

# SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYONUNUN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ

The effect on job satisfaction of the motivation of class teachers

Cavit YAVUZ\*  
Cemile B. KARADENİZ\*\*

## Özet

Eğitimin kalitesini ve niteliğini etkileyen en önemli faktör öğretmendir. Bu nedenle öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonu konusu, hem öğretmenler hem de öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları için önemlidir. Öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminlerinin yüksek ya da düşük olması onların ortaya koyacakları hizmetin kalitesini de etkileyecektir.

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisinin boyutları incelenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda iş tatminini etkileyen faktörler; sosyal imkan, çalışma ortamı, ihtiyaçlar, terfi ve ödüllendirme sistemi, verilen görevler ve eğitim seviyesi olarak altı grupta incelenmiştir. Demografik özelliklerde ise; cinsiyet, yaş medeni durum, eğitim seviyesi, meslekte hizmet süresi ve kurumdaki hizmet süresi dikkate alınmıştır. İş tatminini etkileyen faktörler ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı istatistiksel olarak analiz edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Sınıf öğretmenleri, iş tatmini, motivasyon

## Abstract

The most important factor affecting the quality and feature of education is the teacher. So, the issue of the job satisfaction and motivation of primary teachers is vitally important for both the teachers and education institutions. Whether motivation and job satisfaction of the teachers is at high or low level will directly affect the level of service they are performing.

In this study it is aimed searching the dimensions of the effect on job satisfaction of motivation of class teachers. In this context, the factors affecting job satisfaction, social facilities, working environment, needs, promotion and rewarding system have been examined as the tasks and level of education in six groups. In demographic features sex, age, marital status, education level, profession service period in the profession have been taken into account. Whether there are factors affecting job satisfaction and demographic features have been statistically analyzed.

**Key Words:** Class teachers, job satisfaction, motivation

## GİRİŞ

Kurumlarda işlerin yürütmesinde en önemli unsurlardan birisi insan faktörüdür. Kurumların daha verimli ve etkili olabilmeleri, rekabet güçlerini koruyabilmeleri ancak çalışanlarının dinamizmine bağlıdır. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise ancak onların işlerinden tatmin olmalarına ve motivasyonlarına bağlıdır (Eren, 2001: 241).

Diğer bütün kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da verimli olunabilmesi için çalışan personelin moralli ve motivasyonunun iyi olması çok önemlidir. Kuruluş içinde çalışanların moralinin yüksek olmasının; yaptığı iş ve iş arkadaşlarıyla olan iletişimine, kendisine değer verilmesine, statüsüne ve yöneticisinin davranışlarıyla çok yakından ilgili olduğu düşünülmektedir (Bingöl, 1984: 29).

Kurumda çalışan personeli motive eden unsurların neler olduğu, ne kadar iyi anlaşılır ve tespit edilirse, personeli buna göre daha etkin bir şekilde motive etmek mümkün olur. Motivasyonun temeli gereksinimlerin karşılanmasıdır (Hanks, 1994:139). Motivasyon, genel olarak fertlerin beklenti ve gereksinimlerini, amaçlarını, davranışlarını kapsar. Motivasyon, insanların sahip oldukları içsel enerjilerinin belirli hedefler doğrultusunda yönlendirilmesi ve aktive edilmesidir (Düren,2000:104). Akat'a göre (1984:175) motivasyon, insanları sürekli bir şekilde belli bir yönde harekete geçirmek için sarf edilen çabaların bütünüdür.

\* Yrd.Doç.Dr. Ordu Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İktisadi ve İdari Programlar Böl. cavitayavuz@hotmail.com

\*\* Yrd.Doç.Dr. Ordu Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İktisadi ve İdari Programlar Böl. cbkaradeniz@odu.edu.tr

Belirli bir zamandan sonra insanlar yaşamlarının çoğunu çalıştıkları işyerlerinde geçirmektedirler. İş yerinde ekonomik ve psikolojik açıdan beklentileri karşılanan insanların burada daha mutlu oldukları gözlenmektedir. Dolayısıyla elde edilen iş tatmininin insan yaşamında hem ekonomik ve hem de psikolojik açıdan önem arz ettiği görülmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:6).

Daha önce de ifade edildiği gibi örgütlerin, kurumların verimli olabilmelerinde en önemli faktör çalışanların mutluluğudur. Çalışanların göstereceği performans örgütlerin başarısını etkileyecektir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli olabilmesi ise, onların yaptığı işten tatmin olmalarına bağlıdır. Bu bağlamda, çalışanların tatmini ile ilgili birçok araştırma yapılmış, özellikle 1930'lu yıllardan itibaren işyerlerinde çalışanların önemi daha iyi algılanmış, çalışanın motivasyonu ve iş tatmini gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede, çalışanların memnuniyeti ve bu memnuniyetin çalışanların verimliliğine ve performansına etkilerini inceleyen bir çok çalışma yapılmıştır (Erdil vd.2004:17-18).

Cranny, Smith ve Stone, iş tatmini ile ilgili olarak uzlaşmış şu tanımı yapmışlardır. İş tatmini, "Bir bireyin beklediği veya arzuladığı çıktılarla gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı beslediği duygusal tepkisidir" (Cranny vd. 1992:1). Bu tanım, iş tatminine duygusal bir tepki olarak bakmaktadır. Oysa başka bir tanımlamada iş tatminine tutum olarak bakılmaktadır. Miner'in (1992:112) tanımında iş tatmini, "bireyin davranışlarını etkileyen bir tutum" olarak ele alınmıştır. Brief de (1998:10) iş tatminini "bir bireyin işine karşı tutumu" olarak tanımlamıştır.

İş tatmini kavramında çalışanın duygu ve düşünceleri ve tecrübeleri bulunmaktadır (Lawler, 1987). Testa (1999:155)'nın aktardığına göre Locke'a göre iş tatmini, çalışanların iş ve tecrübelerini değerlendirme sonuçlarına göre gerçekleştirdiği hoş ve duygusal tavırlardır.

Bu tanımlardan elde edilecek sonuç, genel anlamda iş tatmininin, iş görenlerin yaptıkları işlerinden hoşnut olmasıdır. İş tatmini, iş görenlerin arzuları ile işin özelliklerinin birbiriyle örtüşmesi sonucu ortaya çıkacak hoşnutluk duygusudur.

Bir örgüt içerisinde çalışanların tatmininin sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biri olmalıdır. İş görenlerin tatmin edilmesi, kuruma bağlılığı ve kaliteyi arttıracaktır. Bundan dolayı kurum yöneticilerinin iş tatmini yaratacak stratejiler oluşturmaya yönelik uğraşı içerisinde olmaları gerekir (Tietjen vd.1998: 226).

