

## YABANCI/İKİNCİ DİL ÖĞRETİMİNDE ÖĞRETİCİ MOTİVASYONUNUN BOYUTLARI

*Araştırma Makalesi*

Ezgi İNAL\*

**Geliş Tarihi:** 25.04.2021 | **Kabul Tarihi:** 18.05.2021 | **Yayın Tarihi:** 30.06.2021

**Özet:** Yabancı/ikinci dil öğretimi çok yönlü bir alandır. Dil öğretiminin 21. yüzyıl gereklilikleri kapsamında öğrenci odaklı olduğu düşünüldüğünde pek çok araştırmanın odağında da dil öğrencilerinin olduğu görülmektedir. Dil öğrenenlerden öğrenme ortamına, kullanılan materyallerden ders programlarına, kurum kültüründen seçilen yöntemlere, ölçme değerlendirilmeden ders içi etkinliklerin tasarımına kadar pek çok alt araştırma alanına sahip olan yabancı/ikinci dil öğretimi alanında bütün bu öğretim sürecini organize eden ve kendisi de her defasında yeni oluşan sınıf iklimine uyum sağlayan öğretmenler ve onların mesleki motivasyonu önemli bir araştırma konusunu oluşturmaktadır. Öğreticilerin rehberliğinde gerçekleşmeyen yabancı/ikinci dil öğretiminin daha sınırlı olacağı düşünüldüğünde yabancı/ikinci dil öğretiminde en önemli unsurlardan birinin öğretmenler olduğu açıktır. Öğreticilerin bireysel ve mesleki niteliklerinin yanında, ders içindeki materyal ve yöntem tercihleri önemli olduğu kadar mesleki motivasyonları da en az dil öğrenenlerin motivasyonları kadar önemlidir. Bu bakımdan yabancı/ikinci dil öğretmenlerin motivasyonlarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalı ve eğitim ortamlarında öğretmenlere yönelik bütüncül bir bakış açısıyla oluşturulmuş uygulamalara yer verilmelidir. Ancak bu kapsamda motivasyonu yüksek öğretmenler söz konusu olabilir ve eğitimden başarı beklenebilir. Yabancı/ikinci dil öğretmenlerinin profilini ve şartlarını bu anlamda iyi analiz etmek gerekmektedir. Öğretici profilinin analizi aynı zamanda öğrenciye direkt yansıyan niteliklerin analizi bakımından da önemlidir. Bu çalışmada motivasyon teorilerinden hareketle, daha önce gerçekleştirilmiş öğretmen motivasyonuna yönelik çalışmalar incelenerek nitel desenli araştırma yöntemi çerçevesinde literatür taraması yapılmıştır. Literatür kapsamında yabancı/ikinci dil öğretmenlerinin motivasyonunun boyutları tespit edilmeye çalışılmıştır.


**Anahtar Kelimeler:** İkinci dil, motivasyon, öğretici, öğretmen, yabancı dil.

## THE DIMENSION OF INSTRUCTOR'S MOTIVATION IN FOREIGN/SECOND LANGUAGE TEACHING

*Research Article*

**Received:** 25.04.2021 | **Accepted:** 18.05.2021 | **Published:** 30.06.2021

**Abstract:** Foreign/second language teaching is a versatile field. Considering that the 21st-century requirements of language teaching are learner-centered, many studies focus on language learners. Foreign / second language teaching has many sub-research areas from language learners to a learning environment, materials used, curriculum, methods chosen from institutional culture, assessment and evaluation, and design of in-class activities. The instructors who organize all this teaching process and adapt themselves to the newly formed classroom climate each time and their professional motivation are an important research topic. Teaching foreign/second language education is limited if the teaching process under the guidance of instructors doesn't occur. The instructor is one of the most important

\* Öğr. Gör.; İstanbul Aydın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi & TÖMER; ezgiinal1@aydin.edu.tr  
 0000-0002-1573-9401

elements in this process. In addition to the individual and professional qualifications of the teachers, material and method preferences in the course are important as well as their professional motivation as the motivation of language learners. Because those studies should be carried out to increase the motivation foreign/second language instructors and practices that have been created with a holistic perspective towards instructors should be included in educational environments. However, this could be happened only by highly motivated instructors and success can be expected from education. It is necessary to analyze the profile and conditions of foreign/second language instructors. Additionally, the analysis of the instructor's profile is important since it is an analysis of the qualities directly reflected the students. In this study, based on motivation theories, previous studies on instructor's motivation were searched and literature was reviewed within the framework of qualitatively patterned research method. Within the scope of the literature, the dimensions of the motivation of foreign/second language teachers were tried to be determined.

**Keywords:** Foreign language, instructor, motivation, second language, teacher.

## Giriş

Motivasyon, insanların belirli bir zamanda belirli bir şekilde davranmasına sebep olan çeşitli psikolojik ve fizyolojik faktörleri tanımlar (Plotnik, 2009, s. 329). Motivasyonun amacı ise; bireylerin performanslarını yükselterek, örgütsel amaçların etkin ve verimli bir biçimde yerine getirilmesini sağlamaktır. Motivasyonu düşük bireylerle örgütsel amaçların başarılı bir biçimde gerçekleştirilmesi beklenemeyeceğinden (Tunçer, 2013, s. 93) kurumlardaki çalışan motivasyonu oldukça önemlidir.

