

Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi*

Ali Taş**, Abdullah Selvitopu***

Makale Geliş Tarihi: 27/09/2018

Makale Kabul Tarihi: 03/12/2018

DOI: 10.35675/befdergi.426989

Öz

Bu çalışmanın amacı lise öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının iş doyum düzeylerini yordayıcılığını ve öğretmenlerin iş doyum ve motivasyon düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Betimsel tarama modelinde olan araştırmanın evrenini Ankara ili Altındağ ve Mamak ilçelerindeki liselerde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında görev yapan lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnelemi ise Altındağ ve Mamak ilçelerinde bulunan liselerde görev yapan lise öğretmenlerinden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 290 öğretmenden oluşmaktadır. Veriler, "Kişisel Bilgi Formu" "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ve "Motivasyon Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin analizinde t-testi, ANOVA, Pearson Korelasyon ve aşamalı çoklu regresyon teknikleri kullanılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermezken, yaşlarına, kıdemlerine ve lisans mezuniyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri cinsiyetlerine ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermezken, yaşlarına ve lisans mezuniyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Lise öğretmenlerinin mesleki motivasyon alt boyutlarının iş doyum düzeylerini yordadığı belirlenmiştir.


Anahtar Kelimeler: İş doyum, mesleki motivasyon, lise öğretmenleri, regresyon analizi.


An Examination of Job Satisfaction and Occupational Motivation Levels of High School Teachers

Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and motivation levels of high school teachers and also to find out whether the satisfaction and motivation levels are changing. This study has been conducted in relational survey model and the study group was consisted of 290 high school teachers who work in Ankara in 2016-2017 education and training

* Bu çalışma 22-25 Mart 2018 tarihlerinde Kudüs'te düzenlenen 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

** Kırıkkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kırıkkale, Türkiye, atas865@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3344-3911 

*** Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Karaman, Türkiye, a_selvi20@hotmail.com ORCID: 0000-0001-5093-9444 

year. Data were collected with “Personal Form” “Minnesota Job Satisfaction Scale” and “Motivation Scale.” T-test, ANOVA, Pearson correlation and regression analysis techniques were used for analysis. The results show that gender and working duration in the same school have no significance in teachers’ job satisfaction levels. But the teachers’ age, tenure and graduation have a positive effect on the job satisfaction level of teachers. The result of multiple regression analysis showed that sub dimensions of occupational motivation explained the job satisfaction levels of teachers to some extent.

Keywords: Job satisfaction, occupational motivation, high school teachers, regression analysis.

Giriş

Sanayi devrimi sonrası gelişen modern örgütlerde, örgüt yaşamı başlı başına bir araştırma konusu haline gelmiştir. Bu konuların en önemlilerinden biri, örgütte iş görenlerin yaptıkları işten doyum sağlamalarıyla ilgilidir. İş, modern hayatın önemli bir parçasıdır ve çalışanlar yaklaşık 25-30 yıl, günün önemli bir kısmını işyerinde geçirmektedir (Telman & Ünsal, 2004). Günümüzde ortalama ömrün artmasına bağlı olarak emeklilik yaşının hükümetler tarafından daha yukarıya çekilmesi sonucu bu süre yaklaşık olarak 40 yıldır. Bu durum, örgütün bireyin hayatında ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu ve örgütteki tüm uygulamaların bireyi doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediğini açıkça göstermektedir. Söz konusu etkiler dikkate alındığında bireylerin işlerinden sağladıkları iş doyumunu ve mesleki motivasyon düzeyleri gündeme gelmektedir.

İş doyumunu ve mesleki motivasyonu, örgütün amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için önemli kavramlar olarak değerlendirilmektedir. Bireylerin işlerinden doyum sağlayıp sağlamadığı ya da mesleklerine ilişkin motivasyon düzeyleri, onların verimlilik düzeylerini önemli derecede etkiler. Yapılan çalışmalarda olumsuz bir iş ortamından kaynaklanan yüksek düzeydeki stresin düşük iş doyumuna neden olduğu belirtilmektedir (Åkerwall & Johansson, 2015; Black, 2004). İş doyumunu, iş ile ilgili arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesiyle sonuçlanan bir tutum olarak düşünülebilir (Başaran, 2004). Başka bir deyişle rahatlatıcı bir duygu olarak iş doyumunu, bir işin çeşitli yönlerine ilişkin beslenen pozitif tutumların bütünü ya da iş çevresinden, işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde edilmeye çalışılır (Akıncı, 2002). Diğer yandan iş doyumunu kavramı, insan kaynakları yönetimi alanında farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde algılanmakta (Evans, 1997) ve bu yüzden iş doyumuna ilişkin farklı tanımlar geliştirilmektedir. Ancak yapılan tanımlarda ortak noktalar ele alındığında, iş doyumunu, işe karşı geliştirilen olumlu tutum, iş ortamında veya işle ilgili istenen deneyimler, kişinin işinden beklentileri ve bu beklentilerinin karşılanma düzeyi olarak düşünülebilir. Buna benzer olarak motivasyon kavramı da kişilerin psiko sosyal, ekonomik ve örgütsel yönden işe hazır ve istekli olma durumları ile ilgilidir. Motivasyon (güdülenme), Latince hareket

