

## Mesleki Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir İnceleme

Abdullah Mesut AKPINAR<sup>1</sup>

Cemile AKPINAR<sup>2</sup>

Üzeyir AĞBULUT<sup>3</sup>

Nevin Duygu PÜLLÜ<sup>4</sup>

Suat PEKİNCE<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Eğitimci, MEB, ,e-posta: mesut.akpinar.79@gmail.com, ORCID: 0009-0003-0394-4330

<sup>2</sup>Eğitimci, MEB, ,e-posta: cemile.akpinar.55@gmail.com, ORCID: 0009-0004-4194-7353

<sup>3</sup>Eğitimci, MEB, ,e-posta: u.agbulut2010@gmail.com, ORCID: 0009-0002-2399-2623

<sup>4</sup>Eğitimci, MEB, , e-posta: duygupullu@hotmail.com, ORCID: 0009-0005-9148-5895

<sup>5</sup>Eğitimci, MEB, , e-posta: suatpekince@hotmail.com, ORCID: 0009-0009-5760-9873

**Özet:** Bu araştırma öğretmenlerin motivasyon ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi, motivasyon düzeylerinin iş tatminine etkilerinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu, öğretmen motivasyon ölçeği ve mineseto iş tatmin ölçeğinden oluşan veri toplama aracı; 2023-2024 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili İzmit ilçesinde görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan 256 öğretmene uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin analizi bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlenmesinde yüzde ve frekans analizlerinden, algılanan motivasyon ve iş tatmin düzeylerinin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırmada motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile motivasyon düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisi ise regresyon analizi ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin içsel ve genel iş tatminlerinin yüksek düzeyde olduğu, dışsal iş tatmin düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki motivasyonları ise yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatminleri arasında ortay düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu, öğretmenlerinin motivasyonlarının iş tatminlerini olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, Öğretmen Motivasyonu, Mesleki Motivasyon, İş Tatmini

### The Effect Of Professional Motivation On Job Satisfaction: A Study On Teachers

**Abstract:** This study was conducted to determine the motivation and job satisfaction levels of teachers and to examine the effects of motivation levels on job satisfaction. In line with the purpose, the data collection tool consisting of personal information form, teacher motivation scale and mineseto job satisfaction scale was applied to 256 teachers working in İzmit district of Kocaeli province in the 2023-2024 academic year, which were determined by convenience sampling method. The data obtained from the questionnaires were analysed using SPSS 22.0 statistical software in computer environment. Percentage and frequency analyses were used to determine the descriptive characteristics of the teachers, and mean and standard deviation statistics were used to examine the perceived motivation and job satisfaction levels. The relationships between motivation and job satisfaction were analysed by correlation analysis and the effect of motivation levels on job satisfaction was examined by regression analysis. As a result of the study, it was determined that teachers' intrinsic and general job satisfaction levels were at high level, while their extrinsic job satisfaction levels were at medium level. Teachers' professional motivation is at high level. It was concluded that there is a significant positive relationship between teachers' professional motivation and job satisfaction and that teachers' motivation positively affects and increases their job satisfaction.

**Key Words:** Teacher, Teacher Motivation, Professional Motivation, Job Satisfaction

#### 1. GİRİŞ

Motivasyon insanları harekete geçiren ve tetikleyen bir olgudur. Daha fazla kişisel başarı ve daha yüksek performans gibi sonuçlara motivasyon yoluyla ulaşılabilir. Bu nedenle motivasyonla ilgili süreçler önemli bir araştırma konusudur. Yetenekli, bilgili ve motive çalışanları işe almak için motivasyon önemlidir. Motivasyon, örgütün belirlediği hedefler doğrultusunda çalışanların gönüllü ve verimli çalışmaları için gerekli koşulların bulunması ve uygun ortamın yaratılması olarak ifade edilebilir (Karakaya ve Ay, 2017).