Eğitimde verimlilik, eğitim paydaşları ile bu paydaşlar arasındaki motivasyonel dengenin oluştuğu kritik bir noktada yer almaktadır. Eğitim kurumlarının sürekliliği ve başarısı söz konusu olduğunda temelde öğrencilerin motivasyonundan söz etmek gerekir. Öğreticilerin motivasyon düzeylerindeki olağan durum ve sürdürülebilirlik ülke kalkınması bakımından da önemlidir (Börü, 2018, s. 761). Süzer (2020, s. 67), yenilikler çerçevesinde çalışan motivasyonunu, işletme verimliliği açısından ele aldığı doktora tezinde çalışanlara yönelik motivasyon artırma yöntemlerini hedef belirleme, iş tasarımı, standart ve esnek çalışma programları, takım çalışması, kalite çemberleri, performans değerlendirme ve amaçlara göre yönetim uygulamaları olarak sıralar. Bu kapsamda genel çerçevede tüm eğitim kurumları için, özelde ise çalışmamızın odağını oluşturan yabancı/ikinci dil öğreten kurumlar için bu kurumların bünyesinde yer alan öğrencilerin motivasyonlarına yönelik çalışmalar, doğrudan ders içi süreçleri ve öğrenci performansını etkilemesi bakımından oldukça önemlidir. Nitekim Tüm (2019, s. 149) çalışmasında yabancı öğrenciler tarafından yabancı dil olarak Türkçe öğreten öğretmenlerin olumlu veya beklenen davranışlarıyla ilgili beklentileri aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır:

- hedef kültürü anlatması ve kendi kültürleriyle ilgili soru sorması,
- derste çeşitli alıştırma yapması: drama, diyaloglar, oyunlar vs.,
- farklı yollar kullanması: film, dizi, video, şarkı, türkü, tiyatro vs.,
- Türk kültürünü en iyi bir şekilde sunması,
- öğrencileri konuşmaya gayretlendirmesi,
- pozitif olması ve çabayla bir şeyler öğretmeye çabalaması.

Bu bağlamda öğrencilerin beklentilerini karşılayacak öğretici davranışlarının temelini oluşturan ve literatürde yabancı/ikinci dil öğretimi kapsamında değil genellikle anadili öğretimi çerçevesinde öğretici motivasyon unsurlarının tespit edildiği ve bu kapsamda alanda bir eksiklik olduğu ön plana çıkmaktadır.

Alan araştırmaları kapsamında öğrenci motivasyonu odaklı çalışmalara sıklıkla yer verilirken öğretici motivasyonu ile ilgili çalışmalara aynı yer verilmemekte ya da farklı çalışmalarda çoğunlukla farklı başlıklarla yüzeysel olarak ele alınmaktadır. Bu çalışma alandaki bu boşluğu doldurmak ve dil öğretimi alanındaki öğretici motivasyonunu artırmaya yönelik çalışmalara katkı sunmak amacıyla yapılmıştır.

## 1. Yöntem

Yabancı/ikinci dil öğretiminde öğreticilerin nitelikleri ve tercihleri önem arz etmektedir. Kullanılan materyalden sınıf içi iletişime hatta etkinliklerin uygulanış biçiminden kurum içindeki diğer sorumlulukların yerine getirilmesine kadar hemen her noktada öğreticilerin içinde buldukları motivasyon düzeyi yabancı/ikinci dil öğretimindeki hedeflerin gerçekleştirilmesi için bir anahtar işlevi görmektedir.

Literatürde öğretmen motivasyonuna yönelik kaynaklar oldukça sınırlı olup (Börü, 2018, s. 762) var olan çalışmalarda öğretici motivasyonunu etkileyen farklı bir faktör ele alınmıştır. Bu çalışmada da söz konusu çalışmalarda yer alan tespitlerden hareketle yabancı/ikinci dil öğretmenlerin motivasyon boyutlarının neler olabileceği noktasında genel bir çerçeve oluşturabilmek amacıyla nitel desenli araştırma yöntemiyle literatür taraması yapılmıştır. Yabancı/ikinci dil öğretmenlerin profilleri değişken olduğundan literatürdeki çalışmalarda yer verilen adlandırmalar dışında ders verenleri tanımlamak üzere kapsayıcı bir kavram olarak “öğretici” kavramı tercih edilmiştir.

## 2. Motivasyon Teorileri

Kişilerin mevcut çalışma ortamlarında motivasyonel durumları ele alınmak istendiğinde motivasyon teorileri kapsam teorileri ve süreç teorileri olarak iki temel başlıkta karşımıza çıkar (Tekin & Görgülü, 2018; Sarı, 2019):

## Şekil 1

### Motivasyon Teorileri



Not. “Clayton Alderfer’in ERG Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini” G. Tekin & B. Görgülü, 2018, *Social Sciences Studies Journal*, 4(17); “Okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri, örgüt iklimi ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiler” T. Sarı, 2019, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

Bütün motivasyon teorilerinin kendisine özgü kavramları ve süreç tanımlamaları vardır. En genel kapsamda söz gelimi, temel fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlara yönelik teori Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisidir. Alderfer’in de Maslow’a benzer bir yaklaşımla temel ihtiyaçlar bağlamında motivasyonu ele aldığı görülür. Mc Clelland’ın başarı odaklı motivasyon teorisi ve Herzberg’in çift faktör teorisi çalışanların kurumla etkileşimlerine yönelik unsurları ele alırken, eşitlik teorisi çalışanlar arasındaki adaletli sistemin gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