etme anlamına gelen “mot” kökünden türetilmiştir (Merriam Webster, 2017). Psikoloji literatüründe içten gelen itici kuvvetlerle belli bir hedefe doğru yönelen amaçlı davranışlar için kullanılmaktadır. Motivasyon en bilinen şekliyle “bireyi davranışa sevk eden içsel bir güç” olarak tanımlanabilir (Keser, 2006). İş yaşamına uygulandığında mesleki motivasyon olarak ele alınabilecek olan bu kavram, kişinin mesleğine karşı daha istekli olmasını ve olumlu tutum geliştirmesini ve işinin amaçlarını gerçekleştirmeye dönük çaba sarf etmesiyle ilgilidir (Robbins, 2001). 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. Personelin moral ve motivasyonu ne kadar yüksekse, örgüt ortamının da o derece pozitif olacağı düşünülebilir. Kısaca motivasyonu yüksek olan çalışanlar, daha verimli ve huzurlu olurlar.

Motivasyon, iş doyumunu ile karıştırılan bir kavramdır. İş doyumunu bir tutumdan ve içsel bir durumdan daha fazlasını ifade ederken, motivasyon daha çok çalışanın işinde istekli, verimli ve etkili bir performans göstermesiyle ilgilidir (Öztürk, 2007). Diğer yandan işten verim sağlamanın temel koşullarından biri, iş görenin işinde daha yüksek motivasyon sağlayacak şartlar oluşturmaktır. Ancak, iş doyumunun düzeyi her ne kadar motivasyon gücünü etkileyebilecek bir olgu da olsa, her zaman bu şekilde motivasyonu etkilemeyecektir. Ayrıca, doyum motivasyonla aynı anlama gelmemektedir. İş doyumunu ister niteliksel ister niceliksel olsun herhangi bir şeye ulaşma veya bir şeyi başarma duygusuyla birlikte ortaya çıkmaktadır. Motivasyon ise iş doyumuna yol açabilecek bir süreçtir.

Eğitim sisteminin en önemli paydaşlarından biri öğretmendir. Öğretmen, eğitimin niteliğini doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen önemli bir unsurdur. Önemi bu derece büyük olan öğretmenlerin, okullarında yaptıkları işe motive olmaları ve o işten doyum sağlamaları okulun başarısından çalışma ortamının pozitif atmosferine kadar birçok yönde olumlu etkileri olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin mesleklerine yönelik motivasyonları ve iş doyum düzeylerinin yüksek veya düşük olması okulun amaç ve hedeflerine doğrudan ya da dolaylı olarak etkide bulunur. Bu yüzden çoğu okul, amaçlarını gerçekleştirebilecek etkili ve verimli şekilde çalışabilen motive öğretmenlere ihtiyaç duymaktadır (Noordin & Jusoff, 2009).

Öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olması ve yaptıkları işten doyum sağlamaları eğitimin tüm paydaşlarını ilgilendiren bir konudur. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki motivasyonları konusu hem öğretmenlerin hem de görev yaptıkları kurumların gelişimleri için önemlidir (Gu, 2016; Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001; Olorube, 2006;). Alan yazında iş doyumunu ile ilgili çok fazla sayıda çalışmaya ulaşılmış ancak iş doyumunu ve mesleki motivasyonun bir arada çalışıldığı sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılabilmektedir. Bu çalışmanın amacı lise öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının iş doyum düzeylerini yordayıcılığını ve öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyon düzeylerinin bazı demografik özelliklere

göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır;

1. Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Lise öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri cinsiyet, yaş, kıdem ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Lise öğretmenlerinin mesleki motivasyonları iş doyum düzeylerinin anlamlı yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, betimsel tarama modelinde nicel bir araştırmadır. Tarama modelinde genel olarak var olan ve etkisi süren bir durum, olduğu gibi betimlenmeye çalışılır. Araştırma çerçevesinde ele alınan konu, durum ya da birey özel koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanır (Karasar, 2003).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ili Altındağ ve Mamak ilçelerindeki liselerde 2016-2017 eğitim-öğretim yılında görev yapan 2805 lise öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise Altındağ ve Mamak ilçelerinde bulunan liselerde görev yapan lise öğretmenlerinden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 290 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklemin büyüklüğünü saptamak için Krejcie ve Morgan (1970) tarafından düzenlenen çizelgeden yararlanılmıştır. Çizelgede 2800 kişinin bulunduğu evrende % 95 güven düzeyi için gerekli olan örneklem büyüklüğü 338 kişi olarak belirtilmiştir (Krejcie & Morgan, 1970). Bu çerçevede dönütlerde oluşabilecek muhtemel kayıplar da dikkate alınarak anketler, toplam 21 okulda 350 öğretmene dağıtılmış, 298 adedi geri dönmüş, yapılan incelemeler sonucu 290 adedi analize tabi tutulmuştur. Örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1.
Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%
Kadın	219	75.5
Erkek	71	24.5
Yaş		
25-35	143	49.3
36-45	102	35.2
46-ve üstü	45	15.5
Kıdem		
1-10	128	44.1

11-20	120	41.4
21 ve üstü	42	14.5
Lisans Mezuniyet		
Eğitim Fakültesi	200	69
Diğer	90	31
Toplam	290*	100*

* Her bir değişken için toplam değerler

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerini Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967’de geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Minnesota İş Doyumu Ölçeği (kısa formu), mesleki motivasyon düzeyleri için ise Yıldırım (2008) tarafından geliştirilen motivasyon ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlere ait demografik bilgileri elde etmek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda, cinsiyet, yaş, kıdem ve mezun olunan okul türü ile ilgili dört adet soru bulunmaktadır.