İş motivasyonu, çalışanlar ile çalışma ortamı arasındaki etkileşimi yansıtır. İş motivasyonu, çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmak için çaba gösterme istekliliği ve sürekliliği ile ilgilidir (Li vd., 2014). Pinder (2014) iş motivasyonunu "işle ilgili davranışı başlatmak ve bunun biçimini, yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirlemek için birey içindeki içsel motivasyonların yanı sıra dış faktörler tarafından tetiklenen bir dizi enerjik güç" olarak tanımlar. Tanımda yer alan enerji: ihtiyaçların, kolaylaştırıcıların, motivasyonların ve dış unsurların çoklu yapılarını ifade eder.

Hem iç hem de dış faktörler çalışanların iş motivasyonunu etkilemektedir. İçsel motivasyon faktörleri işin doğasıyla ilgilidir ve işin içeriğinden kaynaklanır. İşin çalışan için ilgi çekici ve zorlayıcı olması, işin bağımsızlığı, işin önemi, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, çalışanların yeteneklerini kullanma fırsatı ve performansa ilişkin tatmin edici geri bildirim gibi faktörler içsel motivasyon faktörlerinden bazılarıdır. Dış faktörler arasında ücretler, parasal ödüller, işyeri özellikleri ve takdir yer almaktadır (Ertürk, 2016).

Eğitim örgütlerinde öğretmenler, eğitim sistemlerinin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma konusunda önemli bir potansiyele sahiptir. Öğretmen motivasyonu üzerine yapılan bir dizi çalışma, öğretmenlerin iş motivasyonunun okulun gelişimini sağlamada ve etkili bir öğrenme ortamı oluşturmada önemli bir faktör olduğunu göstermiştir. Öğretmen motivasyonunun sağlanması, eğitim reformu uygulamalarının başarılı bir şekilde uygulanmasını destekleyebilir (Deniz, 2021). Bu nedenle motive olmuş öğretmenlerin okul sisteminin arzu edilen hedeflerine ulaşmak için ellerinden geleni yapacaklarını anlamak önemlidir (Getange, 2016). Bu bakımdan öğretmen motivasyonunu daha iyi anlayabilmek ve konuya ilişkin daha güvenilir bir değerlendirme yapabilmek için bu kavramın daha derinlemesine araştırılması gerekmektedir (Deniz, 2021).

Öğretmenlerin eğitim-öğretimde üstlendikleri görevlerden zevk almaları ve bunları yapmaktan keyif almaları, öğrenci başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Öğrencilerle sıcak ilişkiler geliştiren, mesleğine bağlı, kendini geliştiren ve öğrenci başarısına odaklanan öğretmenler, eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilirler (Aydın vd., 2017). Çağdaş eğitim felsefesinde öğretmenlerin tutum ve davranışları eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmasında önemli faktörlerdir. Okul eğitim ve öğretiminin başarısı öğretmenlerin mesleki tutumuyla yakından ilgilidir. Bir öğretmenin mesleğindeki başarısı ve bilgiyi istenilen düzeyde aktarabilmesi, öğretmenin mesleki bilgisine ve işinden memnuniyetine bağlıdır (Koç vd., 2009). Bu bakımdan iş tatmini, öğretmenlerin işlerine karşı geliştirdikleri tutumdur (Özkalp ve Kirel, 2016).

İş tatmini, örgütsel davranış üzerindeki doğrudan etkisinden dolayı endüstrilerde ve organizasyonlarda önemli bir rol oynamaktadır. Günümüze kadar iş tatmini üzerine pek çok araştırma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Araştırmalarda iş tatmininin tanımında farklılıklar olsa da iş tatmini temel olarak birinin işini veya iş deneyimini takdir etmesinden kaynaklanan hoş

veya olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanabilir (Baş ve Ardıç 2002).

