



Original Makale / Original Article

Öğretmenlerin İş Doyumu ve Motivasyonlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Investigation of Teachers' Job Satisfaction and Motivation in Terms of Different Variables

Yeşim SEVEN¹, Aydın BALLYER²

¹Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul, Türkiye

²Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

¹Yıldız Technical University, Institute of Social Sciences, Educational Administration and Supervision, İstanbul, Türkiye

²Yıldız Technical University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Department of Educational Administration, İstanbul, Türkiye

MAKALE BİLGİSİ

Makale Hakkında

Geliş tarihi: 28 Şubat 2025

Revizyon tarihi: 22 Mart 2025

Kabul tarihi: 22 Mayıs 2025

Anahtar kelimeler:

Öğretmen, Uzman Öğretmen, Başöğretmen, İş Doyumu, Motivasyon.

ARTICLE INFO

Article history

Received: 28 February 2025

Revised: 22 March 2025

Accepted: 22 May 2025

Key words:

Teacher, Expert Teacher, Head Teacher, Job Satisfaction, Motivation.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelemektir. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımlarından birisi olan tarama modeli uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Beşiktaş, Kağıthane ve Ümraniye ilçelerinde bulunan resmi okullardan tesadüfi örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 381 öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen oluşturmaktadır. Veriler, kişisel bilgi formu ve Şahin (1999) tarafından oluşturulan "İş Doyum Ölçeği", Karabağ-Köse ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilen "Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği" ile elde edilmiştir. Toplanan veriler bağımsız örneklem t-Test, One-Way ANOVA ve non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre uzman öğretmen, başöğretmen ve öğretmenlerin genel iş doyumlarının ve genel motivasyonlarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Üç öğretmen grubunun demografik bilgileri içerisinde yer alan cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem yılı, görev yapılan ilçe ve ünvan değişkenlerine göre iş doyum toplam puanlarında istatistiksel anlamda farklılık bulunmazken; yaş değişkenine göre ise iş doyum toplam puanlarında istatistiksel anlamda farklılık olduğu görülmüştür. Yine üç öğretmen grubunun demografik bilgileri içerisinde yer alan cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, kıdem yılı, görev yapılan ilçe ve ünvan değişkenlerine göre öğretmen mesleki motivasyonu toplam puanlarında istatistiksel anlamda bir farklılık görülmemiştir. Araştırmanın sonuçlarından hareketle politika yapıcılara ve uygulayıcılara çalışma ortamlarında fiziksel ve psikososyal koşulların iyileştirilerek öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonlarının yükseltilmesi önerilmiştir.

*Sorumlu yazar / Corresponding author

*E-mail address: yesiimseven@gmail.com



Published by Yıldız Technical University, İstanbul, Türkiye

This is an open access article under the CC BY-NC license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

ABSTRACT

The aim of this research was to analyze teachers' job satisfaction and motivation in terms of different variables. The study employed a survey model. The sample group of the research consisted of 381 teachers, expert teachers, and head teachers selected through the simple random sampling method, one of the random sampling methods, from public schools in the Beşiktaş, Kağıthane, and Ümraniye districts of Istanbul during the academic year of 2023-2024. Data were collected through "Job Satisfaction Scale" developed by Şahin (1999), "Teacher Motivation Scale" developed by Karabağ-Köse et al. (2021). Collected data were analysed through unpaired t-Test, One-Way ANOVA and non-parametric Kruskal Wallis-H analysis. The results revealed that the general job satisfaction level of the teachers, the expert teachers and the head teachers were medium. It was found out that there was no statistically significant difference in the overall job satisfaction scores regarding gender, educational background, years of seniority, district of employment and title variables. However, statistically significant differences were observed in overall job satisfaction scores regarding age variable. The results also revealed that the general motivation level of the teachers, the expert teachers and the head teachers were medium. It was also found out that there was no statistically significant difference in the overall motivation scores according to the gender, educational background, age, years of seniority, district of employment and title variables in the demographic information of the three teacher groups. Based on these findings, it is recommended that policymakers and practitioners improve the physical and psychosocial conditions in the work environment to enhance teachers' job satisfaction and motivation.

Cite this article as: Seven, Y., & Balyer, A. (2025). Investigation of Teachers' Job Satisfaction and Motivation in Terms of Different Variables. *Yıldız Journal of Educational Research*, 10(1), 1–13.

GİRİŞ

Eğitim örgütlerinin en önemli rollerinden biri, toplumdaki bireyleri yetiştirip toplumun gelişmesine katkı sağlamaktır. Bu süreçte yönetici ve öğretmenlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Öğretmenlerin, mesleklerinde daha başarılı ve özverili çalışmaları için iş doyumunu ve motivasyonlarının en üst düzeyde olması gerekmektedir. Böylelikle hem okulun hem de öğrencilerin başarısının artacağı hem de eğitimin niteliğinin yükseleceği düşünülmektedir. Nitekim Şişman'a (2005) göre, eğitimin niteliği ile öğretmenlerin niteliği arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bu noktada, iş doyumunu ve motivasyonun öğretmenlerin performansı üzerindeki etkisini anlamada kritik bir öneme sahip olabilmektedir.

Bireylerin mesleki performansını ve mesleğe olan bağlılığını şekillendiren çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar arasında motivasyon ve iş doyumuna öne çıkan iki önemli kavram olarak görülmektedir. Motivasyon ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin yüksek derecede olması, bu iki kavramı birbirinden ayırt etmeyi zorlaştırabilmektedir (Schultz ve Schultz, 1986). Bu sebeple, bu kavramları netleştirme gerekliliği önemli hale gelmektedir. İş doyumunu, bir çalışanın yaptığı işten aldığı haz derecesini ifade etmektedir (Fuming ve Jiliang, 2014). Eğitim söz konusu olduğunda öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken meslekten aldıkları hazzın en üst düzeye çıkarılması, iş doyumlarını olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Motivasyon, insanların ihtiyaçlarını ve arzularını tat-

min ederek hedeflere ulaşmalarını teşvik eden ve bu sayede örgütlerde verimliliğin artmasına yol açan bir psikolojik teknik olarak tanımlanmaktadır (Gurjar, 2022). Eğitim süreci söz konusu olduğunda öğretmenlerin motivasyonu kilit bir rol oynayabilmektedir. Bu bağlamda öğretmenler arasında iş birliği ve karşılıklı destek mekanizmalarının motivasyonu artırabilir. Meslektaşlarıyla bilgi paylaşımı, problem çözme süreçleri ve dayanışma ortamları da öğretmenlerin mesleklerinden daha olumlu bir deneyim elde edebileceği varsayılmaktadır. Ayrıca, okulun pozitif bir iklimine sahip olması, öğretmen motivasyonunu güçlendirebilir; çünkü iyi bir iş ortamı, destekleyici bir yönetim anlayışı ve iş birliği odaklı bir topluluk, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilmektedir.