Minnesota iş doyum ölçeği

Minnesota İş Doyumu Ölçeği’nin Türkçe’ye uyarlaması Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeylerini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışma kapsamında elde edilen veriler için yapılan analiz sonucunda Cronbach’s Alpha değeri .89 olarak bulunmuştur. İç doyum boyutunun Cronbach’s Alpha değeri .83, dış doyum boyutunun ise .80 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğunu göstermektedir. Çalışma kapsamında ölçeğin geçerlik düzeyini belirlemek için yapılan analizlerde, ki kare/sd değeri 2.78 olarak bulunmuştur. Bu değer 2 ile 3 arasında olması iyi uyum anlamına gelmektedir. Diğer yandan ölçeğe ait uyum indeksleri incelendiğinde, RMSEA değerinin .78; CFI (.95), IFI (.95), NFI (.93), NNFI (.94) ve AGFI (.87) değerlerinin .95 ve üzerinde olması mükemmel uyumu, 0.95 ile 0.90 arasında olması iyi uyumu göstermektedir (Şimşek, 2010; Güçlü, Çoban & Atasoy, 2017). AGFI değerinin .85’in üzerinde olması da kabul edilebilirdir (Kline, 2005). Ölçek, iç ve dış doyum ölçmek üzere iki bölümden oluşmaktadır. İç doyum maddeleri, yapılan faaliyetlerin ilgi ve yeteneklere uygun olması, yaratıcılığa olanak vermesi ve ilerleme olanakları gibi ifadeleri içeren maddelerdir. Dış doyum maddeleri ise; kişinin iş çevresi ile ilgili yönetim, teknik, iş arkadaşları, ödemeler, terfi ve ilerleme, taşınma gibi gereksinimleri kapsayan faktörleri içermektedir.

Motivasyon ölçeği

Yıldırım (2008) tarafından geliştirilen öğretmenlerin motivasyon ve doyum düzeylerini ölçmeye yönelik ölçektir. Ölçekte 30 madde bulunmaktadır. Ölçek, Ekonomik Motivasyon, Psiko-sosyal Motivasyon ve Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Geliştirilen ölçek 6 dereceli likert tipi bir

ölçektir. Bu çalışma kapsamında yapılan analiz sonucunda ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .94 olarak saptanmıştır. Ölçek boyutlarının Cronbach Alpha değerleri Ekonomik Motivasyon .84, Psiko-sosyal Motivasyon .81, ve Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon ise .77'dir. Çalışma kapsamında ölçeğin geçerlik düzeyini belirlemek için yapılan analizlerde, ki kare/sd değeri 2.71 olarak bulunmuştur. Bu değer 2 ile 3 arasında olması iyi uyum anlamına gelmektedir. Diğer yandan ölçeğe ait uyum indeksleri incelendiğinde, RMSEA değerinin .80; CFI (.97), IFI (.97), NFI (.95), NNFI (.97) ve AGFI (.85) değerlerinin .95 ve üzerinde olması mükemmel uyumu, 0.95 ile 0.90 arasında olması iyi uyumu göstermektedir (Şimşek, 2010; Güçlü vd., 2017).

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve aşamalı çoklu regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Analizler SPSS 21.0 programı ile yapılmıştır. Bulguların yorumlanmasında anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Öğretmenlerin Cinsiyete Göre İş Doyum Düzeyleri

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.

İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-testi Sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Kadın	213	69.37	12.02	281	.619	.54
Erkek	70	68.34	12.34			

$p > .05$

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(281)} = .619$, $p > .05$). Bu bulgu ışığında kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmamasının nedeni, okul yönetiminin kadın ve erkek ayrımı yapmadan tüm öğretmenlere eşit mesafede yaklaştığından kaynaklanabilir. Diğer yandan kadın ve erkek tüm öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini bilinçli olarak seçtikleri ve meslekten beklentileri ile sağladıkları doyumun birbirlerini karşıladığı söylenebilir. Bu bulguya dayanarak çıkarılabilecek bir başka sonuç da öğretmenlik mesleğinin kişiye yüklediği iş yükünün her iki cinsiyet tarafından üstesinden gelinebilecek durumda olduğudur.

Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	n	\bar{X}	ss	F	p	Anlamlı fark
25-35 (A)	141	68.20	11.88			
36-45 (B)	98	67.25	12.25	9.689	.00*	C-A, C-B
46 ve üstü (C)	44	76.89	9.82			

*p<.05

Öğretmenlerinin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark vardır ($F_{(2-282)}= 9.689, p<.05$). Farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD testine göre, yaşı 46 ve üstü olan öğretmenlerle yaşı 25-35 ve 36-45 olan öğretmenlerin iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca göre, yaşı 46 ve üstü olan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları yaşı 25-35 ve 36-45 arasında olan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarından daha yüksektir. Bu bulguya göre, iş doyum düzeylerinin mesleğin sonuna doğru en yüksek seviyelere ulaştığı söylenebilir.

Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeyleri

Öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.