Yabancı/ikinci dil öğreticilerinin motivasyon düzeyleri mevcut eğitimleri, kültürleri ve sistemleri kapsamında hemen her teori ile ele alınabilir, incelenebilir. Fakat bugün, literatürde daha önce yapılmış hemen her çalışmayla beraber covid-19 sürecini de göz önünde bulunduran zorunlu bir revizyonla yeni çalışmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir. Söz konusu covid-19 sürecinde, bu motivasyon teorilerinin süreçleri değerlendirildiğinde kapsam teorilerinden Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Alderfer’in ERG Teorisinin; süreç teorilerinden ise Amaç Teorisinin öğretici ihtiyaçları bakımından daha genel kapsamlı ve tanımlayıcı olduğundan söz edilebilir. Nitekim bu küresel kriz sürecinde öğreticilerin yaşam önceliklerini ve pedagojik tercihlerini esas alabilme fırsatı sunan motivasyon teorileri, bu çalışmadan hareketle gerçekleştirilebilecek başka çalışmaların gerçekçi sonuçlara ulaşmasını da sağlayacaktır.

### 3. Yabancı/İkinci Dil Öğreticisinin Motivasyonu

#### 3.1. Temel Teoriler

İnsanların temel motivasyonları çerçevesinde ilk olarak Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisinin" öğretici motivasyonu bakımından incelenmesi uygun olacaktır. Maslow'a göre konu ihtiyaçların tatmin edilmesi olduğunda ihtiyaçlar hiyerarşisinin en altından, yani fiziksel ihtiyaçlardan başlayarak yukarıya doğru ilerlenir (Şekil 2) ve bir seviyedeki ihtiyaçları tatmin ettikten sonra bir sonraki seviyeye geçilir (Plotnik, 2009, s. 333):

#### Şekil 2

*Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi*



*Not. Psikolojiye giriş (T. Geniş, Çev.). R. Plotnik, 2009, s. 333. Kaknüs.*

Maslow Hiyerarşisi'nde birinci basamakta yeme içme gibi temel fizyolojik ihtiyaçlar, ikinci basamakta güvenlik ihtiyacı, üçüncü basamakta sevgi ve ait olma ihtiyacı, dördüncü basamakta saygı ihtiyacı ve son basamakta kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır. Bu hiyerarşide yer alan özellikle ilk iki basamak her insan için aynı derecede öneme sahiptir ve gerçekleştirilemediğinde olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Diğer üç basamak ise bireysellikten toplumsallığa geçişi ifade etmesi bakımından önemlidir. Dolayısıyla Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kapsamında ele alınan her motivasyon basamağı öğretmenlerin de temel ihtiyaçlarını ifade etmesi bakımından çok önemlidir. Ancak Covid-19 sürecinde bu basamakların adeta bloke olduğunu ve bütün insanların, meslek gruplarının ve dolayısıyla yabancı/ikinci dil öğretmenlerinin toplumsal süreçlerden kendilerini izole ederek yaşadıkları görülmekte ya da uzmanlarca bir süre böyle yaşamaları gerektiği tavsiye edilmektedir. Bu çerçevede ortaya çıkan eksiklikler mutlaka bireylerin özel yaşamına etki ettiği gibi sürdürmek mecburiyetinde olduğu iş yaşamını, ders işleyiş tarzını ve tutumunu da etkileyecektir.

2020 yılında insanların iş yaşamında var olan sosyal ihtiyaçlarını giderme durumları asgari seviyeye inmiş olup Covid-19 ile birlikte güvenli/sağlıklı bir yerde yaşayabilmenin sınırları da belirsizleşmiştir. Bu durumun insanların iş yaşamına doğrudan etki etmesi ve bazı noktalarda belirsizlik-tahammülsüzlük dengesini bozması (Öztürk, Akalın, Özgüner, & Şakiroğlu, 2020), çalışma düzeninin değişmesi ile beraber iç ve dış motivasyonların da değişken hale gelmesi kişilerin iş ortamındaki önceliklerini de değiştirmiştir. Bu çerçevede öğreticiler arasındaki bireysel farklılıkların da öne çıkan bir etkisinin olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

İş motivasyonu çerçevesinde temel gereksinimlere yönelik bir motivasyon teorisi olarak Maslow Hiyerarşisi'nin yanında Clayton Alderfer'in ERG teorisi de önemli bir yere sahiptir. Alderfer bu teorisinde yine insanların ihtiyaçlarından yola çıkarak üç gereksinim kategorisinden söz eder. Alderfer, varoluşsal, ilişkisel ve gelişimsel olan bu ihtiyaçlar sağlandığında kişilerin iş motivasyonlarının arttığını savunur. Bu bağlamda Alderfer'in varoluş ihtiyaçları Maslow'un fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacına karşılık gelirken; ilişkisel ihtiyaçlar aidiyet ve sevgi ihtiyacına, gelişme ihtiyaçları ise statü ve saygınlık ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyacına karşılık gelmektedir (Tekin & Görgülü, 2018, s. 1561). Motivasyon sürecinin iş ortamı ve örgüt içindeki ihtiyaçların karşılanmasına yönelik olarak ortak bir noktada yer alan bu iki teori Covid-19 ile birlikte olası problemlerin hangi konularda ortaya çıkabileceğini de adeta özetlemektedir. Bu kapsamda öğreticilerin sınıf ortamının değişmesiyle beraber ihtiyaçları da değişmiş, öğrencilerle olan iletişimleri ve sosyalleşmeye yönelik ihtiyaçlarının artması gibi durumlar da ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda Covid-19 sürecinin özellikle iç motivasyonu yüksek öğreticiler için fırsata dönüştürülmesi ve mesleki gelişime yönelik bir farkındalık oluşturması bakımından ilgi çekicidir. Bu da birey motivasyonunun mesleki gelişim kapsamında Alderfer'in söz ettiği ölçüde artırılabilmesinin mümkün olduğunu göstermektedir.