Pek çok araştırmacı çalışmalarında iş tatmini kavramını, bireyin işten elde ettiği maddi faydalar, işten duyduğu tatmin, ürün ve hizmet sunmanın yarattığı mutluluk olarak tanımlamıştır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2004).

İş tatmini, bireyin kendi normlarına, değerlerine ve beklentilerine dayalı olarak işine ve çalışma koşullarına ilişkin algısına verdiği içsel bir tepkidir. Bu anlamda işçinin işi ve işin sunduklarını algılaması ve bu algıya verdiği duygusal tepkidir. İş tatmini genellikle çalışanın çalışma ortamındaki deneyiminin olumlu etkisi olarak kabul edilir. Bir kişi yaptığı işten gerekli doyumunu hissediyorsa işine ve çalışma ortamına karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Çekmecelioğlu, 2005).

Bir organizasyon içerisinde çalışanların iş tatmini hem organizasyon hem de birey açısından çok önemlidir. İş tatmini, çalışanların mutluluğunu artırmaya yardımcı olur, çalışanların işte tam olarak meşgul olmasını ve verimli olmasını sağlar ve iş gücü devrini azaltır (Querstein ve diğerleri, 1992). İş tatmininin olmadığı durumlarda işgören devri yüksek olur, devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri artar, örgütsel bağlılık azalır, yabancılaşma, stres, zihinsel ve fiziksel bozukluklar ve verimsizlik artar (Şimşek, 2001).

Eğitimin kalitesini ve niteliğini etkileyen en önemli faktör öğretmenlerdir. Bu nedenle öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonu konuları hem öğretmenler hem de çalıştıkları eğitim kurumları açısından önemlidir. Öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum düzeyleri verdikleri hizmetlerin kalitesini de etkilemektedir. Eğitim kurumlarında eğitim-öğretim yılının başında planlar yapılır ve öğretmenlere görevler verilir. Bu planları geliştirirken öğretmenlerin beklentilerini dikkate almak iş tatminlerini ve motivasyonlarını etkileyecektir. Bu beklentiler, eğitim uygulamalarının gerekliliklerini karşılamanın yanı sıra güvenlik, operasyonel mükemmellik, ilgilenilme, sorumluluk ve yetki üstlenme, kariyer sahibi olma ve kabul edilme gerekliliklerini de içermektedir. Motivasyonu artırabilecek faktörler vardır (Öztay, 2006). Öğretmenler yaptıkları işlerden dolayı eğitimin kalitesi ve kalitesiyle doğrudan ilişkilidir. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinde sistemin her unsuru aslında önemlidir. Ancak öğretmen; eğitim ortamını düzenlemek, eğitim uygulamasının çeşitli unsurları arasında koordinasyonu sağlamak, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, kişilerarası ilişkileri başarılı bir şekilde yürütmek, öğrencileri öğrenmeye motive etmek gibi önemli sorumluluklara sahiptir. Bu nedenle öğretmenlerin rolü eğitim hedeflerine

ulaşmada en stratejik ve önemli roldür. Eğitim kurumlarının çalışanları olarak öğretmenlerin performansı kurumun amacına ulaşmasının ön koşuludur. Öğretmenlerin performansını etkileyen en önemli faktörler motivasyonları ve iş tatminleridir.

Bu çalışmada öğretmenlerin motivasyonları ve iş tatminleri belirlenerek, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının iş tatminleri üzerindeki etkileri incelenmektedir.

## 2. MATERYAL VE METOD

### 2.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir." (Karasar, 2012: 79).

### 2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kocaeli ili İzmit ilçesinde 2023-2024 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yoluna gidilmemiş, kolayda örnekleme yoluyla belirlenmiş olan çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırmaya katılmaya gönüllü 256 öğretmen üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Öğretmen Motivasyon Ölçeği ve "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" kullanılmıştır.