İş Doyum Düzeylerinin Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	n	\bar{X}	ss	F	p	Anlamlı fark
1-10 (A)	125	68.14	12.81			
11-20 (B)	117	68.33	11.14	4.595	.02*	C-A, C-B
21 ve üstü (C)	41	73.36	12.85			

*p< .05

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri meslekteki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F_{(2-282)}= 4.595, p<.05$). Farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD testine göre, kıdemi 21 ve üstü yıl olan öğretmenlerle kıdemi 1-10 ve 11-20 olan öğretmenlerin iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca göre, kıdemi 21 ve üstü yıl olan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları diğer öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarından daha yüksektir. Bu bulguya göre, kıdem arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Diğer yandan bir önceki bulguya paralel olarak öğretmenlerin mesleklerinin erken dönemlerinde çok fazla iş

doyumunu elde edemedikleri, mesleğin sonuna doğru iş doyumunu elde ettikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin Lisans Mezuniyetlerine Göre İş Doyum Düzeyleri

Öğretmenlerin lisans mezuniyetlerine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

İş Doyum Düzeylerinin Lisans Mezuniyetine Göre t-testi Sonuçları

Mezuniyet	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Eğitim F.	197	68.00	11.96	280	2.269	.02
Diğer	85	71.52	12.01			

$p < .05$

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri lisans mezuniyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(280)} = 2.269$, $p < .05$). Bu bulgu ışığında, eğitim fakültesi hariç diğer fakültelerden mezun olup öğretmen olarak atanan bireylerin öğretmenlik mesleğinden aldıkları doyumun daha fazla olduğu söylenebilir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyumlarında mezun oldukları lisans programının etkili olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Motivasyon Düzeyleri

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre mesleki motivasyon düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	sd	t	p
Kadın	203	101.34	24.90	270	1.129	.26
Erkek	69	105.30	25.93			

$p > .05$

Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(270)} = 1.129$, $p > .05$). Bu bulgu ışığında kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir. Kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki motivasyonları arasında anlamlı bir farkın olmamasının nedeni, okul yönetimlerinin kadın ve erkek ayrımı yapmadan motive edici araçları tüm öğretmenlere adil ve eşit bir şekilde sunmaya çalışmasından kaynaklanabilir. Bunun yanı sıra kadın ve erkek tüm öğretmenlerin bilinçli olarak öğretmenlik mesleğini seçmeleri ve bu seçimden kaynaklanan mesleğe ilişkin sahip oldukları motivasyon düzeyleri ile açıklanabilir.

Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Mesleki Motivasyon Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7.

Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	n	\bar{x}	s	F	p	Anlamli fark
25-35 (A)	134	99.57	24.72			
36-45 (B)	96	100.92	24.84	6.034	.03	C-A, C-B
46 ve üstü (C)	42	114.61	24.28			

*p<.05

Tablo 7'ye göre, öğretmenlerinin yaşları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında anlamlı fark vardır ($F_{(3-268)} = 6.034$, $p < .05$). Farkın kaynağını bulmak için yapılan LSD testine göre, yaşı 46 ve üstü olan öğretmenlerle yaşı 25-35 ve 36-45 olan öğretmenlerin mesleki motivasyon puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuca göre, yaşı 46 ve üstü olan öğretmenlerin mesleki motivasyon puan ortalamaları yaşı 25-35 ve 36-45 arasında olan öğretmenlerin mesleki motivasyon puan ortalamalarından daha yüksektir. Bu bulgular ışığında genç öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine daha az motive oldukları söylenebilir. Diğer yandan yaş arttıkça ya da öğretmen yaşlandıkça kendisini daha motive olmuş hissetmektedir.

Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Mesleki Motivasyon Düzeyleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8.

Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	n	\bar{x}	s	F	p	Anlamli fark
1-10 (A)	120	100.15	26.03			
11-20 (B)	113	101.61	23.38	2.971	.26	-
21 ve üstü (C)	39	104.19	29.81			

*p>.05

Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F_{(2-271)} = 2.971$, $p > .05$). Bu bulguya göre, mesleki motivasyon düzeyinde meslekte çalışma yılının etkili olmadığı, mesleğe yeni başlayan ya da ortasında olan öğretmenlerin yakın motivasyon düzeylerine sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin Lisans Mezuniyetlerine Göre Mesleki Motivasyon Düzeyleri

Öğretmenlerin lisans mezuniyetlerine göre mesleki motivasyon düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9.

Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Lisans Mezuniyetine Göre t-testi Sonuçları

Mezuniyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Eğitim F.	186	99.29	25.00	269	2.829	.00
Diğer	85	108.44	24.09			

p< .05

Tablo 9'da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri lisans mezuniyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(269)}= 2.829$, p<.05). Bu bulgu ışığında, eğitim fakültesinden mezun olup öğretmen olarak atanan bireylerin, diğer fakültelerden mezun olan bireylere göre öğretmenlik mesleğine ilişkin motivasyon düzeyleri daha düşük olduğu söylenebilir.

Mesleki Motivasyonlarının İş Doyum Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini yordayan değişkenleri saptamak amacıyla aşamalı çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecini anlatır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014). Mesleki motivasyonun alt boyutları olan ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel motivasyon algıları ile iş doyum arasındaki ilişkiye yönelik bulgular Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10.