Christopher'a (2012) göre öğretmen motivasyonu, okulda geçirilen zamanın öğrenciler için faydalı, öğretmenler için ise tatmin edici olmasını sağlama açısından son derece önemlidir. Bu bağlamda öğretmenlerin öğrencilerle güçlü bağlar kurması ve onların öğrenmeye olan ilgisini artırması, öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu etkileyen olumlu ve olumsuz faktörler bulunduğunu gösteren birçok araştırma mevcuttur (Karabağ-Köse ve diğerleri, 2021; Karakuş ve Gül, 2023; Kume, 2021; Şahin, 1999). Fuming ve Jiliang'a (2014) göre, öğretmenler mesleklerinin doğası ve mesleki ilişkilerinden oldukça memnunlarken; çalışma koşulları, maaşları, yönetim şekli ve kariyer basamakları konusunda memnuniyetsizlik yaşamaktadırlar.

Özellikle öğretmenlerin kariyerlerindeki yükselme fırsat ve olanaklarının, iş doyum ve motivasyonları üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Genellikle mesleğe girişte “öğretmen” ünvanı alarak kariyerine başlayan öğretmenler deneyim kazandıkça ve eğitimlerini sürdürdükçe kariyerlerinde yükselme fırsatları elde edebilmektedir. Kariyerlerindeki ilerlemeyi hedefleyen öğretmenlerin, daha fazla çaba harcarken motivasyonlarının artabileceği öngörülmektedir; çünkü mesleki gelişim isteği ve daha iyi bir öğretmen olma arzusunun onları harekete geçirebileceği düşünülmektedir. Bu kariyer yükselme fırsatları, öğretmenlerin iş doyumlarını artırmanın yanı sıra, özlük haklarının iyileştirilmesine katkı sağlayabilir, mesleklerindeki uzmanlıklarını güçlendirebilir ve kazandıkları ünvanla birlikte ek maddi gelir elde etmelerine olanak tanıyabilir. Ancak, kariyer basamaklarında yükselme, genellikle daha fazla sorumluluk ve bürokratik görevleri de beraberinde getirebilmektedir. Bu durum, öğretmenlerin iş yükünün artmasına ve zaman zaman motivasyonlarının azalmasına neden olabilmektedir.

Öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonlarının hem onların bireysel memnuniyetleri hem de öğrencilerin akademik başarıları açısından hayati bir öneme sahip olduğu açıkça görülmektedir. Literatürde öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesine yönelik araştırmalar bulunmaktadır (Aycan, 2020; Balyer ve Çetindere, 2019; Bozan ve Bozan, 2023; Kume, 2020; Toropova ve diğerleri, 2021). Bu sebeple, bu çalışmada bilhassa öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kariyer basamaklarına yükseldikten sonra iş doyum ve motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi gerekliliği hasıl olmuştur.

Kavramsal Çerçeve

Öğretmenlik, Türk toplumunda saygın bir meslek olarak görülmektedir. Öğretmenler, öğrencilerin kişisel gelişimlerine, toplumsal değerler kazanmalarına ve geleceğe hazırlanmalarına rehberlik eden, toplumda büyük bir rol üstlenen uzmanlar olarak kabul edilmektedirler. Bu doğrultuda öğretmenlik sadece öğrencilere ders anlatmakla ilgili değil, aynı zamanda topluma rol model olmakla ilişkilendirilmektedir. 11.11.1928 tarihinde 1048 sayılı T.C. Resmî Gazete’de yayınlanan Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile Mustafa Kemal Atatürk’e 24 Kasım 1928’de Millet Mektepleri Başöğretmeni ünvanı verilmiştir. Bu karar, öğretmenlik mesleğinin toplumsal değerini ve öğretmenlerin üstlendiği önemli rolü vurgulayan tarihi bir belgedir.

Türk eğitim sisteminde öğretmenlik mesleği, tarihsel süreç içinde çeşitli yenilik ve düzenlemelerle şekillenen bir meslek dalı olmuştur. Bu doğrultuda, 21.yüzyılda bu düzenlemelerin somut bir yansıması, Öğretmenlik Meslek Kanunu (ÖMK) olarak karşımıza çıkmaktadır. İlk kez 2005 yılında Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği ile öğretmenlerin kariyer gelişimleri düzenlenmeye çalışılmıştır; ancak bu yönetmelik yürürlükten

kaldırılmıştır. 2022 yılında ÖMK ile ikinci kez öğretmenler için öğretmenlik kariyerinde yükselme ve ilerleme fırsatı oluşturulmuş ama yine bu kanun yürürlükten kaldırılmış ve son olarak 2024 yılında yeniden düzenlenerek yürürlüğe konulmuştur. Bu kanuna göre Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından açılan Milli Eğitim Akademisi’nde (MEA) dört dönemlik hazırlık eğitimini başarıyla tamamlayan aday öğretmenler için, öğretmenlik kariyer basamağından sonra iki aşamalı kariyer basamağı sistemi oluşturulmuştur. ÖMK’ya (2024) göre öğretmenlikte en az on yıl hizmeti olan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan ve MEA tarafından uzman öğretmenlik için düzenlenen eğitimi tamamlayanlara Uzman Öğretmen; uzman öğretmenlikte en az on yıl hizmeti olan, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası bulunmayan ve MEA tarafından başöğretmenlik için düzenlenen eğitimi tamamlayanlara Başöğretmen ünvanı verilmektedir.

