



## İŞ MOTİVASYONUNUN İŞ TATMİNİNE ETKİSİ

### THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION

Abdulkadir GÜMÜŞ<sup>1</sup>

Mehmet Şerif ÇELİK<sup>2</sup>

Kürşad Seçkin KARAHAN<sup>3</sup>

#### Öz

*Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin iş tatminlerinin demografik özellikleri açısından istatistiki olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ve iş motivasyonunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Çalışma, Van'da görev yapan öğretmenler üzerine yapılmış ve toplamda 165 öğretmene anket uygulanarak veri elde edilmiştir. Araştırma verilerinin istatistiksel açıdan değerlendirilmesi ile bağımsız örneklem t-testi sonuçları; öğretmenlerin iş tatminlerinde cinsiyet ve medeni durum özelliklerine göre anlamlı bir farklılık olduğunu, kadınların erkeklere göre ve bekârların evlilere göre daha fazla iş tatminine sahip olduklarını göstermiştir. Varyans analizi (ANOVA) istatistiksel sonuçları öğretmenlerin eğitim düzeylerine, çalıştıkları kuruma, okuldaki pozisyonlarına ve mesleki kıdemlerine göre iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Çoklu regresyon analizi yapılarak; öğretmenlerin hem içsel iş motivasyonlarının hem de dışsal iş motivasyonlarının iş tatminleri üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlı ve olumlu bulunmuştur.*

**Anahtar Kelimeler** : İş motivasyonu, iş tatmini, öğretmen, demografik faktörler  
**Jel Kodlar** : M1, M12, J28, P46

#### Abstract

*The aim of this study is to investigate whether teachers' job satisfaction shows statistically significant differences in terms of their demographic characteristics and whether work motivation has a significant effect on job satisfaction. The study was conducted on teachers working in Van and data were obtained by applying a questionnaire to a total of 165 teachers. Statistical evaluation of the research data and independent sample t-test results showed that there was a significant difference in teachers' job satisfaction according to gender and marital status characteristics and that women had more job satisfaction than men and singles had more job satisfaction than marrieds. Statistical results of variance analysis (ANOVA) showed that there was no significant difference in job satisfaction of teachers according to their level of education, the institution they work in, their positions in the school and their professional seniority. By performing multiple regression analysis, the effect of both intrinsic and extrinsic work motivations of teachers on their job satisfaction were found to be statistically significant and positive.*

**KeyWords** : Work motivation, job satisfaction, teacher, demographic factors  
**Jel Classification** : M1, M12, J28, P46

<sup>1</sup>Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [kadirgumus@yyu.edu.tr](mailto:kadirgumus@yyu.edu.tr), ORCID: 0000-0002-6069-8776

<sup>2</sup>Öğr., MEB, [serifcelik47@gmail.com](mailto:serifcelik47@gmail.com), ORCID: 0009-0006-5130-5519

<sup>3</sup>Öğr. Gör. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, [seckinkarahan@yyu.edu.tr](mailto:seckinkarahan@yyu.edu.tr), ORCID: 0000-0002-6066-7689

**Gönderim Tarihi:**

**Sonuçlanma Tarihi:**

**Yayınlanma Tarihi:**

## GİRİŞ

Çalışma hayatında çalışanların etkinlikleri, motivasyonları, iş tatminleri gibi değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler araştırma konusu olmaya devam etmektedir. Eğitim kurumları da çalışma hayatı içindeki araştırma ve incelemeler yapılan organizasyonlardan birisidir. Eğitim kurumlarının en başta gelen insan kaynağı öğretmenlerdir. Eğitimde verimliliğin sağlanabilmesi adına, öğretmenlerin hem iş motivasyonları hem de iş tatminleri önemli görülmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006: 4). Bu çalışmada, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve iş motivasyonlarının iş tatminlerine anlamlı bir şekilde etki edip etmediği araştırılmıştır.

Bu çalışma, alanda öğretmenler üzerine iş motivasyonunun iş tatminine etkisini araştıran çalışma sayısının kısıtlı olmasından ve dolayısıyla bu çalışmanın alandaki çalışma sayısını artıracığından dolayı önemli görülmektedir. Çalışma sonuçlarının, ilgililerin yararlanabilecekleri bir kaynak olacağı ve alana katkılar sağlayacağı ümit edilmektedir.

### 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu kısmında iş tatmini, öğretmenlerde iş tatmini, iş motivasyonu, içsel iş motivasyonu ile iş tatmininin ilişkisi, dışsal iş motivasyonu ile iş tatmininin ilişkisi başlıkları altında teorik bilgilere ve hipotezlere yer verilmiştir.

#### 1.1 İş Tatmini

İş tatmini; işin tanımı, yönetimin tutumu gibi iş şartlarının ve ücret, iş güvenliği vb. sonuçların kişisel olarak değerlemesidir (Çekmecelioğlu, 2005: 28). Davis (1988: 96; Çengel, 2023: 19), çalışanların yapmakta oldukları işten memnun olmaları ve bu işi olumlu karşılamaları ile iş tatmininin ortaya çıkacağını belirtmektedir. Dolayısıyla, çalışanlar çalışma şartlarının uygunluğuna ve emeklerinin karşılığında bekledikleri getirilerin kendilerine verilmesine, işyerinin değer ve inançları ile kendi değer ve inançlarının uyuşmasına bakarak işten tatmin olacaklardır.