İş Doyum Düzeyleri ile Motivasyonları Arasındaki İlişkileri Gösteren Basit Doğrusal Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	\bar{X}	ss	Pearson korelasyon katsayıları (n=290)		
1.İş Doyumu	69.12	12.08	1	2	3
2.Ekonomik Motivasyon	11.57	3.66	.66**		
3.Psiko-Sosyal Mot.	41.64	9.91	.67**	.67**	
4. Örgütsel-Yönetimsel Mot.	48.82	13.43	.69**	.79**	.79**

**p<.01

İş doyum ile mesleki motivasyonun alt boyutlarının ekonomik motivasyon boyutu arasında .66, psiko-sosyal motivasyon boyutu arasında .67, örgütsel-yönetimsel

motivasyon boyutu arasında .69 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Mesleki motivasyon alt boyutları arasındaki ilişki katsayıları ise şu şekildedir: Ekonomik motivasyon ile psiko-sosyal motivasyon arasında .67, örgütsel-yönetmel motivasyon arasında .79 korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Psiko-sosyal motivasyon ile örgütsel-yönetmel motivasyon arasındaki korelasyon katsayısı .79'dur. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının hepsi istatistiksel olarak ($p < .01$) anlamlıdır.

Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının .80'nin üzerinde olmaması değişkenler arasında çoklu bağlantının olmadığına göstergesi olarak değerlendirilebilir (Büyüköztürk vd., 2014). Korelasyon analizi sonunda, elde edilen korelasyon katsayıları, değişkenler arasındaki ilişkinin çoklu regresyon analizi ile test edilebileceğini göstermektedir. Buna göre, aşamalı çoklu regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11.

İş Doyumunu Yordayıcılarının Aşamalı Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R	R ²
Birinci Aşama							
Sabit	44.08	1.78		24.74		.66	.43
Ekonomik motivasyon	2.15	.14	.66	14.4	.00		
İkinci Aşama							
Sabit	33.03	2.15		15.36			
Ekonomik motivasyon	1.28	.18	.39	7.03	.00	.73	.54
Psiko-Sosyal Mot.	.50	.06	.41	7.49	.00		
Üçüncü Aşama							
Sabit	33.31	2.18		15.24			
Ekonomik motivasyon	.87	.22	.27	3.86	.00	.74	.55
Psiko-Sosyal Mot.	.34	.08	.29	4.17	.00		
Örgütsel-Yön. Mot.	.22	.07	.25	2.95	.00		
Birinci aşama: $F_{(1-282)} = 217.44$, $P < .000$							
İkinci aşama: $F_{(2-273)} = 161.05$, $P < .000$							
Üçüncü aşama: $F_{(3-265)} = 106.16$, $P < .000$							

Tablo 11'de aşamalı çoklu regresyon analizinin üç aşamada tamamlandığı ve varyansa katkıları bakımından psiko-sosyal, ekonomik ve örgütsel yönetmel motivasyon boyutlarının öğretmenlerin iş doyumlarının önemli yordayıcıları olduğu görülmektedir. Birinci aşamada, sadece ekonomik motivasyon toplam varyansın %43'ünü açıklamaktadır ($R = .66$, $R^2 = .43$, $F_{(1-282)} = 217.44$, $p < .001$). İkinci aşamada psiko sosyal motivasyon analize dahil edildiğinde açıklanan varyans %54'e yükselmiştir ($R = .73$, $R^2 = .54$, $F_{(2-273)} = 161.05$, $P < .001$). Üçüncü aşamada örgütsel yönetmel motivasyon değişkeni analize dahil edildiğinde açıklanan varyans %55 olmuştur ($R = .74$, $R^2 = .55$, $F_{(3-265)} = 106.16$, $P < .001$). Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının işaretlerine bakıldığında mesleki motivasyon alt boyutlarının

tamamının iş doyumunu üzerinde anlamlı birer yordayıcı oldukları görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki görece önem sırası, psiko sosyal, ekonomik ve örgütsel yönetsel motivasyondur.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı lise öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarının iş doyum düzeylerini yordayıcılığını ve öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyon düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda yapılan analizler sonucunda çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. İş doyum bağlamında incelendiğinde lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyetlerine göre değişmemektedir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerine ilişkin farklı araştırma bulguları bulunmaktadır. Bu bulgu literatürdeki bazı araştırma bulguları tarafından desteklenmektedir. Can (2006) sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Aynı şekilde Efeoğlu (2006), Demirel (2006), Çoğaltay (2010) çalışmalarında işgörenlerin cinsiyetleri ile iş doyum algılama düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığını bulgulamıştır. Rehber öğretmenlerle ilgili yaptığı çalışmasında Kağan (2005) rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulgulamamıştır. Alan yazın incelendiğinde söz konusu bulguyu destekleyen araştırmalar yanında desteklemeyen ve iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasında farklı sonuçlara ulan çalışmalar da mevcuttur. Bazı araştırmalar ilköğretimde görevli kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Duman, 2006; Kumaş, 2008; Özdayı, 1990; Şahin, 1999). Bunun yanı sıra bazı çalışmalarda erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyinden yüksek olduğunu bulgulamıştır (Akıncı, 2003; Kartal, 2006). Kaya (2005) çalışmasında iş doyumunun çalışma olanakları alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı fark bulmuştur. Erkek işgörenlerin iş doyumunu düzeyi, kadın işgörenlerin iş doyumunu düzeyine göre daha yüksek bulunmuştur.