Eğitim kurumlarında da verimlilik insan faktörüyle gerçekleşmektedir. Bu verimliliğin oluşmasında; insanların duygusu, coşkusu, heyecanı ve morali çok önemlidir. İşyerine kırgın, küskün, yorgun ve hayattan bezgin insanlardan verim beklemek çok zordur (Alıç, 1996: 17). İnsanlar çalışmaları sonucu takdir edilmek ve beğenilmek isterler. Her insanın doğasında bu vardır. Bu durum aynı zamanda insanların kendilerine duydukları güvenin ve saygının gelişmesine de imkan sağlar. Bu tür etkiler güçlü birer motivasyon faktörleridir (Bentley, 1998:179).

Eğitimin kalitesini ve niteliğini etkileyen en önemli faktör öğretmendir. Bu nedenle öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonu konusu, hem öğretmenler hem de öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları için önemlidir. Öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminlerinin yüksek ya da düşük olması onların ortaya koyacakları hizmetin kalitesini de etkileyecektir.

Eğitim kurumlarında, eğitim yılının başında planlamalar yapılarak öğretmenlerin görev dağılımları gerçekleştirilir. Bu planlamalar yapılırken, öğretmenlerin beklentilerinin dikkate alınması onların iş tatmini ve motivasyonunu etkileyecektir. Bu beklentilerin arasında, eğitim-öğretim uygulamalarının gerçekleştirilebilmesi için gereksinimlerin karşılanması yanında, güvenlik, işleyişte mükemmellik, önemsendiklerini hissetmek, sorumluluk ve yetki almak, kariyer edinmek, kabul görmek vb. motivasyonu artırıcı unsurlar yer almaktadır (Öztay, 2006: 65). Öğretmenler yaptıkları işten dolayı eğitimin kalitesi ve niteliği ile doğrudan ilişkilidirler. Eğitim ve öğretim faaliyetinin gerçekleştirilmesinde sistemdeki her unsur aslında önemlidir. Ancak öğretmen; eğitim ortamının düzenlenmesinde, eğitimin gerçekleşmesindeki öğeler arasında eşgüdümün sağlanmasında, uygun öğretim metodlarının seçiminde, insan ilişkilerinde başarılı olmak ve öğrencileri öğrenmeye motive etmek gibi önemli görevler üstlenir. Bundan dolayı öğretmen rolü, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik ve önemli bir roldür. Eğitim kurumlarının iş görenleri olan öğretmenlerin göstereceği performans, o kurumun amacının gerçekleşmesinin ön şartıdır. Öğretmenlerin performansını etkileyecek en önemli etkenler ise onların motivasyonu ve iş tatmini olacaktır.

Bu güne kadar motivasyon ve iş tatmini ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında birçok araştırma yapılmıştır. (Eryılmaz, 1987; Kinman&Kinman,2001; Türe,1993; Sabancı,1994; Özdemir,1989; Çetinkanat, 2000; Kuruoğlu,1995; Sancar,1996; Rowley, 1996) Sabancı (1994), tarafından yapılan “Eğitim Yönetiminde Çift Yönlü İletişim Yönetilenleri Motivasyon ve İş Doymu Bakımından Nasıl Etkilemektedir?” adlı çalışmada, iletişimin yönetim süreçleri ve motivasyonla ilişkileri incelenmiştir. Bu araştırma sonucunda, iletişim sürecinin iş ortamındaki herkes için önemli olduğu, aynı zamanda bu sürecin iş tatmini ve motivasyonunu önemli bir şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Rowley (1996), “Yüksek Öğretimde Motivasyon ve Akademik Personel” isimli çalışmasında, iş ortamında motivasyonu en çok etkileyen değişkenlerin ekonomik ödüller, öğrenme kültürü ve yüksek eğitim, personelin tecrübesi ve rollerin farklılığı, kişisel özerklik ve örgüt kültürünün olduğu sonucunu çıkarmıştır.

Bu çalışmada; öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen genel faktörlerin belirlenmesi, bunun karşılığında motivasyonun artırılmasını sağlayacak tedbirleri ve faaliyetleri tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaçla; motivasyonla ilgili kuramsal çalışmaların incelenmesi sonucunda; çalışma ortamı, sosyal imkanlar, terfi, ödül ve ceza uygulamaları, verilen görevler, eğitim seviyesi ve öğretmen eğitiminin motivasyonu etkilediği değerlendirilmiştir. Ayrıca demografik özelliklerin bu faktörler üzerine etkisi incelenmiştir.

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın amacı, önceki bölümlerde belirtilen motivasyonda özendirici araçların ve iş tatmininin sınıf öğretmenleri için ne kadar önemli olduğunun saptanması ve bu araçların eğitim kurumlarında ne derece kullanıldığının ve iş tatmininin ne derecede olduğunun saptanmasıdır.

Eğitim kurumlarının önemli bir parçası olan öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonu konusu, hem öğretmenler hem de öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları için büyük öneme sahiptir. Öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminlerinin yüksek veya düşük olması onların ortaya koyacakları hizmet kalitesi ve verimliliklerini etkileyecektir.

Sınıf Öğretmenlerini motive eden unsurların ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmanın bu alanda yapılabilecek çalışmalara veri sağlaması amaç edilmektedir. Çalışmadan elde edilecek sonuçların öğretmenlere yol göstereceği ve okullarda görev yapan yöneticilere de hangi faktörlerin öğretmen motivasyon ve iş tatmininde daha etkili olduğu konusunda yardımcı olacaktır.

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin motivasyon ve iş tatminlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi; bu faktörlerin öğretmenler için ne kadar önemli olduğunun saptanması ve bu faktörler için motivasyon-iş tatmini ilişkisinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmış olup, çalışmada bu amaca uygun alan araştırma modeli kullanılmıştır.

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evreni, 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Ordu ili Ünye İlçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 350 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini; Ordu ili Ünye ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 180 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın verileri literatür taraması ve anket çalışması yoluyla bulunmuştur. Motivasyonda iş tatmininin ne derece önemli olduğu ve eğitim kurumlarında bu iş tatmininin ne derece sağlandığı ile ilgili anket uygulaması yapılmıştır. Bu amaçla Öztürk'ün (2006) Beykent Üniversitesi'nde yapmış olduğu “İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonunu Arttıran ve İdame Ettiren Faktörler” adlı yüksek lisans tezinde kullandığı ankette faydalanılmıştır.

Anketin kişisel bilgiler bölümünde, deneklerin sosyo- demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Gizlilik ilkesine bağlı kalınarak ve yanıtların daha gerçekçi olacağı varsayımından dolayı deneklerin isim ve soyadlarını belirtmeleri istenmemiştir.

Anket kişisel bilgiler dışında 25 sorudan oluşmaktadır. Ölçek:(?)

1. Çalışma ortamına göre motivasyon ve iş tatmini
2. Sosyal imkana göre motivasyon ve iş tatmini
3. Terfi, ödül uygulamalarına göre motivasyon ve iş tatmini
4. Verilen görevlere göre motivasyon ve iş tatmini
5. İhtiyaç önceliklerine göre motivasyon ve iş tatmini
6. Eğitim seviyesine göre motivasyon ve iş tatmini olmak üzere toplam 6 boyuttan oluşmaktadır.