Ücret, yükselme, yöneticiler, ödüller, işlerin yapılış şekli, kullanılan yöntemler, mesai arkadaşları ve iş tanımı gibi değişkenler literatürde iş tatmininin boyutları olarak tanımlanmaktadır.

##### 1.1.1 Öğretmenlerde İş Tatmini

İş tatmini kavramı için genel kabul görmüş bir tanım bulunmamakla birlikte (Gönül ve Çalık, 2022: 42) iş tatmini; çalışanlarda mesleki beklentilerin, ihtiyaçları karşılayıp karşılamadığı ile ilişkili olarak gelişen bir kavramdır (Keser ve Öngen Bilir, 2019: 230). Bazı demografik özelliklere göre öğretmenlerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık görülebilmektedir (Yavuz ve Karadeniz, 2009: 516). Örneğin, Ediz ve Gedik (2023: 60)'in yaptıkları çalışmada birçok demografik özelliğin sosyal bilgiler öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Demografik özellikler ve iş tatmini ilişkisinin araştırıldığı, eğitim sektöründe yapılan başka bir çalışmada (Karaman,

## İş Motivasyonunun İş Tatminine Etkisi.

2018: 65) iş tatmini seviyesinin yaş gruplarına göre farklılaştığı bulunmuştur. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, genç çalışanların iş tatmini düzeyleri, orta yaş ve yüksek yaş sınıfı çalışanların iş tatmini düzeylerinden düşük seviyededir. Aynı çalışmanın bir başka sonucu da aynı iş yerinde çalışma süresi az olan çalışanlarda iş tatmin düzeyinin çalışma süresinin daha fazla olanlardan düşük olduğudur. Alandaki benzer çalışmaların incelenmesi ile geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

**Tablo 1.** Hipotez Tablosu

<b>H<sub>1a</sub>:</b>	Cinsiyete göre öğretmenlerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık vardır.
<b>H<sub>1b</sub>:</b>	Medeni duruma göre öğretmenlerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık vardır.
<b>H<sub>1c</sub>:</b>	Öğrenim durumuna göre öğretmenlerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık vardır.
<b>H<sub>1d</sub>:</b>	Çalışılan kuruma göre öğretmenlerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık vardır.
<b>H<sub>1e</sub>:</b>	Okuldaki pozisyona göre öğretmenlerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık vardır.
<b>H<sub>1f</sub>:</b>	Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık vardır.

### 1.2 İş Motivasyonu

Motivasyon, çalışanların belli bir amaca yöneltilerek harekete geçirilmesi için yapılan faaliyetlerdir (Sdrolias vd., 2014: 84). Motivasyon ile ilgili çalışmalarda, işgörenlerin motivasyonunu etkileyen faktörler genel olarak iki alt başlıkta açıklanmıştır. Bunlar; dışsal ve içsel faktörlerdir (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004).

### 1.3 İçsel İş Motivasyonu ve İş Tatmini

Meslekte kendini yeterli ve başarılı görmek, yapılan işi değerli bulmak, mesleki yönden kendini geliştirmeyi istemek ve mesleği severek yapmak içsel motivasyonun belirleyicileridir (Uçar, 2015: 101). İçsel motivasyonda, işin kendisi iş görenlerin motive olmalarını etkilemektedir (Ertürk, 2016: 3). İçsel ödüllerin iş tatmininin önemli bir belirleyicisi olduğu da bilinmektedir (Mottaz, 1985: 365). Bu bağlamda aşağıda verilen H<sub>2</sub> hipotezi geliştirilmiştir.

**H<sub>2</sub>:** Öğretmenlerin içsel iş motivasyonlarının iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır.

### 1.4 Dışsal İş Motivasyonu ve İş Tatmini

Ücret, ek ödeme, terfi, güvenlik gibi örgütsel faktörler ve iş arkadaşları, yardımseverlik, yönetici desteği gibi sosyal faktörler dışsal motivasyon araçları olarak sayılabilir (Uçar, 2015: 102). Yapılan teorik bir çalışmada, literatür incelemesinin bir sonucu olarak; denetime ilişkin faktörlerin, örgütsel bağlılığın, ücret seviyesinin, uygun çalışma koşullarının, çalışma arkadaşları ile iyi bir sinerji yakalamanın ve üst yönetimin davranışlarının öğretmenlerde iş tatminini etkileyen önemli faktörler olduğu tespit edilmiştir (Akçakoyun, 2023: 1968). Dışsal sosyal ödüllerin de iş tatmininin önemli bir göstergesi olduğu belirtilmektedir (Mottaz, 1985: 365). Bu bağlamda aşağıda verilen H<sub>3</sub> hipotezi geliştirilmiştir.