Covid-19 süreciyle birlikte değişen, bir başka ifade ile yenilenen öğretici motivasyonlarına yönelik başvurulması gereken motivasyon kuramlarından bir diğeri Locke'un geliştirmiş olduğu "Amaç Teorisi"dir. Bu kurama göre birey kendisi için hayat içerisinde gerçekleştirmek adına amaçlar belirler. Belirlenen bu amaçlar bireyin hayatını şekillendirir ve motivasyonunu ciddi bir şekilde artırır. Belirlenen bu amaçlar bireye izlemesi gereken yol ve yöntem konusunda belirli bir plan çizer. Bu planlar doğrultusundaki ilerleyiş kişinin motivasyonunu etkiler. Ancak Covid-19 sürecindeki belirsizlik durumunun ve yaşamın çoğu alanındaki durağanlığın kişilerin gelecek beklentileri ve motivasyon hedeflerini de engelleyici bir unsur olarak karşımıza çıktığını söylemek mümkündür. Bu anlamda çalışanların belirsiz hedeflere yönelik gerçekleştirmiş oldukları bütün eylemlerin bir zaman sonra anlamsızlaşarak istenmeyen durumları meydana getirmesi, bir başka ifade ile çalışanlar için işin anlamını yitirmesi mümkündür. Ayrıca bu kuramda öne çıkan bir özellik olarak geribildirimden de söz edilmektedir (Tınaz, 2013, s. 12'den akt. Oflaz, 2018, s. 75) ki bu süreçte sağlıklı olmayan iletişim durumları, kişilerarası fiziksel-sosyal mesafe ve dolayısıyla

motivasyon odaklı geri bildirimlerin verilebilmesi de oldukça sınırlıdır. Yine bu bağlamda yabancı/ikinci dil öğretmenlerinin amaçlarına yönelik çalışmalar, onların motivasyonlarını artırıcı önemli unsurlardır. Hatta bir amaç oluşturma bu anlamda bir ihtiyaçtır denilebilir. Nitekim her eğitim ortamının kendine ait bir kültürü ve iklimi bulunduğundan motivasyonun başarılı öğretmenle başarısız öğretmeni birbirinden ayıran en önemli özellik (Gökçe, 2011, s. 331) olarak incelenmesi doğaldır.

### 3.2. Motivasyon Boyutları

Yabancı/İkinci dil öğretmenlerin sahip olduğu mevcut yeterlikler motivasyon durumlarıyla da yakından ilişkilidir. Bu anlamda yabancı/ikinci dil öğretmenlerinde bulunması gereken yeterlikleri Durmuş (2019) şöyle sıralamaktadır:

- Hedef dilde yeterlik
- Alan bilgisinde yeterlik
- Öğretmen yetiştirme programlarında aktarılan bilgilerde yeterlik
- Genel iletişimsel yeterlik
- Asgari düzeyde bir araç dil bilme
- Tipolojik olarak diller ve dil öğretimi
- Kültürel içeriklerin belirlenmesi ve sunumu
- Öğreticinin kimliği ve bağlamsal bilgilere sahip olabilme
- Öğrenci odaklı öğretim
- Dil öğretiminde teknoloji uygulamalarından etkin yararlanabilme
- Meslekte uzmanlaşabilme
- Uygulamalardan kuramsal bilgi üretebilme
- Öğretim topluluğunun etkin bir üyesi olabilme
- Pedagojik muhakeme becerisi ve karar verme.

Bu kapsamda öğretmenlerin söz konusu yeterliklere sahip olabilmek ve varsa yeterliklerini sürdürebilmek için sağlam bir motivasyona da gereksinimleri vardır. Mesleki motivasyonu yüksek olan bireyler, işlerini belirlenen zaman ve standartlarda yapmaya daha fazla özen gösterir ve yaptıkları işten daha fazla keyif alabilirler. Bunun sonucunda örgütün amaçlarına ulaşması için daha fazla çaba sarf ederler (Taş & Selvitopu, 2020, s. 25). Bu da her meslek grubunda olduğu gibi yabancı/ikinci dil öğretmenlerine yönelik istenilen davranışlar bütünüdür. Bu bağlamda yabancı/ikinci dil öğretmenlere yönelik olarak bütün öğretmenlerle paralel olarak düşünülebilecek bazı boyutlardan şöyle söz edilebilir:



### 3.2.1. Öğrenci Görüşleri

Özellikle yabancı/ikinci dil sınıflarında çok kültürlülükten hareketle düzenli ve kazanımlar kapsamında öğrenci odaklı ilerlemek bir gereklilik halini almıştır. Bu bağlamda, öğretmen motivasyonu oldukça önemlidir ve öğrencilerin üzerinde önemli bir etkisi vardır (Jesus & Lens, 2005, s. 120). Literatürde öğretmen motivasyonuna yönelik yapılan çalışmalarda hem sınıf ortamında hem de çevrimiçi ortamlarda öğretici motivasyonu için öğrenci görüşlerinin önemi de vurgulanmaktadır (Alvero et al., 2019). Dolayısıyla, öğreticinin ders öncesi, ders esnasında ve ders sonrasındaki bütün tutumları öğrenciyi etkisine alabilecek ve öğrenci geribildirim çerçevesinde yine öğreticiyi etkileyecek önemli bir unsurdur.