Deneklerden her bir soruyu; tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve hiç katılmıyorum seçenekleri üzerinden 5'li likert ölçeğine uygun olarak değerlendirilmek istenmiştir.

Anket, 180 kişiden oluşan bir öğretmen grubuna uygulanarak anketin güvenilirlik değerine bakılmıştır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,6986 bulunmuştur. Bu sonuç anketin güvenilir olduğunu göstermektedir.

### Verilerin Çözümlemesi

Araştırma kapsamında kullanılan anket ile toplanan veriler SPSS paket programı kullanılarak yorumlanmıştır. Verilerin analizinde frekans ve ortalamalarına bakılmış, ikili gruplarda t- testi kullanılmıştır. İki denekten fazla gruplarda ise One- Way ANOVA (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır. Testlerde  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

## BULGULAR VE YORUM

### 1. Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgileri

Çalışmanın kişisel bilgiler bölümünde, sosyo-demografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktaydı. Bu bulgular; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki ve kurumdaki hizmet süresidir.

Tablo 1: Ankete Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet ve Yaş Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Bayan	95	52,8
Erkek	85	47,2
Toplam	180	100
Yaş	Frekans	Yüzde
20-29	45	25
30-39	77	42,7
40-49	46	25,6
50-üzeri	12	6,7
Toplam	180	100

**Cinsiyet:** Anket çalışmasına katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 1.'de gösterilmektedir. Araştırma 95'i bayan, 85'i erkek, toplam 180 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Buna göre ankete katılan öğretmenlerin; %52,8'i bayan, %47,2'si erkektir.

**Yaş:** Anket çalışmasına katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 2.'de gösterilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 45'i 20-29 yaş aralığında, 77'si 30-39 yaş aralığında, 46'sı 40-49 yaş aralığında 12'si ise 50 yaş ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır. Buna göre %42,7 ile 30-39 yaş arası sınıf öğretmenlerinin araştırmaya ağırlıklı katıldığı gözlemlenmektedir.

**Medeni Durum:** Tablo 2.'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerden 36'sı bekar, 144'ü evlidir.

**Eğitim Durumu:** Anket çalışmasına katılan sınıf öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 2.'de gösterilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden sadece 1 kişi yükseköğretim mezunudur. Ayrıca 172 kişi üniversite mezunu ve 7 kişi yüksek lisans mezunudur.

Tablo 2: Ankete Katılan Öğretmenlerin Eğitim ve Medeni Durumlarının Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Bekar	36	20
Evli	144	80
Toplam	180	100
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Doktora	-	-
Yüksek Lisans	7	3,9
Üniversite	172	95,5
Yüksekokul	1	0,6
Toplam	180	100

**Meslekteki Hizmet Süresi:** Anket çalışmasına katılan sınıf öğretmenlerinin meslekteki hizmet sürelerine göre dağılımı Tablo 3.'de gösterilmektedir. Bu duruma göre %40,6 ile 1-9 yıl arasında mesleklerinde hizmet eden sınıf öğretmenlerinin araştırmaya ağırlıklı katıldığı gözlemlenmektedir.

Tablo 3. Ankete Katılan Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Sürelerine Göre Frekans Dağılımı

Meslekteki Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde
1-9	73	40,6
10-19	58	32,2
20-29	44	24,4
30-üzeri	5	2,8
Toplam	180	100

## 2. 1. Cinsiyetin Öğretmenlerin İhtiyaçları Üzerine Etkisi

Cinsiyetin öğretmenlerin ihtiyaçları üzerine etkisi olup olmadığı t testi ile araştırılmış ve sonuçlar Tablo 4.'de verilmiştir:

Tablo 4: Cinsiyetin Öğretmenlerin İhtiyaçları Üzerine Etkisi

Cinsiyet	N	İhtiyaçlar			
		Ort	F	t	Sig.
Bayan	95	52,8	2,510	-1,978	,049*
Erkek	85	47,2			

\*p&lt;0,05

\*\* Anlamlı Fark Vardır

H0: İş tatmini açısından öğretmenlerin ihtiyaçları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.  
H1: İş tatmini açısından öğretmenlerin ihtiyaçları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 4.'ü incelediğimizde, ihtiyaçlara ait anlamlılık seviyelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutu 0,05'ten küçüktür. Yani iş tatmini açısından öğretmenlerin ihtiyaçları ile cinsiyet arasında anlamlı bir etki oluşturmaktadır.

Cinsiyet ile ihtiyaçlar arasında anlamlı bir farklılık oluşmasının nedeni erkeklerin ve kadınların işten beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanabilir. Çünkü erkekler ücret gibi maddi isteklerin karşılanmasına önem verirken, bayanlar için işyerindeki saygınlık hissi ve takdir edilme gibi isteklerin karşılanması daha önemlidir.

## 2.2. Cinsiyetin Öğretmenlerin Çalışma Ortamı Üzerine Etkisi

Cinsiyetin öğretmenlerin çalışma ortamı üzerine etkisi olup olmadığı t testi ile araştırılmış ve sonuçlar Tablo 5.'de verilmiştir:

Tablo 5. Cinsiyetin Öğretmenlerin Çalışma Ortamı Üzerine Etkisi

Cinsiyet	N	Çalışma Ortamı			
		Ort	F	t	Sig.
Bayan	95	52,8	,230	1,183	,238*
Erkek	85	47,2			

\*p&gt;0,05

H0: İş tatmini açısından öğretmenlerin çalışma ortamı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.  
H1: İş tatmini açısından öğretmenlerin çalışma ortamı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 5.'i incelediğimizde, çalışma ortamına ait anlamlılık seviyelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutu 0,05'ten büyüktür. Yani iş tatmini açısından öğretmenlerin çalışma ortamları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Her örgütün dış görünüşü, çalışanlarına sağladığı haklara bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan haz duyarlar. Birçok öğretmen temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu bir okulda çalışmak istemektedir. Çünkü öğretmenler için çalışma ortamı kişisel rahatlık açısından önemlidir. Bundan dolayı iş tatmini açısından çalışma ortamı ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki cins öğretmen de kendisi için en uygun bir çalışma ortamında çalışmayı arzu eder.