Yaşı 46 ve üstü olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri diğer öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Alan yazın incelendiğinde, iş doyumunu ile ilgili çalışmalarda yaş değişkeni ve iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin çok fazla incelenmediği gözlenmiştir. İş doyum düzeyi ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen çoğu çalışmanın sonucu bu araştırmanın bulgusuyla çelişmektedir. Kumaş (2008) çalışmasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde yaş durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. İş doyumunu boyutlarıyla inceleyen Kumaş (2008) iç, dış ve genel faktörlere göre yapılan değerlendirmelerde 20-25 yaş aralığında yer alan öğretmenlerin en yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğunu, 31-40 aralığında yer alan öğretmenlerin ise en düşük iş doyum düzeyine sahip olduğunu belirlemiştir. Bu bulgu araştırma bulgusuyla tamamen çelişmektedir çünkü bu çalışmada 46 ve üstüyaş

grubundaki öğretmenlerin en yüksek doyum düzeyine sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. Diğer yandan iş doyumunu ile yaş arasında herhangi anlamlı bir fark bulunmayan çalışmalar da bulunmaktadır (Çoğaltay, 2010; Tezcan, 2011; Yıldızhan, 2011).

Meslekteki kıdemi 21 ve üstü yıl olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri diğer öğretmenlerin iş doyumlarından daha yüksektir. Duman (2006) yaptığı çalışmada ortaöğretim coğrafya öğretmenlerinin hizmet yılları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farkın olduğunu tespit etmiştir. 11 ve üstü hizmet yılına sahip öğretmenlerin 1-5 yıl arasında görev süresi olan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını tespit etmiştir. Aynı şekilde Meziroğlu (2005) sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında kıdemle iş doyumunu etkileyen önemli bir faktör olduğunu, öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıklarını, kıdemlerinin orta yıllarında daha düşük iş doyumunu yaşadıklarını ve kıdemlerinin son yıllarında ise yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Kılıç (2011) ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu incelediği çalışmada öğretmenlerin kıdemleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olduğunu ortaya çıkarmıştır. Kılıç (2011) çalışmasında 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu bulgulamıştır. Kıdem arttıkça iş doyumunun artmasının nedeni olarak da öğretmenlerin meslekleri süresince karşılaştıkları olumsuzlukları kanıksamaları olduğunu belirtmiştir.

Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri lisans mezuniyetlerine göre değişmektedir. Eğitim fakültesi dışında diğer fakültelerden mezun olup atanan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Alan yazında iş doyumunu ile lisans mezuniyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen pek fazla araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu çalışmada elde edilen sonuç oldukça ilginç ve daha derinlemesine incelenmesi gereken bir konudur. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin diğer fakülte mezunu öğretmenlere göre daha az doyum elde etmeleri, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin öğretmenliğe ilişkin çok fazla beklentiye sahip olmalarından kaynaklanabilir. Buna ek olarak, eğitim fakültesinde öğrenilen öğretmenlik mesleği ile gerçek hayatta karşılaşılan öğretmenlik mesleği arasındaki farklılardan dolayı eğitim fakültesi mezunu öğretmenler daha az doyum elde ediyor olabilirler. Bu probleme benzer bir konuyu ele alan Kartal (2006) alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerini incelediği çalışmasında, alan ve alan dışından mezun olan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri arasında iş tatminini etkileyen bazı faktörler bakımından anlamlı farklılıklar bulurken, genel iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır.

Lise öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri cinsiyetlerine göre değişmemektedir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre motivasyon düzeylerine ilişkin farklı araştırma bulguları mevcuttur. Çalış (2012) öğretmen motivasyonunda yönetici

yaklaşımlarını incelediği çalışmada, öğretmenlerin bireysel motivasyonlarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını incelemiş ve sonuç olarak öğretmenlerin motivasyonlarının cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit etmiştir. Aynı şekilde, Özkan-Ebcim (2012) çalışmada, cinsiyet değişkeni ile motivasyon arasında anlamlı bir fark saptamamıştır. Diğer yandan Ergen (2009) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediğini tespit etmiştir. Küçük (2008) ilköğretim okulları öğretmenlerinin okul yöneticilerine yönelik çağdaş denetim algıları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada mesleki motivasyonu üç boyutuyla beraber ele almıştır. Tüm boyutlarda yaptığı analizler sonucu ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel boyutların hiçbirinde cinsiyet ve mesleki motivasyon arasında anlamlı fark elde etmemiştir. Ancak, Eroğlu (2007)'nin yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre mesleki motivasyon faktörüne daha çok önem verdiğini ortaya çıkarmıştır.

Yaşı 46 ve üstü olan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri diğer öğretmenlerin motivasyonlarından daha yüksektir. Alan yazın incelendiğinde mesleki motivasyon düzeylerini inceleyen çalışmaların motivasyonu yaş değişkeni ile birlikte pek fazla incelemedikleri gözlenmiştir. Motivasyon düzeyleri ve yaş değişkenini ele alan çalışmalara bakıldığında bu araştırmanın bulgusunu kısmen destekleyen sonuçlar görülmüştür. Köprülü (2011) ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada motivasyonu, takdir edilme/ödüllendirme, sosyal değerler ve motivasyon düzeyleri olarak üç boyutta incelemiştir. Sonuç olarak, yaş değişkenine göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri takdir edilme/ödüllendirme ve sosyal değerler alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. Öğretmenlerin yaşları arttıkça buna bağlı olarak takdir edilme/ödüllendirme ve sosyal değerlere yönelik motivasyona verdikleri önem derecesi farklılaşmıştır. Diğer yandan motivasyon düzeyi boyutunda herhangi bir farklılaşma saptamamıştır.