### 3.2.2. Değer Algısı ve Etkileşimli Stratejiler

Watt ve Richardson (2015) öğretmenlerin motivasyonel tutumlarını değer-beklenti çerçevesinde ele almış bu kapsamda değer odaklı temel motivasyon teorilerini açıklamışlardır. Bu çalışmada öğretmenler arasındaki kültürel farklılıkları da ihmal etmeyerek son yıllarda yapılan eğitim ve motivasyon temelli çalışmaların öğrenci motivasyonundan öğrencilere iyi birer eğitim ortamı ve sistemi ortaya koyacak öğreticilerin motivasyonlarına yöneldiğini vurgulamışlardır.

Jesus ve Lens (2005) ise yapmış oldukları çalışmada öğretmen motivasyonunu artırmak üzere bütünleştirici bir modelden hareketle geniş bir perspektif sunmaktadırlar. Bu modelde değer algısı ve etkileşimli stratejilerden söz etmektedirler. Öğretmenlerin mesleklerine atfettikleri değere ve ekip içinde kendilerini değerli hissetmelerinin yanında kurdukları iletişimin önemine yönelik tespitlerde bulunmuşlardır. Bu kapsamda yabancı/ikinci dil öğretmenleri de kurumlarındaki meslektaşlar ve yöneticiler arasında gerçekleşecek iletişimsel organizasyonlar ile olumlu motivasyon hissedebilir ve bunu çalışma sistemlerine yansıtabilirler.

### 3.2.3. Teknolojik Öz Yeterlik

Yabancı/İkinci dil öğretmenlerinin motivasyonlarını artırıcı bir unsur olarak teknolojinin gelişmesiyle teknolojik yeterliklerinin artması gerekliliği zaten mevcutken covid-19 süreci ile birlikte bu bir zorunluluk halini almıştır. Bu kapsamda İnal (2020) yapmış olduğu nitel çalışmada yabancı dil olarak Türkçe öğretmenlerin teknolojik öz yeterliklerinin artırılmasına yönelik çalışmaların niteliğinin ve uygulanabilirliğinin önemini altını çizmektedir.

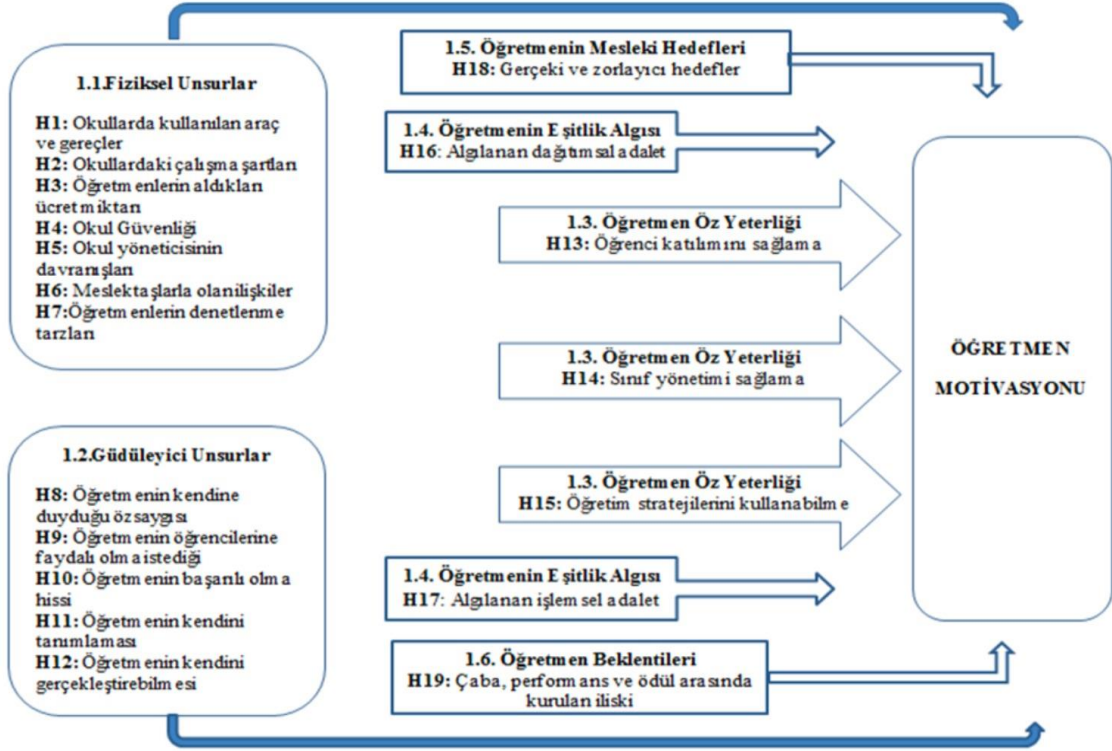
### 3.2.4. Eşitlik

Öğretmenler için eşitlik algısı kurum performansları bakımından önem teşkil etmektedir.



### Şekil 3

#### Öğretmen Motivasyon Düzeyleri



Not. “Öğretmen motivasyon ölçeğinin geliştirilmesi” D. Akan & M. E. Kılıç, 2020, *Turkish Journal of Educational Studies*, 7(2), s. 17.

Bu bakımdan Akan ve Kılıç (2020) geliştirdikleri öğretmen motivasyon ölçeği çalışmasında literatür taramasından hareketle oluşturdukları teorik modelde öğretmen hedef ve beklentileriyle beraber eşitlik kavramını da vurgulamaktadırlar.

