



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Temel Eğitim Anabilim Dalı
Sınıf Eğitimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMENLİK MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN
İŞ DOYUMUNA ETKİSİNDE AKADEMİK OKURYAZARLIKLARININ
ARACI ROLÜNE İLİŞKİN BETİMSSEL BİR ÇALIŞMA**

Abdül Samet ÇINAR

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Osman DALAMAN

Konya – 2024

ÖN SÖZ (TEŞEKKÜR)

Benim için önemli bir süreç olan yüksek lisans sürecimin başından sonuna kadar desteğini esirgemeyen, bu süreçte bana ışık olan, anlayışı ve sabrı ile zaman ayırıp verdiği dönütlerle beni yönlendiren, cesaretlendiren sayın tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Osman Dalaman hocam başta olmak üzere, eğitim öğretim hayatımda bana katkıda bulunmuş olan bütün öğretmenlerime teşekkür ederim

Bilimsel Araştırmalar dersi ve daha birçok derste katkılarını esirgemeyen Doç. Dr. Ayşe Öztürk hocama, çalışma sürecimin her aşamasında yanımda bulunan öğretmen arkadaşlarım Okan Şanlı ve Rıdvan Dalga'ya, yüksek lisans sürecimin başlamasına vesile olan her çalışmamda fikrini aldığım, hayatımda önemli yeri olan Ahmet Kılıç'a ve verilerimi toplamamda ve çalışmalarımdayanımda olan öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Sonsuz sevgi ve emekleriyle bu günlere gelmemi sağlayan biricik annem ve babam Rukiye- Mehmet Çınar ile kardeşlerim Servet Çınar, Ümran Çınar ve sevgili eşim Sevgi Çınar'a verdikleri tüm destekler için teşekkür ederim.

Abdül Samet ÇINAR

Temmuz 2024

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ (TEŞEKKÜR).....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	v
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	vi
KISALTMALAR.....	vii
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT.....	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sayılıtlar	8
1.5. Sınırlılıklar.....	8
1.6. Tanımlar	9
2. ALAN YAZIN.....	10
2.1. İş Doyumu	12
2.1.1. İş doyumunun önemi	20
2.1.2. İş doyumunun diğer kavramlarla ilişkisi	20
2.1.3. İş doyumunu etkileyen unsurlar	28
2.1.4. İş doyumunun etkileri.....	31
2.2. Motivasyon	33
2.2.1. Motivasyon türleri	37
2.2.2. Kuramsal olarak motivasyon ve iş doyumunu ilişkisi	41
2.2.3. Motivasyon ve iş doyumunu kuramları.....	42
2.2.4. Öğretmenler için motivasyon ve iş doyumunun önemi.....	64
2.3. Okuryazarlık	76
2.3.1. Okuryazarlığın önemi	77
2.3.2. Okuryazarlık türleri	78
2.3.3. Akademik okuryazarlık	80
2.4. İş Doyumu, Motivasyon ve Akademik Okuryazarlık İlişkisi.....	82
2.5. İlgili Araştırmalar.....	85
2.5.1. İş doyumunu araştırmaları	85
2.5.2. Motivasyon araştırmaları	88

2.5.3. Akademik okuryazarlık araştırmaları	92
3. YÖNTEM.....	94
3.1. Araştırmanın Modeli	94
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	94
3.3. Veri Toplama Araçları	95
3.3.1. Kişisel bilgi formu.....	95
3.3.2. İlkokul öğretmenini motivasyon ölçeği.....	96
3.3.3. Öğretmen iş doyum ölçeği.....	97
3.3.4. Akademik okuryazarlık ölçeği.....	99
3.4. Verilerin Toplanması.....	101
3.5. Verilerin Çözümlemesi (Verilerin Analizi).....	102
4. BULGULAR	103
4.1. Ön Analizler.....	103
4.1.1. Kayıp ve uç değerler.....	103
4.1.2. Dağılımın normalliği	103
4.1.3. Değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler.....	104
4.1.4. Değişkenler arası korelasyon katsayıları	105
4.1.5. Çoklu bağlantı varsayımı.....	105
4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Motivasyon Düzeyleri, Akademik Okuryazarlıkları ve İş Doyumları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular.....	105
4.2.1. Araştırma modelinin analizi.....	105
4.2.2. Ölçme modelinin analizi.....	106
4.2.3. Yapısal modelin analizi	107
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	112
5.1. Tartışma.....	112
5.2. Sonuç.....	115
5.3. Öneriler.....	115
KAYNAKLAR.....	117
EKLER	154
Ek 1. Veri Toplama Araçları	154
Ek 2. Araştırma Ölçekleri Kullanım Onayları.....	158
Ek 3. Etik Kurul Kararı.....	159
Ek 4. Araştırma İzni.....	160

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Motivasyon Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisinde Akademik Okuryazarlıklarının Aracı Rolüne İlişkin Betimsel Bir Çalışma başlıklı tez çalışmamın toplam **115** sayfalık kısmına ilişkin, 1/07/2024 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%12** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dahil
8. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

1/07/2024

Abdül Samet ÇINAR

Dr. Öğr. Üyesi Osman DALAMAN

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

1/07/2024

Abdül Samet ÇINAR

KISALTMALAR

akeg: Akademik eğitim.

AOÖ: Akademik okuryazarlık.

arsur: Araştırma süreci.

blgkul: Bilgi kullanımı.

bssyg: Başarı ve saygınlık.

İDÖ: İş doyum ölçeği.

ilgszlk: Veli, öğrenci ilgisizliği.

ilsk: Bireyler arası ilişkiler.

is: İşin kendisi.

kcnm: Meslekten kaçınma.

MÖ: İlkokul öğretmenliği motivasyon ölçeği.

ozmsm: Mesleği özümseme.

tkdmt: Takdir edilme ve mutluluk.

tutm: Mesleğe yönelik olumlu tutum.

ucrt: Ücret.

YEM: Yapısal eşitlik modeli.

yntm: Yönetim

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. İş doyumunu tanımları.....	13
Tablo 2. Motivasyon tanımları.....	33
Tablo 3. Motivasyon ve iş doyumunun önemine ilişkin fikirler.....	64
Tablo 4. Araştırmanın çalışma grubuna ilişkin özellikler.....	94
Tablo 5. Araştırma modelinde yer alan gözlenen ve örtük değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri.....	103
Tablo 6. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistik değerleri.....	103
Tablo 7. Araştırmada incelenen değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları.....	104
Tablo 8. Aracılı yapısal modele ilişkin analiz sonuçları.....	109

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.** Motivasyonun iş doyumunu ile ilişkisi.....26
- Şekil 2.** İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre ihtiyaç basamakları.....46
- Şekil 3.** İlkokul öğretmeni motivasyon ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucu.....96
- Şekil 4.** Öğretmen iş doyum ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucu.....98
- Şekil 5.** Akademik okuryazarlık ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucu.....100
- Şekil 6.** Ölçüm modelinin analizi.....105
- Şekil 7.** Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin iş doyumlarını yordamasına yönelik olarak belirlenen regresyon modelinin yol analizi.....106
- Şekil 8.** Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin akademik okuryazarlıklarını yordamasına yönelik olarak belirlenen regresyon modelinin yol analizi..107
- Şekil 9.** Sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlık düzeylerinin iş doyumunu yordamasına yönelik olarak belirlenen regresyon modelinin yol analizi.....107
- Şekil 10.** Aracılı yapısal modelin analizi.....108

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temel Eğitim Anabilim Dalı
Sınıf Eğitimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖĞRETMENLİK MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİNDE AKADEMİK OKURYAZARLIKLARININ ARACI ROLÜNE İLİŞKİN BETİMSSEL BİR ÇALIŞMA

Abdül Samet ÇINAR

Bu çalışmada, öğretmenlik motivasyonu, iş doyumunu ve akademik okuryazarlık arasındaki doğrudan ilişkiler ile akademik okuryazarlığın öğretmenlik motivasyonu ve iş doyumunu arasındaki ilişkide aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Niğde ilinde görev yapmakta olan ve çevrim içi ortamda ulaşılan 448 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Öztürk ve Uzunkol (2013), tarafından geliştirilen “İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği”, Şahin (1999), tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği”, Deniz ve Demir (2020), tarafından geliştirilen “Akademik Okuryazarlık Ölçeği” ve bunun yanında araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Verilerin analizlerinde değişkenler arası ilişkiler yapısal eşitlik modeli (YEM) ile analiz edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli analizi AMOS 24 (Analysis of Moment Structures) istatistik programı aracılığıyla gerçekleştirilirken; değişkenlere ilişkin betimsel istatistik değerlerinin elde edilmesi ve değişkenler arasındaki korelasyon analizleri SPSS 27 (Statistical Package for the Social Sciences) programı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular araştırmanın hipotezlerini destekleyerek değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin varlığını ortaya koymuştur. Korelasyon analizleri, öğretmenlik motivasyon düzeylerinin akademik okuryazarlık ve iş doyumunu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Ayrıca, akademik okuryazarlık ve iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulgusu elde edilmiştir. Yapısal eşitlik analizlerinde ise değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren yollar ve yapısal modele ilişkin sonuçlar öğretmenlik motivasyonunun, akademik okuryazarlığın ve iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte akademik okuryazarlık, iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır. Yapısal eşitlik analizi yardımı ile test edilen mevcut araştırmadaki aracılık modeli ise bootstrapping (önyükleme) yöntemiyle 5000 yeniden örnekleme yoluyla test edilmiş, akademik okuryazarlığın iş doyumunu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Öğretmenlik motivasyonu ve iş doyumunu arasındaki ilişkide akademik okuryazarlığın aracılık rolünü üstlenmediği bulgulanmıştır. Elde edilen bulgular alanyazın çerçevesinde tartışılarak, araştırmaya ve uygulamaya yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, akademik okuryazarlık, iş doyumunu.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Basic Education
Primary Education Program
Master Thesis

A DESCRIPTIVE STUDY ON MEDIATING ROLE OF CLASS TEACHERS' ACADEMIC LITERACY IN THE EFFECT OF THEIR MOTIVATION LEVELS ON THEIR JOB SATISFACTION

Abdül Samet ÇINAR

This study aimed to examine the direct relationships between teaching motivation, job satisfaction and academic literacy, and the mediating role of academic literacy in the relationship between teaching motivation and job satisfaction. The study group of the research consists of 448 teachers working in Niğde in the 2023-2024 academic year and reached online. As data collection tools in the research, 'Primary School Teacher Motivation Scale' developed by Öztürk and Uzunkol (2013), "Job Satisfaction Scale" developed by Şahin (1999), 'Academic Literacy Scale' developed by Deniz and Demir (2020), as well as 'Personal Information Form' prepared by the researcher was used. In the analysis of the data, the relationships between variables were analyzed with structural equation model (SEM). While the structural equation model analysis was carried out through the AMOS 24 (Analysis of Moment Structures) statistical program; Obtaining descriptive statistical values for the variables and correlation analyzes between the variables were carried out with the SPSS 27 (Statistical Package for the Social Sciences) program. The findings obtained supported the hypotheses of the research and revealed the existence of significant relationships between the variables. Correlation analyzes showed that teaching motivation levels had a positive and significant relationship with academic literacy and job satisfaction. Additionally, a negative significant relationship was found between academic literacy and job satisfaction. In structural equation analyses, the paths showing the relationships between the variables and the results of the structural model showed that teaching motivation was a significant predictor of academic literacy and job satisfaction. However, academic literacy is a significant predictor of job satisfaction. The mediation model in the current study, which was tested with the help of structural equation analysis, was tested with 5000 resamplings using the bootstrapping method, and it was found that the indirect effect of academic literacy on job satisfaction was not significant. It was found that academic literacy did not play a mediating role in the relationship between teaching motivation and job satisfaction. The findings were discussed within the framework of the literature and various suggestions were made for research and practice.

Keywords: Motivation, academic literacy, job satisfaction.