#### 2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen form; medeni durum, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu ve kıdem yılı ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

#### 2.3.2.Öğretmen Motivasyon Ölçeği

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini saptamak amacıyla Yıldız ve Taşgın (2020) tarafından geliştirilmiş ve geçerlik güvenilirlik çalışması yapılmış olan "Öğretmen Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır.

Ölçek 28 maddeden ve "Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim", "Okul Yönetimi", "Öğretim Süreci ve

Öğrenciler" olmak üzere toplam üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipinde ("Hiç katılmıyorum" (1) ile "Tamamen katılıyorum" (5) arasında) tasarlanmıştır. Araştırmada ölçeğe yönelik güvenilirlik analizi tekrar edilmiştir. "Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim" boyutunun güvenilirlik değeri 0,88, "Okul Yönetimi", boyutunun güvenilirlik değeri 0,92, "Öğretim Süreci ve Öğrenciler" boyutunun güvenilirlik değeri 0,91 ve ölçek genelinin güvenilirlik değeri 0,92 olarak bulunmuştur.

### 2.3.3.Minneseto İş Tatmin Ölçeği

Weiss, Dawis, & England, (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Ölçek farklı alanlarda ve farklı örneklem grupları üzerinde pek çok kez kullanılmış, yapılan araştırmalarda da yüksek düzeyde farklı güvenilirlik değerlerine ulaşılmıştır. 5'li likert tipindeki ölçekte iki boyut altında 20 önerme bulunmaktadır. İçsel tatmin boyutunda 12 madde, dışsal tatmin boyutunda 8 madde bulunmaktadır. "(1) Kesinlikle katılmıyorum ile (5) Kesinlikle katılıyorum" arasında beşli olarak derecelendirilmiştir. Araştırmada ölçeğin mevcut faktör yapısı kullanılmış, güvenilirlik analizi ise tekrarlanmıştır. İçsel tatmin boyutunun güvenilirlik değeri 0,92, dışsal tatmin boyutunun güvenilirlik değeri 0,90 ve ölçek genelinin 0,92 olarak bulunmuştur.

### 2.4.Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Korelasyon katsayıları (r) 0,00-0,25 çok zayıf; 0,26-0,49 zayıf; 0,50-0,69 orta; 0,70-0,89 yüksek; 0,90-1,00 çok yüksek olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116).

## 3.BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
<b>Yaş</b>		
20-30	106	41,4
31-40	110	43,0
41-50	40	15,6
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	68	26,6
Kadın	188	73,4
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	146	57,0
Bekar	110	43,0
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lisans	216	84,4
Lisansüstü	40	15,6
<b>Mesleki Kıdem</b>		
1-5 Yıl	96	37,5
6-10 Yıl	78	30,5
11-15 Yıl	46	18,0
16 Yıl ve Üzeri	36	14,1

Araştırmaya katılan öğretmenler yaşlarına göre 106'sı (%41,4) 20-30, 110'u (%43,0) 31-40, 40'ı (%15,6) 41-50 olarak dağılmaktadır. Öğretmenler cinsiyetlerine göre 68'i (%26,6) erkek, 188'i (%73,4) kadın olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni durumlarına göre 146'sı

(%57,0) evli, 110'u (%43,0) bekar olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler eğitim durumuna göre 216'sı (%84,4) lisans, 40'ı (%15,6) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mesleki kıdeme göre 96'sı (%37,5) 1-5 yıl, 78'i (%30,5) 6-10 yıl, 46'sı (%18,0) 11-15 yıl, 36'sı (%14,1) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. Öğretmen Motivasyon Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss
<b>Öğretmen Motivasyon Toplam</b>	256	121,57	26,17
<b>Okul Yönetimi</b>	256	45,02	8,89
<b>Mesleki Doyum Ve Kişisel Gelişim</b>	256	45,79	13,42
<b>Öğretim Süreci Ve Öğrenciler</b>	256	30,76	7,87

