleri ve buna bağlı olarak farklı bakış açılarını yansıtabilecek katılımcılara ulaşılmaya çalışılmış ve okul türleri, görev yapılan okulun sosyoekonomik düzeyi, mesleki kıdem ve yöneticilik tecrübesi bakımından maksimum çeşitliliğin sağlanması amaçlanmıştır.

1.1. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenine ulaşmak mümkün olmadığı için evreni temsil eden örnekleme, 2020–2021 eğitim–öğretim yılının ikinci döneminde Prizren şehrinde bulunan 3 özel ve 2 devlet anaokulundan 14 öğretmen, ayrıca 16 sınıf öğretmeni ile oluşturmuştur. Anket sırasına göre katılım durumları ile ilgili bilgiler aşağıda Tablo 2.1.1 'de özetlenmiştir.

Öğretmenler	Okulöncesi öğretmenliği	14
	Sınıf öğretmenliği	16

Tablo 2.1.1. Örneklem Tablosu

2. BULGULAR

2.1. Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri ile ilişkili bulgular

2.1.1. Yönetici Herhangi Bir Karar Verirken Görüşlerimizden Yararlanır

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	21	70,0%
Bazen	8	26,7%

Hayır	1	3,3%
Toplam	30	100,0%

Şekil 3.1.1. Yönetici Herhangi Bir Karar Verirken Görüşlerimizden Yararlanır

Tablo 3.1.1 'de görüldüğü gibi soru 1'e bakıldığında " Yönetici Herhangi Bir Karar Verirken Görüşlerimizden Yararlanır" görüşüne 21'i (%70,0) evet , 8'i (%26,7) bazen ve 1'i (%3,3) hayır cevabını vermiştir. Bu verilerin sonucunda yöneticinin verdiği kararlara öğretmenlerin görüşlerinden yararlandıkları sonucuna varılmıştır.

2.1.2. Yönetici Yapılan Hataları Bir Öğrenme Fırsatı Olarak Görür.

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	12	40,0%
Bazen	17	56,7%
Hayır	1	3,3%
Toplam	30	100,0%

Şekil 3.1.2. Yönetici Yapılan Hataları Bir Öğrenme Fırsatı Olarak Görür

Tablo 3.1.2. 'de görüldüğü gibi soru 2'ye bakıldığında "Yönetici Yapılan Hataları Bir Öğrenme Fırsatı Olarak Görür" görüşüne 12'si (%40,0) evet , 17'si (%56,7) bazen ve 1'i (%3,3) hayır cevabını vermiştir. Bu veriler sonucunda öğretmenlerin hata payının yöneticiler tarafından düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

2.1.3. Yönetici Olumlu Davranışlarımızı Takdir Eder

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	25	83,3%
Bazen	5	16,7%

Hayır	0	0,0%
Toplam	30	100,0%

Şekil 3.1.3. Yönetici Olumlu Davranışlarımızı Takdir Eder

Tablo 3.1.3.'de görüldüğü gibi soru 3'e bakıldığında "Yönetici Olumlu Davranışlarımızı Takdir Eder" görüşüne 25'i (%83,3) evet , 5'i (%16,7) bazen ve 0'ı (%0,0) hayır cevabını vermiştir. Bu veriler sonucunda öğretmenlerin yapmış oldukları olumlu davranışlar yöneticiler tarafından yüksek bir yüzde oranı sonucu çıkmıştır.

2.1.4. Okuldaki Çalışma Ortamını Yeterli Buluyorum

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	21	70,0%
Bazen	9	30,0%
Hayır	0	0,0%
Toplam	30	100,0%

Şekil 3.1.4. Okuldaki Çalışma Ortamını Yeterli Buluyorum

Tablo 3.1.4.'te görüldüğü gibi soru 4'e bakıldığında "Okuldaki Çalışma Ortamını Yeterli Buluyorum" görüşüne 21'i (%70,0) evet , 9'u (%30,0) bazen ve 0'ı (%0,0) hayır cevabını vermiştir. Veriler sonucunda öğretmenler çalışma ortamlarını yeterli buldukları sonucuna varılmıştır.

2.1.5. Kurumun İşleyişinden Memun Musunuz?

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	23	76,7%
Bazen	7	23,3%
Hayır	0	0,0%

Toplam	30	100,0%
--------	----	--------

Şekil 3.1.5. Kurumun İşleyişinden Memnun Musunuz?

Tablo 3.1.5.'te görüldüğü gibi soru 5'e bakıldığında "Kurumun İşleyişinden Memnun Musunuz?" sorusuna 23'ü (%76,7) evet , 7'si (%23,3) bazen ve 0'ı(%0,0) hayır cevabını vermiştir. Veriler doğrultusunda çoğunluk olarak öğretmenlerin çalıştıkları kurumun işleyişinden memnun oldukları saptanmıştır.