Eğitim-öğretim süreçlerinin niteliği, öğretmenlerin iş doyum ile doğrudan ilişkili olabilmekte ve bu durum okul yönetimlerinin dikkat etmesi gereken bir unsur olarak öne çıkmaktadır. İş doyum üzerine yapılan araştırmalar, bu kavramın farklı şekillerde tanımlanmasına yol açmıştır. Acar (2016), Hackman ve Oldham (1975), Lawler III (1977), Locke (1969) ve Vroom’a (1964) göre iş doyum, bireyin işine karşı geliştirdiği duygusal tutumlar ve yaptığı işten elde ettiği haz verici bir durum olarak ele alınmaktadır. Tengilimoğlu (2005) ve Akbulut’a (2015) göre iş doyum, bireylerin iş ve örgüt ortamından ya da meslekleri hakkında zihinlerinde canlandırdıkları beklentiler ile deneyimledikleri gerçeklik arasındaki uyum derecesi olarak tanımlanmaktadır. Et-Oltulu ve İraz’a (2022) göre iş doyum, bireylerin işlerinden ve yönetim biçiminden aldıkları haz veya hoşnutsuzluk seviyesini ifade etmektedir. Bahtilla ve Hui’e (2021) göre öğretmenlerin iş doyum, eğitimin niteliğini garanti altına almak için kritik bir faktör olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyum, mesleklerini icra ettikleri eğitim-öğretim örgütlerinin de dikkate alması gereken önemli bir faktör olarak görülmektedir. Skaalvik ve Skaalvik (2017), destekleyici bir okul ikliminin öğretmenlerin iş doyumunu doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebileceğini belirtmektedir. Zira okullarda huzurlu bir iklimin sağlanabilmesi ve öğrencilerin başarı düzeylerinin artırılabilmesi öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları doyum ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin öğrencilere ders konularını açıklama ve onları denetleyip organize etme konusunda diğer meslek gruplarına kıyasla daha etkili olmaları beklenmektedir. Çünkü karşılarındaki bireylerin kendi yaşlıları olmadıkları düşünüldüğünde öğrencilerin dikkati dağılmadan derslerin verimli bir şekilde işlenebilmesi için öğretmenlerin bu mesleğe uygun birer bireyler olmaları gerekliliği önem kazanabilmektedir. Ayrıca, her yıl farklı öğrencilere aynı eğitimleri vermek zorunda kalan öğretmenlerin mesleklerinde kısır döngüye girmeleri de muhtemel olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, öğ-

retmenlerin mesleklerinden aldıkları doyum, işlerini seve rek yapma isteği ile doğrudan ilişkili olabilmektedir.

İş doyumunu üzerine yapılan araştırmaları inceleyen Blum ve Naylor'a (1968) göre, iş doyumunu etkileyen ortak faktörler arasında çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, iletişim, işin cinsi, ücret, çalışma saatleri, terfi, iş güvenliği gibi unsurlar yer almaktadır. Schultz ve Schultz'a (1986) göre iş doyumunu etkileyen faktörler her zaman iş ortamıyla doğrudan ilgili olmayabilmektedir; çünkü iş doyumunu yaş, cinsiyet, ırk, zekâ seviyesi ve iş deneyimi süresi gibi değişkenlerden de etkilenmektedir. İş doyumunu üzerinde etkili olan faktörlerin bireysel ve örgütsel olarak sınıflandırıldığı söylenebilmektedir.

Maslow'a (1943) göre motivasyon, davranışın belirleyicilerinden sadece birisidir; çünkü davranışın arkasındaki nedenler ve etkenler karmaşık ve çeşitli olabilmektedir. Öğretmen motivasyonu, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyen temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, Lauermann (2017), öğretmenlerin öğretme yeteneklerine dair inançları, beklentileri, değerleri, hedefleri, öğretmeye yönelik içsel yönelimleri, sorumlulukları ve mesleki gelişime katılımlarının motivasyonel özellikler arasında önemli bir yer tuttuğunu vurgulamaktadır. Öğretmen motivasyonunun öğrencilerin akademik başarıları ve motivasyon düzeyleri üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda Tsutsumi (2014), motive olmuş öğretmenlerin öğrencilerin kariyer yönelimleri üzerinde güçlü bir etki bırakabildiğini ve onların motivasyonlarını ve ilgi alanlarını olumlu bir şekilde etkileyebildiğini yaptığı çalışmada ortaya koymuştur.

Shukr ve diğerleri (2016), öğretmen motivasyonunun ücret, iş yükü, terfi, kariyer fırsatları, kurumsal ortam ve öğrenciler gibi bir dizi faktöre bağlı olduğunu ifade etmektedir. Bu faktörler, öğretmenlerin iş doyumlarını ve motivasyonlarını şekillendiren kritik unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin işe başladıklarında genellikle güçlü bir meslek duygusuna sahip oldukları ve bu durumun motivasyon düzeylerini olumlu etkilediği gözlemlenmektedir. Motivasyonu yüksek öğretmenlerin, sınıf içinde daha etkili iletişim kurabildikleri, öğrenme süreçlerini daha üretken hale getirebildikleri ve öğrencilerle daha güçlü bağlar kurabildikleri varsayılmaktadır. Böyle bir motivasyon, öğretmenlerin konuları daha ilgi çekici ve anlaşılır bir şekilde sunmalarına ve öğrenme ortamını öğrenciler için daha keyifli hale getirmelerine yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Ancak, bir öğretmenin mesleğinde motive olmadığı ve sınıfta öğrencileri motive etmekte zorlandığı durumlarda, bu koşulların yarattığı zorlukların öğretmen motivasyon düzeyinde düşüşe yol açabileceği öngörülmektedir. Deci ve Ryan (2013), içsel motivasyonun, bireyin otonomi, ilişkisel bağlantı ve yetkinlik ihtiyaçlarını karşılamasıyla şekillendiğini ve bu tür bir motivasyona sahip olan öğretmenlerin, kendi yeteneklerine ve eğitim sürecine olan inançları sayesinde öğrencilerin öğrenim süreçlerine daha olumlu katkı

sağlayabileceğini vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, motive olmuş bir öğretmenin öğrencilere daha iyi bir öğrenme ortamı sunma, onların motivasyonlarını artırma ve öğrenmeye duydukları ilgiyi güçlendirme potansiyeline sahip olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, Canlı ve Karadağ (2021), öğretmenler ve öğrenciler yüksek motivasyon seviyelerine sahip olduğunda, sınıflarda güçlü bir iklimin mevcut olduğunu belirtmişlerdir.

Bu bilgilerden hareketle, öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi, eğitim süreçlerinin iyileştirilmesi için önemli bir adım olup, çalışmanın amacı ve önemi de bu açılardan belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri onların; cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, kıdem yılı, görev yapılan ilçe ve ünvanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri nedir?
4. Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri onların; cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, kıdem yılı, görev yapılan ilçe ve ünvanlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Öğretmenler, kimi zaman uygun olmayan şartlarda devletin eğitim öğretim hizmetlerini yürütmektedirler. Bu durum, onların iş doyum ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışanların iş doyum ve motivasyonlarının düşük olması örgütlerde mutsuz çalışma ortamlarının oluşması anlamına gelebilmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonlarını belirlemeye yönelik yapılan araştırmalar ve bu unsurları artıracak değişkenlerin ortaya konulması önemli görülmektedir. Bu nedenle mevcut araştırmanın alana katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Genel olarak öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonları üzerine çeşitli çalışmalar bulunsun da ÖMK ile elde ettikleri ünvan durumlarının dahil edilmesi, mevcut araştırmayı alanda öncü bir konuma getirmektedir. Bu nedenle, bu araştırma alanda yapılacak gelecekteki çalışmalara kaynaklık teşkil etmesi açısından önemlidir. Ayrıca bu araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonlarını artırmaya yönelik alınabilecek tedbirleri belirlemek amacıyla diğer araştırmacılara, eğitim politika yapıcılarına ve uygulayıcılara önemli bulgular sunması açısından da önemli görülmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışmada, nicel araştırma yaklaşımlarından tarama deseni kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki bütün öğretmenler oluşturmaktadır. Zaman ve