#### 3.2.5. Örgütsel Bağlılık

Öğreticilerin ders içindeki uygulamalarından kurum içindeki iletişim tercihlerine kadar kurum içindeki hemen her davranışın bir yanı sıra örgütsel bağlılık unsuruyla ilişkilendirilmesi literatürdeki çalışmalar anlamında da uygun görünmektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın motivasyon ile yakından ilişkili oluşu Demircan Çakar ve Ceylan’ın araştırmasında (2005) vurgulanmaktadır. Yabancı/ikinci dil öğreticilerinin hem bireysel hem kurumsal hem de toplumsal temsil nitelikleri göz önünde bulundurulduğunda öğreticinin pedagojik yeterlikleri kapsamında rahatlıkla çalışabileceği ve değer yargularıyla çelişmeyen kurum ve örgüt kültürü elbette sonrasında bağlılık getirecektir. Bu da motivasyonu artırıcı önemli bir unsurdur.

#### 3.2.6. Demografik Motivasyon unsurları

Demografik bilgiler, bir çalışmada yer alan kişilerin bireysel özelliklerini ifade eder. Literatürde ilgi çekici bir unsur olarak demografik motivasyon unsurlarından söz etmek

gerekmektedir. Bu bağlamda yaş, cinsiyet, mezun olunan fakülte türü, medeni durum, kıdem, staj durumu gibi faktörlerden söz etmek gerekir.

Urhan'ın (2018) öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada branş ve cinsiyet önemli bir motivasyon unsuru olarak görülmezken yaş, motivasyonu etkilemektedir. Medeni durum çerçevesinde ise evli öğretmenlerin motivasyonunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yüksek kıdem iç motivasyonda değişikliğe neden olmazken dış motivasyon düzeyinde anlamlı bir farklılığı oluşturmuştur. Ayrıca öğretmenlerin mezun oldukları fakülteler bazında da anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Nokay'ın (2019) araştırmasında motivasyon kapsamında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermezken branş ve görev süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermesi, araştırma kapsamında elde edilen diğer bulgulardır. Taş ve Selvitopu'nun (2020) çalışmasında da benzer şekilde cinsiyette farklılık gözlenmemiştir ancak yaş ve mezuniyet durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ertürk'ün (2016) çalışmasında ise cinsiyete bağlı anlamlı farklılık yoktur ve kıdem öğretmen motivasyonunu olumlu etkilemektedir. Arslanbaş (2020) ise dil öğretimi kapsamında staj uygulamasına yönelik öğretici görüşlerine yer verdiği çalışmasında staj uygulaması hakkında öğretmenlerin olumlu bir görüşe sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu kapsamda staj uygulamasının da öğretici motivasyonu ve uyuma olumlu etkisinin olacağından söz etmek mümkündür.

### 3.2.7. Duygu Yönetimi

Turhan ve Çetinsöz çalışmalarında (2019, s. 274) motivasyonun, duyguları yönetme becerisiyle ilgili olup kişinin kendi kendini harekete geçirebilmesi olarak ele alındığını belirtirken duygusal zekânın genel motivasyon düzeyinde ve içsel, dışsal motivasyon üzerinde önemli derecede etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine öğretmenlerin duygusal perspektifine bağlı motivasyon süreçleri literatürde vurgulanmaktadır (Czubaj, 1996; Richardson, Karabenick, & Watt, 2014; Mercer & Kostoulas, 2018). Bu çerçevede duygusal olarak etki eden bir sürecin çalışanların motivasyonu üzerinde etkisinin olmaması kaçınılmazdır. Öyleyse covid-19 sürecinin öğretmenler üzerindeki etkisi ve bu kapsamda mesleki motivasyonlarını etkileme ihtimali yadsınamayacak kadar önemli bir konudur.

### 3.2.8. Ödül-Takdir

Akman (2018) yüksek lisans tezinde çalışanlara yönelik gerçekleştirilen maddi ve manevi uygulamaların dengeli olmasının öneminden ve hizmet içi uygulamaların çalışanların iş doyumuna yönelik olumlu görüşlerini artırmasından söz eder. Bu da çalışan motivasyonunu doğrudan etkileyen bir unsurdur. Yabancı/ikinci dil öğreticilerinin maddi ihtiyaçlarını karşılama düzeylerinin yanı sıra mesleki doyumlarını artıracak dengeli ödüllendirme vb. uygulamalar öğretici motivasyonu üzerinde etkili olacaktır.

### 3.2.9. Güçlü Yönetici/Etkili Lider İletişimi

Eğitim ortamları yalnızca öğrenen ve öğretenlerin bir arada bulunduğu süreçleri ifade etmezler. Aynı zamanda eğitim ortamlarının yöneticileri de hem öğrenen hem de öğreten üzerinde etkilidir. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmalar güçlü yönetici desteğinin önemini vurgulamaktadır. (Ada vd., 2013). Buna ek olarak yöneticilerin kullandığı dil, öğretmenlerin motivasyonunu da etkilemektedir (Demir, 2018). Literatürde ilgi çekici bir çalışma olarak Kılıç ve Yılmaz'ın çalışmasından (2019) söz etmek gerekmektedir. Öğretmenlerle yapmış oldukları çalışmada aynı idareci ve kurumla çalışmanın motivasyona olumlu etkisi vurgulanmıştır.