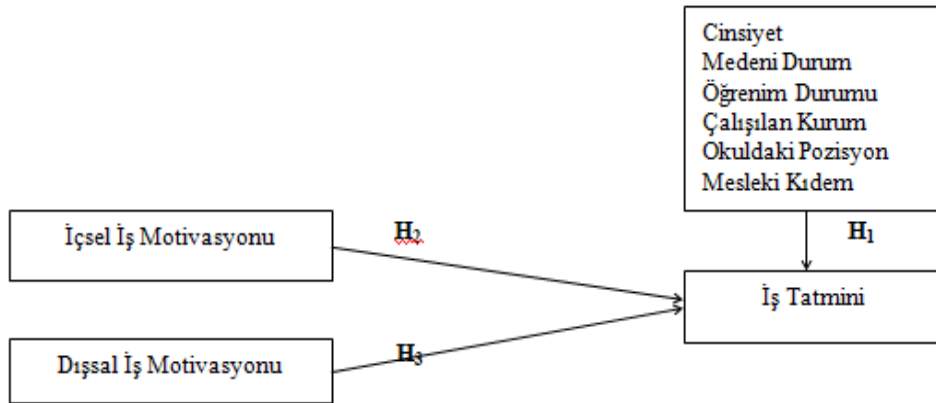
**H<sub>3</sub>**: Öğretmenlerin dışsal iş motivasyonlarının iş tatminleri üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır.

## 2. YÖNTEM

Araştırmanın yöntem kısmında; kurulan araştırma modeli, amaç, araştırmanın yapıldığı evren, belirlenen örneklem, ölçekler, veri toplama aracı, ortak yöntem varyans yanlılığı problemi hakkında bilgiler verilmiştir.

### 2.1 Araştırmanın Modeli

Literatür incelemesine ile geliştirilen hipotezler doğrultusunda araştırma modeli kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 2.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre iş tatminlerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığının ve iş motivasyonlarının iş tatminlerine anlamlı bir etki edip etmediğinin belirlenmesidir. İş motivasyonunu etkileyen faktörlerin anlaşılması ve iş motivasyonunun sağlanarak iş tatmininin artırılması ile öğretmenlerin etkinliğinin artırılacağı düşünülmektedir. Bu araştırma ile iş motivasyonu ve iş tatmini konularının önemine vurgu yapılarak, alana önemli katkılar sağlanacağı ümit edilmektedir.

### 2.3 Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Van'da faaliyet gösteren devlet okullarında ve özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak 165 öğretmenden oluşan bir örneklem ile çalışma yürütülmüştür. Anket formunda bulunan ölçeklerin toplamda 24 maddesi bulunmaktadır. Ölçek maddesinin en az beş katı kadar anket uygulanması istatistiki açıdan yeterli görülmektedir (Catell, 1978; Şencan 2005). Yapılan hesaplamalara göre araştırmanın örneklemini kabul edilebilir büyüklüktedir.

## 2.4 Ölçekler ve Veri Toplama Aracı

Ölçekler alanda yapılan önceki çalışmalardan alınarak bu çalışmaya uyarlanmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliği tekrar test edilmiştir. İçsel iş motivasyonu ve dışsal iş motivasyonu boyutlarından ve toplam 19 maddeden oluşan “İş Motivasyon” ölçeği Uçar (2015)’in çalışmasından alınmıştır. “İş Tatmini” ölçeği ise Keser ve Öngen Bilir (2019)’in çalışmasından alınmıştır. Bu ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Anketler çevrimiçi sosyal medya araçları ile uygulanmıştır. Anket çalışmasının uygulanmasında herhangi bir sakınca olmadığına dair, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etik Kurulu’ndan izin alınmıştır (Karar No: 2024/24-15).

## 2.5 Ortak Yöntem Varyans Yanlılığı Durumu

Elde edilen veri setinin ortak yöntem varyans yanlılığı probleminin olup olmadığı Harman tek faktör tekniği ve korelasyon matrisi prosedürüyle kontrol edilebilir (Rodriguez-Ardura ve Meseguer Artola, 2020). Harman tek faktör tekniği sonucunda tek faktör varyans açıklamasının %30,93 olduğu belirlenmiştir. Bu değer %50’den az olduğundan ortak yöntem varyans yanlılığı probleminin olmadığı kabul edilmektedir (Podsakoff vd., 2003). Ayrıca, yapılan korelasyon analizi sonucunda (bkz. tablo 5) değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı 0,90’dan küçük olduğundan veri setinde ortak yöntem varyans yanlılığı probleminin olmadığı desteklenmiştir (Bogazzi vd., 1991).