Öğretmenlerin "öğretmen motivasyon toplam" ortalaması  $121,57 \pm 26,17$ , "okul yönetimi" ortalaması  $45,02 \pm 8,89$ , "mesleki doyum ve kişisel gelişim" ortalaması  $45,79 \pm 13,42$ , "öğretim süreci ve öğrenciler" ortalaması  $30,76 \pm 7,87$  olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin iş tatminine yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3. İş Tatmini Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss
<b>İş Tatmini Genel</b>	256	3,44	0,85
<b>İçsel Tatmin</b>	256	3,75	0,76
<b>Dışsal Tatmin</b>	256	3,14	0,81

Öğretmenlerin “iş tatmini genel” ortalaması yüksek 3,44±0,85, “içsel tatmin” ortalaması yüksek 3,75±0,76 “dışsal tatmin” ortalaması orta 3,14±0,81 olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin motivasyon ve iş tatmini düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Motivasyon ve İş Tatmini Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Öğretmen Motivasyon Toplam	Okul Yönetimi	Mesleki Doyum Ve Kişisel Gelişim	Öğretim Süreci Ve Öğrenciler
İş Tatmini Genel	r	0,580**	0,509**	0,512**	0,558**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
İçsel Tatmin	r	0,598**	0,559**	0,486**	0,606**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Dışsal Tatmin	r	0,498**	0,387**	0,499**	0,435**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000

\*<0,05; \*\*<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Öğretmen motivasyon toplam, okul yönetimi, mesleki doyum ve kişisel gelişim, öğretim süreci ve öğrenciler, iş tatmini genel, içsel tatmin, dışsal tatmin, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; iş tatmini genel ile öğretmen motivasyon toplam arasında  $r=0.58$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), iş tatmini genel ile okul yönetimi arasında  $r=0.509$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), iş tatmini genel ile mesleki doyum ve kişisel gelişim arasında  $r=0.512$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), iş tatmini genel ile öğretim süreci ve öğrenciler arasında  $r=0.558$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), içsel tatmin ile öğretmen motivasyon toplam arasında  $r=0.598$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), içsel tatmin ile

okul yönetimi arasında  $r=0.559$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), içsel tatmin ile mesleki doyum ve kişisel gelişim arasında  $r=0.486$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), içsel tatmin ile öğretim süreci ve öğrenciler arasında  $r=0.606$  pozitif orta ( $p=0,000<0.05$ ), dışsal tatmin ile öğretmen motivasyon toplam arasında  $r=0.498$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), dışsal tatmin ile okul yönetimi arasında  $r=0.387$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), dışsal tatmin ile mesleki doyum ve kişisel gelişim arasında  $r=0.499$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ), dışsal tatmin ile öğretim süreci ve öğrenciler arasında  $r=0.435$  pozitif zayıf ( $p=0,000<0.05$ ) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Tablo 5. Motivasyonun İş Tatmini Genel Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE	β			Alt	Üst
Sabit	1,221	0,290		4,209	0,000	0,647	1,796
Öğretmen Motivasyon Toplam	0,020	0,002	0,580	7,998	0,000	0,015	0,024

\*Bağımlı Değişken=İş Tatmini Genel,  $R=0,580$ ;  $R^2=0,331$ ;  $F=63,964$ ;  $p=0,000$ ; Durbin Watson Değeri=1,548

Öğretmen motivasyon ile iş tatmini arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=63,964$ ;  $p=0,000<0.05$ ). İş tatmini düzeyindeki toplam

değişim %33.1 oranında öğretmen motivasyon tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,331$ ). öğretmen motivasyon iş tatmini düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,580$ ).