### 2.3. Medeni Durumun Öğretmenlere Verilen Terfi ve Ödüllendirme Sistemi Üzerine Etkisi

Medeni durumun öğretmenlere verilen terfi ve ödüllendirme üzerine etkisi olup olmadığı t testi ile araştırılmış ve sonuçlar Tablo 6.'da verilmiştir:

Tablo 6: Medeni Durumun Öğretmenlere Verilen Terfi ve Ödüllendirme Üzerine Etkisi

		Terfi ve Ödüllendirme			
Medeni Durum	N	Ort	F	t	Sig.
Bekar	36	20,0	1,265	-,036	,971*
Evli	144	80,0			

\*p>0,05

H0: İş tatmini açısından öğretmenlerin medeni durumları ile öğretmenlere verilen terfi ve ödüllendirme arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş tatmini açısından öğretmenlerin medeni durumları ile öğretmenlere verilen terfi ve ödüllendirme arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 6'yı incelediğimizde terfi ve ödüllendirme sistemine ait anlamlılık seviyelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutu 0,05'ten büyüktür. Yani iş tatmini açısından öğretmenlerin medeni durumları ile terfi ve ödüllendirme arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Süreç teorilerinde öğrenme ve motivasyon sağlamak için terfi ve ödüllendirme sistemi önemlidir. Yapılması istenen davranışların ödüllendirilmesi ve üstün bir başarı sağlanması durumunda öğretmene terfi imkanının verilmesi gerekmektedir. Çünkü bireyler olumlu gördükleri davranışı tekrarlar. Bu durum öğretmenlerin daha hızlı motive olup öğrencileri üzerinde daha etkili olmalarını sağlayacaktır. Yani öğretmenlerin medeni durumları ile terfi ve ödüllendirme sistemi arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Başarılı bir öğretmen olmak isteyen her kişi için iyi davranışların ödüllendirilmesi ve üstün başarı gösterildiği zaman terfi sisteminin yapılması ön planda yer almaktadır.

### 2.4. Medeni Durumun Öğretmenlere Verilen Sosyal İmkanlar Üzerine Etkisi

Medeni durumun öğretmenlere verilen sosyal imkanlar üzerine etkisi olup olmadığı t testi ile araştırılmış ve sonuçlar Tablo 7.'de verilmiştir. Tabloyu incelediğimizde sosyal imkanlara ait anlamlılık seviyelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutu 0,05'ten büyüktür. Yani iş tatmini açısından öğretmenlerin medeni durumları ile sosyal imkanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Öğretmenlerin görevlerini yaparken, kendisinin ve ailesinin geleceği konusunda barınma, sağlık, hizmetler vb. konularda kaygılarının bulunmaması gerekir. Bu kaygıların olmaması halinde öğretmen kendini görevine tam anlamıyla verebilecek ve bütün iş gücünü öğrencileri üzerinde olumlu etki oluşturmak için harcayacaktır. Yani öğretmenlerin medeni durumları ile sosyal imkanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Başarılı bir öğretmen olmak için toplumdaki sanatsal, kültürel faaliyetleri ve öğrencileri bu faaliyetlere yönlendirmek için iyi bir yaşam standardı şarttır.

Tablo 7: Medeni Durumun Öğretmenlere Verilen Sosyal İmkanlar Üzerine Etkisi

		Sosyal İmkanlar			
Medeni Durum	N	Ort	F	t	Sig.
Bekar	36	20,0	6,39	-1,817	,071*
Evli	144	80,0			

\*p>0,05

H0: İş tatmini açısından öğretmenlerin medeni durumları ile öğretmenlere verilen sosyal imkanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş tatmini açısından öğretmenlerin medeni durumları ile öğretmenlere verilen sosyal imkanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

## 2.5.Meslekteki Hizmet Süresinin Öğretmenlere Verilen Terfi ve Ödüllendirme Sistemi Üzerine Etkisi

Meslekteki hizmet süresinin öğretmenlere verilen terfi ve ödüllendirme sistemi üzerindeki etkisi ANOVA testi ile incelenmiş ve çıkan sonuçlar aşağıda Tablo 8.de verilmiştir.

**Tablo 8: Meslekteki Hizmet Süresinin Öğretmenlere Verilen Terfi ve Ödüllendirme Sistemi Üzerine Etkisi**

		Terfi ve Ödüllendirme Sistemi	
Meslekteki Hizmet Süresi	N	F	Anlamlılık
1-9 yıl	73	3,372	,02*
10-19 yıl	58		
20-29 yıl	44		
30- üzeri	5		

\*P<0,05

\*\* Anlamlı Fark Vardır

H0: İş tatmini açısından öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri ile öğretmenlere verilen terfi ve ödüllendirme sistemi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş tatmini açısından öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri ile öğretmenlere verilen terfi ve ödüllendirme sistemi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 8.'i incelediğimizde terfi ve ödüllendirme sistemine ait anlamlılık seviyelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutu 0,05'ten küçüktür. Yani iş tatmini açısından öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri ile terfi ve ödüllendirme sistemi arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumda H1 hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır.

İnsanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça buldukları durumlarında yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz görecektir. Bundan dolayı, daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı hedefleyeceklerdir. Yükselme işyerinde bir ödüllendirme aracı olarak kullanılmaktadır. Bundan dolayı belirli bir süreyi dolduran her öğretmen derece ve kademe ilerlemesi yapmak isteyecektir. İşe yeni başlayan bir öğretmen ilk önce öğretmenlik mesleğine uyum sağlamaya çalışır. Ve bu amacına ulaştıktan sonra mesleğinde terfi etmek için kendini geliştirmeye başlar.

## 2.6.Yaşın Öğretmenlere Verilen Terfi ve Ödüllendirme Sistemi Üzerine Etkisi

Yaşın öğretmenlere verilen terfi ve ödüllendirme sistemi üzerindeki etkisi ANOVA testi ile incelenmiştir ve çıkan sonuçlar aşağıda Tablo 9.da verilmiştir.

Tablo 9.u incelediğimizde terfi ve ödüllendirme sistemine ait anlamlılık seviyelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutu 0,05'ten küçüktür. Yani iş tatmini açısından öğretmenlerin yaşları ile terfi ve ödüllendirme sistemi arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumda H1 hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Terfi iş tatmini sağlayan bir araçtır. Terfi çalışanın gösterdiği başarıya karşılık bir ödüdür. Terfi gerçekleşme nedeni kişinin takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Terfi, farklı kişiler için farklı anlamlara gelmektedir. Terfi kimisi için maddi gelirin artması, kimisi için sosyal statünün yükselmesi ve toplum içinde daha fazla saygınlık kazanılması demektir. Bundan dolayı terfi, her öğretmenin iş tatmin düzeyine farklı etkiler yapacaktır.

**Tablo 9: Yaşın Öğretmenlere Verilen Terfi ve Ödüllendirme Sistemi Üzerine Etkisi**

		Terfi ve Ödüllendirme Sistemi	
Yaş	N	F	Anlamlılık
20-29 yaş	45	3,074	,029*
30-39 yaş	77		
40-49 yaş	46		
50- üzeri	12		

\*P<0,05

\*\* Anlamlı Fark Vardır

H0: İş tatmini açısından öğretmenlerin yaşları ile öğretmenlere verilen terfi ve ödüllendirme sistemi arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş tatmini açısından öğretmenlerin yaşları ile öğretmenlere verilen terfi ve ödüllendirme sistemi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Yaşlı öğretmenler için terfi ve düşük ücret genç öğretmenlere göre daha az önemlidir Genç öğretmenlerin terfi ve işten beklentilere sahip olmaları nedeniyle öğretmenliğe ilk başladıkları zaman işten tatminsiz olma olasılıkları yüksektir. Yaş ilerledikçe işten duyulan tatmin artmaktadır. Çünkü yaş ilerledikçe beklentiler belirlenerek sabitlenir ve gelecek kaygısı azalır. Bundan dolayı genç öğretmenler yaşlı öğretmenlere oranla daha düşük iş tatmin düzeyine sahiptir.