2.1.6. Aldığınız Maaş Miktarından Memnun Musunuz?

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	20	66,7%
Bazen	7	23,3%
Hayır	3	10,0%
Toplam	30	100,0%

Şekil 3.1.6. Aldığınız Maaş Miktarından Memnun Musunuz?

Tablo 3.1.6'da görüldüğü gibi soru 6'ya bakıldığında "Aldığınız Maaş Miktarından Memnun Musunuz" görüşüne 20 (%66,7,0) evet , 7 (%23,3) bazen ve 3 (%10,0) hayır cevabını vermiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda aldıkları maaştan memnun olanlar diğerlerine göre yüksek oranda olduğu saptanmıştır. Yapılan gizli ankette devlette çalışan öğretmenlerin özelde çalışanlara göre maaşlarından memnun oldukları saptanmıştır.

2.1.7. Öğrencilerimin Başarısı Okul Tarafından Tanınır Ve Onaylanır

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	28	93,3%
Bazen	2	6,7%
Hayır	0	0,0%

Toplam	30	100,0%
--------	----	--------

Şekil 3.1.7. Öğrencilerimin Başarısı Okul Tarafından Tanınır Ve Onaylanır

Tablo 3.1.7.'de görüldüğü gibi soru 7'ye bakıldığında “Öğrencilerimin Başarısı Okul Tarafından Tanınır Ve Onaylanır” görüşüne 28'i (%93,3) evet, 2'si (%6,7) bazen ve 0'ı (%0,0) hayır cevabını vermiştir. Elde edilen veri sonucuna göre öğrenciler okul tarafından takdir almaktadır. Bu da öğretmenlerin motivasyonu açısından olumlu yöne yorumlanır.

2.1.8. Çalışma Arkadaşlarınızla İlişkileriniz, Çalışmanıza Olumlu Motivedir

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	27	90,0%
Bazen	3	10,0%
Hayır	0	0,0%
Toplam	30	100,0%

Şekil 3.1.8. Çalışma Arkadaşlarınızla İlişkileriniz, Çalışmanıza Olumlu Motivedir

Tablo 3.1.8.'de görüldüğü gibi soru 8'e bakıldığında “Çalışma Arkadaşlarınızla İlişkileriniz, Çalışmanızı Olumlu Motivedir” görüşüne 27'si (%90,0) evet, 2'si (%10,0) bazen ve 0'ı (%0,0) hayır cevabını vermiştir. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin aralarındaki diyalog ,olumlu davranış ve dayanışma motivasyonlarının yükselmesine etken olduğu anlaşılmıştır.

2.1.9. İşyerinize İsteyerek (Hevesli) Gelir Misiniz?

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	30	100,0%
Bazen	0	0,0%
Hayır	0	0,0%

Toplam	30	100,0%
--------	----	--------

Şekil 3.1.9. İşyerinize İsteyerek (Hevesli) Gelir Misiniz?

Tablo 3.1.9’da görüldüğü gibi soru 9’a bakıldığında “İşyerinize Hevesli Gelir Misiniz?” görüşüne 30’u(%100,0) evet , 0’ı (%0,0) bazen ve 0’ı (%0,0) hayır cevabını vermiştir. Bu veriler sonucunda bütün öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara istek ve hevesle geldikleri saptanmıştır.

2.1.10. Yaptığınız İş İ Önemli Ve Anlamlı Buluyor Musunuz?

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	30	100,0%
Bazen	0	0,0%
Hayır	0	0,0%
Toplam	30	100,0%

Şekil 3.1.10. Yaptığınız İş İ Önemli Ve Anlamlı Buluyor Musunuz?

Tablo 3.1.10.’da görüldüğü gibi soru 10’a bakıldığında “Yaptığınız İş İ Önemli Ve Anlamlı Buluyor Musunuz?” görüşüne 30’u (%100,0) evet , 0’ı (%0,0) bazen ve 0’ı (%0,0) hayır cevabını vermiştir. Bu sonuçlar çerçevesinde öğretmenlerin bir diğer motivasyon kaynağı, 10. Soruya vermiş oldukları cevaba bakılırsa yaptıkları iş önemli ve anlamlı bulmalarındır.

2.1.11. İşimi Yaparken Kendimi Stres Altında Hissediyorum

	Frekans(n)	Yüzde(%)
Evet	0	100,0%
Bazen	5	16,7%
Hayır	25	83,3%

Toplam	30	100,0%
--------	----	--------

Şekil 3.1.11. İşimi Yaparken Kendimi Stres Altında Hissediyorum

Tablo 3.1.11.'de görüldüğü gibi soru 11'e bakıldığında "İşimi Yaparken Kendimi Stres Altında Hissediyorum?" görüşüne 0'ı (%0,0) evet, 5'i (%16,7) bazen ve 25'i (%83,3) hayır cevabını vermiştir. Bu veriler sonucunda öğretmenlerin yaptıkları işi önemli ve anlamlı bulmaları ve işlerini yaparken kendilerini stres altında hissetmemeleri motivasyonun yükselmesine etken olduğu belirtilmiştir.