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, sayıtlara ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanoğlu, var olduğu günlerden günümüze kadarki süreçte, yaşamı ve sahip olduğu bilgisinin daha ileriye götürülmesinde öğrenmenin gerekliliğini fark etmiş ve hayati önemi olan öğrenme uğraşının programlı ve ciddi bir süreç olması gerektiğini anlamıştır (Gergin, 2006). Bu doğrultuda insanlar yerleşik hayata geçme ile birlikte toplumsal ihtiyaçları nedeni ile ya da hizmetlerin üretilmesi amacıyla çeşitli sistemler oluşturmuşlardır. Eğitim sistemi de bu toplumsal ihtiyaçların bir kısmını karşılamak için oluşturulmuş yapı ve sistemlerden birisidir (Usta, 2015).

Toplumların gelişebilmesi, dünyada hak ettiği yerini alabilmesi ve bu konumunu sürdürebilmesinde (Çiçek ve Çoruk, 2017), o toplumun mezunlarının kalitesini belirlemede temel etken olan eğitim sistemi son derece önemlidir (Alemu, 2021). Sağlıklı, ileri medeniyetler seviyesine erişmiş bir toplumun oluşmasının temelinde kaliteli eğitim yatmaktadır (Doğan, 2021). Bu nedenle, dünyadaki devletler, toplumlarının tüm unsurları ile birlikte insan kaynaklarının ve eğitimlerinin kalitesini artırmak için bir rekabet içindedir (Primayana, 2016). Bu rekabetin kazanılmasında temel unsur olan insan ancak eğitimle geliştirilebilir, bu da eğitimi ulusal kalkınmanın önemli bir bileşeni haline getirir. Bunda eğitimin, bilgi, beceri ve tutumlar dahil olmak üzere toplumdaki herkes için gerekli olan çok çeşitli becerileri geliştirmesi etkilidir (Indra, Nazara ve Arsyad, 2022).

Eğitim öğretimin formal bir yapıya kavuşması ile birlikte araştırmacılar tarafından kaliteyi nasıl artırabiliriz sorusuna cevap bulmak amacı ile eğitim öğretim süreçlerini etkilediği düşünülen ve içinde öğretmenin, öğrencinin, öğrenme ortamının, zihinsel fonksiyonların ve buna benzer etkenlerin bulunduğu değişkenler ele alınmıştır (Gergin, 2006). Bu değişkenler içerisinde en önemlilerinden birisinin, eğitimin kalitesinin iyileştirilmesinde görev alan öğretmenler olduğu söylenebilir (Anandajava, Granita ve Nawangwulan, 2017). Bundan dolayı ele alınan değişkenler içerisinde de en fazla üzerinde durulan öge öğretmen olmuştur. Bu ilginin nedeni, öğretmenin eğitimi etkileyen diğer önemli paydaşlar üzerinde yönetici, uygulayıcı ve etkileyici rolü olması nedeniyle eğitimin en önemli paydaşı olmasıdır (Gergin,

2006). Kaliteli bir eğitimin temel elemanı şüphesiz ulusun kurucuları olarak alabileceğimiz (Alemu, 2021), kaliteli öğretmenlerdir (Akkaya, 2015). Profosyonel müreffeh ve onurlu öğretmenler, yüksek kaliteli bir eğitim için esastır (Indra ve diğerleri, 2022). Bu nedenle öğretimin kalitesini artırmaya yönelik stratejilerde ve diğer tüm çabalarda öğretmenler önemli bir konuma ve role sahiptir (Anantadjava ve diğerleri, 2017).

İnsanlık tarihi boyunca elde edilen bilimsel verilerden de anlaşıldığı gibi insanoğlu günümüze formal ve informal eğitim-öğretim süreçleri ile gelmiş ve aynı şekilde yoluna devam etmektedir (Gergin, 2006). Formal eğitimin gerçekleştirildiği ana kurumlar olan okullar bu bakımdan insanlığa kaliteli eğitim sunarak nitelikli bireyler yetiştirmeyi amaçlayan son derece önemli kurumlardır. Bir toplumun gelişim hedeflerine ulaşabilmesi için öncelikle toplumu hedefe ulaştıracak olan nesillerin yetiştiği okullarının belirledikleri hedefe ulaşmaları gerekmektedir. Okulların hedeflerine ulaşmaları yolunda ise en temel rolü öğretmenler oynamaktadır (Çiçek ve Çoruk, 2017). Bu bakımdan öğretmen performansı son derece önemli bir konumda bulunmaktadır (Sussanty, Wahyu, ve Suhaimi, 2022).

Faaliyetlerini bireyleri yetiştirme ve geliştirme üzerine odaklanarak hazırlayan ve uygulayan okulların etkilerini artırabilmeleri için, paydaşlarının üzerine yüklenmiş olan görevlerden fazlasını yapmaya istekli olması gerekir (Erdaş, 2009; Ertürk, 2016; Terzi ve Kurt, 2004). Okulların başarısını etkileyen en önemli etkenler paydaş olarak bakıldığında öğretmenler, unsur olarak bakıldığında ise bu öğretmenlerin verimlilik ve performans düzeyleridir (Akşit Aşık, 2010; Azimi ve Akan, 2019; Dikmen, 1995; Yavuz ve Karadeniz, 2009). Öğretmenlerin daha iyi performans için teşvik edilmesi gerekmektedir birlikte birçok faktörün etkisinin bulunması nedeniyle bu hiç kolay değildir (Sussanty ve diğerleri, 2022). Bunun sebebi öğretmenlerin okulda bulunduğu konumunun birçok beceriyi ve görevi de beraberinde getirmesidir. Öğretmenin okulda yürüttüğü görevlere bakıldığında; eğitim, öğretim ortamını düzenleme, kontrol etme ve faaliyetlerini yürütme, yönetime katkıda bulunma, okulun diğer paydaşları olan öğrenci ve veli ile iletişim ve etkileşim halinde bulunma gibi birden fazla ve her biri birbirinden önemli görevleri bulunmaktadır. Dolayısı ile öğretmenin herhangi bir etkenden etkilenmesi doğrusal olarak eğitim sürecinin de etkilenmesi demektir (Öztürk ve Uzunkol, 2013).

Diğer yandan okullarda öğrencinin motivasyonunu sağlayan en temel unsur da öğretmendir. Okulların tüm paydaşlarıyla (veli, yönetici, yardımcı çalışanlar) doğrudan etkileşim içinde olan öğretmenlerin, öğretim sürecinin odağında yer aldığı söylenebilir. Bu

açından öğretmenin duyuşsal özelliklerinin, özellikle de motivasyonun ve iş doyumunun dikkate alınması önem arz etmektedir. Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile birlikte etkililik ve verimlilik durumları, iş doyumunu ve performanslarını üst düzeyde etkilemektedir (Okçu ve Anık, 2017).

Gelecek nesillerin yetiştirilmesinde yorucu ve çaba gerektiren bir çalışma dönemi geçiren öğretmenlerin (Şahin ve Dursun, 2009), yaptığı çalışmalar günümüzde oldukça çok yönlüdür. Çalıştıkları okullarda yürüttüğü faaliyetler sadece eğitim öğretim faaliyetleri ile sınırlı değildir. Öğretmenler okulda yürütülen derslerin programlanması, öğrencilerin, velilerin, okul topluluğunun ve okul ortamının bu programlardaki etkisinin değerlendirilmesi ve bunlardan en faydalı şekilde yararlanması gibi birden fazla ve önemli sorumluluğu da üzerinde taşımaktadır (Pillay, Goddard ve Wilss, 2005). Dolayısı ile bu durum öğretmenlerin yıpranma oranlarındaki artışı etkilemekte ve bu sorun öğretmenlerde stres oluşmasına, akabinde motivasyon ve iş doyumunun kötü yönde etkilenmesine neden olmaktadır (Demil, 2021). Tüm bu etkilenmeleri de göz önünde bulundurularak bir okulun öğretmenlerinin nitelik ve yetkinlik düzeyi ne kadar yüksek olursa olsun, o öğretmenler çalışmaya istekli hale getirilmediği sürece asıl potansiyellerine ulaşamayacaktır.

Bir örgüt türü olan eğitim kurumlarında yapılan iş ve görevlerin kalitesi büyük ölçüde bu kurumların personeline bağlıdır (Otrebski, 2022). Personel ise iş doyumunu, stres düzeyi ve motivasyon düzeyinden etkilenmektedir (Indra ve diğerleri, 2022). Personelin iş doyumunu ve motivasyon durumu iş hayatı ile başlamak üzere hayatlarının birçok alanında son derece önemlidir. Yeterli motivasyon düzeyine ulaşmadan, personelin başarı durumu ve başarılı olma arzusundaki eksikliğin oluşması ile birlikte iş doyumuna ulaşma olasılığında da düşüş meydana gelecektir (Mammadlı, 2019). Dolayısı ile motivasyon ve iş doyumunun okul personelleri olan öğretmenlerin mesleğini icra etmeleri üzerindeki etkisi yadsınamayacak kadar önemlidir.

Genel örgütler açısından bakıldığında motivasyon ve iş doyumunu kavramı, çalışan yönetici ve işletme açısından iş başarımı ile birlikte iş kalitesini etkileyen önemli unsurlardır (Gökkaya ve Türker, 2018). İçerisinde kişisellik, duygusallık ve sosyalliği barındıran doyum kavramı, başka bir birey tarafından doğrudan gözlenemez. Sadece ilgili bireyin hissederek tanımlayabileceği ve ifade edilebileceği iç zevk ya da iç huzur durumunu yansıtmaktadır (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006). İş doyumunu ise çalışanların iş ve işyerleriyle ilgili memnuniyeti olarak adlandırılabilir (Pekdemir ve Aslantaş, 2007). Yaptıkları işten zevk alan bir işgören grubu, bir yandan işlerine karşı olumlu duygular geliştirirken, diğer yandan kendi

hedeflerine ve bunun yanında içinde buldukları örgütlerinin hedeflerine ulaşmasında oldukça etkilidir (İdi, 2017; Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013; Pekdemir ve Aslantaş, 2007; Taşdan ve Tiryaki, 2010; Yıldırım, 2007). İş doyumuna ulaşamamış işgörenlerin işlerinde mutsuz olması ile birlikte işlerindeki performanslarında düşüş meydana gelmektedir. Aynı zamanda bu durumdaki işgörenlerin, kendilerinin yanında aynı yerde çalıştıkları iş arkadaşlarının da motivasyon durumlarına ve işteki performanslarına negatif yönde etkide bulunması ile iş yerindeki grup moralinin düşmesine ve örgütte moralsizliğe sebep olabilmektedirler. Dolayısı ile iş doyumunu karşılayamayan bir işgörenin, kendi fiziksel ve ruhsal sağlığının yanında örgüt verimliliğini de negatif olarak etkilediğini söylenebilir (Gedik ve Üstüner, 2017).

Geleceğin yapı taşları olan yeni nesilleri yetiştirme görevini üstlenmiş olan eğitim örgütlerinin verimli olabilmesi, bu nesli yetiştirmede en ağır yükü omuzlayan öğretmenlerin iş doyumlarının sağlanması ön koşuluna bağlıdır (Canbay, 2007). Öğretmenlerin iş doyumlarındaki değişiklik, eğitim öğretim ortamlarındaki performanslarının kalitesini ve verimini de doğrudan etkileyeceğinden kendileri ile birlikte çalıştıkları eğitim kurumları için de oldukça önemlidir. Dolayısı ile eğitim kurumlarında görevli olan öğretmenlerin üzerindeki sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirebilmesi ve eğitim öğretim hizmetlerine nitelikli ve nicelikli katkıda bulunabilmesi, mesleki açıdan iş doyumlarının sağlanmasına bağlıdır. Bu sayede eğitim öğretim hizmetlerinde daha verimli bir performansın oluşmasına ön ayak olunmuş olacaktır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

İş bireyin hayatında kişisel ve toplumsal bir etkinlik olduğundan, bireyin hayatındaki önemli sosyal ortamlardan birini oluşturmakta ve hayatı ile ilgili belirleyici bir nitelik taşımaktadır. İş bireyin sürdürdüğü hayat için ihtiyacı olan geliri sağlarken bununla birlikte bireyin kendisini bağımsız ve mutlu hissetmesini de sağlamaktadır. Bu sayede de yaşamdan doyum almasına katkı sunmaktadır (Gill, 1999). Kişisel ve ekonomik amaçları gerçekleştirmek için bir araç olarak görülen işten doyum almak, işgörenin kendi sağlığı, yaşamındaki mutluluğu ve yaşamdan aldığı haz için oldukça önemlidir (Demirtaş ve Ersözlü, 2010). İş doyumunu kişinin sadece kendisini etkilemekle kalmayıp çevresine mutluluk vermesine ve pozitif enerji yaymasına da etki eder (Yılmaz, 2019). Bir öğretmenin öğrencilerine pozitif enerji vermesi, sınıf ortamının durağan bir halde olması yerine enerjik bir hale gelmesi için temel gereksinimlerden birisidir. Eğitim öğretim ortamının eğlenceli hale gelmesi, öğretmen ve öğrencilerin motivasyon düzeylerini de olumlu yönde etkileyecektir.