## 2.7. Meslekteki Hizmet Süresinin Öğretmenlere Verilen Sosyal İmkanlar Üzerine Etkisi

Meslekteki hizmet süresinin öğretmenlere verilen sosyal imkanlar üzerindeki etkisi ANOVA testi ile incelenmiştir ve çıkan sonuçlar aşağıda Tablo 3.13.de verilmiştir.

**Tablo 10: Meslekteki Hizmet Süresinin Öğretmenlere Verilen Sosyal İmkanlar Üzerine Etkisi**

Meslekteki Hizmet Süresi	N	Sosyal İmkanlar	
		F	Anlamlılık
1-9 yıl	73	4,368	,005*
10-19 yıl	58		
20-29 yıl	44		
30- üzeri	5		

\*P<0,05

\*\* Anlamlı Fark Vardır

H0: İş tatmini açısından öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri ile öğretmenlere verilen sosyal imkanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş tatmini açısından öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri ile öğretmenlere verilen sosyal imkanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 10.'u incelediğimizde sosyal imkanlara ait anlamlılık seviyelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutu 0,05'ten küçüktür. Yani iş tatmini açısından öğretmenlerin meslekteki hizmet süreleri ile sosyal imkanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumda H1 hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Fiziki ortamın sağlığı, eğitimin yapılabilmesi için gerekli araç- gereçlerin olması, barınma, ulaşım, görevlerin verilmesinde adaletli davranılması gibi konular sosyal imkanlar içerisinde yer almaktadır. Örneğin, fiziki ortamın sağlığı meslekteki hizmet süresi yüksek olan öğretmenler için araç-gereç yeterliliğine oranla daha fazla önem arz etmektedir. Meslekteki hizmet süresi az olan öğretmenlerin iş tatmininde ise araç-gereçlerin yeterliliği ilk sırada yer alır.

Sosyal imkanlar sağlanırken adaletli davranılması gerekmektedir. Hizmet yılı fazla olan bir öğretmenin ataması köye yapılırken hizmet yılı az olan öğretmenin değişik şekillerde ataması merkeze yapılabilmektedir. Bu durum öğretmenleri mesleklerine karşı bir isteksizlik oluşturarak iş tatminsizliğini meydana getirir.

## 2.8. Yaşın Öğretmenlere Verilen Sosyal İmkanlar Üzerine Etkisi

Yaşın öğretmenlere verilen sosyal imkanlar üzerindeki etkisi ANOVA testi ile incelenmiştir ve çıkan sonuçlar aşağıda Tablo 11.de verilmiştir.

**Tablo 11: Yaşın Öğretmenlere Verilen Terfi ve Ödüllendirme Sistemi Üzerine Etkisi**

Yaş	N	Sosyal İmkanlar	
		F	Anlamlılık
20-29 yaş	45	8,125	,000*
30-39 yaş	77		
40-49 yaş	46		
50- üzeri	12		

\*P<0,05

\*\* Anlamlı Fark Vardır

H0: İş tatmini açısından öğretmenlerin yaşları ile öğretmenlere verilen sosyal imkanlar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş tatmini açısından öğretmenlerin yaşları ile öğretmenlere verilen sosyal imkanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 11'i incelediğimizde sosyal imkana ait anlamlılık seviyelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutu 0,05'ten küçüktür. Yani iş tatmini açısından öğretmenlerin yaşları ile sosyal imkanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumda H1 hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır.



Yaş ilerledikçe ve deneyim kazandıkça kişinin işe olan uyumu artar ve bunun sonucunda iş tatmini yükselir. Yani zaman içinde tecrübe kazanan öğretmen, elindeki sosyal imkanları en iyi şekilde kullanarak daha iyi bir iş ortaya çıkarmak için çabalar. Genç öğretmenler ise işe ilk başladıkları zaman işten beklentileri farklıdır. En iyi sosyal imkanlara sahip olmak isterler. Bu da işten tatmin olamamalarına sebep olur ve bu durum işe karşı motivasyonu azaltıcı bir etki yapar. Kısacası yaşlı öğretmenlerin sosyal imkanlardan en iyi şekilde yararlanıp kendilerini motive etmeleri genç öğretmenlere oranla daha kolay olmaktadır.

## 2.9. Eğitim Seviyesinin Öğretmenlere Verilen Görevler Üzerine Etkisi

Eğitim seviyesinin öğretmenlere verilen görevler üzerindeki etkisi ANOVA testi ile incelenmiştir ve çıkan sonuçlar aşağıda Tablo 12.de verilmiştir.

H0: İş tatmini açısından öğretmenlerin eğitim seviyeleri ile öğretmenlere verilen görevler arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş tatmini açısından öğretmenlerin eğitim seviyeleri ile öğretmenlere verilen görevler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tabloyu 12.'yi incelediğimizde, verilen görevlere ait anlamlılık seviyelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutu 0,05'ten büyüktür. Yani iş tatmini açısından öğretmenlerin eğitim seviyeleri ile öğretmenlere verilen görevler arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 12: Eğitim Seviyesinin Öğretmenlere Verilen Görevler Üzerine Etkisi

		Verilen Görevler	
Eğitim Seviyesi	N	F	Anlamlılık
Doktora	-	2,750	,067*
Yüksek Lisans	7		
Üniversite	172		
Yüksekokul	1		

\*P>0,05

Eğitim seviyesinin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi vardır. İnsanların eğitim seviyesi arttıkça bilgi ve kültür seviyeleri artmakta, hayata ve olaylara karşı bakış açıları değişmektedir. Bu durum çalışanlara verilen görevler üzerinde olumlu etki oluşturmaktadır.

Eğitim seviyesi yüksek olan öğretmenler işlerinden daha fazla tatmin olurlar. Çünkü bu kişiler mesleki açıdan üst düzeyde olmakla bir sosyal statü kazanırlar ve öğretmenlere bu sosyal statülerine göre görevler verilir. Bu da öğretmenlerin yeteneklerini işlerinde daha çok kullanmalarına olanak sağlar. Yine eğitim seviyesi düşük olan bir kişiye de kendi seviyesine uygun görevler verilerek çalışanın işinden tatmin olması sağlanır.