mekân sınırlılığından dolayı tüm evrene ulaşma imkânı bulunmadığı için evreni temsil ettiği düşünülen 2023-2024 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Beşiktaş, Kağıthane ve Ümraniye ilçelerinde bulunan resmi okullardan tesadüfi örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 381 öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu üç ilçenin seçilme nedeni, İstanbul'un farklı sosyo-ekonomik yapıya sahip bölgelerini temsil edebilmeleridir. Beşiktaş, İstanbul'un en gelişmiş ilçelerinden biri olup, yüksek sosyo-ekonomik düzeye sahip bireylerin yoğun yaşadığı ve akademik başarı oranlarının yüksek olduğu bir bölgedir. Ümraniye, hızla gelişen bir ilçe olup, orta düzeyde sosyo-ekonomik çeşitlilik barındıran bir yapıya sahiptir. Kağıthane ise, İstanbul'un sanayileşme sürecinden etkilenen ve gelişmekte olan ilçelerinden biri olup, gelir düzeyi ve altyapı bakımından Beşiktaş ve Ümraniye ile karşılaştırıldığında farklı bir sosyo-ekonomik grubu temsil etmektedir. Ayrıca T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın 2022 yılında yaptığı İlçelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması'na (SEGE-2022) göre, İstanbul içinde Beşiktaş 2., Ümraniye 9. ve Kağıthane ise 22. sırada yer almaktadır. 1. sıradaki ilçenin en yüksek gelişmişlik seviyesine sahip olması ve genel eğitim koşullarının İstanbul ortalamasının üzerinde olduğu varsayıldığı için araştırmaya dahil edilmemiştir. 10. ve 20. sıralardaki ilçeler yerine 9. ve 22. sıralardaki ilçelerin seçilmesinin nedeni ise ilçeler arasındaki gelişmişlik farkını daha belirgin şekilde ortaya koyabilmek ve öğretmen deneyimlerinin daha geniş bir açıdan incelenmesini sağlamaktır. Bu söz konusu ilçelerde toplam 10.862 öğretmen çalışmaktadır. Aşağıdaki formül kullanılarak değerler yerine konduğunda 381 katılımcı sayısına ulaşılmıştır.

$$n = \frac{\frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}$$

N = Evren büyüklüğü

n = Örneklem büyüklüğü

d = Tutum düzeyi (.05)

t = Güven düzeyinin tablo değeri (t: 1.196)

PQ = (.50).(.50).25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi

Araştırmada veri toplama aracı olarak Şahin (1999) tarafından geliştirilen ve geçerlilik güvenirlik çalışması yapılmış "İş Doyum Ölçeği" ve Karabağ-Köse ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilen ve geçerlilik güvenirlik çalışması yapılmış "Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekteki boyutlar ve boyutları ölçen maddeler ile Cronbach Alpha değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Şahin (1999) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" 42 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek üçlü Likert yapıda düzenlenmiş ve evet (3), kısmen (2), hayır (1) şeklinde puanlandırılmıştır. Ölçekteki olumsuz sorular için puanlama; evet (1), kısmen (2) ve hayır (3) olarak düzenlenmiştir. Aritmetik ortalamaların yorumlanmasında ise ölçeğin üç seçenek ve iki aralıkta olmasından yararlan-

Tablo 1. İş Doyumu Ölçek Boyutları ile Boyutların Cronbach Alpha Değerleri ve Boyutu Ölçen Maddeler

İş Doyumu Boyutları	Boyutu Ölçen Maddeler	Cronbach Alpha
Öğretmenlik (İşin Kendisi)	6, 13, 16, 18, 25, 32, 36	.75
Yönetim ve Denetim	1, 5, 8, 14, 17, 20, 24, 28, 31, 33, 38	.89
Ücret	2, 9, 27, 34, 37, 39	.81
Bireyler Arası İlişkiler	4, 11, 15, 21, 35	.74
Başarı ve Saygınlık	3, 10, 22, 26, 30, 41, 42	.78
Veli-Öğrenci İlgisizliği	7, 12, 19, 23, 29, 40	.74
Toplam	42	.91

nılarak; ölçeğin puanlanmasındaki aralık sayısının seçenek sayısına bölümünden elde edilen 0,66 değerinin 1'in üzerine eklenmesi ile hesaplanmıştır. Ölçek 3'lü Likert tipinde oluşturulmuştur. Ölçekte kullanılan puan aralıkları Tablo 2'de verilmiştir.

Karabağ-Köse ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilen "Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği" dört faktör altında 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) bulguları Tablo 3'te verilmiştir.

Ölçekte ters puanlanması gereken madde bulunmamaktadır. Alt faktörlere ilişkin puanlar, bu faktör altındaki maddelerin toplamı ile bulunabilir. Ölçek puanı ise alt faktör puanlarının toplamı ile elde edilir. Ölçekten alınacak toplam puan 25 ile 125 arasında değişmektedir. Ölçek 5'li Likert tipinde oluşturulmuştur. Ölçekte kullanılan puan aralıkları Tablo 4'te verilmiştir.

İş Doyum Ölçeği (Şahin,1999) ve Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (Karabağ-Köse ve diğerleri, 2021) yetkililerden gerekli izinler alınarak 2023-2024 eğitim-öğretim yılının İstanbul ili Beşiktaş, Kağıthane ve Ümraniye ilçelerindeki 381 öğretmene uygulanmıştır. Bu araştırmada verilerin analizinde SPSS-27 (Statistical Package for the Sciences) İstatistik Paket Programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin normallik varsayımı ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Katılımcılara ilişkin bilgiler için frekans ve yüzde tablosu oluşturulmuştur. Değişkenlerin grup ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için 2 gruplu değişkenlerde bağımsız örneklem t-Test, 3 ve daha fazla gruplu değişkenlerde One-Way ANOVA Analizi ve non-parametrik Kruskal Wallis-H Analizi uygulanmıştır. Analizlerde hata payı 0,05 seviyesinde uygulanmıştır.