Tablo 6. Motivasyon Alt Boyutlarının İş Tatmini Genel Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE	β			Alt	Üst
Sabit	1,268	0,304		4,174	0,000	0,666	1,869
Okul Yönetimi	0,001	0,015	0,006	0,041	0,967	-0,028	0,030
Mesleki Doyum Ve Kişisel Gelişim	0,018	0,007	0,256	2,596	0,011	0,004	0,031
Öğretim Süreci Ve Öğrenciler	0,048	0,019	0,385	2,536	0,012	0,010	0,085

\*Bağımlı Değişken=İş Tatmini Genel,  $R=0,591$ ;  $R^2=0,333$ ;  $F=22,138$ ;  $p=0,000$ ; Durbin Watson Değeri=1,560

Okul yönetimi, mesleki doyum ve kişisel gelişim, öğretim süreci ve öğrenciler ile iş tatmini arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=22,138$ ;  $p=0,000<0,05$ ). İş tatmini düzeyindeki toplam değişim %33.3 oranında okul yönetimi, mesleki doyum ve kişisel gelişim, öğretim süreci ve

öğrenciler tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,333$ ). Okul yönetimi iş tatmini düzeyini etkilememektedir ( $p=0,967>0,05$ ). Mesleki doyum ve kişisel gelişim iş tatmini düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,256$ ). Öğretim süreci ve öğrenciler iş tatmini düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,385$ ).

Tablo 7. Motivasyonun İçsel Tatmin Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE	$\beta$			Alt	Üst
Sabit	1,272	0,291		4,373	0,000	0,696	1,848
Öğretmen Motivasyon Toplam	0,021	0,002	0,598	8,374	0,000	0,016	0,025

\*Bağımlı Değişken=İçsel Tatmin,  $R=0,598$ ;  $R^2=0,352$ ;  $F=70,121$ ;  $p=0,000$ ; Durbin Watson Değeri=1,539

Öğretmen motivasyon ile içsel tatmin arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=70,121$ ;  $p=0,000<0,05$ ). İçsel tatmin düzeyindeki toplam

değişim %35.2 oranında öğretmen motivasyon tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,352$ ). öğretmen motivasyon içsel tatmin düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,598$ ).

Tablo 8. Motivasyonun Dışsal Tatmin Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE	$\beta$			Alt	Üst
Sabit	1,145	0,334		3,434	0,001	0,485	1,805
Öğretmen Motivasyon Toplam	0,018	0,003	0,498	6,441	0,000	0,013	0,024

\*Bağımlı Değişken=Dışsal Tatmin,  $R=0,498$ ;  $R^2=0,242$ ;  $F=41,488$ ;  $p=0,000$ ; Durbin Watson Değeri=1,613

Öğretmen motivasyon ile dışsal tatmin arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=41,488$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Dışsal tatmin düzeyindeki toplam değişim %24.2 oranında öğretmen motivasyon tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,242$ ). öğretmen motivasyon dışsal tatmin düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,498$ ).

bu boyuttan en yüksek 35 puan alınabilmektedir. Öğretmenler bu boyuttan 30,76 ortalama puan almışlardır. Ölçek genelinden ise en fazla 140 puan alınabilmektedir. Öğretmenlerin toplam motivasyon düzeylerinin ortalaması 121,57'dir. Bu veriler araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

#### 4.SONUÇ

Araştırmada öğretmenlerin motivasyon düzeyleri okul yönetim, mesleki doyum ve kişisel gelişim ile öğretim süreci ve öğrenciler olmak üzere üç boyutta ayrıca bu üç boyutun toplamını ifade eden toplam öğretmen motivasyonu olarak incelenmiştir.

Okul yönetimi alt boyutunda 10 madde bulunmakta ve en yüksek 50 puan alınabilmektedir. Öğretmenlerin bu boyuttan aldıkları ortalama puan 45,02 olarak saptanmıştır. Mesleki doyum ve kişisel gelişim boyutunda 11 madde bulunmaktadır. En yüksek 55 puanın alındığı bu boyuttan öğretmenler 45,79 ortalama puan almışlardır. Öğretim süreci ve öğrenciler alt boyutunda 7 madde bulunmakta ve

Araştırmada öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve bu iki boyutun toplamını ifade eden toplam genel iş tatmini olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin içsel iş tatmin düzeylerinin ortalaması 3,75, dışsal iş tatmin düzeylerinin ortalaması 3,14 ve genel iş tatmin düzeylerinin ortalaması 3,44 olarak tespit edilmiştir. Bu veriler öğretmenlerin içsel ve genel iş tatminlerinin yüksek düzeyde olduğunu, dışsal iş tatmin düzeylerinin ise orta seviyede olduğunu göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin motivasyonları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda öğretmenlerin motivasyonları ile iş tatminleri

arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür.