## 2.10. Eğitim Seviyesinin Öğretmenlerin İhtiyaçlar Üzerine Etkisi

Eğitim seviyesinin öğretmenlerin ihtiyaçları üzerindeki etkisi ANOVA testi ile incelenmiştir ve çıkan sonuçlar aşağıda Tablo 13.de verilmiştir. Tabloyu incelediğimizde ihtiyaçlara ait anlamlılık seviyelerinde öğretmenlerin iş tatmini boyutu 0,05'ten küçüktür. Yani iş tatmini açısından öğretmenlerin eğitim seviyeleri ile ihtiyaçlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durumda H1 hipotezinin kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 13: Eğitim Seviyesinin Öğretmenlerin İhtiyaçları Üzerine Etkisi

		İhtiyaçlar	
Eğitim Seviyesi	N	F	Anlamlılık
Doktora	-	3,496	,032*
Yüksek Lisans	7		
Üniversite	172		
Yüksekokul	1		

\*P<0,05

H0: İş tatmini açısından öğretmenlerin eğitim seviyeleri ile öğretmenlerin ihtiyaçları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: İş tatmini açısından öğretmenlerin eğitim seviyeleri ile öğretmenlerin ihtiyaçları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

İş tatmini veya tatminsizliğine neden olan insan ihtiyaçlarıdır. İhtiyaçlar kişiden kişiye farklılık gösterir.

İnsan yaşamını devam ettirebilmesi için beslenmek, nefes almak, uyumak, dinlenmek gibi temel ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlar olarak adlandırılabilir.

İnsan toplumda kendisine bir değer verilmesini ister. Çevresinde saygınlık oluşturma çabası içinde olur. Bu ihtiyaçlarda saygınlık ihtiyacı olarak adlandırılabilir.

Farklı eğitim düzeyindeki kişiler için bu ihtiyaçların sırası değişmektedir. Eğitim düzeyi düşük bir kişi için fizyolojik ihtiyaçlarını giderme ilk sırada yer alırken, eğitim düzeyi yüksek olan insan sadece fizyolojik gereksinimlerini yerine getirmekle tatmin olmamaktadır. Örneğin, üniversite mezunu bir öğretmen kademe ilerlemek için yüksek lisans yapmak ister. Yüksek lisanstan da tatmin olmazsa toplumda daha çok saygınlık kazanmak için doktora yapmaya yönelecektir. Böylece kendi isteklerini tatmin ederek işinde doyuma ulaşacaktır.

#### 4. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Motivasyon konusu tüm ülkenin genelini ilgilendiren bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun ve iş tatmininin artırılması hususunda alınacak önlemlerin, hem Milli Eğitimin geneliyle ilgili, hem de ülkenin sosyal-ekonomik yapısıyla ilgili olacağı durumunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisinin boyutları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede iş tatminini etkileyen faktörler; sosyal imkan, çalışma ortamı, ihtiyaçlar, terfi ve ödüllendirme sistemi, verilen görevler ve eğitim seviyesi olarak altı grupta incelenmiştir. Demografik özellikler ise; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, meslekteki hizmet süresi ve kurumdaki hizmet süresi olarak incelenmiştir. İş tatminini etkileyen faktörler ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı istatistiksel olarak analiz edilmeye çalışılmıştır.

Cinsiyet ile ihtiyaçlar arasında anlamlı bir farklılık oluşmasının nedeni erkeklerin ve kadınların işten beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanabilir. Çünkü erkekler ücret gibi maddi isteklerin karşılanmasına önem verirken, bayanlar için işyerindeki saygınlık hissi ve takdir edilme gibi isteklerin karşılanması daha önemlidir.

Her örgütün dış görünüşü, çalışanlarına sağladığı haklara bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan haz duyarlar. Birçok öğretmen temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu bir okulda çalışmak istemektedir. Çünkü öğretmenler için çalışma ortamı kişisel rahatlık açısından önemlidir. Bundan dolayı iş tatmini açısından çalışma ortamı ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Her iki cins öğretmen de kendi için en uygun bir çalışma ortamında çalışmayı arzu eder. Bu durumda Milli Eğitimin çalışma ortamlarının iyileştirmesi yönündeki faaliyetlerine ara vermeden devam etmesi, çağın ihtiyaçlarına uygun teçhizat ve malzeme ile okulların donatılması gibi faaliyetlerine devam etmesi gerekmektedir.

Süreç teorilerinde öğrenme ve motivasyon sağlamak için terfi ve ödüllendirme sistemi önemlidir. Yapılması istenen davranışların ödüllendirilmesi ve üstün bir başarı sağlanması durumunda öğretmene terfi imkanının verilmesi gerekmektedir. Çünkü bireyler olumlu gördükleri davranışı tekrarlar. Bu durum öğretmenlerin daha hızlı motive olup öğrencileri üzerinde daha etkili olmalarını sağlayacaktır. Yani öğretmenlerin medeni durumları ile terfi ve ödüllendirme sistemi arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Başarılı bir öğretmen olmak isteyen her kişi için iyi davranışların ödüllendirilmesi ve üstün başarı gösterildiği zaman terfi sisteminin yapılması ön planda yer almaktadır. Bu durumda Milli Eğitimin terfi sisteminin; öğretmenlerin, eğitim hedeflerinin gerçekleşmesi için yapacakları katkıları ölçmeye yönelik olması gerekmektedir. Bundan dolayı Milli Eğitim, öğretmenlerine, meslekte gösterdikleri başarıların karşılığında yükselmek için avantajlar sağlamalıdır. Başarılı ile başarısız öğretmen arasındaki ayrımı da belirlemelidir.

Öğretmenlerin görevlerini yaparken, kendisinin ve ailesinin geleceği konusunda barınma, sağlık, hizmetler vb. konularda kaygılarının bulunmaması gerekir. Bu kaygıların olmaması halinde öğretmen kendini görevine tam anlamıyla verebilecek ve bütün iş gücünü öğrencileri üzerinde olumlu etki oluşturmak için harcayacaktır. Yani öğretmenlerin medeni durumları ile sosyal imkanlar arasında anlamlı

bir farklılık yoktur. Başarılı bir öğretmen olmak için toplumdaki sanatsal, kültürel faaliyetleri ve öğrencileri bu faaliyetlere yönlendirmek için iyi bir yaşam standardı şarttır. Bu durumda Milli Eğitim öğretmenlere bu sosyal imkanları en iyi şekilde oluşturmak için çalışmalarını hızlandırmalıdır.

İnsanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça buldukları durumlarında yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz görecektir. Bundan dolayı, daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı hedefleyeceklerdir. Yükselme işyerinde bir ödüllendirme aracı olarak kullanılmaktadır. Bundan dolayı belirli bir süreyi dolduran her öğretmen derece ve kademe ilerlemesi yapmak isteyecektir. İşe yeni başlayan bir öğretmen ilk önce öğretmenlik mesleğine adapte olmaya çalışır. Ve bu amacına ulaştıktan sonra mesleğinde terfi etmek için kendini geliştirmeye başlar.