Lise öğretmenlerin kıdemleri onların mesleki motivasyonları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Alan yazın incelendiğinde bu bulguyu destekleyen çeşitli araştırmalara ulaşılmıştır. Güven (2006) araştırmasında öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Ergen (2009) öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Küçük (2008) ilköğretim okulları öğretmenlerinin okul yöneticilerine yönelik çağdaş denetim algıları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada mesleki motivasyonu üç boyutta ele almıştır. Bu boyutlar ekonomik motivasyon, psiko-sosyal motivasyon ve örgütsel-yönetimsel motivasyondur. Küçük (2008) mesleki motivasyonun tüm boyutları ve kıdem arasında anlamlı bir farka ulaşamamıştır. Aynı şekilde, Özkan-Ebcim (2012)'de çalışmada öğretmenlerin bireysel motivasyonlarının kıdemlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Lise öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri lisans mezuniyetlerine göre değişmektedir. Eğitim fakültesi dışında diğer fakültelerden mezun olup atanan öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri daha yüksektir. Bu durum üzerinde çalışılması gereken bir konudur. Bu durumun nedeni nitel yöntemlerle daha derinlemesine bir şekilde çalışılabilir. Üniversite sınavında öğretmenlik mesleği için eğitim fakültesini tercih eden ve ortalama dört yıl boyunca öğretmenlik mesleği eğitimi gören bireylerin atandıktan sonra meslek hayatlarında motivasyon sorunu yaşamaları önemli bir bulgudur. Bu noktada bireylerin mesleklerini bilerek isteyerek mi yoksa zorunlu olarak mı tercih ettikleri konusu üzerinde durulmalıdır. Alan yazında mesleki motivasyon ile lisans mezuniyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen pek fazla araştırmaya ulaşılamamıştır. Araştırmalar genellikle mesleki motivasyon ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin diğer fakülte mezunu öğretmenlere göre daha az motive olmaları, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin eğitim hayatları boyunca öğretmenlik mesleğine ilişkin geliştirdikleri düşünce kalıpları ile gerçek hayatta karşılaştıkları durumlar arasında büyük farklar olmasından kaynaklanabilir. Dolayısıyla, fakültede öğrenilen meslek ile gerçek hayatta karşılaşılan meslek arasındaki farklardan dolayı eğitim fakültesi mezunu öğretmenler mesleklerine yönelik daha az motive olmuş olabilirler.

Lise öğretmenlerinin mesleki motivasyonları iş doyum düzeylerini anlamlı düzeyde yordamaktadır. Yapılan analizler sonucunda, iş doyumunu üzerindeki en etkili motivasyon boyutu psiko sosyal, ekonomik ve örgütsel yönetsel motivasyondur. Bu bulguya göre, öğretmenlerin kendilerini okulda iyi hissetmeleri, takdir edilmeleri ve saygı görmeleri öncelikli bir motivasyon aracı olarak değerlendirilebilir. Diğer yandan ekonomik motivasyon boyutundaki öğretmen maaşları da iş doyumunu önemli derecede yordamaktadır. Özetle, mesleki motivasyon boyutlarının tamamı öğretmelerin iş doyum düzeylerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Bu tartışma ve sonuçlar bağlamında; mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyumlarını artırıcı önlemler alınması, kıdemi az olan öğretmenlere yönelik, sürece dayalı oryantasyon çalışmalarına önem verilmesi, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin iş doyumlarını artırıcı önlemlerin alınması, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını artırıcı önlemlerin alınması, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerini artırıcı önlemler ile öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkiyi dikkate alan etkinliklerin düzenlenmesi okul ve eğitim yöneticilerine önerilebilir. Öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonlarının sınıf içi öğrenmelere doğrudan katkı sağladığı düşünüldüğünde araştırmacıların bu konulara ilişkin nitel yöntemler kullanarak derinlemesine ve detaylı çalışmalar yapmaları önerilebilir.

Çıkar Çatışması ve Etik Bildirimi

Yazarlar, aralarında çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmiştir. Yazarlar tüm etik kurallara uyduklarını bildirmiştir.

Kaynakça

- Åkerwall, M., & Johansson, M. (2015). *Teacher's workdays and psycho-social environments* (Unpublished master's thesis). Retrieved from <http://hv.divaportal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A843420&dsid=6579>
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış*. Ankara: Nobel.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Unpublished master thesis). Boğaziçi University, İstanbul.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö, E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (18. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Black, S. (2004). Stroking stressed-out teachers. *Education Digest*, 69(5), 28-32.
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla ili örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 380-390.
- Çalış, H. (2012). *Öğretmen motivasyonunda yönetici yaklaşımlarının incelenmesi (Kocaeli ili Gölcük ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çoğaltay, N. (2010). *Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Ergen, Y. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.