Tüm bu bilgiler ışığında, okul ve öğretmen başarısını etkileyecek olan her türlü bileşenin araştırılması, eğitime sağlayacağı katkı açısından değerlidir (Tipi, 2022). Çağımızda eğitim her yönüyle sorgulanmakta ve eğitim sürecini etkilediği düşünülen etmenler, farklı boyutlarıyla incelenmektedir. Bireyi ele alan bir süreç olması nedeni ile eğitim sürecinin tüm paydaşları son derece önemli görülmektedir (Yıldız, 2020). Bu paydaşların içerisinde en önemlisi ise öğretmenlerdir. Dolayısı ile öğretmenler üzerine yapılan ve yapılacak olan araştırmalar son derece önemlidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Çağımızda eğitim her yönüyle sorgulanmakta, eğitim sürecini etkilediği düşünülen etmenler, farklı boyutlarıyla incelenmekte ve bireyi ele alan bir süreç olması nedeni ile eğitim sürecinin tüm paydaşları son derece önemli görülmektedir (Demir ve Yıldız, 2020). Dolayısı ile okul ve öğretmen başarısını etkileyecek olan her türlü bileşenin araştırılması, eğitime sağlayacağı katkı açısından değerlidir.

Eğitim kurumlarının bütün işleyişinde en başta görev alan ve kurumların asli unsuru olan öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin araştırılması, kaliteli bir eğitim sisteminin oluşturulması ve sürdürülebilir bir kalitenin sağlanması için gereklidir. Dolayısıyla öğretmen iş doyumunun etkileyicisi olan motivasyon ve akademik okuryazarlık düzeyinin etki boyutlarının gözler önüne serilmesi son derece önemlidir. Bu öneme binaen çalışmamızın genel amacını, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu üzerinde öğretmenlik motivasyonunun ve öğretmenlerin akademik okuryazarlık düzeylerinin yordama gücünü inceleme oluşturmaktadır.

Belirlenen genel amaç doğrultusunda ise aşağıdaki hipotezler ileri sürülebilir:

1. Öğretmenlik motivasyonu, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun pozitif yönde anlamlı yordayıcısıdır.
2. Öğretmenlerin akademik okuryazarlık düzeyleri, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunun anlamlı yordayıcısıdır.
3. Öğretmenlik motivasyonu, sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlık düzeylerinin pozitif yönde anlamlı yordayıcısıdır.
4. Öğretmenlik motivasyonu ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişkide sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlık düzeyi aracı rolü üstlenmektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bir eğitim sisteminin en önemli paydaşları, öğretmenlerinde içinde en önemli konumda bulunduğu eğitim uzmanlarıdır. Öğretmenlerin konumunun önemi eğitim sisteminin başarıya ulaşabilmesi için sistemin işletici unsuru olmasından gelmektedir. Hiçbir eğitim modeli, modeli işleten unsurun yani öğretmenin sahip olduğu niteliği üzerinde hizmet üretemez (XI. Mili Eğitim Şura Raporu, 1982). Dolayısı ile öğretmenlerin eğitim başarısının anahtarı olduğu söylenebilir (Sussanty ve diğerleri, 2017).

Eğitim sisteminin hedeflere ulaşması, başarının anahtarı olan öğretmenlerin mesleki verimliliği ile doğru orantılıdır. Öğretmenin mesleki verimliliği ise mesleki motive olma durumu ile yakından ilişkilidir. Diğer yandan öğretimin içinde de motivasyon, motive olma, motivasyonsuzluk gibi kavramların sıkça yer aldığı görülmektedir. Bunun nedeni öğretimin kalıcılığını ve devamlılığı için motivasyonun ve motivasyon kaynaklarının önemli yer tutmasıdır (Ünal ve Bursalı, 2013).

Öğretmenlik mesleğini diğer mesleklerden ayıran bazı yönler bulunmaktadır. Zamanlarının çoğunu okulda öğrencileriyle beraber ya da tek başlarına okulda veya evde çalışarak geçiren öğretmenlerin (Barnabe ve Bruns, 1994'ten aktaran Şahin, 2013), işinden memnuniyetsiz, stresli ve mutsuz olması halinde yetiştireceği öğrencilerin istenen kazanımlara ulaşması beklenemez. Bu sebeple, bir ülkenin gelecek nesillerinin aydınlatıcısı olan ve bu nesilleri yetiştirme sorumluluğunu alan öğretmenlerin, stres, kaygı ve tükenmişlik hisleriyle karşı karşıya kalmalarının önüne geçilmeli ve iş doyumunu ile birlikte yaşam doyum düzeyleri yüksek tutulmaya çalışılmalı (Akbulut, 2015), öğretmenin mesleğine karşı motivasyonu her zaman canlı kalmalıdır. Öğretmenlerin etkili ve verimli olabilmeleri ve iş doyumları ile iş performanslarının yüksek düzeyde kalabilmesine böylece katkı sunulmuş olacaktır (Okçu ve Anık, 2017). Bu katkıları sunabilmek amacı ile öğretmenlerin mevcut durumdaki motivasyon ve iş doyum düzeylerinin farkında olmak ve bu düzeylerin değişimini etkileyebilecek olan aracı değişkenleri belirlemek önem arz etmektedir. Değişkenlerin durumuna göre, çalışma ortamlarında, öğretmenlere bakış açılarında, yönetim tarzlarında, ücret ve ödüllendirmelerde, kariyer fırsatlarında yapılabilecek olan değişimler ile öğretmen motivasyonuna ve iş doyumuna katkı sunulabilecektir (Akıncı,2002; Aksoy, 2018; Balıbey ve Öndaş, 2018; Elias, William ve Chet, 2012; Hackman ve Oldman, 1975; Köse, 2019; Springer, 2011; Sultan, 2012).

Yaşadığımız çağda toplumlar yoğun bir bilgi ve teknoloji değişimin içinde bulunmaktadır. Yaşanan değişimlerden birçok meslekte olduğu gibi öğretmenler de

etkilenmiştir. Yaşadığımız çağın öğretmeni, artık öğrenciye bilgi veren olmaktan çıkıp bilgiye nasıl ulaşacağını ve ulaştığı bu bilgiyi nasıl yapılandıracağını sunma görevini üstlenmektedir. Üstlenmiş olduğu bu sorumluluklar neticesinde, yaşadığımız çağda öğretmen olmak demek, öğrenmeyi meslek edinmek ve hayat boyu öğrenmeyi kendisine görev edinmek demektir (Çelebi, 2015). Eğitim kurumunun baş aktörü olan öğretmenlerin, bir eğitimci olarak kendisinin eğitimini de üstlenmesi gerektiği söylenebilir. Buradaki eğitim kavramı, bireyin yaşamı ile başlayan ve yaşamı boyunca da devam eden birikimsel bir şekilde ilerleyerek, bireyin kendisine, çevresine ve topluma uyum sağlamasına yardımcı olan bilgi, beceri ve alışkanlıkları sağlama sürecini vurgulamaktadır (Fındıkçı, 2002, s. 229). Bu süreç genel kaniya oturmuş, sadece okulda belirli saatler içerisinde, belirlenmiş müfredat sınırları içerisinde ilerleyemez. Kişi kendisini, kendine uygun zamanda, kendisine uygun olanaklar içerisinde ve kendisine uygun araçlarla geliştirme çabasına girerek eğitimini üstlenmektedir. Öğretmenlerin de gelişimleri için üstlendikleri eğitimlerinde, kazanımları ve kazanımını devam ettirmeleri gereken birçok önemli beceri bulunmaktadır. Bu önemli becerilerden birisi de bireyin farkına varabildiği ve kavrayabildiği bilgiyi hayatında kullanabilme, bu bilgilerin ışığında karşılaştığı ya da karşılaşılabilecek sorunlar karşısında bilimsel bir pencereden bakabilme, çözüm üretebilme ve elde ettiği bilimsel bilgiyi etkili şekilde aktarabilme olarak tanımlanan akademik okuryazarlıktır (Demir ve Deniz, 2020).

Akademik okuryazarlık, bir yandan öğretmenlerin gelişimini desteklerken, diğer yandan da öğretmenlerin özgüven ve öz yeterlilik algısının yükselmesine katkıda bulunarak (Neeley, 2005), öğretmenlerin, öğretmenlik motivasyonlarına olumlu yönde katkıda bulunmakta ve iş doyumlarını etkilemektedir. Dolayısı ile sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlık düzeylerinin, öğretmenlik motivasyonu ve iş doyumları ile ilişkilerinin incelenmesi ve inceleme sonuçlarına göre, öğretmenlerin akademik okuryazarlık seviyeleri üzerinde yapılabilecek çalışmaların gerçekleştirilmesi, ilk başta öğretmenlerin gelişimi, motivasyonu ve iş doyumunu üzerine olumlu katkılar sunacak, daha sonrasında ise eğitimin kalitesine olumlu katkılar sunacaktır.

Kişinin doğumu ile birlikte, kendinde taşıdığı kişisel ve karakteristik özellikleri, yaşamdaki deneyimleri, iş doyumuna etkide bulunan baş unsurlardır (Akşit Işık, 2010). Şüphesiz ki öğretmenlerin mesleki deneyim kaynaklarından birisi de akademik alanda yaptıkları okumalardır. Bu bağlamda öğretmenlik motivasyonunun, öğretmenlerin iş doyumunu

üzerindeki etkisinde, akademik okuryazarlık seviyelerinin aracılık rolünün ortaya koyulması önem arz etmektedir.

Bireyin kendisi ile ilgili değişkenlerden olan eğitim seviyesi, öz yeterlilik algısı (Eyitmiş, Yıldız ve Durmuş, 2020; Yıldız ve Yıldız, 2011; Tokinan ve Bilen, 2011, Akar, 2008; Recepoğlu ve Recepoğlu, 2020; Cherian ve Jacp, 2013; Cerino, 2014) ve özgüvenin (Ekici ve İhsan, 2015; Benabou ve Tirole, 2002; Toktaş ve Bas, 209, Kloosterman, 1988, Suliyati ve Syahri, 2021, Kocaarslan, 2009; Toktaş, 2017; Uslu, 2022), motivasyon ve iş doyumunu ile yakın ilişkisi bulunmaktadır. Bu değişkenlerin, motivasyon ve iş doyumunu ile ilişki durumu, alanyazında yapılan araştırmalarda ortaya koyulmakla birlikte (Davis, 1984; Akıncı, 2002; Okpara, 2006; Çolak, 2009; Köroğlu, 2011; Yılmaz, 2018; Erdoğan, 1996; Silah, 2000; Yılmaz, 2019, Köroğlu, 2011; Bandura, 1986; Köroğlu, 2011; Günbayı, 2000; Deniz, 2005), motivasyon ve iş doyumunu arasındaki aracılık etkilerine ilişkin yeterince araştırma bulunmamaktadır. Bireyin eğitim seviyesi, öz yeterlilik algısı ve öz güven ile ilişkili olan akademik okuryazarlığın (Neeley, 2005; Demir ve Deniz, 2020; Tunagür, 2021; Kurudayıoğlu ve Tüzel, 2010), sınıf öğretmenleri özelinde motivasyon ve iş doyumunu ile ilişkilerini araştırılması ve sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlıklarının, öğretmenlik motivasyonu ile iş doyumları arasındaki aracılık rolüne ilişkin durumunu incelemek, alanyazında bulunan eksikliğin giderilmesine katkıda bulunacaktır.