Terfi iş tatmini sağlayan bir araçtır. Terfi çalışanın gösterdiği başarıya karşılık bir ödüldür. Terfi gerçekleşme nedeni kişinin takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Terfi, farklı kişiler için farklı anlamlara gelmektedir. Terfi kimisi için maddi gelirin artması, kimisi için sosyal statünün yükselmesi ve toplum içinde daha fazla saygınlık kazanılması demektir. Bundan dolayı terfi, her öğretmenin iş tatmin düzeyine farklı etkiler yapacaktır.

Yaşlı öğretmenler için terfi ve düşük ücret genç öğretmenlere göre daha az önemlidir. Genç öğretmenlerin terfi ve işten beklentilere sahip olmaları nedeniyle öğretmenliğe ilk başladıkları zaman işten tatminsiz olma olasılıkları yüksektir. Yaş ilerledikçe işten duyulan tatmin artmaktadır. Çünkü yaş ilerledikçe beklentiler belirlenerek sabitletir ve gelecek kaygısı azalır. Bundan dolayı genç öğretmenler yaşlı öğretmenlere oranla daha düşük iş tatmin düzeyine sahiptir.

Fiziki ortamın sağlığı, eğitimin yapılabilmesi için gerekli araç- gereçlerin olması, barınma, ulaşım, görevlerin verilmesinde adaletli davranılması gibi konular sosyal imkanlar içerisinde yer almaktadır. Örneğin, fiziki ortamın sağlığı meslekteki hizmet süresi yüksek olan öğretmenler için araç-gereç yeterliliğine oranla daha fazla önem arz etmektedir. Meslekteki hizmet süresi az olan öğretmenlerin iş tatmininde ise araç-gereçlerin yeterliliği ilk sırada yer alır.

Sosyal imkanlar sağlanırken adaletli davranılması gerekmektedir. Hizmet yılı fazla olan bir öğretmenin ataması köye yapılırken hizmet yılı az olan öğretmenin değişik şekillerde ataması merkeze yapılabilmektedir. Bu durum öğretmenleri mesleklerine karşı bir isteksizlik oluşturarak iş tatminsizliğini meydana getirir. Bu bağlamda adaletli davranabilmek için bir öğretmenin başarısının değerlendirilmesi sadece müfettiş notuyla sınırlanmamalı; öğretmenlerin arkadaşlarının, ailelerinin ve öğrencilerinin görüşlerinin alınmasını sağlayacak bir yönetmelik Milli Eğitim tarafından oluşturulabilir.

Yaş ilerledikçe ve deneyim kazandıkça kişinin işe olan uyumu artar ve bunun sonucunda iş tatmini yükselir. Yani zaman içinde tecrübe kazanan öğretmen, elindeki sosyal imkanları en iyi şekilde kullanarak daha iyi bir iş ortaya çıkarmak için çabalar. Genç öğretmenler ise işe ilk başladıkları zaman işten beklentileri farklıdır. En iyi sosyal imkanlara sahip olmak isterler. Bu da işten tatmin olamamalarına sebep olur ve bu durum işe karşı motivasyonu azaltıcı bir etki yapar. Kısacası yaşlı öğretmenlerin sosyal imkanlardan en iyi şekilde yararlanıp kendilerini motive etmeleri genç öğretmenlere oranla daha kolay olmaktadır.

Eğitim seviyesinin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi vardır. İnsanların eğitim seviyesi arttıkça bilgi ve kültür seviyeleri artmakta, hayata ve olaylara karşı bakış açıları değişmektedir. Bu durum çalışanlara verilen görevler üzerinde olumlu etki oluşturmaktadır.

Eğitim seviyesi yüksek olan öğretmenler işlerinden daha fazla tatmin olurlar. Çünkü bu kişiler mesleki açıdan üst düzeyde olmakla bir sosyal statü kazanırlar ve öğretmenlere bu sosyal statülerine göre görevler verilir. Bu da öğretmenlerin yeteneklerini işlerinde daha çok kullanmalarına olanak sağlar. Yine eğitim seviyesi düşük olan bir kişiye de kendi seviyesine uygun görevler verilerek çalışanın işinden tatmin olması sağlanır.

Milli Eğitimdeki öğretmenlerin görev yerine göre eğitilmesi de şarttır. Bunun için Milli eğitim; öğretmen adaylarının görev yerlerinde önceden staj yapmalarını sağlanmalı ve meslek içi eğitimler için verilecek olan kursların yeterliliğinin olması için çalışmalar düzenlemelidir.

İş tatmini veya tatminsizliğine neden olan insan ihtiyaçlarıdır. İhtiyaçlar kişiden kişiye farklılık gösterir.

İnsan yaşamını devam ettirebilmesi için yemek yemek, nefes almak, uyumak, dinlenmek gibi temel ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlar olarak adlandırılabilir.

İnsan toplumda kendisine bir değer verilmesini ister. Çevresinde saygınlık oluşturma çabası içinde olur. Bu ihtiyaçlarda saygınlık ihtiyacı olarak adlandırılabilir.

Farklı eğitim düzeyindeki kişiler için bu ihtiyaçların sırası değişmektedir. Eğitim düzeyi düşük bir kişi için fizyolojik ihtiyaçlarını giderme ilk sırada yer alırken, eğitim düzeyi yüksek olan insan sadece fizyolojik gereksinimlerini yerine getirmekle tatmin olmamaktadır. Örneğin, üniversite mezunu bir öğretmen kademe ilerlemek için yüksek lisans yapmak ister. Yüksek lisanstan da tatmin olmazsa toplumda daha çok saygınlık kazanmak için doktora yapmaya yönelecektir. Böylece kendi isteklerini tatmin ederek işinde doyumuna ulaşacaktır.