Tablo 2. İş Doyum Ölçeğinde Kullanılan Puan Aralıkları

Doyumlu	2,34-3,00
Kısmen Duyumlu	1,67-2,33
Doyumsuz	1,00-1,66

Tablo 3. Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Ki-kare (χ^2)	İyilik Uyum İndeksi (GFI)	Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI)	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI)
Kâğıt Kalem Testi İçin Bulgular	2.17	.86	.82	.06	.90	.83
Çevrimiçi Uygulama İçin Bulgular	4.95	.88	.85	.07	.93	.91

Tablo 4. Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeğinde Kullanılan Puan Aralıkları

Tamamen Katılıyorum	4,20-5,00
Katılıyorum	3,40-4,19
Kararsızım	2,60-3,39
Katılmıyorum	1,80-2,59
Hiç Katılmıyorum	1,00-1,79

Tablo 5. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Değişken	Grup	n	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	237	62,2
	Erkek	144	37,8
Öğrenim Durumu	Lisans	258	67,7
	Lisansüstü	123	32,3
Yaş	21-25	71	18,6
	26-30	48	12,6
	31-35	55	14,4
	36-40	77	20,2
	41-45	63	16,5
	46-50	35	9,2
	51 ve üzeri	32	8,4
Kıdem Yılı	1-5	105	27,6
	6-10	52	13,6
	11-15	80	21,0
	16-20	74	19,4
	21-25	39	10,2
	26 ve üzeri	31	8,1
Görev Yapılan İlçe	Beşiktaş	132	34,6
	Kağıthane	117	30,7
	Ümraniye	132	34,6
Ünvan	Başöğretmen	16	4,2
	Uzman Öğretmen	191	50,1
	Öğretmen	174	45,7

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılımcılara ilişkin bilgiler ve onların iş doyumu ve motivasyonlarına dair bulgular yer almaktadır.

Tablo 5'e göre, öğretmenlerin %62,2'si kadın, %37,8'i erkektir. Öğretmenlerin %67,7'si lisans mezunu iken; %32,3'ü lisansüstü mezundur. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin %20,2'si 36-40 yaş aralığında, %8,4'ü 51 yaş ve üzerinde ve %18,6'sı 21-25 yaş aralığındadır. Kıdem yılı değişkenine bakıldığında, 1-5 yıl aralığındaki öğretmenlerin %27,6 oranı ile en fazla olduğu görülmektedir. Ünvan değişkenine bakıldığında %50,1'i uzman öğretmen ve %45,7'si öğretmendir.

Tablo 6'te iş doyum ölçeğinin normallik varsayımı analizi ve güvenilirlik analizi verilmiştir. Tabloya göre, iş doyum ölçeğinin ortalama puan aralıkları göz önünde bulundurulduğunda İşin Kendisi ($\bar{x}=2,38$), Bireyler Arası İlişkiler ($\bar{x}=2,36$) ve Başarı ve Saygınlık ($\bar{x}=2,37$) ortalamalarının doyumlu düzeyinde olduğu bulunmuştur. Yönetim ve Denetim ($\bar{x}=2,30$) ile İş Doyum Toplam ($\bar{x}=2,13$) ortalamalarının ise kısmen doyumlu düzeyinde olduğu bulunmuştur. Ücret ($\bar{x}=1,60$) ve Veli-Öğrenci İlgisizliği ($\bar{x}=1,62$) boyutlarında ise doyumsuz düzeyinde olduğu bulunmuştur.

Tablo 7'te öğretmen mesleki motivasyon ölçeğinin normallik varsayımı analizi ve güvenilirlik analizi verilmiştir. Öğretmen mesleki motivasyon ölçeğinin ortalama alt boyut puan aralıklarına göre, Fiziki İmkanlar alt boyutu 6 maddeden oluştuğu için alınabilecek maksimum puan 30; Okul İçi Faktörler alt boyutu 10 maddeden oluştuğu için alınabilecek maksimum puan 50; Okul Dışı Faktörler alt boyutu 5 maddeden oluştuğu için alınabilecek maksimum puan 25; Mesleki Gelişim ve Saygınlık alt boyutu 4 maddeden oluştuğu için alınabilecek maksimum puan 20; Motivasyon ölçeği toplam 25 maddeden oluştuğu için maksimum alınabilecek puan ise 125 olarak bulunmuştur. Bu puanlara göre, Tablo 7'te elde edilen Fiziki İmkanlar ($\bar{x}=18,57$), Okul İçi Faktörler ($\bar{x}=34,24$), Okul Dışı Faktörler ($\bar{x}=14,04$), Mesleki Gelişim ve Saygınlık ($\bar{x}=13,38$) ve Motivasyon Toplam ($\bar{x}=80,23$) ortalamalarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur.

Tablo 6. İş Doyum Ölçeği Normallik Varsayımı Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Ölçek	n	$\bar{x}$	SS	%	Kolmogorov Smirnov (p)	Çarpıklık	Basıklık
İşin Kendisi	381	2,38	,496	79,34	,000	-,741	-,228
Yönetim ve Denetim	381	2,30	,484	76,67	,000	-,518	-,413
Ücret	381	1,60	,451	53,34	,000	,655	-,005
Bireyler Arası İlişkiler	381	2,36	,535	78,67	,000	-,581	-,680
Başarı ve Saygınlık	381	2,37	,415	79,00	,000	-,624	,040
Veli Öğrenci İlgisizliği	381	1,62	,504	54,00	,000	,599	-,377
İş Doyum Toplam	381	2,13	,340	71,00	,055*	-,271	-,179

Tablo 7. Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Normallik Varsayımı Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Ölçek	n	$\bar{x}$	SS	%	Kolmogorov Smirnov (p)	Çarpıklık	Basıklık
Fiziki İmkanlar	381	18,57	5,225	61,90	,000	,193	-,214
Okul İçi Faktörler	381	34,24	8,574	68,48	,200*	-,182	-,306
Okul Dışı Faktörler	381	14,04	4,184	56,16	,000	,321	,238
Mesleki Gelişim ve Saygınlık	381	13,38	3,590	66,90	,000	-,215	-,308
Motivasyon Toplam	381	80,23	18,427	64,18	,009	,115	,127

TARTIŞMA

Bu araştırma, uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kariyer basamaklarına yükseldikten sonra öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi fikrine dayandırılmıştır. Bu bağlamda, elde edilen ünvanlar ile öğretmenlerin iş doyum ve motivasyon düzeylerinin farklı değişkenlerle değişip değişmediğini tespit etmek amaçlanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri, iş doyum düzeylerinin bağımsız kişilik özellikleri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği, öğretmenlerin genel motivasyon düzeyleri ve motivasyon düzeylerinin bağımsız kişilik özellikleri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği konuları araştırmada analize alınan ve araştırmanın amacını oluşturan problemler olarak tespit edilmiştir.