1.4. Sayıtlar

1. Araştırmaya gönüllü katılım sağlayan sınıf öğretmenlerinin, kullanılan ölçeklere gerçek duygu ve düşüncelerini yansıtacak bir şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır.

2. Araştırmada kullanılan ölçme araçları, araştırmanın amaç ve niteliğine uygun olarak seçildiği varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2023-2024 eğitim öğretim yılında, Niğde ilinde görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

2. Araştırma, Öğretmenlik Motivasyon Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Akademik Okuryazarlık Düzeyi Ölçeği'nin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Motivasyon: Bireyin yapmış olduğu veya yapacağı davranışı tetikleyen (Düren, 2000; Kendler, 1968; Luthans, 1992; Lawler, 1994; Sang, 2005; Schunk, 1990), yönlendiren (Düren, 2000; Good, 1982; Kendler, 1968; Luthans, 1992;) ve sürdürülmesini sağlayan (Churden ve Sherman, 1980; Greenberg ve Baron, 1997; Pinder, 2014; Schunk, 1990; Türk ve diğerleri, 2003), içsel ve dışsal olabilen etkilerin bütünüdür.

İş Doyumu: Bireyin işi (Armstrong, 2006; Lam ve diğerleri, 2001; Spector, 1997), iş çevresi (Motowidlo, 1996), iş yerindeki faaliyetler, iş karşılığında aldığı ücret, ödüller (Locker, 1976, Statt, 2004), işin devamlılığına dair duyduğu güven, işin kişisel değer yargıları ile örtüşmesi (Barutçugil, 2004), iş ile ilgili beklentilerinin karşılanması (Green ve Butkus, 1999; Lawler, 1994; Lund, 2003), ihtiyaçlarının karşılanması, işin bir aktivite olarak kendisine verdiği zevk gibi değişkenlerden bireyin önem verdiklerine (Otrebski, 2022), işi sonucunda ulaşmasının, bireye kazandırdığı iç huzur ve memnun olma halidir (Davis, 2004; Hoppock, 1935; Kalleberg, 1977; Muchinsky, 1983; Mrayyan, 2005; Sperof, 1955; Schneider ve Snyder, 1975; Testa, 1999; Viera, 2005).

Akademik Okuryazarlık: Okurken ve yazarken bireyin çıkarımlar yapmasını veya sonuçlar çıkarmasını gerektirebilecek soruları yanıtlamak için düşünme becerisinin yanında (Torgesen, Houston ve Rissman, 2007), iletişim (Ekmekçi, 2027), akademik temelli düşünebilme (Neeley, 2005), farklı dil ve dili kullanabilme (Braine, 2002), akademik söylemleri konuşabilme ve uygulayabilme (Bougey, 2000), akademik metinleri inceleyebilme, yorumlayabilme ve sentezleyebilme (Elmborg, 2006), üst bilişsel öğrenme stratejilerini işe koyabilme (Gilliver ve Jhonson, 2009), geçmiş ve yeni bilgiye ulaşabilme, onları analiz edebilme, değerlendirebilme, yeniden üretebilme ve güncelliğini koruyabilme (Branscomb, 1981; Miller 1983; Elmborg, 2006; Doru, 2018; Kurudayıoğlu ve Çimen, 2020; Elkıran, 2021) gibi birçok beceriyi işe koşarak yapılan okuma ve araştırma etkinliğidir (Williams ve Allan, 2014).

BÖLÜM 2

2. ALAN YAZIN

Alan yazın incelendiğinde gerek motivasyon gerek motivasyon kuramları ve modelleri çerçevesinde, iş doyumunu farklı değişkenler ve boyutlarıyla ele alan çalışmalara sıkça rastlanmaktadır. Motivasyon ve iş doyum kavramlarının tek tek ele alındığı çalışmaların yanında, motivasyon ve iş doyumunun birlikte ele alındığı yurt içi ve yurt dışı çalışmalar da bulunmaktadır. Yapılan incelemede, motivasyon ve iş doyumunu ile akademik okuryazarlık ilişkisini ele alan araştırmalara ise rastlanmamıştır.

Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın (2013), 19 sınıf öğretmeniyle yürüttüğü nitel çalışmada, öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyon etkenlerini öz belirleme kuramının sınıflandırmasındaki içsel ve dışsal boyutlar açısından belirlemiştir. Deniz ve Erdener (2016) ise farklı branşlardan ve okul türlerinden oldukça geniş katılımlı bir örneklem grubuyla (1270 kişi) yürüttüğü çalışmada, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini belirlemiş, ayrıca motivasyonlarının farklı değişkenler açısından farklılaşma durumlarını ortaya koymuştur. Barlı, Bilgili, Çelik ve Bayrakçeken (2005) ise 351 ilköğretmeni üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini 4 değişkenli bir anketle ölçmüş ve motivasyonlarına ilişkin bazı değişkenler açısından oluşan farklılaşmaları, ayrıca bu konuda oluşan sorunları belirlemiştir. Roness (2011), 329 kişilik bir öğretmen grubuyla yürüttüğü çalışmada, öğretmenlerin öğretim motivasyonu ve öğretmenliğe yönelik motivasyonlarını ele almış, öğretmenlerin mesleklerine olan sevgilerini kıdem bağlamında ele almış, ayrıca öğretmenlerin önemli bir bölümünün, belirli bir süre içinde mesleği bıraktıklarını ortaya koymuştur.

Öğretmen motivasyonu ile ilgili olarak ayrıca öğretmen motivasyonunun ilişkili olduğu değişkenleri belirlemeyi amaçlayan çalışmalara da sıkça rastlanmıştır. Bu çalışmalar farklı okul düzeylerinde ve farklı büyüklüklerde örneklerle yürütülmüştür. Çalışmalarda ele alınan örneklem grupları farklı ülkelerde (Türkiye, İspanya, ABD, Kanada, Nijerya) görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Motivasyonla ilişkisi ele alınan değişkenlerden bazılarının öğretmenin kendine ait değişkenler olduğu görülmüştür. Öğretmen motivasyonunun birtakım değişkenleri kontrol altında tutarak, algılanan tükenmişlik düzeyi ile olan ilişkisini (Anderson ve Ivanicki, 1984); okul kültürü algılarıyla olan ilişkisini (Çevik ve Köse, 2017); ruhsal liderlik algıları ile olan ilişkisini (Özgan, Bulut, Bulut, ve Bozbayındır, 2013); okuldaki kararlara

katılma düzeyleri ile olan ilişkisini (Özdoğru ve Aydın, 2012); kurumsal bağlılıklarıyla olan ilişkisini (Karslı ve İskender, 2009); örgütsel vatandaşlık davranışları ile olan ilişkisini (Köprülü, 2011); tükenmişlik, katılım, öğretim tarzı ve işyerinde memnuniyet ihtiyacı ile ilişkisini (Abós, Haerens, Sevil, Aelterman, ve García-Gonzalez, 2018) ortaya koyan çalışmalar mevcuttur.

Öğretmen motivasyonunun, okul yöneticilerine ilişkin değişkenlerle ilişkisinin veya karşılıklı etkisinin ortaya konulduğu çalışmalara sıkça rastlanmıştır. Çalışmalarda okul yöneticilerinin motivasyonlarının (Karaboğa, 2007); okul müdürlerinin sözlü iletişim biçimlerinin (Özgan ve Aslan, 2008); okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerilerinin (Doğan ve Koçak, 2014); okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını sergileme düzeylerinin (Kâhya, 2020); okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin (Çiftçi, 2019) öğretmen motivasyonu ile ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca okul yöneticilerine ilişkin öğretimsel denetim algısının (Yılmaz, 2019); okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik davranışlarının (Kılıç, 2019); okul müdürlerinin demokratik tutum ve davranışlarının (Arslan, 2012) öğretmen motivasyonuna etkisinin olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin motivasyonunun öğrencilere ilişkin değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı çalışmalarda da mevcuttur. Çalışmalarda öğretmen motivasyonunun öğrenci motivasyonu ve derslerdeki akademik başarısı ile ilişkisinin olduğu (Atkinson, 2000; Bernaus ve diğerleri, 2009), öğrencilerin okula bağlılıklarıyla ilişkisinin olmadığı (Yıldız ve Kılıç, 2018) belirlenmiştir. Öğretmen motivasyonunun, belirli bir eğitim paydaşından ziyade, okul ortamına ilişkin değişkenlerle olan ilişkisini belirleyen çalışmalarda da mevcuttur. Öğretmenlerin motivasyonunun okul iklimiyle (Yılmaz ve Günay, 2016); eğitim sürecine ilişkin boyutlarla ilişkisinin olduğu ve sınıf etkinliği ve okul gelişimi için önemli olduğu (Ofoegbu, 2004) ortaya konulmuştur.

Öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili çalışmalarda incelendiğinde, çalışmaların bir bölümünün öğretmenlerin iş doyumuyla karşılıklı veya yordayıcılık ilişkisi olan değişkenleri belirlemeye yönelik olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin meslek algılarının, ayrıca okul müdürlerin dönüşümcü liderliğinin öğretmenlerin mesleki algıları yoluyla hem doğrudan hem de dolaylı olarak iş doyumlarını etkilediği belirlenmiştir (Bogler, 2001).

Yılmaz ve Boğa (2011), ilkokullarda görev yapan 804 öğretmen ve 153 okul yöneticisiyle yürüttükleri çalışmalarında, öğretmenlerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik

davranışlarının seviyesi ile öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Diğer bir çalışmada ise farklı türde liselerde görev yapan 940 öğretmenle bir çalışma yürütülmüş ve sonuçta öğretmenlerin iş doyumlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yordayıcısı olduğu ortaya konulmuştur (Madenoğlu, Uysal, Sarıer ve Banoğlu, 2014).

Teknik öğretmenler özelinde 173 öğretmen ile yürütülen bir çalışmada ise, öğretmenlerin yaşam doyum ve iş doyumunun arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu, iş doyumları ve duygusal tükenme düzeyleri ile negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu ancak duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarılarıyla ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Diğer bir çalışmada ise Ertürk ve Keçecioglu (2012), ilkökul ve ortaokul kurumlarında görev yapan 224 öğretmenle yürüttükleri çalışmalarında, öğretmenlerin iş doyum ve duygusal tükenmişliklerinin negatif yönde ilişkili olduğunu; duyarsızlaşma ile iş doyum boyutları olan yönetim, birlikte çalıştıkları kişiler, genel olarak iş arasında negatif yönlü ilişkide olduğunu belirlemişlerdir.

Yılmaz ve Altinkurt (2012) ortaokulda görev yapan 249 öğretmenle yürüttükleri tarama çalışmasında, okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynaklarının, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin toplam varyansın yaklaşık üçte birini açıkladığı, yalnızca ödül gücü alt boyutunun öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olduğunu belirlemişlerdir.