Eğitim kurumları, öğretmenleri fiziksel ve düşünce yönleriyle bir bütün olarak ele alıp, motivasyon ve iş tatminlerini etkileyen unsurları yakından inceleyip, motivasyonu artırıcı yöntemleri kullandıkları takdirde başarılı öğretmenleri topluma kazandırmış olacaklardır. Öğretmenleri işe bağlayan ihtiyaçların neler olduğu iyice bilinmelidir. Milli Eğitimin bu konudaki çalışmalarını hızlandırması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akat, İter, **İşletme Yönetimi**, Üçel Yayıncılık, İzmir, 1984
- Alıç, Mehmet, "Eğitim Sisteminin Amaçlarının Gerçekleştirilmesinde Eğitim Yöneticisinin İşlevleri" **Çağdaş Eğitim Dergisi**, Sayı:217 (1996). sf.12-16.
- Bakan İsmail, Büyükbeşe Tuba "Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", **Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**, Sayı:7, (2004). ss.1-30.
- Bentley, T. **İnsanları Motive Etme**, (Çev: O.Yıldırım), Hayat Yayınları, İstanbul. 1999
- Bingöl, D. **Çalışma Psikolojisi**. Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Yayınları, Erzurum, 1984.
- Brief, A. P. **Attitudes in and Around Organizations**, Thousand Oaks, CA: Sage, 1998
- Cranny, C.L. Smith, P.& Stone, F.F. **Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Affects Their Performance**, Lexington Boks, New York. 1992
- Çetinkanat, C. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000
- Düren, A.Z. **2000'li Yıllarda Yönetim**. İstanbul: Alfa Basım Yayım, 2000
- Eren, E. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. Beta Yayınları İstanbul, 2001
- Erdil, O. Serhat E. vd. "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, (2004),s.17-26.
- Eryılmaz, M. K., **İletişim Kanalları ve Motivasyon**. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1987
- Hanks, K. **İnsanları Motive Etme Sanatı**. (Çev.: C.İkizler), Alfa Yayınları, İstanbul, 1999
- Kinman, G., Kinman, R. "The Role of Motivation to learn in management education", **The journal of workplace learning**, 13 (4), (2001),132-144
- Kuruoğlu, M. **Motivasyonun Nümerik Analizi**, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1995
- Lawler, E.E. **Handbook of Organizational Behavior**, Prentice Hall, New York. 1987
- Miner, J.B. **Industrial-Organizational Psychology**, McGraw Hill Company, New York. 1992
- Öztay, F. E., **Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ile Oluşturulmuş Kurum Kültürünün Öğretmen Motivasyonuna Etkisi**, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006
- Öztürk Tuğba, **İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonunu Arttıran ve İdame Ettiren Faktörler**, Beykent Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006
- Rowley, J. "Motivation and academic staff in higher education" **Quality Assurance in Education**, 4 (3), (1996), 11-16.
- Sabancı, A. **Eğitim Yönetiminde Çift Yönlü İletişim Yönetilenleri Motivasyon ve İş Doyumu Bakımından Nasıl Etkilemektedir?** İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora tezi, 1994
- Sancar, İ. **İşletmelerde Motivasyon ve İş Doyumu İlişkisi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1996
- Testa, M.R. "Satisfaction With Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: An Empirical Investigation" **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. 30. No.3, (1999) ss.154-161.

Tietjen, Mark A.; Robert A Myers. "Motivation and Job Satisfaction", **Management Decision**, 36/4, (1998)ss.226-231

Türe, R. **Yöneticilik ve Motivasyon**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1993

**EK 1: ANKET**

**Öğretmen Arkadaşım,**

İş doyumunu ile motivasyon arasındaki etkileşim temeline dayanan bu çalışma, Sınıf öğretmenlerinin Motivasyon ve İş Tatminlerini Etkileyen Faktörleri araştırmak amacıyla yapılmaktadır. Anketteki soruları kendinize en uygun seçeneğe (X) işareti koyarak cevaplandırınız. Anketi doldururken göstereceğiniz içtenlik, araştırmanın sonucu açısından önem taşımaktadır. İlginizden dolayı teşekkür ederiz.

**KİŞİSEL BİLGİLER**

**CİNSİYET:** ( ) BAYAN ( ) ERKEK

**YAŞINIZ :** ( ) 20-29 ( ) 30-39 ( ) 40-49 ( ) 50- ÜZERİ

**MEDENİ DURUM :** ( ) BEKAR ( ) EVLİ

**EĞİTİM DURUMU :** ( ) DOKTORA ( ) YÜKSEK LİSANS

( ) ÜNİVERSİTE ( ) YÜKSEKOKUL

**MESLEKTEKİ HİZMET SÜRENİZ :** ( ) 1-9 ( ) 10-19 ( ) 20-29 ( ) 30-ÜZERİ

**KURUMDAKİ HİZMET SÜRENİZ :** ( ) 1-9 ( ) 10-19 ( ) 20-29 ( ) 30-ÜZERİ

MADDELER	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
Milli Eğitimde kapasitemin tamamını kullanarak çalıştığımı söyleyebilirim					
Çalıştığım ortamda insan ilişkileri motivasyonumu direkt olarak etkilemektedir.					
Okulumda danışılma, toplantılara ve kararlara katılma, motivasyonumu olumlu olarak etkilemektedir.					
Elde ettiğim gelir, kendimin ve ailemin temel ekonomik ihtiyaçlarımı karşılıyor					
Elde ettiğim gelir, kendimin ve ailemin toplumsal ihtiyaçlarını karşılıyor.					
Elde ettiğim gelirin, değişik sistemler (Primli üretim sisteminin uygulanması, ödüllendirme sistemleri, döner sermaye vb.) kullanılarak performansım kadar artırılabilirliğini düşünüyorum.					
Değerlendirme ve terfide, ödül ve cezaların verilmesinde adilane davranıldığını, hak edenlerin aldığını düşünüyorum.					
Öğretmenlerin toplum içerisindeki statüsü hak ettiği yerdedir.					
Çalıştığım okullarda "Amaç birliği" sağlanması motivasyonumu olumlu etkilemektedir.					
Öğretmenlerin haftalık ders saatleri uygun planlanması motivasyonumu olumlu etkilemektedir.					
Öğretmenlerin "Yetki ve sorumlulukları" uygundur.					
Çalıştığım okullarda öğretmen ile yönetim arasında etkin bir iletişim sistemi mevcuttur.					
Her öğretmenin belirli bir süre sonra derece ve kademe ilerlemesi yapmasını uygun buluyorum					
Görev yerimdeki eğitim araç, gereç ve malzemelerinin yetersiz veya teknolojik olarak eski olması motivasyonumu olumsuz etkilemektedir.					
Asli görevimin dışında verilen ek görevler, verimli bir şekilde çalışmamı engeller.					
İlköğretimde, belirlenecek dersler için branş öğretmenlerinin görevlendirilmesi motivasyonu arttıracağını düşünüyorum.					
Belirli kuralların uygulandığı disiplinli bir ortamda daha verimli ve huzurlu çalışırım.					
Öğretmenlerden beklenen davranışlar ödüllendirilirse; bunların tekrarlanması olasılığı yükselir					
Çalıştığım okullarda, idari işlerin yoğunluğu, verimli olarak asli görevimi yapmamı olumsuz etkilemektedir.					
İş hayatındaki başarımlarım ve tatmin olma derecem, çalıştığım ortam ile ilgili algıladığım eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır.					
Meslekten Bakanlık tarafından mesleki gelişimin sağlanması ve yeteneklerimin geliştirilmesi için gerekli tedbirlerin alındığına inanıyorum.					
İstemediğim tayin yerlerinde, verimli olarak çalışmam çok zordur.					
Çalıştığım yerlerde öğretmenlere yeterince inisiyatif verilmemekte, merkezi kontrol uygulanmaktadır.					
Milli Eğitimin sağladığı sosyal güvenlik haklarımı (emeklilik maaşı, lojman, öğretmen evi vb.) yeterli buluyor ve motivasyonumu artırdığını düşünüyorum.					
İhtiyaçlarımın önceliği ihtiyaçlar basamağındaki sıraya uygundur. Örneğin; Güvenlik ihtiyaçları, kendinden önce gelen fizyolojik ihtiyaçlar tatmin olmadan bana motive edici olarak etki etmez.					