## 3. VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında yapılan analizler ve bulgulara yer verilmiştir.

### 3.1 Frekans Analizi

Anket uygulamasına katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans analizi bulguları tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Demografik Bilgilerin Frekans Analizi Bulguları

Demografik Bilgi		F	%	Demografik Bilgi		F	%
Cinsiyet	Erkek	105	63,6	Okuldaki Pozisyon	Öğretmen	131	79,4
	Kadın	60	36,4		Müdür Yard.	17	10,3
	Toplam	165	100		Baş Müd. Yard.	3	1,8
Medeni Durum	Bekar	50	30,3		Okul Müdürü	14	8,5
	Evli	115	69,7		Toplam	165	100
	Toplam	165	100	Mesleki Kıdem	5 yıldan az	46	27,8
Öğrenim Durumu	Lisans	121	73,3		5-10 yıl arası	62	37,6
	Yüksek Lisans	28	17		11-20 yıl arası	47	28,5
	Doktora	16	9,7		20 yıldan fazla	10	6,1
	Toplam	165	100		Toplam	165	100
Çalışılan Kurum	Anaokulu	16	9,7				
	İlkokul	33	20				
	Ortaokul	75	45,5				
	Lise	41	24,8				
	Toplam	165	100				

Toplamda 165 katılımcıdan elde edilen verilerle yapılan analiz sonucunda, öğretmenlere ait önemli demografik bulgular tespit edilmiştir. Bu bulgular incelendiğinde katılımcıların; %63,6'sı (n=105) erkek, %69,7'si (n=115) evli, %73,3'ü (n=121) lisans mezunu, %45,5'i (n=75) ortaokulda çalışan, %79,4'ü (n=131) idari görevi olmayan öğretmenler ve %37,6'sı (n=62) 5-10 yıl arası deneyime sahip oldukları tespit edilmiştir.

### 3.2 Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kullanılan “İş Motivasyonu” ve “İş Tatmini” ölçeklerine ait tanımlayıcı bulgular tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3.** Ölçeklere Ait Tanımlayıcı Bulgular

Ölçek Maddeleri		Ort.	Standart Sapma
İÇ1	Kendimi mesleğimde başarılı bulurum.	4,19	0,73
İÇ2	Mesleğim hayatımdaki doyum kaynaklarımdan biridir.	4,09	0,80
İÇ3	Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	4,41	0,74
İÇ4	Mesleğimin saygın olduğunu düşünüyorum.	3,98	1,18
İÇ5	Mesleğim, sahip olduğum bilgi ve becerilerimi geliştirmeme imkan tanır.	4,10	0,90
İÇ6	Mesleğimi daima severek yapacağıma inanıyorum.	4,12	0,85
İÇ7	Mesleğimde yeteneğimi üst düzeyde kullanma imkânı bulurum.	3,81	1,04
İÇ8	Kendimi okulumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	4,19	0,82
İÇ9	Okul yöneticilerime kararlarım destek olacakları konusunda güvenirim.	3,90	1,07
DIŞ1	Okulumda kendimi rahatça ifade edebilmem beni motive eder.	4,21	0,88
DIŞ2	Mesleğimde karşılaştığım problemleri çözmeye gerekli desteği görmekten memnuniyet duyarım.	4,38	0,65
DIŞ3	Okulumdaki öğretmenlerin birbirlerini onure eden davranışlar göstermesi beni mutlu eder.	4,57	0,65
DIŞ4	Okulumda öğretmenlere verilen ödüllerin adil olması benim için önemlidir.	4,64	0,62
DIŞ5	Okulumdaki araç ve gereçlerin yeterli olması beni motive eder.	4,54	0,67
DIŞ6	Çabalarımın öğrenciler üzerindeki olumlu etkisi bana mutluluk verir.	4,75	0,46
DIŞ7	Yaptığım çalışmaların veliler tarafından takdir edilmesinden memnuniyet duyarım.	4,61	0,56
DIŞ8	Okul yönetiminin istek ve ihtiyaçlarıma karşı duyarlı olması benim için önemlidir.	4,56	0,61
DIŞ9	Okulumda yöneticilerin öğretmenleri onure eden davranışlar sergilemesi beni motive eder.	4,55	0,68
DIŞ10	Benimle ilgili konularda okul idaresi tarafından zamanında bilgilendirilmek benim için önemlidir.	4,58	0,55
TAT1	Şu anki işimden oldukça memnunum.	4,01	0,86
TAT2	Çoğu günler işime hevesle giderim.	4,07	0,89
TAT3	İşimi eğlenceli bulurum.	4,03	0,86
TAT4	İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.	2,04	1,01
TAT5	İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.	2,03	1,04
Not: Minimum=1 ve Maksimum=5			

İş motivasyonu ölçeğinin, içsel iş motivasyonu boyutunun “İÇ3: Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.” ifadesinin (4,41) ve dışsal iş motivasyonu boyutunun “DIŞ6: Çabalarımın

### İş Motivasyonunun İş Tatminine Etkisi.

öğrenciler üzerindeki olumlu etkisi bana mutluluk verir.” ifadesinin (4,75) değerleri ile en yüksek ortalamalara sahiptir. İş tatmini ölçeğinin “TAT2: Çoğu günler işime hevesle giderim.” ifadesi (4,07) değeri ile en yüksek ortalamaya sahiptir. Bununla birlikte “İÇ7: Mesleğimde yeteneğimi üst düzeyde kullanma imkânı bulurum.” ifadesi (3,81), “DIŞ1: Okulumda kendimi rahatça ifade edebilmem beni motive eder.” ifadesi (4,21) ve “TAT5: İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.” ifadesi (2,03) değeri ile en düşük ortalamalara sahiptir.