### 3.2.10. Mesleki Gelişim

Öğretmenler için oluşturulacak kariyer geliştirme sistemlerinin ve öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimlerin, öğretmen motivasyonu için olumlu bir etkisi vardır (Yirci, 2017). Bu kapsamda yöneticilerin ve sistem koyucuların nitelikli uygulamaları yabancı/ikinci dil öğreticilerinin motivasyonunu artıracaktır.

### Sonuç

Motivasyon eğitimin hemen her basamağında her alanda önemli bir yere sahiptir. Yabancı/ikinci dil öğretimi alanındaki öğreticilerin klasik öğretmen niteliklerine ek olarak sürekli değişen ve farklılaşan şartlara uyum sağlayabilme nitelikleri de oldukça önemlidir. Buradan hareketle yabancı/ikinci dil öğreticilerinin motivasyonlarına yönelik diğer boyutlar; eğitim politikaları ve programları, çok kültürlü ortamlar ve bunların sunumu, ekip çalışması, ders öncesi hazırlık, öğrenciler ve meslektaşlarla iletişim olarak sıralanabilir. Bu çerçevede motivasyonun sadece çok çalışmak değil, aynı zamanda çalışanın kendi yeteneklerini keşfetmesi süreci olduğundan bireylerin sahip olduğu motivasyon düzeyinin tespit edilebilmesi için belirleyici olanın, kişinin bir eylemde bulunabilmek için ortaya koyduğu enerji ve çaba miktarının belirlenmesi olduğunu söylemek mümkündür (Çevik & Köse, 2017, s. 999). Bu kapsamda öğretmen motivasyonuna ait bir profilin ortaya çıkmasıyla beraber özelde yabancı/ikinci dil öğreticilerinin mesleki motivasyonlarına da yönelik bazı çıkarımları yapabilmek mümkün olabilecektir.

İskender (2021) yapmış olduğu nitel çalışmada uzaktan eğitime yönelik olarak öğretici ve öğrenci deneyimlerini tespit etmiştir. Bu araştırma sonuçlarına göre öğreticilerin derslerdeki teknolojik yeterliklerini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitimlerin yapılmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Teknolojik yeterliklerin üst düzeyde geliştirilmesinin ister yüz yüze ister uzaktan eğitim süreçlerinde öğreticilere olumlu motivasyon sağlayacağı 21.yüzyıl yeterlikleri çerçevesinde düşünüldüğünde, şüphesiz önemli bir yere sahiptir.

Çocuk ve Şahbaz'ın (2020) yapmış olduğu çalışma ise nitel bir çalışma olup yabancı dil olarak Mersin ilinde Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin öğretim motivasyonlarının ve Türkçe öğretimi öz yeterlik algılarının incelenmesi odağında

gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada veriler, demografik bilgilerle birlikte, Öğretme Motivasyonu Ölçeği ve Türkçe öğretimi öz yeterlik algısı ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen bulgularda, akademik yayın takip etme durumları dışında istatistiksel bir fark saptanmamıştır. Benzer çerçevede yapılacak ve kapsamlı gerçekleştirilecek nitel çalışmalar, yabancı/ikinci dil öğretmenlerinin söz konusu motivasyon boyutları hakkında kesin sonuçlara ulaşılabilmesini sağlayacaktır. Ardından da yabancı/ikinci dil öğretmenlerine yönelik eğitimlerin ve problemlere yönelik iyileştirme çalışmalarının; motivasyonu yüksek öğretmenlerin niteliği ve niceliğini artıracakları düşünülmektedir.

### Kaynakça

- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Akan, D., & Kılıç, M. E. (2020). Öğretmen motivasyon ölçeğinin geliştirilmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 7(2), 16-41.
- Akman, Z. (2018). *Belediye çalışanlarının iş tatmini üzerine bir değerlendirme: Erzincan belediyesi örneği* [Yüksek lisans tezi]. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Alvero, A. M., Mangiapanello, K., & Valad, J. (2019). The effects of incentives, instructor motivation and feedback strategies on faculty evaluation response rates in large and small class sizes. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 44(4), 501-505.
- Arslanbaş, F. (2020). Türkçeyi yabancı dil olarak öğreten öğretmenlerin staj uygulamasına yönelik görüşleri: Aydın TÖMER örneği. *Aydın TÖMER Dil Dergisi*, 5(2), 225-250.
- Börü, N. (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776.
- Czubaj, C. A. (1996). Maintaining teacher motivation. *Education*, 116(3), 372+.
- Çevik, A., & Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 996-1014.
- Çocuk, H. E., & Şahbaz, N. K. (2020). Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin öğretim motivasyonlarının ve Türkçe öğretimi öz yeterlik algılarının incelenmesi. D. Demirbulak, & M. Yiğit (Ed.), *Eğitim Bilimlerinde Akademik Çalışmalar* içinde (ss. 193-212). Livre de Lyon.
- Demir, S. (2018). Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 633-638.