2.1. İş Doyumu

Sanayi Devrimi, tarihte bir kırılma noktası meydana getirerek, üretim tarzında önemli yeri olan insan ve hayvan gücünün eski değerinin kaybolmasına ve onların yerine makine gücünün geçmesine neden olmuştur (Jensen, 1993). İnsan hayatındaki bu önemli kırılma noktası, bireyin yaşam tarzında birçok değişikliğe de neden olmuştur. Daha önceden kendi tarlasında, bahçesinde ve kendi hayvanları ile evinde kendisine yetecek kadar üretim yapan bireyler, sanayi devriminin getirisi sonrasında evlerinden ayrılmış ve zamanlarının çoğunu çalıştıkları kurumlarda harcamaya başlamışlardır (Sun, 2002). Sanayi devrimi ve bilimin ilerlemesinin beraberinde getirmiş olduğu teknolojik gelişmeler sonrasında, çalışma hayatına ayrılan günlük zaman dilimi, günden güne genişleyerek artmaya devam etmiş ve etmeye de devam etmektedir (Özcan, 2013). Bu büyümeye küreselleşme ile birlikte ulusal rekabetin de eklenmesiyle insani değerler, insan hakları, bireysellik kavramı, kişinin her şeyden mühim bir varlık şeklinde belirmesi, genel anlamda eğitim ve hayat seviyesinin artmış olması, kişilerdeki beklenti değişiklikleri ve yaratıcılıklarından daha fazla faydalanma hususundaki gelişmeler

olmuştur. Bu gelişmeler ise yönetim aşamalarına ve örgütlerin oluşturulmalarına tesir etmiştir (Koçel, 2010, s. 286).

İş yaşamında meydana gelen bu değişimler ile birlikte, 1930'lu yıllara gelindiğinde, Elton Mayo'nun öncüsü olduğu, insanın bir makine olmadığı anlayışı ile bu anlayış temelinde yapılan araştırmalar, bize insanların yaptıkları işle ilgili duygu ve düşüncelere sahip olduklarını ortaya koymuştur. İş yaşamında, yalnızca maddi pekiştirmelere önem veren ve bu maddi pekiştirmelerin bulunması halinde işine özen gösteren bir birey yapısı, artık işgörenleri tanımlamamaktadır (Özcan, 2013). Bunun sonucunda, insanları yaptığı işte mutlu eden ve doyuma ulaştıran şeylerin, sadece basit maddi kazanımlar olmadığı anlaşılmış ve insanların işine daha fazla bağlanabilmeleri adına iş doyumuna üzerine araştırmalar yapılmaya başlanmıştır.

İş doyumunu kavramını oluşturan iş ve doyum kelimelerine bakıldığında iş, örgütsel bir ortam içerisinde, belirli bir zaman diliminde yapılan, kurulan bazı ilişkiler eşliğinde ve belirli bir ücretin karşılığında yapılan, mal ve hizmet üretme uğraşı olarak tanımlanabilir (Aşık, 2010). Doyum kavramı ise, bireyin arzulan amaca ulaşması ve bu ulaşım ile bireyde gönül doyunluğu durumunun oluşmasıdır (Akıncı, 2002; Futrel ve Parasuraman, 1984; Gökkaya ve Türker, 2018; Henne ve Locke, 1985; Tengilimoğlu, 2005). İş doyumunu ise, bireyin örgütsel bir ortamda, belli bir zamanda, belli bir ilişki ortamında, ücrete binaen yapılan mal ve hizmet üretme uğraşı sonucunda, arzu ettiği amacına ulaştığı kanısına varması ile birlikte, bu farkındalığın kendisinde bir iç huzuru oluşturması olarak tanımlanabilir.

Bireye doyum veya doyumsuzluk yaşatan şey, hayata dair beklentilerini karşılayabilmesi veya karşılayamaması durumudur (Özkan, 2017). İnsan sosyal bir varlık olması nedeni ile kendisini sosyal bir birey olarak belirli bir toplum, grup gibi sosyal ortamlar içerisinde anlamlandırmaktadır. Bireyin hayatındaki önemli sosyal ortamlardan birini de iş ortamı oluşturmaktadır. İş bireyin yaşamında var olan kişisel, toplumsal bir etkinliktir ve bu da bireyin yaşamında belirleyici bir nitelik taşımasını sağlamaktadır. İş, bir yandan bireye yaşamını sürdürebilmesinde ihtiyacı olan gelire ulaşmasını sağlarken, diğer yandan da kendi bağımsızlık ve mutluluk hislerini duyumsaması ile birlikte, yaşamdan doyumunun da oluşmasını sağlayan bir olgudur (Gill, 1999).

Yaşamının yaklaşık üçte birini işte geçiren bireylerin (Sezici, 2009, s. 203), iş yaşamından alacağı doyumun, hayatının genelinden alacağı doyuma da temel teşkil etmesi kaçınılmazdır. Bu önemi neticesinde, iş doyumunun tanımlanması önem arz etmektedir. Bir

kişinin, çalışmakta olduğu işi ve işinin bulunduğu çevreyi değerlendirmesi olan iş doyumu; bireyin algılamakta olduğu işinin çevresi, özellikleri ve iş süreci içerisindeki duygusal deneyimlerinin bir değerlendirmesidir (McShane ve NowGivon, 2016, s. 74). İş doyumunun, işgörenin fikrine göre, hak ettiği ile elde ettikleri arasındaki farktan doğduğu ifade edilmektedir (Gündoğdu, 2013; Imparota, 1972; Lawler, 1973; Oshagbemi, 2000; Pınar vd.,2008; Spector, 1997). Bir başka şekilde, işgörenlerin işlerinden hoşlanma düzeyleri olarak ya da işgörenlerin örgüt karşısında geliştirmiş oldukları duygusal tepki olarak ifade edilebilir (Davis, 1982; Locke, 1983; Luthans, 1992; Spector; 1997; Yılmaz ve Altinkurt, 2012).

Alanyazında iş tatmini olarak da anılan iş doyumu, birden fazla değişken ile ilişkisi vurgulanarak tanımlanmaktadır (Aksoy, 2018). Kavram, bazı araştırmalarda iş doyumu, bazılarında da iş tatmini olarak anılırken, bazı araştırmalarda ise her iki terim birlikte kullanılmaktadır (Yılmaz, 2019). Biz bu çalışmamızda kavramı iş doyumu olarak ele alacağız.

Hoppock'un 1935 yılında yayımlanmış olduğu, 'Job Satisfaction' isimli makalesi, iş doyumu araştırmalarının artmasına katkıda bulunmuştur (Sığırı ve Basım, 2006). Alanyazında, kişinin, işten elde ettiği doyumu tanımlayan iş doyumu kavramı ise ilk kez Gilbert ve Taylor tarafından, 1911 yılında, az yorgunluk ve stres ile fabrikada çalışmak olarak tanımlanmıştır (Doğan, 2021). Daha sonraki araştırmacılar ise, iş doyumunu, kendilerince en çok etkileyen unsurlar üzerinden tanımlamaya çalışmış ve hala da yapılan çalışmalarda yeni tanımlar yapılmaktadır. Yapılan tanımları Tablo 1'de tarihsel sürece göre incelenecek olursa;

Tablo 1. İş doyumu tanımları

Hoppock, (1935):	İş doyumu, psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin bir araya geldiği bir kombinasyon olarak tanımlanabilir; bu, bir kişinin işinden gerçekten memnun olmasını sağlayan koşulların bir sentezini ifade eder.
Speroff, (1955):	İş doyumu, bir kişinin iş yerindeki ortam, çalışma arkadaşları, yönetim ve yönetim tarzı gibi unsurlara tepkilerini içerir
Muchinsky, (1983):	Bireyin işten memnun olma düzeyi olarak tanımlamıştır.

Tablo 1.1. İş doyumu tanımları devamı

Wesley ve Yukl, (1977):	Bireyin, mesleğine yönelik duygularını gösteren bir yol olmakla birlikte, işin farklı parçalarını göstermeyi temel alan, işe ilişkin genelleştirilen bir görüş olarak tanımlamıştır.
Dunn, (1972)	Bireyin, işi hakkında hissettiği her şey olarak tanımlamıştır.
Price , (1972):	Bireyin, çalışmış olduğu kurumda, kurum üyeliği hakkındaki olumlu duyguları olarak tanımlamıştır.
Schneider ve Snyder, (1975):	İş doyumu, bireyin, iş koşulları (işin doğası, yönetim yaklaşımı) veya iş sonuçları (ücret, iş güvenliği gibi faktörler) hakkında kişisel bir değerlendirme yapması olarak tanımlanabilir
Locke, (1976):	İş doyumu, bir bireyin, iş performansının veya deneyiminin takdir edilmesi sonucunda oluşan, olumlu veya keyifli duygusal durumu ifade eder.
Kalleberg, (1977):	İş doyumu, bir kişinin mevcut işine ve işin özelliklerine karşı genel duygusal tutumunu kapsar.
Cranny vd., (1992):	İş doyumu, bireylerin işlerine karşı genel olarak hissettikleri olumlu duygular ve bu duyguların bireyler üzerindeki etkilerini içerir.
Miner, (1992):	Bireyin iş yaşamında ve yaşamının diğer kısımlarında, davranışlarına yön veren bir tutum olarak tanımlamıştır.
Lawler, (1994):	Bireyin, iş beklentisinin iş çıktısı ile ilişkisidir.
Motowidlo, (1996):	İş doyumu, bireyin iş ortamının, kendisini tatmin etme durumu hakkındaki algısı olarak tanımlanabilir
Scandura ve Lankau, (1997):	Bireyin, iş ve iş ortamı hakkındaki değerlendirmesinin sonucudur.

Tablo 1.2. İş doyumu tanımları devamı

Spector, (1997):	Bireyin, işinin veya işinin boyutlarıyla ilgili hissettikleri ve işini ne derece sevip sevmediğini ortaya koyan kavram olarak tanımlamıştır.
Greenberg ve Baron, (1997):	Kişilerin, çalıştıkları işe dair bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkileridir.
Erdoğan, (1999):	Bireyin, işi ile ilgili, olumlu ve olumsuz tutumlarıdır.
Testa, (1999):	İş doyumu, bir bireyin, işini ve iş tecrübelerini değerlendirdikten sonra olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir memnuniyet durumuna ulaşması olarak tanımlanabilir
Green ve Butkus, (1999):	İş doyumu, bir bireyin, işinde beklediği, arzuladığı veya hak ettiği çıktılar ile gerçekte elde ettiği çıktılar arasındaki farkın bir sonucu olarak gösterdiği duygusal tepkiyi içerir
Greenberg ve Baron, (2000):	Bireyin, işine yönelttiği genel tutumudur.
Bingöl, (2001):	İş doyumu, kişinin, işinden kazandığı maddi çıkarlarla birlikte, iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan keyif aldığı ve ürün yaratmanın sağladığı bir mutluluk olarak tanımlanabilir.
Lam vd., (2001):	İşin özelliklerine yönelik, bireyin, gösterdiği tutum olarak tanımlamıştır.
Weiss, (2002):	Bireylerin, çalıştıkları işe yönelttikleri duygusal tepkiler olarak tanımlamıştır.
Baş ve Ardıç, (2002):	Bireyin, belli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileri olarak tanımlamıştır.
Lund, (2003):	İş doyumu, bir bireyin işinden beklentileri ile işin sundukları arasındaki algılanan ilişkiyi ifade eder.
Statt, (2004):	Bireyin, özellikle içsel motivasyon açısından işinden aldığı ödüllerden ne kadar memnun olduğu olarak tanımlamıştır.

Tablo 1.3. İş doyumu tanımları devamı

Davis, (2004):	Bireyin, işi veya iş durumlarına karşı hissettiği olumlu duyguların toplamı olarak tanımlamıştır.
Barutçugil, (2004):	İş doyumu, bir bireyin yaptığı işin ve elde ettiği sonuçların, kişisel ihtiyaçlarıyla ve değer yargılarıyla uyumlu olduğunu veya bu uyumu sağlayabileceğini fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak tanımlanabilir.
Kim vd., (2005):	Bireyin, işine yönelik genel duygusal değerlendirmesi olarak tanımlamıştır.
Mrayyan, (2005):	Bireyin, işten elde ettiği mutluluk düzeyi olarak tanımlamıştır.
Vieira, (2005):	Bireyin, işi ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesi olarak tanımlamıştır.
Keser, (2005):	İş doyumu, işten elde edilen maddi kazançların yanı sıra, iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan zevk almanın ve ürün geliştirmenin sağladığı mutluluğu içerir.
Dhanasarnsilp vd., (2006):	İş doyumu, bireyin işe yönelik geliştirdiği tutumun, hem mevcut ihtiyaçlarını karşılayan hem de gelecekteki ihtiyaçlarının karşılanmasının taahhütü olarak da tanımlanabilir.
Armstrong, (2006):	Bireylerin, işlerine karşı olan tutum ve hisleri olarak tanımlamıştır.
Hwang ve Kuo, (2006):	İş doyumu, bir bireyin işinden beklentileri, istekleri ve işini nasıl değerlendirdiği ile ilgili sonuçların olumlu duygusal bir tepkisi olarak tanımlanabilir.
Chen Yi, (2007):	Bireyin, çalıştığı işe karşı zihinsel, duygusal ve fiziksel hislerini ifade eden kavram olarak tanımlamıştır.
Chen, (2008):	Bireylerin, işlerine yönelik duygu, tutum ve tercihlerini ifade eden kavram olarak tanımlamıştır.