- Eroğlu, S. (2007). *Toplam kalite yönetimi uygulanan ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, 39(3), 319-331.
- Gu, X. (2016). Teacher job satisfaction in public schools: The relation to the years of teaching experience. *Elementary Education and Reading Theses*. Retrieved from: https://digitalcommons.buffalostate.edu/elmed_theses/1
- Güçlü, N., Çoban, Ö. & Atasoy, R. (2017). Okul yöneticilerinin stratejik liderlik özellikleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(215), 167-191.
- Güven, A. (2006). *Kamu yöneticilerinin davranış tarzlarının kamu personelinin motivasyonu üzerine etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- Kartal, Ş. (2006). *Alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerini iş tatmini düzeylerinin karşılaştırmalı analizi (Nevşehir ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Kaya, F. T. (2005). *İş doyum ve örgütsel bağlılık: Polis Akademisi Başkanlığı'nda bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. Bursa: Alfa.
- Kılıç, S.Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyum (Tokat ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Köprülü, S. T. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kumaş, V. (2008). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Küçük, E. (2008). *İlköğretim okulları öğretmenlerinin okul yöneticilerine yönelik çağdaş denetim algıları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki (İstanbul ili Eyüp ilçesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Merriam Webster. (2017). Motivation. Erişim: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/motivation>
- Mezıroğlu, M. (2005). *Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Noordin, F., & Jusoff, K. (2009). Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Asian social science*, 5(5), 122-128.
- Ololube, N. P. (2006). Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment. *Online Submission*. Retrieved from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED496539.pdf>
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özkan Ebcim, P. (2012). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyonu ile örgüt sağlığı algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, A. Y. (2007). *Ortaöğretim kimya öğretmenlerinin iş tatmini* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şimşek, Ö. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. İstanbul: Ekinoks.
- Telman, N. & Ünsal P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Tezcan, T. (2011). *Okul öncesi öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve iş doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Bolu ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yıldırım, H. (2008). *Deniz Kuvvetleri Komutanlığında çalışan eğitim bilimleri branşındaki personelin iş doyumunu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yıldızhan, Y. (2011). *Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki: Eğitim teknolojileri genel müdürlüğü örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Extended Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction and motivation levels of high school teachers and also to find out whether the satisfaction and motivation levels are changing in accordance with demographic variables or not. Job satisfaction and occupational motivation are the most indispensable concepts of occupational life. Because whether the individuals have gained satisfaction from their job or not, is an important question and robust determiner of their productivity and affectivity. Job satisfaction can be seen as the total experiences faced by staff and the results of those experiences which affect the attitudes of staff (Başaran, 2004). In other words, as a relaxer feeling, job satisfaction can be defined as having positive feelings for a variety feature of job and persons try hard to gain it from the job, managers, colleagues, or organization of the job itself (Akıncı, 2002). Workers expect some benefits from their jobs and the employers should be aware of this expectation. Sometimes those expectations can't be met by employers, working conditions, colleagues or organization culture and this problem may cause low job satisfaction for workers. Studies show that a negative work environment results in low job satisfaction due to high levels of stress (Åkerwall & Johansson, 2015; Black, 2004). When the literature examined, there are some various definitions for job satisfaction. Common point of those definitions is that job satisfaction is about having good feelings for job, positive attitude for it and expectations met by the job itself. Another point is that occupational motivation is about focusing on the determined targets to reach the main aims of an organization. As in all occupations, motivation is an important variable or driver for workers to try hard to move on the way to reach the goals. For educational institutions, motivation of teachers to teach is a determiner of the success gained in a school. With this in mind, occupational motivation of teachers is very important and a strong driver for them.

This study has been conducted in relational survey model and the study group was consisted of 290 high school teachers who work in Altındağ and Mamak provinces of Ankara in 2016-2017 education and training year. In Relational Survey Model, researchers try to find the relation or the degree of relation between two or more variables. In this study, since the relation between job satisfaction and occupational motivation is under research, Relational Survey Model was used. Data were collected with "Personal Form" "Minnesota Job Satisfaction Scale" and "Motivation Scale." In the data analysis process, t-test, ANOVA, pearson correlation and multiple regression analysis techniques were used to determine whether there is a relation between the two variables or not.

The results show that gender has no significance in teachers' job satisfaction levels. That means male and female teachers have the same or near job satisfaction levels and gender is not a significant variable to explain the job satisfaction levels. On the other hand, age, tenure and graduation type of teachers have a positive effect on the job satisfaction level of them. It is interesting that older teachers have more job

satisfaction than younger ones and this is the same case for tenure. Another important finding is that teachers who graduated from education faculties have less satisfaction than other teachers graduated from other faculties. This may be related with the expectations of education faculty graduates. As for the occupational motivation, teachers' motivation levels are not significant according to their gender and tenure. Gender and tenure has no or very little impact on occupational motivation. This may be controversial because the tenure was a significant variable for job satisfaction but for occupational motivation this is not the case. On the other hand the teachers' age and graduation have a positive effect on the motivation level of teachers. Age is also a significant variable for occupational motivation as with job satisfaction. Related with job satisfaction, graduation type is a significant variable for occupational motivation too. The result of regression analysis showed that sub dimensions of occupational motivation explained the job satisfaction levels of teachers to some extent. According to those findings, authorities should take some precautions to increase the job satisfaction levels of fresh teachers, process based orientation facilities can be useful for increasing the job satisfaction and occupational motivation levels. The finding about graduation type should carefully be analyzed because teachers who graduated from education faculties have less job satisfaction and occupational motivation. School administrators should work hard to enhance the positive culture and climate of their schools. This will lead a cooperative and collaborative culture in schools which can better enhance the levels of job satisfaction and occupational motivation of teachers.