Mevcut araştırmada kullanılan iş doyum ölçeği sonucunda, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri orta düzey olarak bulunmuştur. İş doyumunu etkileyen olumlu hisler ve memnuniyet sağlayan maddeler mevcutken, iş doyumunu olumsuz etkileyen belirli alanların varlığı, genel iş doyum düzeyinin yükselmesini engellemektedir. Özellikle, öğretmenlerin mesleki başarılarından duydukları memnuniyet ile iş ortamındaki sosyal ilişkilerinin olumlu olması, öğretmenlerin genel doyumuna katkı sağlamaktadır. Ancak, yetersiz ücret ve veli-öğrenci ilgisizliği öğretmenlerin iş doyumunu zayıflattığı görülmektedir. Bu bağlamda, mevcut araştırmanın daha önceki yapılan çalışmalar ile tutarlı olduğu görülmüştür. Nitekim, Demirel (2006), Demirtaş ve Alanoğlu (2015) ve Arslan-Kesdek (2019) de çalışmalarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin orta düzey olduğunu bulmuşlardır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem yılı, görev yapılan ilçe ve ünvan değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin farklılık gösterdiği görülmüştür. Nitekim, Demirtaş ve Alanoğlu (2015), Karaaslan ve diğerleri (2020), Kume (2020), Msuya (2016) ve Taş ve Selvitopu (2020) çalışmalarında yaş değişkeni ve iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır.

Mevcut araştırmada kullanılan öğretmen mesleki motivasyon ölçeği sonucunda, öğretmenlerin motivasyon düzeyleri orta düzey olarak bulunmuştur. Ücret ve eğitim materyalleri gibi okul dışı faktörlerin ve iş yükü gibi dışsal etmenlerin öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkilediği, buna karşılık mesleki sevgi ve okul içi ortamda sağlanan destek gibi içsel ve okul içi faktörlerin ise öğretmenlerin motivasyonlarını belirli ölçüde yükselttiği bulunmuştur. Bu etmenlerin etkileşimi ise öğretmenlerin motivasyon düzeylerini orta düzeyde tutmuştur. Bu bağlamda, mevcut araştırmanın daha önceki yapılan çalışmalar ile tutarlı olduğu görülmüştür. Nitekim, Alpaslan ve Damalı (2022), Kumar (2017), Kume (2021) ve Nasreen ve Shah (2021) çalışmalarında öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin orta düzey olduğunu bulmuşlardır.

Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, kıdem yılı, görev yapılan ilçe ve ünvan değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bağlamda, mevcut araştırmanın daha önceki yapılan çalışmalar ile tutarlı olduğu görülmüştür. Nitekim, Balyer ve Çetindere (2019), çalışmalarında öğretmenlerin motivasyonları ile cinsiyet, öğrenim durumu ve kıdem yılı değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuş-

lardır. Bozan ve Bozan (2023) çalışmalarında cinsiyet ve yaş değişkenleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulmamışlardır. Karakuş ve Gül (2023) çalışmalarında cinsiyet, öğrenim durumu ve yaş değişkenleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuşlardır. Vatansever-Bayraktar ve Akın (2019), çalışmalarında öğretmenlerin genel motivasyon düzeylerinin cinsiyet, öğrenim durumu, yaş ve kıdem yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulmamışlardır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan bu araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri orta düzey olarak bulunmuştur.

Cinsiyet değişkeni gruplarına göre İş Doyum Toplam Puanı, İşin Kendisi, Yönetim ve Denetim Puanı Puanı, Bireyler Arası İlişkiler Puanı, Başarı ve Saygınlık Puanı ve Veli Öğrenci İlgisizliği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, cinsiyet değişkeni gruplarına göre Ücret Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Erkeklerin Ücret Puanı Ortalaması, kadınların Ücret Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

Öğrenim durumu değişkeni gruplarına göre İş Doyum Toplam Puanı, İşin Kendisi Puanı, Yönetim ve Denetim Puanı, Ücret Puanı, Bireyler Arası İlişkiler Puanı, Başarı ve Saygınlık Puanı ve Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Yaş değişkeni gruplarına göre Yönetim ve Denetim Puanı, Başarı ve Saygınlık Puanı ve Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, yaş değişkeni gruplarına göre İş Doyum Toplam Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. 26-30 yaş arası öğretmenlerin İş Doyum Toplam Puanı Ortalaması, 21-25, 36-40 ve 46-50 yaş arası öğretmenlerin İş Doyum Toplam Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur. 31-35 ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin İş Doyum Toplam Puanı Ortalaması, 46-50 yaş arası öğretmenlerin İş Doyum Toplam Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeni gruplarına göre İşin Kendisi Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. 21-25, 26-30 ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin İşin Kendisi Puanı Ortalaması, 46-50 yaş arası öğretmenlerin İşin Kendisi Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeni gruplarına göre Ücret Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. 31-35 yaş arası öğretmenlerin Ücret Puanı Ortalaması, 36-40 ve 46-50 yaş arası öğretmenlerin Ücret Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeni gruplarına göre Bireyler Arası İlişkiler Puanı

istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. 31-35 yaş arası öğretmenlerin Bireyler Arası İlişkiler Puanı Ortalaması, 21-25 yaş arası öğretmenlerin Bireyler Arası İlişkiler Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

Kıdem yılı değişkeni gruplarına göre İş Doyum Toplam Puanı, Yönetim ve Denetim Puanı, Ücret Puanı, Bireyler Arası İlişkiler Puanı ve Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, kıdem yılı değişkeni gruplarına göre İşin Kendisi Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. 1-5 kıdem yılına sahip olan öğretmenlerin İşin Kendisi Puanı Ortalaması, 16-20 ve 21-25 kıdem yılı olan öğretmenlerin İşin Kendisi Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur. 6-10 ve 26 yıl ve daha fazla kıdem yılına sahip olan öğretmenlerin İşin Kendisi Puanı Ortalaması, 21-25 kıdem yılı olan öğretmenlerin İşin Kendisi Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur. Kıdem yılı değişkeni gruplarına göre Başarı ve Saygınlık Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. 26 yıl ve daha fazla kıdem yılına sahip olan öğretmenlerin Başarı ve Saygınlık Puanı Ortalaması, 21-25 kıdem yılı olan öğretmenlerin Başarı ve Saygınlık Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