Tablo 1.4. İş doyumu tanımları devamı

Üngüren ve Yıldız, (2009):	İş doyumu, bireyin toplam iş ortamından, işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde ettiği rahatlatıcı ve iç huzur verici duygu durumu olarak tanımlanabilir. Bu duygu durumuna ek olarak, işten elde edilen maddi kazançların yanı sıra, bireyin iş arkadaşlarıyla birlikte çalışmaktan zevk aldığı ve ürün geliştirmenin sağladığı mutluluğu da içerir
Koroğlu, (2011):	Bireyin, iş sonucunda elde ettiği kazanımın arzuladığı kazanıma yakınlığı sonucunda, motive olarak ulaştığı doyum olarak tanımlamıştır.
Özcan, (2013):	Bireyin, kişiden kişiye değişim gösterme özelliğine sahip kişisel tutumlar, duygular ve düşünceleri ile alakalı olan, göreceli bir kavram olarak tanımlamıştır.
Gosh, (2015):	Bireyin, işle ilgili özel faktörlerden kaynaklanan tutum, ücretler, denetim, iş sürekliliği, iş koşulları, kariyer fırsatları, yeteneklerin tanınması, işin adil değerlendirilmesi, şikayetlerin zamanında ele alınması, işverenin adil muamelesi gibi unsurlara yönelik tutumunu içerir. Bu faktörler, iş tatmini düzeyini etkileyen temel unsurlardır.
Güney, (2015):	İş yapan bireylerin, işyerleriyle ilgili davranışlarını, somut ve soyut ihtiyaçlarının tatmin edilmesinin ardından ortaya çıkan memnuniyet ve huzur durumu olarak açıklamıştır
Yalın, (2015):	İş ile ilgili inanç, düşünce, duygu, değer ve davranışsal eğilimlerin karmaşık bir bileşeni olarak tanımlamıştır.
Mc Shane ve Now Gıvon, (2016):	Bireyin, işi ve iş ortamında karşılaştığı farklı durumlara karşı göstermiş olduğu tutumların toplamı olarak tanımlamıştır.
Özkalp ve Kirel (2016):	Bireyin, iş ile ilgili kendi algısına göre önemli olan faktörleri değerlendirmesinin sonucu olarak tanımlamıştır.
Uzun ve Özdem (2017):	Bireyin, işinden ötürü hissetmekte olduğu mutluluk, memnuniyet veya tatmin olarak tanımlamıştır.

Tablo 1.5. İş doyumu tanımları devamı

Otrebski (2022):	Bireyin, iş hakkındaki içsel durumu ya da bireyin yaptığı işin kendisi için ne kadar iyi ya da kötü olduğuna dair izlenimi anlamına gelen bir tutum olarak tanımlamıştır.
------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Yapılan iş doyumu tanımları incelendiğinde, iş doyumunun yaptığı işten ve iş hayatından memnun olması temeline dayandığını görmekteyiz. Tanımlara göre bireylerin iş ile ilgili memnuniyet hallerine baktığımızda;

- İşinden memnuniyet,
- İş ortamı çevresinden memnuniyet,
- İş faaliyeti sırasında gerçekleşen hallerden memnuniyet,
- İşinden aldığı ücretten memnuniyet,
- İşinde aldığı ödüllerden memnuniyet,
- İşin devam edeceğine dair duyduğu güvenden memnuniyet,
- İşin kişisel değer yargıları ile örtüşmesinden memnuniyet,
- İşinden beklentileri ile işinin kendisine sunduklarının benzeşmesi halinden memnuniyet
- İş hakkındaki inançları, duyguları, düşünceleri, hisleri ve işe karşı davranışlarından memnuniyet
- İşin kendi gereksinimlerini karşıladığı inancı ve memnun olma durumu
- Bir aktivite olarak işin ve iş çevresinin kendisine verdiği zevkten memnuniyet,
- İşveren, işten faydalanan, iş arkadaşları gibi iş ortamını etkileyen çevre tarafından adil bir şekilde değerlendirildiği hissinden memnun olma durumu, gibi birçok memnuniyet hallerini içerdiği görülmektedir.

Solmuş (2004) ise yapılan tanımlamaların üç temel noktada buluştuğunu söylemektedir.

Bu üç temel nokta;

- İş doyumunun gözlenmesi zordur ama bireyin davranışlarından anlamak mümkündür ve çalışan bireyin işe karşı hissettiği içsel ve nesnel hislerini ifade eder.
- Çalışan bireyin, kazanmayı hedeflediği veya kazanması gerektiğine inandığı ödüle ulaşmasıyla, inandığının ötesinde kazanım sağlamasıyla iş doyumu hissedilir.
- İş doyumu kavramı, birbiriyle ilişkili ancak birbirinden farklı birçok tutum objesini içermektedir.

2.1.1. İş doyumunun önemi

Yaşadığımız çağın bilgi çağı olması nedeni ile toplumumuz da bilgi toplumuna evrilmiştir. Dolayısı ile günümüzde örgütlerin en önemli ve güçlü sermayeleri insan unsuru olarak öne çıkmış ve çağdaş yönetim bilimleri araştırmalarında bu konu merkeze alınmıştır (Aksoy, 2018). Bireyin yaşamındaki zaman diliminde en önemli ve aktif olduğu kısımların işte geçmesi, bireyin yaptığı işin topluma sağlamış olduğu ve sağlayacağı katkılar açısından öneminin ne kadar büyük olduğunu ortaya koymaktadır. O halde, yaşamımızın hayli fazla bir zaman dilimini kaplayan bu faaliyetlerden beklentilerimizin karşılanma seviyesi ve memnuniyet derecemiz yakın planda işimizin (Gergin, 2006), uzak planda ise yaşadığımız toplumun önemli bir etkileyicisidir. Toplumların gelişimi ve ilerlemesi, işinden memnuniyeti yüksek ve iş doyumuna ulaşmış işgörenleri ile mümkündür (Şahin ve Dursun, 2009).

Çalışan bir birey işinde mutluysa, iddialıysa, yaptığı işten memnunsaysa, haz alıyorsa ve iş deneyiminden doyum sağlıyorsa, bu çalışanın iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir. Doğal olarak böyle bir çalışan işinde ve bunun devamında hayatında üretken ve tatmin edici olacaktır (Eremie ve Opuda, 2022). İşgörenin işine devam etmesi, bağlı olması, işini heyecanlı bulması ve işte verimli olması için iş doyumunu son derece önemli bir faktördür (Koroğlu, 2011). Bundan dolayı da iş doyumunu kurumlar tarafından fazlaca araştırılan konulardandır (Jex,2002).

2.1.2. İş doyumunun diğer kavramlarla ilişkisi

Yetişkin bir insanın günlük yaşamının, ortalama üçte biri iş ortamında geçmektedir. Bu zaman diliminde, iş ortamında oluşabilecek bireyin kendini kötü hissetmesine neden olacak durumların veya iş ortamında oluşabilecek bireyin kendini iyi hissetmesini sağlayabilecek farklı durumların genel yaşamı etkileme olasılığı düşünüldüğünde, iş doyumunun insan hayatına ve topluma etkisi üzerine bir tahminde bulunulabilir. İş doyumunun ilişkili olduğu insan yaşamını etkileyen diğer kavramlar incelendiğinde bu etki üzerine daha açık tahminlerde bulunulabilir.

İş doyumunu ve moral

Bireyi veya grubu etkisi altına alan iklim veya atmosfer olarak tanımlanabilen moral (Eren, 2004), dinamik bir kavramdır (Eren, 2008). Yani, bireyin etkilendiği durumlara göre değişkenlik gösterme özelliğine sahiptir. İş gören açısından düşündüğümüzde ise moral, işgörenin iş yaşamındaki olumlu durumların tümünün genel bir anlatımıdır (Başaran, 1991).

İşgörenlerin iş özellikleri neticesinde elde etmiş olduğu doyum düzeylerinin hepsi olduğu söylenebilir (Dunn ve Stephens, 1972).

İş doyumunun moral üzerine etkisi ise, iş görenlere çalışma ortamında yüksek moral sağlayarak işyerlerinde verimliliği artırması, yüksek performansa yol açması ve insanların yaşam doyumuna katkı sağlamasıdır (Bingöl, 1984). Kişinin, psikolojik olgunluğa erişmesini sağlayan iş doyumuna, birey ulaşamadığında, moralinin düştüğü gözlenmektedir (Keskin, 2009). Dolayısı ile iş doyumuna, morale olumlu katkıda bulunan bir etkidir (Başaran, 1991). Speroff (1955)'da moral ve iş doyumuna arasında yakın ilişki bulunduğunu belirtmiş, moral ve iş doyumuna ile ilgili yapmış olduğu araştırmada, iki unsurunda bireye etki düzeyinin aynı doğrultuda olduğunu saptamıştır. Yani moralin yüksek olması, bir anlamda kişilerin işlerinden doyumlu olduklarının göstergesidir denilebilir (Gergin, 2006). Bundan dolayı, çalışan memnuniyeti ve morali genellikle eşit görülür (Brayfield ve Rothe, 1951).

İş doyumuna ve beden sağlığı

İş doyumunun bireyin yaşama bakışını belirlediğini söylememiz mümkündür. İş doyumuna ulaşmış bireylerin, fiziki ve ruhen sağlıkları iyi ve davranış bozuklukları da çok fazla olmamaktadır (Ölçüm, 2004). İş doyumuna ulaşamamış işgörenlerin ise, duygusal ve sağlık yönünden problemler yaşadığı, iştahsızlık, uyku durumunda bozukluk, psikolojik ve fiziksel olarak geri çekilme, hatta saldırganlık içeren davranışlarda bulunduğu görülmüştür (Solmuş, 2004).

Yapılan araştırmalar, iş doyumuna eksikliğin, nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, terleme, iştahsızlık, hazımsızlık, bulantı gibi fiziksel hastalıklarla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İş doyumundaki eksikliğin, insanların sağlık ve yaşam sürelerini tehdit ettiği görülmektedir (Türk, 2007, s. 97). İş doyumunun daha artması durumunda hastalıklar ağırlaşmakta ve ülser, yüksek tansiyon, kalp krizi gibi ciddi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda sigara, alkol ve uyuşturucu gibi zararlı madde kullanımına da neden olmaktadır (Efeoğlu, 2006; Spector, 1997).

İş doyumuna ve ruh sağlığı

Bireyin, bir işe sahip olması, yaşantı ve ekonomik durumunu etkilediği gibi psikolojisini de etkilemektedir. Bunun nedeni, bireyin zamanının birçoğunu işinde geçirmesi, iş yerinde çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile sosyalleşmesidir (Şahin, 2013). İş hayatına başlaması ile

birlikte zamanının çoğunu işe harcayan ve hayatının uzun bir kısmını da bu şekilde sürdüren bireylerin, mutlu bir hayat yaşaması ve işlerinden doyum elde edebilmeleri, ruh sağlıkları için çok önemlidir (Daş, 2020).