- Demircan Çakar, N., & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Durmuş, M. (2019). *Dil öğretiminde öğretici yeterlilikleri ve pedagojik muhakeme becerisi*. Grafiker.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Gökçe, F. (2011). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 317-334.
- İnal, E. (2020). Yabancı dil olarak Türkçe öğreticilerinin eğitim teknolojisi standartları ile ilgili öz yeterliklerinin incelenmesi. *Turkophone*, 7(1), 37-54.
- İskender, M. E. (2021). Yabancı dil olarak Türkçe öğretiminde uzaktan eğitim derslerine ilişkin deneyimler. *RumeliDE Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (22), 96-117. 10.29000/rumelide.885523.
- Jesus, S. N., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 119-134.
- Kılıç, Y., & Yılmaz, E. (2019). İçsel, dışsal ve yönetsel faktörler bağlamında öğretmen motivasyon ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 77-91.
- Mercer, S., & Kostoulas, A. (Dü). (2018). *Language teacher psychology*. Multilingual Matters.
- Nokay, N. (2019). *Öğretmen motivasyonunun yordayıcısı olarak yaşam stili* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Oflaz, M. (2018). *İş stresinin çalışan motivasyonu üzerine etkisi ve buna yönelik bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Öztürk, İ., Akalın, S., Özgüner, İ., & Şakiroğlu, M. (2020). Covid-19 salgınının ve karantinanın psikolojik etkileri. *Turkish Studies*, 15(4), 885-903.
- Plotnik, R. (2009). *Psikolojiye giriş*. (T. Geniş, Çev.). Kaknüs.
- Richardson, P. W., Karabenick, S. A., & Watt, H. M. (Dü). (2014). *Teacher motivation theory and practice*. Routledge.
- Sarı, T. (2019). *Okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri, örgüt iklimi ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiler* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Süzen, E. (2020). *İnovasyon stratejileri ve çalışan motivasyonunun, işletme performansına etkileri: Sivil havacılık işletmesinde bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.

- Taş, A., & Selvitopu, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 33-42.
- Tekin, G., & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in ERG Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17), 1559-1566.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay*(88), 87-108.
- Turhan, M., & Çetinsöz, B. C. (2019). Duygusal Zeka ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Turizm Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 268-287.
- Tuzcu, M. A. (2016). Ankara Üniversitesi TÖMER'de çalışan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeyinin ve iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(1), 161-197.
- Tüm, G. (2019). Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretiminde Öğretmen Profili. T. Balcı, A. O. Öztürk, & E. Serindağ (Ed.) içinde, *Schriften zur Sprache und Literatur III* (s. 145-151). IJOPEC Publication Limited.
- Urhan, F. (2018). *Öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etki eden değişkenlerin analizi* [Yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2015). Teacher motivation. In J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Cilt 2., sayfa 64-71). Elsevier.
- Yirci, R. (2017). Öğretmen profesyonelliğinin önündeki engeller ve çözüm önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 503-522.

**Çıkar Çatışması Beyanı:**

Araştırmacılar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

**Finansal Destek veya Teşekkür Beyanı:**

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan finansal destek alınmamıştır.



### Extended Abstract

Foreign/second language teaching is a versatile field. Considering that the 21st-century requirements of language teaching are learner-centered, many studies focus on language learners. Foreign / second language teaching has many sub-research areas from language learners to a learning environment, materials used, curriculum, methods chosen from institutional culture, assessment and evaluation, and design of in-class activities.

The instructors who organize all this teaching process and adapt themselves to the newly formed classroom climate each time and their professional motivation are an important research topic. Teaching foreign/second language education is limited if the teaching process under the guidance of instructors doesn't occur. The instructor is one of the most important elements in this process. In addition to the individual and professional qualifications of the teachers, material and method preferences in the course are important as well as their professional motivation as the motivation of language learners. Because those studies should be carried out to increase the motivation foreign/second language instructors and practices that have been created with a holistic perspective towards instructors should be included in educational environments. However, this could be happened only by highly motivated instructors and success can be expected from education. It is necessary to analyze the profile and conditions of foreign/second language instructors. Additionally, the analysis of the instructor's profile is important since it is an analysis of the qualities directly reflected the students.

In this study, based on motivation theories, previous studies on instructor's motivation were searched and literature was reviewed within the framework of qualitatively patterned research method. Within the scope of the literature, the dimensions of the motivation of foreign/second language teachers were tried to be determined.

Motivation has an important place in every field at almost every step of Education. In addition to the classical teacher qualifications of Foreign/second language teaching instructors, the ability to adapt to constantly changing and differentiating conditions is also very important. From this point, other dimensions for the motivations of foreign/second language instructors; education policies and programs, multicultural environments and their presentation, teamwork, pre-course preparation, communication with students and colleagues can be listed. In this context, it is possible to say that motivation is not only a process of working hard, but also the process of discovering the employee's own abilities, so that the level of motivation that individuals have is determined by the amount of energy and effort that a person puts in order to take an action (Çevik & Köse, 2017, p. 999). In this context, with the emergence of a profile of teacher motivation, it will be possible to make some inferences regarding the professional motivations of foreign/second language teachers.



In his qualitative study, Iskender (2021) identified the experiences of teachers and students for distance education. According to the results of this research, it is emphasized the necessity of in-service training to improve the technological competence of the teachers in the courses. When it is considered within the framework of 21st century competencies that the development of technological competencies at a high level will provide positive motivation to the instructors in face-to-face or distance education processes, it undoubtedly has an important place.

The study carried out by Cocuk and Şahbaz (2020) is a qualitative study and was conducted to focus on examining the teaching motivations and self-efficacy perceptions of Turkish teaching teachers working in the province of Mersin as a foreign language. Data were obtained using the teaching motivation scale and the self-efficacy perception scale of Turkish teaching, together with demographic information. In the findings obtained, no statistical difference was detected except for academic publication follow-up. Qualitative studies to be carried out in a similar framework and comprehensive will ensure that results can be obtained about the motivational dimensions of foreign/second language instructors. Then, training for foreign/second language teachers and improvement studies for problems; it is thought that it will increase the quality and quantity of highly motivated instructors.