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonucunda bir davranışın nedeni çevreden kaynaklıysa bu dışsal motivasyonu, davranışın nedeni bireyin içindeyse bu içsel motivasyonu oluşturur. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerinin motivasyonunun sağlanmasında ve bozulmasında içsel etkenlerden çok dışsal etkenlerin etkili olmaktadır.

Öğretmenlerin olumlu davranışları sonucunda yöneticilerden takdir gördükleri ve öğrencilerinin başarıları okul tarafından tanınır ve onaylanır sonucuna varılmıştır. Bu da öğretmenlerin motivasyonunun artmasında en büyük etkenlerden biri.

Öğretmenlerin ücretle ilgili genel motivasyonu ortalama çıkmıştır. Yapılan anket sonucunda genel katılımcıların işyerine hevesli ve isteyerek geldikleri saptanmıştır.

Öğretmenlerin performansları artarak işlerini yapmaları motivasyon durumları ile yakından ilişkilidir. Daha verimli çalışma için okul ortamında onların mutlu olması, meslektaşları ile pozitif diyaloglar, yaptıkları işi önemli ve anlamlı bulmaları ve işlerini yaparken kendilerini stres altında hissetmemeleri motivasyonlarının yükselmesine etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Yönetimsel açıdan öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen, yöneticinin yapılan hataları bir öğrenme biçimi olarak görmemesi ve yöneticinin herhangi bir konuda karar verirken öğretmenlerin görüşlerinden bazen yararlanması sonucuna varılmıştır. Eğitim sisteminin önemli bir parçası olan okulların başarıları öğretmenle yönetici arasındaki verimli çalışmaya bağlı olmaktadır.

Araştırmadaki bu bulgular öğretmenler için iş performanslarını arttıracak en önemli motivasyon kaynaklarının takdir edilmek, çalışma ortamındaki huzur ve iyi ilişkiler olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

Alıç, M. (1996). Eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesinde eğitim yöneticisinin işlevleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, (217): 12-16.

Arık, İ. A. (1996). *Motivasyon ve Hayecana Giriş*. İstanbul: Çantay Kitabevi. 1.Baskı

Aşikoğlu, M. (1996). *İnsan Kaynaklarını Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Kitabevi.

Aydın, A. (2000). *Gelişim ve Öğrenme*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 2.baskı

Aydın, M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetim*. Ankara: İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.

Bentley, T. (1999). *İnsanları Motive Etme*. (O. Yıldırım, Çev.). İstanbul: Hayat Yayınları.

Bingöl, D. (1984). *Çalışma Psikolojisi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları.

Çelik, V. (1999). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Yayıncılık

Cihangir Çankaya, Z. (2009). Özerklik desteği, temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi olma: Öz – Belirleme Kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (31), 55, 23-31.

Deci, E.L., Ryan, R.M., Williams, G.C., (1996). Need satisfaction and the self- regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 8 (3), 165- 183.

Demirel Ö. ve Yağcı E. (2007). *Öğretim teknolojileri ve materyal tasarımı*. 2. Baskı, Pegem Yayınları, Ankara.

Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Eren, E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım Yayım, 11. Baskı.

- Erođlu, F. (2000). Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Genç, N. (2007). Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Seçkin Yayın, 3.Baskı.
- Hoy, W.K and Miskel C. G. (2012). Eğitim Yönetimi, Teori, Araştırma ve Uygulama. (Çev. Ed . Selahattin Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kabağaç, S. (1995). Latince Türkçe Sözlük . İstanbul: Sosyal Yayınları.
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliđi. Arıkan Basın Yayım Dağıtım, 10. Baskı.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). “Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliđine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet Endüstrisi Örneđi”. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 15, Sayı:1.
- Sabuncuoğlu, Z. (1987). Çalışma Psikolojisi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (1998). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Alfa Basın Yayım Dağıtım, 3. Baskı.
- Şeker, S. E. (2015). Motivasyon Teorisi. YBS Ansiklopedisi, cilt 2, sayı 1, ss. 22-26
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 10. Baskı.
- TDK. (2017). Büyük Türkçe Sözlük. Türk Dil Kurumu. www.tdk.gov.tr
- Tutum, C. (1979). Personel Yönetimi. Ankara: TODAİ Yayınları.
- Ud Din, M., Tufail, H., Shereen S., Nawaz, A., Shahbaz, A. (2012). “Factor Affecting Teacher Motivation at Secondary School Level in Kohat City”. İnter Disciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 3. No: 10.
- Woolfolk, A. (1998). Educational Psychology. (Seventh Ed.). U.S.A.: Allyn and Bacon.