İş doyumunu; bireyin duygusal yönü ile irdelediği ulaşılan çıktı ve beklentilerin uyumuna göre şekillenmekle birlikte, ilgili birçok tutumu da beraberinde getiren, birçok özelliğe sahiptir (Sevimli ve İşcan, 2005). Bu özelliği nedeni ile bireylerin ruh sağlığı üzerinde etkili olması kaçınılmaz görünmektedir. Yapılan birçok araştırma, iş doyumunu eksikliğinin, kaygı, korku, gerilim, kişiler arası ilişkilerin yarattığı rahatsızlıklarla ilişkisini göstermektedir (Türk, 2007, s, 97). İş doyumunu düşük işgörenlerde, sinirsel ve duygusal problemlerin oluştuğu ve bu problemler ile iş doyumsuzluğunun ilişkili olduğu saptanmıştır (Akıncı, 2002). İş doyumsuzluğu olan işgörenlerin, duygusal ve sağlık problemleri, iştahsızlık, uyku problemleri, psikolojik ve fiziksel geri çekilme, hatta saldırganlığı barındıran davranışlarda buldukları görülmektedir (Solmuş, 2004, s,197). İş doyumuna ulaşma sonrasında ise kaygı ve kaygının getireceği rahatsızlıklar azalmaktadır (Ölçüm, 2004).

İş doyumunu ve yaşam doyumunu

İş doyumunu ile arasındaki ilişkinin fazlaca araştırıldığı kavramlardan biriside yaşam doyumudur. İnsanların, yaşamlarını ve yaşam şekillerini değerlendirme sürecinde, pozitif ve olumlu bir yaklaşım sergilemelerine, yaşam doyumunu diyebiliriz (Veenhoven, 1996). Kişinin, kendi yaşamına karşı memnuniyetini ifade eden yaşam doyumuna (Telman ve Ünsal, 2004), bireyin, çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamındaki doyumunun birleşimidir diyebiliriz (Keser, 2005). Yani, yaşam doyumunu iş doyumunu da içine alan ve bunun yanında farklı değişkenleri de içeren daha geniş bir kavramdır.

Yaşamı bir bütün olarak aldığımızda, iş yaşamı onun sadece bir parçasını oluşturmaktadır ve bireyin iş yaşamına karşı algılarının, yaşam doyumuna etki etmesi ve iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki olması beklenir (Elevli ve Bayram, 2019). İşin, bireyin yaşamının önemli bir parçası olmasından, iş yaşamından alınan doyum ile genel yaşamından aldığı doyum arasında ilişki olması olağan bir durumdur (Aşan ve Erenler, 2008). İş ve kişisel yaşam arasındaki ilişki, bir kişinin genel yaşam memnuniyetini belirleyen kritik bir faktördür. İş ve kişisel yaşamında doyum düzeyi yüksek olan bireylerin, genel olarak daha memnun bir yaşam sürdükleri gözlemlenmektedir (Keser, 2006). Dolayısı ile iş doyumunu sağlayan bir bireyin, yaşam doyumunu sağlıyor olması beklenir (Sun, 2002).

İnsan ile yaşam arasında var olan en kuvvetli bağlardan birisi işidir (Yeşilyaprak, 2006). Bu nedenle de iş doyumunu kavramı, sadece çalışanların işleri ve iş yerleriyle ilgili duygularını, davranışlarını ve tutumlarını değil, aynı zamanda genel yaşamlarını etkileyen duyguları ve davranışları da içerir (Yenihan, 2016). İnsanların, hayatlarının büyük bir kısmını oluşturan, çalışma hayatından alması gereken doyumunu (Sezici, 2009), sağlamış olan birey, yaşamdan daha fazla hoşlanarak, yaşam doyumunu da artırabilmektedir (Başaran, 1992). İş doyumunu, bireyin fiziki ve ruhsal sağlığını da etkilemesi nedeniyle, yaşam doyumuna katkı sunmaktadır (Şahin, 2013). Diğer yandan, iş yaşamındaki doyumsuzluk, memnuniyetsizlik, hayal kırıklığı ve isteksizlik, bireyin genel yaşam kalitesini düşürerek yaşamdan keyif almasını engellemektedir (Çetinkanat, 2000). Araştırmalar da iş doyumunun yaşam doyumuna üzerindeki etkisinin, diğer faktörlere göre daha fazla olduğunu ortaya koymuştur (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005; Deniz, 2005; Iverson, 2000; Kantarcı, 1997; Sarpkaya, 2000; Özdemir, 2006; Örucü ve diğerleri, 2006).

İş doyumunu ve verimlilik

İşletmelerin öncelikli olarak dikkat ettikleri konulardan biri, mevcut kaynakların etkin ve verimli şekilde kullanılmasıdır (Köroğlu, 2011). İş doyumunu araştırmalarının ana çıkış noktasına baktığımız zaman da aslında bütün araştırmaların amacının, bireyin verimliliğinin nasıl artırılacağı sorusundan doğduğunu görmekteyiz. Bunun nedeni, eski dönemlerdeki ve zamanımızdaki örgütlerin, en önem verdikleri meselenin, bireyin etkinliği ve verimliliği olmasıdır (Tunçer, 2013).

Kaynakların kısıtlı olması, onların israf edilmeden kullanılmasını gerektirir. Bu bağlamda, verimlilik, hedeflere en az çaba ve malzeme kullanarak en büyük faydayı sağlama süreci olarak tanımlanır (Şimşek ve diğerleri, 2003). İş doyumunu üzerinde odaklanmanın temel fikri, işlerinden keyif alan çalışanların daha etkili ve verimli olacağı varsayımdır (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005).

Verimliliğin sağlanmasında, insanların duygusal durumu, motivasyonu, enerjisi ve moral durumu büyük önem taşır. İş yerinde kırılmış, üzgün, yorgun veya umutsuz insanlardan verim beklemek oldukça güçtür (Alıç, 1996). Bir kurumda çalışmaya başlayan bireyler, muhtelif beklentilerinin gerçekleşmesi halinde, daha verimli çalışmakta ve doyuma ulaşmaktadırlar (Ceylan, 2014). İnsanlar, işlerinden ve iş ortamlarından memnun kaldıkları sürece daha yüksek bir verimlilik sergilerler (Ergül, 2005). Bu verimliliğin devamı ise, onların

yaptığı işten doyum sağlamalarına bağlıdır (Erdil ve diğerleri, 2004). Şahin (2013)' e göre iş doyumunu, bireyin verimliliğini direkt olarak etkilemese de iş doyumsuzluğunun stres seviyelerini artırarak grup uyumunu olumsuz etkileyebileceği bilinmektedir, bu da kişinin verimine etki etmektedir. Benzer görüşleri vurgulayan Vural (2014)' a göre de iş doyumunun düşük olması, iş verimliliğinin azalmasına, işe olan bağlılığın azalmasına ve isteğe bağlı işten ayrılma oranlarının artmasına sebep olmaktadır. İnsanların beklentilerinin ve ihtiyaçlarının, işlerine karşı tutumlarını belirlemesi nedeni ile bir örgüt, maddi, yapısal ve ekonomik olarak iyi durumda olsa bile, çalışanlarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamaz ve onları önemsemezse, çalışanların motivasyonu ve verimliliği düşebilir (Şahin, 2013). Elbette, iş ortamı ve görevlerinden memnun olan insanlar, daha istekli bir şekilde çalışır ve bu da daha yüksek bir verimlilik sağlar (Çalış, 2012). Bu da bizi, insanların iş doyumunun sağlanmasının, birey tarafından verilecek olan hizmetin kalitesinin yükselmesinde pozitif etki doğuracağı fikrine götürmektedir (Örücü ve Esenkal, 2005). Yani, mesleğini severek yapan, başarıya odaklan, yaptığı işten memnun olan, iş doyumuna ulaşmış bireyler, çalıştığı kurumdaki verimliliğin yükselmesine de katkı sunacaktır (Sarı, Canoğulları ve Yıldız, 2018).

Bazı araştırmacılara göre ise, iş doyumunu ile verimlilik arasındaki ilişki, her zaman doğrusal bir ilişki göstermez. Bazı durumlarda, verimsiz çalışanların iş doyumunu yüksek olabilir. Bu bakış açısına göre, iş doyumunu ve verimlilik, birbirini doğrudan etkileyen faktörler değildir. Her ikisi de çeşitli faktörlerden etkilenebilir ve birbirinden bağımsız olarak gelişebilirler. (Çarıkçı, 2000). Yüksel (1990)'e göre aralarındaki ilişkinin kuvvetli olmamasının sebebi, her ikisini yaratan nedenlerin farklı olmasıdır (Usta, 2015).

İş doyumunu ve örgüt

Örgütler, insanlardan ayrı bir şekilde ele alınamaz, çünkü insan, örgütü meydana getiren en önemli unsurdur (Tim, Peterson ve Stevens, 1990'dan aktaran Kurt, 2005). Zaten bir örgütün varoluşunun temel nedeni insanlardır; insansız bir örgütün varlığı mümkün değildir (Ergül, 2005). Yapılmış olan çok sayıda araştırma da iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında, pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Yenihan, 2014).

İnsan kaynağını etkin ve verimli kullanmak, örgütsel başarının ön koşuludur (Tunçer, 2013). Örgütler hedeflerine ulaşmak için, çalışanlarının gereksinimlerini anlamalı, onları örgütsel hedeflere motive etmeli ve iş doyumunu sağlamak için çaba harcamalıdır (Aşan, 2001). Burada motive etmenin temel amacı, çalışanların performansını artırarak, örgütsel hedeflerin

etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktır (Tunçer, 2013). Bu hedeflere ulaşabilmek için, örgütlerin bir yandan da işgörenin iş doyumunu devamlı bir biçimde yüksek seviyede tutması gerekmektedir (Brief, 1998). Bu sayede, çalışanların, psikolojik açıdan olumlu tutum ve duygular geliştirmesine katkıda bulunarak, olumlu örgütsel sonuçların elde edilmesi sağlanabilir (Kanten ve Kanten, 2015). İş doyumuna ulaşamamış ve iş yerinde mutsuz olan çalışanlar, iş arkadaşlarının motivasyonunu ve performansını negatif yönde etkileyerek, örgütün genel moralini düşürebilirler (Eğriboyun, 2015). Diğer yandan, iş doyumunu, örgüt içindeki çalışanların, başka iş arama eğilimlerini de azaltarak, işe bağlılığını artırmaya katkıda bulunmaktadır (Ölçüm, 2004).

Bireyin iş doyumundaki yükselme ile birlikte, performansında da artış görülecek ve örgüte olan katkısı artacaktır. Bu durumda, başlangıçta bireysel verimlilik artacak ve ardından örgütsel verimlilikte artış yaşanacaktır. Günümüz işletmeleri için verimliliğin önemi göz önüne alındığında, iş doyumunun bu sonucunun oldukça kritik olduğu söylenebilir. Ayrıca, iş doyumunun varlığı, bir örgütün etkili bir şekilde yönetildiğinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir, çünkü iş doyumunu, verimliliği olumlu yönde etkiler (Çetin ve diğerleri, 2013). Bu durumun temel nedeni, iş doyumunu oluşumunda bireylerin işlerine karşı duygularının ve örgütlerin çalışanlarına sundukları koşulların etkisinin belirleyici olmasıdır (Doğan, 2021). İncelenen başarılı ve etkili örgütlerde, bireylerin iş doyumunu artıran faktörlerin geliştirildiği gözlemlenirken, başarısız örgütlerde ise iş doyumunu genellikle daha düşük seviyelerdedir (Handsome, 2009). Bir örgütte başarı düşüşü ve koşulların bozulduğunu gösteren kanıtlardan biri, iş doyumunun düşük olmasıdır. Bireyler, işlerinden ve iş ortamından beledikleri memnuniyeti bulamadıklarında, iş doyumsuzluğu yaşayabilirler (Özdemir, 2006). İş doyumsuzluğu, hem işveren hem de işgören açısından, kritik bir durumdur. Düşük iş doyumunu, işçilerin verimliliğini azaltır ve işyerinin kârlılığını olumsuz etkiler. Aynı zamanda, iş doyumunu düşük olan çalışanlar, iş yerleriyle bağlarını zayıflatır ve başka iş fırsatları aramaya yönelebilirler.