Görev yapılan ilçe değişkeni gruplarına göre İş Doyum Toplam Puanı, Yönetim ve Denetim Puanı, Ücret Puanı ve Veli Öğrenci İlgisizliği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, görev yapılan ilçe değişkeni gruplarına göre İşin Kendisi Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Beşiktaş ilçesinde görev yapan öğretmenlerin İşin Kendisi Puanı Ortalaması, Ümraniye ilçesinde görev yapan öğretmenlerin İşin Kendisi Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur. Görev yapılan ilçe değişkeni gruplarına göre Bireyler Arası İlişkiler Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Beşiktaş ve Ümraniye ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin Bireyler Arası İlişkiler Puanı Ortalaması, Kağıthane ilçesinde görev yapan öğretmenlerin Bireyler Arası İlişkiler Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur. Görev yapılan ilçe değişkeni gruplarına göre Başarı ve Saygınlık Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Beşiktaş ilçesinde görev yapan öğretmenlerin Başarı ve Saygınlık Puanı Ortalaması, Ümraniye ilçesinde görev yapan öğretmenlerin Başarı ve Saygınlık Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

Ünvan değişkeni gruplarına göre İş Doyum Toplam Puanı, Yönetim ve Denetim Puanı, Ücret Puanı, Bireyler Arası İlişkiler Puanı, Başarı ve Saygınlık Puanı ve Veli-Öğrenci İlgisizliği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, ünvan değişkeni gruplarına göre İşin Kendisi Puanı istatistiksel olarak an-

lamalı bir şekilde farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin İşin Kendisi Puanı Ortalaması, uzman öğretmenlerin İşin Kendisi Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

Mevcut araştırmada öğretmenlerin motivasyon düzeyleri orta düzey olarak bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni gruplarına göre Motivasyon Toplam Puanı, Okul İçi Faktörler Puanı, Okul Dışı Faktörler Puanı ve Mesleki Gelişim ve Saygınlık Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, cinsiyet değişkeni gruplarına göre Fiziki İmkanlar Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Kadınların Fiziki İmkanlar Puanı Ortalaması, erkeklerin Fiziki İmkanlar Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

Öğrenim durumu değişkeni gruplarına göre Motivasyon Toplam Puanı, Fiziki İmkanlar Puanı, Okul İçi Faktörler Puanı, Okul Dışı Faktörler Puanı, Mesleki Gelişim ve Saygınlık Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Yaş değişkeni gruplarına göre Motivasyon Toplam Puanı, Okul İçi Faktörler Puanı, Okul Dışı Faktörler Puanı ve Mesleki Gelişim ve Saygınlık Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, yaş değişkeni gruplarına göre Fiziki İmkanlar Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. 41-45 yaş arası öğretmenlerin Fiziki İmkanlar Puanı Ortalaması, 21-25 yaş arası öğretmenlerin Fiziki İmkanlar Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

Kıdem yılı değişkeni gruplarına göre Motivasyon Toplam Puanı, Fiziki İmkanlar Puanı, Okul İçi Faktörler Puanı ve Mesleki Gelişim ve Saygınlık Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, kıdem yılı değişkeni gruplarına göre Okul Dışı Faktörler Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. 1-5 ve 6-10 kıdem yılına sahip olan öğretmenlerin Okul Dışı Faktörler Puanı Ortalaması, 16-20 kıdem yılı olan öğretmenlerin Okul Dışı Faktörler Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur. 6-10 kıdem yılına sahip olan öğretmenlerin Okul Dışı Faktörler Puanı Ortalaması, 11-15 ve 21-25 kıdem yılı olan öğretmenlerin Okul Dışı Faktörler Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

Görev yapılan ilçe değişkeni gruplarına göre Motivasyon Toplam Puanı, Okul İçi Faktörler Puanı, Okul Dışı Faktörler Puanı ve Mesleki Gelişim ve Saygınlık Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, görev yapılan ilçe değişkeni gruplarına göre Fiziki İmkanlar Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Beşiktaş ilçesinde görev yapan öğretmenlerin Fiziki İmkanlar Puanı Ortalaması, Kağıthane ve Ümraniye ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin Fiziki İmkanlar Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

Ünvan değişkeni gruplarına göre Motivasyon Toplam Puanı, Okul İçi Faktörler Puanı ve Mesleki Gelişim ve Saygınlık Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Ancak, ünvan değişkeni gruplarına göre Fiziki İmkanlar, Okul Dışı Faktörler Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir. Başöğretmenlerin Fiziki İmkanlar Puanı Ortalaması, öğretmenlerin Fiziki İmkanlar Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin Okul Dışı Faktörler Puanı Ortalaması, uzman öğretmenlerin Okul Dışı Faktörler Puanı Ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve yüksek bulunmuştur.

Mevcut araştırmada sadece Beşiktaş, Kağıthane ve Ümraniye ilçelerindeki öğretmenler incelenmiştir. Bunun sonucunda, bu ilçelerdeki öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyon düzeylerinde belirgin farklılıklar ya da benzerlikler bulunmama birlikt, daha geniş bir örnekleme yapılan araştırmaların, bölgesel farkların iş doyumu ve motivasyon üzerindeki etkisini daha net bir şekilde ortaya koyması beklenebilir. Bu nedenle, yapılacak araştırmalar başka illeri de kapsayarak daha genel bir sonuç çıkarılmasına olanak tanınabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyonları arasında belirgin farklar gözlemlenmemiş olsa da, bazı ünvan grupları arasında farklılıklar bulunmuştur. Başöğretmenlerin Fiziki İmkanlar Puanı daha yüksek bulunmuşken, uzman öğretmenlerin Okul Dışı Faktörler Puanı daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerle yapılacak birebir görüşmeler, bu farklılıkların altında yatan sebepleri daha derinlemesine anlamamıza yardımcı olarak okullar için daha etkili motivasyon artırıcı stratejiler geliştirilmesine olanak tanınabilir.

Mevcut araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ücret puanı açısından kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, cinsiyet, kıdem, yaş gibi faktörlerin ücret düzeyleri üzerindeki etkisini daha ayrıntılı bir şekilde incelemek için karma araştırmalar yapmayı gerekli kılmaktadır. Böylece ücret farklılıklarının temel sebepleri ve öğretmenlerin iş doyumu üzerindeki etkileri daha net bir şekilde anlaşılabilir.

Mevcut araştırmada öğrenim durumu değişkeniyle iş doyumu ve motivasyon arasında farklılık bulunmaması, bu değişkenin doğrudan etkili olmadığını gösterebilir. Ancak, bu sonuçların altında yatan nedenlerin detaylı olarak incelenmesi için nitel araştırmalar yapılabilir. Bu tür araştırmalar, öğrenim durumu ile iş doyumu arasındaki olası dolaylı ilişkileri açığa çıkarabilir.