### 3.3 Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi bulguları tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4.** Açımlayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Faktör İsmi	Maddeler	Madde Yüklenimleri	Açıklanan Varyans (%)	Güvenilirlik Analizi
Dışsal İş Motivasyonu	DIŞ8	0,82	36,13	0,88
	DIŞ10	0,78		
	DIŞ3	0,76		
	DIŞ6	0,76		
	DIŞ4	0,73		
	DIŞ9	0,73		
	DIŞ5	0,71		
	DIŞ7	0,51		
DIŞ2	0,50			
İçsel İş Motivasyonu	İÇ7	0,93	15,65	0,85
	İÇ6	0,78		
	İÇ5	0,77		
	İÇ3	0,69		
	İÇ4	0,67		
	İÇ8	0,63		
	İÇ2	0,58		
	İÇ9	0,50		
<b>Toplam Açıklanan Varyans (%)</b>			51,78	
<b>KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüsü</b>			0,89	
<b>Bartlett Küresellik testi</b>			Yaklaşık Ki-Kare = 1250,29 df = 136      Sigma (p) = 0,000	
Not: İÇ1 maddesinin faktör yüklenimi 0,50’nin altında olduğu ve DIŞ1 maddesi ölçek güvenilirliğini düşürdüğü için analize dahil edilmemiştir.				
Faktör İsmi	Maddeler	Madde Yüklenimleri	Açıklanan Varyans (%)	Güvenilirlik Analizi
İş Tatmini	TAT1	0,80	59,17	0,82
	TAT4	0,79		
	TAT3	0,78		
	TAT2	0,76		
	TAT5	0,72		
<b>Toplam Açıklanan Varyans (%)</b>			59,17	
<b>KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüsü</b>			0,70	
<b>Bartlett Küresellik testi</b>			Yaklaşık Ki-Kare = 359,18 df = 10      Sigma (p) = 0,000	

Yapılan faktör analizi bulgularına bakıldığında; KMO değerlerinin 0,50'den büyük, sigma ( $p$ ) değerlerinin 0,05'ten küçük (Field, 2000), faktör maddelerinin yüklerinin 0,50'den büyük (Hair vd., 2009) ve toplam açıklanan varyansın %40-60 arasında (Dunteman, 1989) olduğu ve alandaki kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmektedir. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; faktörlerin güvenilirlik değerleri (Cronbach's Alpha) 0,70'ten büyük olduğunda, ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmelidir (Nunnally, 1978).

### 3.4 Normallik Testi

Çalışmada kullanılan veri setinin normallik dağılımı çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak belirlenmiştir. Normallik testi bulguları tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** Normallik Testi Bulguları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Dışsal İş Motivasyonu	4,58	0,43	-1,86	2,58
İçsel İş Motivasyonu	4,07	0,65	-1,25	2,42
İş Tatmini	4,01	0,72	0,81	1,19
Not: Min. = 1 ve Max. = 5				

Kalaycı (2010) bu değerlerin -3 ile +3 arasında olmasını yeterli görmektedirler. Tablo 4'teki bulgular incelendiğinde veri setinin normal dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

### 3.5 Korelasyon Analizi

Dışsal iş motivasyonu, içsel iş motivasyonu ve iş tatmini ilişkisini gösteren korelasyon analizi bulguları tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Korelasyon Analizi Bulguları

Faktörler		Dışsal İş Motivasyonu	İçsel İş Motivasyonu	İş Tatmini
Dışsal İş Motivasyonu	r	1	0,420**	0,387**
	p		0,000	0,000
İçsel İş Motivasyonu	r	0,420**	1	0,637**
	p	0,000		0,000
İş Tatmini	r	0,387**	0,637**	1
	p	0,000	0,000	

Tablo 6'da verilen Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; dışsal iş motivasyonu, içsel iş motivasyonu ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca, her iki faktör arasındaki korelasyon katsayısı ( $r$ ) 0,90'dan küçük olduğu için veri setinde ortak yöntem varyans yanlılığı problemi bulunmamaktadır (Bogazzi vd., 1991).

### 3.6 Fark Testleri

Öğretmenlerin iş tatminlerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılığını gösteren tablo 7 aşağıda verilmiştir



**Tablo 7.** Bağımsız Örneklem t-Testi Bulguları

Grup	N	$\bar{x}$	Standart Sapma	Sd	t	P	Hipotez	Sonuç
Erkek	105	3,89	,73	163	-3,19	,002	H <sub>1a</sub>	Kabul
Kadın	60	4,24	,64					
Grup	N	$\bar{x}$		Sd	t	P	Hipotez	Sonuç
Bekâr	50	4,18	,60	163	2,01	,047	H <sub>1b</sub>	Kabul
Evli	115	3,94	,75					