Araştırmada öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkileri regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Toplam öğretmen motivasyonunun genel iş tatminini olumlu etkileyerek %33.1 oranında artırdığı saptanmıştır.
- Öğretmen motivasyonu alt boyutlarının genel iş tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında ise okul yönetimi boyutunun genel iş tatminini etkilemediği, mesleki doyum ve kişisel gelişim ile öğretim süreci ve öğrenciler boyutunun ise genel iş tatminini olumlu etkileyerek % 33.3 oranında etkilediği belirlenmiştir.
- Toplam öğretmen motivasyonunun öğretmenlerin içsel tatmin düzeyini olumlu etkilediği ve %35.2 düzeyinde artırdığı saptanmıştır
- Toplam öğretmen motivasyonunun öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyini olumlu etkilediği ve %24.2 düzeyinde artırdığı saptanmıştır.

Araştırmadan ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Öğretmenlerin dışsal iş tatminlerinin içsel iş tatmini ve genel iş tatmini düzeylerinden düşük olması dışsal faktörlerden etkilendiklerini göstermektedir. Öğretmenlerin dışsal iş tatminlerini yükseltmek için özellikle milli eğitim müdürlüklerince eğitimler, seminerler vb. etkinlikler yapılarak dışsal iş tatminlerinin yükseltilebileceği düşünülmektedir. Bu durumun öğrenci başarısına pozitif yansımaları olacaktır.
- Öğretmenlerin öğrencileriyle yapacakları yeni etkinlikler ve farklı etkileşimler motivasyonlarını ve iş tatminlerini artırabilir.
- Öğretmenlere yönelik kişisel ve mesleki açıdan gelişmelerine olanak sağlayacak kurs, eğitim, gezi vb. düzenlenebilir. Bu tür etkinlikler planlı bir şekilde devlet destekli programlara dahil edilmeli, çeşitli STK'larla etkileşim artırılmalıdır.
- Bu araştırma 2023-2024 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili İzmit ilçesinde görev yapan 256 öğretmenin görüşü ile sınırlıdır. Daha geniş örneklem üzerinde araştırmanın benzerlerinin yapılması sonuçlardan genellemeye gidilmesine olanak sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumuna ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydın, A. S., Akyüz, K. C., Yıldırım, İ., & Köse, Ş. (2017). İlk ve orta okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi. *Uludağ-İJEAS*, (18), 23-52.
- Baş, T., & Ardic, K. (2002). Yükseköğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans*, 17, 72-81.
- Baycan, A. (1985). Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Deniz, Ü. (2021). Öğretmenlerin motivasyon etkenlerini yeniden keşfetmek: Sahadan sesler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 2115-2139. <https://doi.org/10.17679/inuefd.963660>
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Karasar, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri (23. bs). Nobel Yayınları.
- Karakaya, A., & Alper Ay, F. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 55-67.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ., & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: A cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6), 1-9.
- Öztay, F. E. (2006). Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün öğretmen motivasyonuna etkisi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2016). Örgütsel davranış (Genişletilmiş ve güncellenmiş 7. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior*. New York: Psychology Press.
- Querstein, V., Mcaffee, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859-873.
- Şimşek, Ş. (2001). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış (Genişletilmiş 2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldız, V. A., & Taşgın, A. (2020). Öğretmen motivasyon ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 9(4), 1741-1754.