Mevcut araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin işin kendisi puanlarının uzman öğretmenlere kıyasla anlamlı şekilde yüksek bulunması, uzman ünvanına sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin beklenenden altında kaldığını göstermektedir. Uzman öğretmenlerin, iş doyumlarını artırmak için ünvanlarına uygun sorumluluklar verilmesi, liderlik fırsatlarının artırılması ve yetkinliklerini kullanabilecekleri projelere dahil edilmeleri sağlanmalıdır.

Etik Komite Onayı: Etik komite onayı Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Onay Numarası: 2024.03, Tarihi: 04.03.2024).

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması beyan etmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar finansal destek beyan etmemişlerdir.

Yazar Katkıları: Konsept – Y.S., A.B.; Tasarım – Y.S., A.B.; Denetleme – Y.S., A.B.; Veri Toplanması ve/veya İşlenmesi – Y.S.; Analiz ve/veya Yorumlama – Y.S.; Literatür Taraması – Y.S.; Yazım – Y.S.; Eleştirel İnceleme – A.B.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was obtained from Yıldız Technical University Social and Human Sciences Research Ethics Board (Approval Number: 2024.03, Date: 04.03.2024).

Conflict of Interest: The authors declared no conflict of interest.

Funding: The authors have not declared any financial support.

Author Contributions: Concept – Y.S., A.B.; Design – Y.S., A.B.; Supervision – Y.S., A.B.; Data Collection and/or Processing – Y.S.; Analysis and/or Interpretation – Y.S.; Literature Review – Y.S.; Writing – Y.S.; Critical Review – A.B.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

KAYNAKLAR

- Acar, F. M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Master's thesis). Council of Higher Education Thesis Center. <https://tez.yok.gov.tr>
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Doctoral dissertation). Council of Higher Education Thesis Center. <https://tez.yok.gov.tr>
- Alpaslan, M. M., & Damlı, N. (2022). Relations of in-service science teachers' career motivation with demographic variables. *Online Science Education Journal*, 7(1), 28–38.
- Arslan-Kesdek, Y. (2019). *Meslek lisesinde görev yapan meslek öğretmenleri ile kültür öğretmenlerinin iş doyumları arasındaki farkın incelenmesi* (Master's thesis). Council of Higher Education Thesis Center. <https://tez.yok.gov.tr>
- Aycan, M. M. (2020). *Öğretmenlerde mesleki motivasyon ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Master's thesis). Pamukkale University Institutional Repository. <https://gcris.pau.edu.tr>
- Bahtilla, M., & Hui, X. (2021). The impact of school environment on teachers' job satisfaction in secondary schools. *European Journal of Education Studies*, 8(7), 16–43.
- Bakanlar Kurulu Kararnamesi. (1928). Kararname No: 7284. *T.C. Resmi Gazete*, 1048, 11.11.1928.
- Balyer, A., & Çetindere, E. D. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yıldız Journal of Educational Research*, 3(2), 99–116.
- Blum, M. L., & Naylor, J. C. (1968). *Industrial psychology: Its theoretical and social foundations*. Harper & Row.
- Bozan, N., & Bozan, M. (2023). İlkokul öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri üzerine karma araştırma. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*, 10(95), 1099–1106.
- Canlı, S., & Karadağ, N. (2021). Motivation to teach: A mixed method study. *Participatory Educational Research*, 8(3), 227–251.
- Christopher, N. M. (2012). Teacher motivation as a factor in language teaching and learning in Nigeria. *Journal of NELTA*, 17(1–2), 14–25.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)* (Master's thesis). Council of Higher Education Thesis Center. <https://tez.yok.gov.tr>
- Demirtaş, Z., & Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16(2), 83–100.
- Et-Oltulu, E., & İraz, R. (2022). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu – kavram, kuram ve uygulama*. Gazi Kitabevi.
- Fuming, X., & Jiliang, S. (2014). Research on job satisfaction of elementary and high school teachers and strategies to increase job satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40(5), 86–96. <https://doi.org/10.2753/CED1061-1932400509>
- Gurjar, D. M. (2022). Motivation: A psychological perspective. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, 2(1), 140–142. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-2475>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Karaaslan, İ., Uslu, T., & Esen, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Sağlık ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 7–18.
- Karabağ-Köse, E., Karataş, E., Küçükçene, M., & Taş, A. (2021). Öğretmen mesleki motivasyonu ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması: Çevrimiçi ve kâğıt kalem uygulamalarının karşılaştırılması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 479–498.
- Karakuş, C., & Gül, D. (2023). Okul öncesi öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin incelenmesi: Küçükçekmece örneği. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 9(1), 132–138.
- Kumar, A. (2017). Work motivation among secondary

- school teachers. *IRA International Journal of Education and Multidisciplinary Studies*, 7(2), 166–173.
- Kume, E. (2020). Demographic factors and job satisfaction among teachers in lower secondary schools in Albania. *European Journal of Education and Pedagogy*, 1(1), 1–5.
- Kume, E. (2021). Demographic factors affecting teachers' work motivation in lower secondary schools in Albania. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 14, 203–215.
- Lauermann, F. (2017). Teacher motivation, responsibility, pedagogical knowledge and professionalism: A new era for research. In S. Guerriero (Ed.), *Pedagogical knowledge and the changing nature of the teaching profession* (pp. 171–191). OECD Publishing.
- Lawler III, E. E. (1977). Satisfaction and behaviour. In J. R. Hackman, E. E. Lawler III, & L. W. Porter (Eds.), *Perspectives on behavior in organizations* (pp. 39–50). McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Msuya, O. W. (2016). Exploring levels of job satisfaction among teachers in public secondary schools in Tanzania. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 8(2), 9–16.
- Nasreen, S., & Shah, M. (2021). Effect of selected demographic variables on teacher motivation in secondary schools of Lahore, Pakistan. *Pakistan Journal of Educational Research*, 4(4), 290–301.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Master's thesis). Council of Higher Education Thesis Center. <https://tez.yok.gov.tr>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1986). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Macmillan Publishing Company.
- Shukr, I., Qamar, K., & Hassan, A. U. (2016). Faculty's perception of level of teacher's motivation: Motivation and demotivation of teachers. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 66(6), 784–789.
- Şişman, M. (2005). *Öğretmenliğe giriş*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20, 15–37.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2022). *İlçelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması araştırması SEGE-2022*. <https://www.sanayi.gov.tr/merkez-birimi/b94224510b7b/sege/ilce-sege-raporlari>
- Taş, A., & Selvitopu, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23–42.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23–45.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97.
- Tsutsumi, R. (2014). Exploring Japanese university EFL teacher motivation. *Journal of Pan-Pacific Association of Applied Linguistics*, 18(1), 121–143.
- Vatansever-Bayraktar, H., & Akın, E. (2019). Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Avrasya Bilimler Akademisi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 37–63.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley and Sons.