Cinsiyete göre öğretmenlerin iş tatminleri anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ( $t_{163} = -3,19$ ;  $p < 0,05$ ). Kadın öğretmenlerin ( $\bar{x} = 4,24$ ) erkek öğretmenlere ( $\bar{x} = 3,88$ ) göre iş tatminleri daha fazladır. Medeni durum açısından, öğretmenlerin iş tatminleri anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ( $t_{163} = 2,01$ ;  $p < 0,05$ ). Bekâr öğretmenlerin ( $\bar{x} = 4,18$ ) evli öğretmenlere ( $\bar{x} = 3,94$ ) göre iş tatminleri daha fazladır. Elde edilen bulgular ışığında **H<sub>1a</sub> ve H<sub>1b</sub> hipotezleri kabul edilmiştir.**

Tablo 8’de sırasıyla öğrenim durumu, çalışılan kurum, okuldaki pozisyon ve mesleki kıdem bağımsız gurupları için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi bulguları verilmektedir.

**Tablo 8.** Bağımsız Gruplar İçin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Bulguları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort.	F	P	Hipotez	Sonuç
Öğrenim Durumu	Guruplar arası	,86	2	,43	,84	,44	H <sub>1c</sub>	Ret
	Guruplar içi	82,93	162	,51				
	Toplam	83,79	164	,94				
Çalışılan Kurum	Guruplar arası	3,79	3	1,26	2,54	,06	H <sub>1d</sub>	Ret
	Guruplar içi	80,01	161	,50				
	Toplam	83,80	164	1,76				
Okuldaki Pozisyon	Guruplar arası	,41	3	,13	,26	,85	H <sub>1e</sub>	Ret
	Guruplar içi	83,39	161	,52				
	Toplam	83,80	164	,65				
Mesleki Kıdem	Guruplar arası	1,95	3	,65	1,28	,28	H <sub>1f</sub>	Ret
	Guruplar içi	81,84	161	,51				
	Toplam	83,79	164	1,16				

Öğrenim durumuna ( $F_{2, 162} = ,84$ ;  $p > 0,05$ ), çalışılan kuruma ( $F_{3, 161} = 2,54$ ;  $p > 0,05$ ), okuldaki pozisyona ( $F_{3, 161} = ,26$ ;  $p > 0,05$ ) ve mesleki kıdeme ( $F_{3, 161} = 1,28$ ;  $p > 0,05$ ) göre öğretmenlerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Dolayısıyla **H<sub>1c</sub>, H<sub>1d</sub>, H<sub>1e</sub> ve H<sub>1f</sub> hipotezleri reddedilmiştir.**

### 3.8. Regresyon Analizi

Tablo 9’da çoklu regresyon analizi bulguları verilmektedir. Tolerans değerleri ,10’dan büyük (Menard, 1995), VIF değerleri 4’ten küçük (Hair vd., 2009), her iki faktör arasındaki korelasyon kat

sayısı (bkz. tablo 6) ,80'den küçük (Büyüköztürk, 2014) olduğu için, elde edilen veride çoklu doğrusallık probleminin olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle araştırmada kullanılan değişkenlerin çoklu regresyon analizi için uygun olduğu görülmektedir.

**Tablo 9.** Regresyon Analizi Bulguları

Hipotez	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	Dzl. R <sup>2</sup>	F	β	Std. β	t	P	Tolerans	VIF	Sonuç
H <sub>2</sub>	İçsel İş Motivasyonu	İş Tatmini	,423	,416	59,32	,63	,58	8,77	,000	,82	1,22	Kabul
H <sub>3</sub>	Dışsal İş Motivasyonu	İş Tatmini				,24	,14	2,20	,030	,82	1,22	Kabul

Tablo 9'daki analiz sonuçlarına dayanarak, öğretmenlerin hem içsel iş motivasyonları (Std.  $\beta = ,58$ ;  $p < 0,05$ ) hem de dışsal iş motivasyonları (Std.  $\beta = ,14$ ;  $p < 0,05$ ) iş tatminleri üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla **H<sub>2</sub> ve H<sub>3</sub> hipotezleri kabul edilmiştir.**

#### 4. TARTIŞMA

Bu çalışmada cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalışılan kurum, okuldaki pozisyon ve mesleki kıdem olmak üzere demografik değişkenler açısından öğretmenlerin iş tatminlerinde istatistiki yönden anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve öğretmenlerin motivasyonlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılık olduğu, kadınların iş tatminlerinin erkeklere göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Alanda yapılan önceki çalışmalardan bu çalışmanın sonuçlarını destekler nitelikte çalışmalar (Ediz ve Gedik, 2023: 60; Yirmibeşçik, 2015: 37; Yavuz ve Karadeniz, 2009: 511) olduğu gibi, cinsiyet ve iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da (Taş ve Selvitopu, 2020: 23; Karaman, 2018: 71; Aşan ve Erenler, 2008: 213) bulunmaktadır. Çalışma evrenindeki kadın öğretmenlerin iş tatminlerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olması, kadın öğretmenlerin işlerini daha çok severek ve benimseyerek yaptıklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin evli veya bekâr olmaları açısından iş tatminlerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre iş tatminlerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Kılıç ve Saygılı (2021: 10)'nın yapmış oldukları çalışmanın sonuçları çalışmamızı destekler niteliktedir. Konu ile ilgili yapılan bir başka çalışmada (Çıtak vd., 2008: 186) ise istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmuş fakat evli ve boşanmış olanların iş tatminlerinin bekârlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara dayanarak, bekâr öğretmenlerin işlerinden daha fazla memnun oldukları söylenebilir.

Öğrenim durumu ve iş tatmini arasında istatistiki yönden anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir. Alanda yapılan daha önceki çalışma sonuçları (Karaman, 2018: 7; Yirmibeşçik, 2015: 38; Yavuz ve Karadeniz, 2009: 515) çalışmamızı destekler niteliktedir. Öte yandan öğrenim durumu ile

## İş Motivasyonunun İş Tatminine Etkisi.

iş tatmini arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar da (Taş ve Selvitopu, 2020: 23; Çıtak vd., 2008: 182) bulunmaktadır.

Çalışılan kurum ile iş tatmini arasında istatistiki yönden anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Çıtak vd. (2008: 185)'nin çalışma sonuçları çalışmamızı destekler niteliktedir. Öğretmenlik mesleği hem kamu hem de özel sektörde eğitim hizmeti vermek amacıyla yapılmaktadır. Buradan hareketle iki sektör arasında farklılığın olmamasının aslında olması gerekeni yansıttığını söyleyebiliriz.

Okuldaki pozisyon ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ediz ve Gedik (2023: 60)'in çalışma sonuçları, çalışmamızı destekler niteliktedir. Çıtak vd., (2008: 185)'nin yapmış oldukları çalışmada ise anlamlı farklılık bulunmuştur. Alanda yapılan çalışmaların farklı sonuçlar vermesini; kurum kültürüne, yöneticilerin yönetim anlayışına ve öğretmenlerin yöneticilerden beklentilerine bağlayabiliriz.

Mesleki kıdem ile iş tatmini arasında istatistiki yönden anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir. Alanda yapılan daha önceki çalışma sonuçlarında anlamlı farklılıklar da bulunmuştur (Taş ve Selvitopu, 2020: 23; Karaman, 2018: 72; Yavuz ve Karadeniz, 2009: 514). Bu çalışmalarda mesleki kıdem ile iş tatmini arasındaki farklılıklar genelde hizmet süresi az olan çalışanların daha az tatmin olduğu yönündedir. Bu tatminsizliğin sebebinin, kıdemleri daha düşük olan genç öğretmenlerin daha fazla beklenti içinde olmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz.

Çalışmada içsel iş motivasyonunun ve dışsal iş motivasyonunun iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler ile elde edilen bulgulara dayanarak, öğretmenlerin hem içsel iş motivasyonunun hem de dışsal iş motivasyonunun iş tatmini üzerinde istatistiki yönden anlamlı ve olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Alanda yapılan benzer çalışmalar (Yıldız ve Bakioğlu, 2022: 127; Taş ve Selvitopu, 2020: 23; Yavuz ve Karadeniz, 2009: 517) araştırmamızı destekler niteliktedir. Araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin içsel iş motivasyon algıları (Std.  $\beta = ,58$ ;  $p < 0,05$ ), dışsal iş motivasyon algılarından (Std.  $\beta = ,14$ ;  $p < 0,05$ ) daha yüksektir.

İçsel iş motivasyonu, bir işi yapan çalışanın o işin kendisinden haz alması ve tatmin olmasıdır. Öte yandan, kişinin yapmakta olduğu işi ve o işten tatmin olması arasında bir aracıyı tanımlayan durum ise dışsal iş motivasyonudur. İçsel iş motivasyonunda tatmin işin kendisinden kaynaklanırken, dışsal motivasyonunda tatmin maddi ve sözlü ödüllerle gerçekleşir (Gagne ve Deci, 2005: 331). Öğretmenlerin işinden daha fazla tatmin olması ve böylece daha etkin çalışmalarını sağlamak için özellikle içsel iş motivasyonları üzerinde kişisel gelişim programları gibi iyileştirici uygulamalar yapılması faydalı olacak, moral ve motivasyonlarını artacaktır (Balaban ve Konyalı, 2016: 204).

## SONUÇ

Çalışanların iş motivasyonu, iş tatmini, iş yerine aidiyet duyguları gibi birçok değişken ile çeşitli demografik özellikleri ilişkilendirilerek yürütülen araştırmaların hemen hepsinde temel amaç; “insanlar nasıl daha etkin olabilirler?” sorusuna cevap aramaktır. Öğretmenlerle ilgili yaptığımız bu çalışmada da temel amaç, öğretmenlerin nasıl daha etkin olabileceklerini anlamaktır.

Çalışma bulgularına dayanarak, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlerden işlerinden daha fazla memnun oldukları ve bundan dolayı daha etkin olabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, öğrenim durumunun, çalışılan kurumun, okuldaki pozisyonun ve mesleki kıdemin öğretmenlerin iş tatminlerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı ve bu özellikler ile öğretmenlerin iş yerindeki etkinlikleri arasında bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak, içsel iş motivasyonunun iş tatminine pozitif yönlü etkisinin dışsal iş motivasyonunun iş tatminine olan pozitif yönlü etkisinden daha fazla olduğu ortaya çıkarılmıştır. Öğretmenlerin motivasyonlarını artırarak iş tatminlerini ve böylece iş yerindeki etkinliklerini artırmak mümkündür. Bunun için en çok içsel motivasyon faktörlerine dikkat edilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin öncelikle mesleklerini severek yapması, işinde kendisini geliştirebileceğine inanması, çalıştığı kuruma aidiyet duygusunun olması gerekmektedir. Bu tür içsel motivasyon faktörleri öğretmenin kendisi ile ilgilidir. Bu yüzden işe alımlarda öğretmen adaylarının içsel motivasyonları bilimsel yöntemlerle test edilmelidir. Bununla birlikte, yöneticilerin sağlaması gereken destek olma, takdir etme, adil davranma, ödüllendirme gibi dışsal motivasyon faktörlerinin de uygulanması öğretmenlerin motivasyonlarını ve iş tatminlerini artıracaktır.

## KAYNAKÇA

- Akçakoyun, B. (2023). Öğretmenlerin İş Tatminlerini Belirleyen Faktörlerin Tespit Edilmesi: Teorik Boyutuyla Bir Değerlendirme, *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi (JSHSR)*, 10 (97), 1963-1968.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi, *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13 (2), 203-216.
- Balaban, Ö ve Konyalı, H. (2016). Kamu Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sakarya SGK Örneği, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 189-207.
- Bogazzi, R. P., Yi, Y. ve Phillips, L. W. (1991). Assessing Construct Validity in Organizational Research. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 421-458.
- Büyükoztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler Veri Analizi İçin El Kitabı (20. Baskı)*. Ankara: Pagem.

## İş Motivasyonunun İş Tatminine Etkisi.

- Cattell, R. (1978). *The Scientific Use of Factor Analysis*. New York: Plenum.
- Çekmecelioglu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çengel, S. (2023). Sağlık Kurumlarında Dış Kaynak Kullanımı (Outsourcing) yoluyla istihdam edilenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve Siirt Devlet Hastanesi Örneği. *Uluslararası Multidisipliner Akademik Araştırmalar Dergisi*, 10 (2), 17-28.
- Çıtak, M. A., Koldere, Y., Ünsar, S. ve Ergin, G. (2008). İstanbul İlinde Görev Yapan Kamu ve Özel İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 10 (2), 173-189.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. Çev. Tosun K. vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No.199, İstanbul.
- Dunteman, G. H. (1989). *Principal Component Analysis*. Sage Publications. USA.
- Ediz, M. ve Gedik. H. (2023). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Aksaray İli Örneği). *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7(1), 60-84.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonları. *Eğitim Kurum ve Araştırmaları Dergisi* 2(3), 1-15.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*. London: Sage Publications.
- Gagne, M. and Deci, E. L. (2005). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizationnal Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gönül, F. ve Çalık, A. (2022). Duygusal Zekâ, İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi: Hastane çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 41-50.
- Hair, J. F. Jr., Black, W.C., Babin, B. J. and Anderson, R.E. (2009). *Multivariate Data Analysis* Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve İş Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama* 2(1), 3-14.
- Karaman, D., (2018), Demografik Özelliklerin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 65-78.
- Keser, A. ve Öngen Bilir, B. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3(3), 229-239.

- Kılıç, T. ve Saygılı, İ. (2021). İş Tatmini İle Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler ve Demografik Faktörlerin Bu Değişkenler Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25(1), 1-17.
- Menard, S. (1995). *Applied Logistic Regression Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mottaz, C.J. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *Sociological Quarterly* 26(3), 365-385.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. and Podsakoff, N.P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology* 88(5), 879-903.
- Rodriguez-Ardura, I., and Meseguer-Artola, A. (2020). Editorial: How to Prevent, Detect and Control Common Method Variance in Electronic Commerce Research. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research* 15(2), 1-5.
- Sdrolias, L., D. Belias, A. Koustelios, A. Golia, M. Koutiva, A. Thomos ve K. Varsanis (2014) "Job Satisfaction and Motivation in the Greek Banking Sector". *9th Annual MIBES International Conference 82-101*. Thessaloniki: Perrotis College.
- Steers, M. R., Mowday, T. R. ve Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 3(29), 379-387.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Taş, A. ve Selvitopu, A. (2020). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.
- Uçar, R. (2015). *İlkokul Müdürlerinin Dağıtımçı Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Motivasyon ve Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişki (Diyarbakır ili örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, B. C. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yıldız, İ. ve Bakioğlu, F. (2022). Özel Eğitim Kurumu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki ve İş Motivasyonunun Aracılık Rolü, *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi* 10(2), 115-132.
- Yirmibeşik, S. (2015). *Sınıf Öğretmenlerinin Yöneticilerin İletişim Becerilerinden Dolayı Kazandıkları Motivasyonun İş Doyumuna Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.