İşgörenlerin beklenti ve ihtiyaçları, işlerine yönelik tutumlarını şekillendirir. Bu nedenle, bir örgütün fiziksel, yapısal ve ekonomik olarak sağlam olması yetmez; işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılamak ve onları önemsemek de önemlidir. Aksi takdirde, işgörenlerin moralinin bozulması ve verimliliğin düşmesi gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşılabilir (Şahin, 2013).

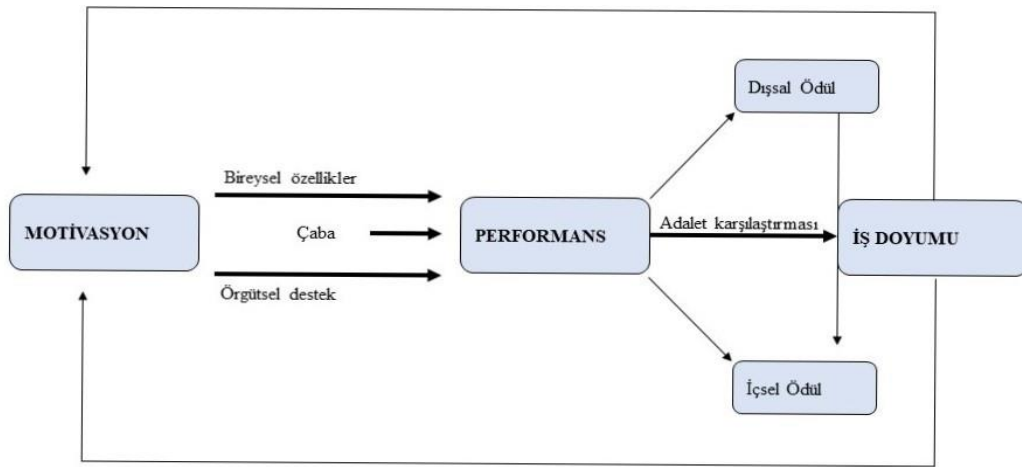
İş doyumunu yüksek olan işgörenlerin, verimliliğinin artması ile örgüte aidiyet hislerinin de artması söz konusudur (Keser, 2005). Bu nedenle, sağlam bir örgüt kültürü oluşturmak, örgütün başarısına ve çalışanların iş doyum seviyelerinin artmasına olumlu katkıda bulunur. Araştırmalar, örgüt kültürünün, çalışanların motivasyonu ve üretkenliği üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu ve iş doyumunu ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007; Lund, 2003; Türk ve diğerleri, 2003). Örgüt kültürü, örgütün temel değerlerini, inançlarını, tutumlarını ve beklenen davranışları belirleyen bir yapıdır. Bu yapı, örgütün geçmişi, benimsediği değerler, anlatılan hikayeler, ritüeller ve törenler gibi unsurlar tarafından şekillenir. Ayrıca, örgütün öne çıkan lider figürleri ve başarı öyküleri de kültürel kimliğin oluşumunda önemli rol oynar. (Lund, 2003). Örgütün etkililiğinin artırılmasında, örgüt kültürünün kapsadığı örgütsel bağlılık, iş doyumunu, motivasyon ve örgütsel adalet gibi kavramların önemi (Kadı ve Selçuk, 2012), günümüzde artık iyice anlaşılmıştır.

İş doyumunu ve motivasyonu

Bireylerin, çalıştıkları işletmelerdeki verimliliği ve etkinliği, motivasyonu ve iş doyumunu düzeylerine bağlıdır (Aksoy, 2018). Alanyazında, yönetimle ilgili yapılan birçok çalışmada da iş doyumunu ile motivasyonu kavramlarının farklı olduğu ancak birbirleriyle bağlantılı olduğu vurgulanmıştır (Gökkaya ve Türker, 2018). İş doyumunu, bireyleri motive etmekle yakından ilişkilidir. Çünkü örgütsel bağlamda motive etme, çalışanların çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak ve onlara tatmin sağlayacak davranışları sergilemek olarak tanımlanabilir (Silah, 2005).

Motivasyonu, insanın isteme, gereksinim duyma, güdülenme veya arzu etme gibi kavramlarla tanımlanan, bir amaç doğrultusunda çaba gösterme eylemini ifade eden genel bir terimdir (Luthans, 1992, s. 146). Tanımdan da anlaşılacağı üzere motivasyonun doyumla sonuçlanacak ortamı yaratma etkisi bulunmaktadır (Yıldız, 2020). İnsanlarda motivasyonu, bir ihtiyacın ortaya çıkması veya dış faktörlerin etkisiyle tetiklenir. Bu durumda, motivasyonu içsel ve dışsal etkenlerin birleşimiyle oluşan bir gerilim veya itme kuvveti olarak görülür. Bu gerilim veya itme, kişinin hedefine ulaşarak doyum sağlayana kadar devam eder (Çolak, 2009). Bundan dolayıdır ki motivasyonu bir gereksinimi ve hedefi doyurmaya yönelik güdü veya çabayı açıklarken (Günbayı, 2000), doyum, hedefe yönelik davranış nedeni ile oluşan bir tutumu açıklamaktadır. Dolayısıyla ile kişinin doyum düzeyini artırmak için öncelikle motive edilmesi önemlidir, çünkü motivasyonun artması doğrudan doyum seviyesini etkiler (Özgen ve diğerleri, 2002).

Bir işletmede, çalışan bireylerin değişen ihtiyaçları, davranışlarında çeşitliliğe neden olur. Bu nedenle, bireylerin motivasyon seviyelerine bağlı olarak iş doyumunu seviyeleri de değişiklik gösterebilir (Yılmaz ve Altinkurt, 2012). Baah ve Amoako (2011)' da farklı motivasyon faktörlerinin, iş doyumunu düzeyi üzerinde büyük etkisi olduğunu ve çalışanların performansını artırabileceğini söylemişlerdir. Motivasyon ve iş doyumunu ilişkisinde, motivasyonun iş doyumunu için ön şart olduğunu ve aralarında sıkı bir bağ olduğunu kavramsal ve kuramsal açıdan da söylemek mümkündür (Yıldız, 2020, s. 35). Kısacası, çalışanların motivasyon düzeyi ile iş doyumları doğrusal olarak ilişkilidir (Aksoy, 2018). Motivasyonun iş doyumunun ön koşulu olma durumu Şekil 1' de sunulmuştur.



Şekil 1. Motivasyonun iş doyumunu ile ilişkisi

Şekil 1 incelendiğinde, motivasyonun performansın gösterilmesinde ön koşullardan birisi olduğunu ve performans aynı zamanda bireysel özelliklerin, bireyin çabasının ve bireye verilen örgütsel desteğin motive ettiğini görmekteyiz. Performansın gerçekleşmesinden sonra ise birey dışsal ödül ve içsel ödülünü alır. Burada, dikkat etmemiz gereken bir diğer noktada, dışsal ödüllerin, içsel ödüle neden olabileceğidir. Bireyin, ödülleri, aynı performansı gösteren diğer bireylerin aldığı ödüllerle karşılaştırarak, adil bir ödül olduğuna emin olmasından sonra ise iş doyumunu gerçekleştirmektedir. Gerçekleşen bu iş doyumunu da performansın yenilenmesinde motivasyon kaynağı olmaktadır. Burada sürekli devam eden bir döngünün söz konusu olduğu söylenebilir.

Barlı (2012)' da kavramlardan birinin neden diğerinin sonuç özelliği taşıdığını, motivasyonun etken, iş doyumunun ise edilgen konumda olduğunu söylemektedir. Şekil 1' de de gördüğümüz gibi aslında sadece motivasyon iş doyumunu etkiler dememiz yanlıştır. İş doyumunu ile motivasyon arasında karşılıklı bir etkileşim vardır ve bu iki kavram, birbirini olumlu

yönde etkiler (Aksoy, 2018; Balıbey ve Öndaş, 2018; Elias, William ve Chet, 2012; Köse, 2019; Springer, 2011; Sultan, 2012). Biraz daha açıklayacak olursak, iş doyumuna ulaşmış bir bireyin, motive olabilmesi için ortam hazırlanmış olmakla birlikte, birey davranışını değiştirmeye ve güdülemeye oldukça uygun bir durumdadır. Aynı şekilde, motive olmuş birey de tüm çaba ve faaliyetlerinin sonucunda, iç huzuru bulabilir ve doyumuna ulaşabilir (Kaynak, 1973). Hackman ve Oldham (1975)'a göre de çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırmak, iş doyumları ve mutlulukları ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, iş doyumunu ile motivasyon arasında, aralarında karşılıklı bir etkileşim bulunduğundan, döngüsel bir sebep sonuç ilişkisi vardır (Akıncı, 2002).

Motivasyon ve doyum kavramlarının birçok ortak noktaları bulunmaktadır. İkisinin de zihinsel olmaktan çok hissi kavramlar olması, ortak noktalarından bir tanesidir (Çolak, 2009). Her iki kavram da bireyin sübjektif değerlendirmesine tabidir, çünkü iş doyumunu ve motivasyonu bireysel deneyimlere dayanır. Bununla birlikte, motivasyon ve doyum arasındaki ilişki, koşullara ve durumlara bağlı olarak değişebilir; bazen olumlu, bazen etkisiz ve bazen de olumsuz olabilir. Doyum, bireyin iç huzurunu ve memnuniyetini ifade ederken, motivasyon ise bireyi eyleme geçiren bir etken olarak görülür. Motivasyon, bireyin davranışlarını etkilerken, doyum daha çok içsel bir zevk ve huzur durumunu yansıtır, dışsal davranış değişikliklerini içermez (Çolak, 2009; Yapraklı ve Yılmaz, 2007). Motivasyon, genelde amaca yönelik davranışla ilişkiliyken, doyum, amaca yönelik gerçekleştirilen davranışın sonucunda oluşan bir tutumdur (Şimşek, 1995). Motivasyon, bir görevi yerine getirme veya bir hedefe ulaşma isteğini ifade ederken, doyum, tamamen üretkenlikle ilişkili olmayan, olumlu ve duygusal bir durumu yansıtır (Çolak, 2009).

Alanyazında da görüldüğü üzere, kuramsal anlamda da bu iki kavramın ilişkisine sıkça rastlanmaktadır. Dolayısıyla bu ilişkiyi istatistiksel olarak da ortaya koymak (Yıldız, 2020), bunun yanında ilişkiye etki edebilecek aracı değişkenleri de ortaya koymak son derece önemlidir.

2.1.3. İş doyumunu etkileyen unsurlar

İş doyumunu, bireyin değerlerine bağlıdır. Bir çalışanın, bilinçli veya bilinçsiz olarak değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme arzusunun gerçekleşme düzeyi, iş doyumunu etkiler. Bu nedenle, çalışanların değer verdikleri ve öncelik verdikleri farklı olduğundan, iş doyumları da farklılık gösterebilir (Kaya, 2013). Her birey, doğuştan gelen özelliklerin yanı sıra

yetiştirilme tarzı, eğitim geçmişi ve yaşadığı deneyimlerle şekillenen farklı bir kişilik özelliğine sahiptir. Bu nedenle, insanlar arasındaki kişilik farklılıkları zamanla artar, çünkü her birey yaşadığı farklı olaylarla kendine özgü bir kişilik geliştirir (Akkaya, 2015). Sahip oldukları bu farklılıkta işten alacakları doyum oranında farklılaşmaya neden olmaktadır.

İnsanların, çeşitli farklılıklarına ek olarak, iş doyumunu, sürekli değişen bir durum olduğundan, bireysel veya diğer faktörler iş doyumunu veya doyumsuzluğunu etkileyebilir (Lawler, 1994). Bu nedenle, bireyin iş doyumunu seviyesi, zaman içinde değişkenlik gösterir. Bu değişkenlik, bireyin içsel faktörlerinin yanı sıra, iş yerindeki çeşitli etkenlerden kaynaklanabilir. Fiziksel çalışma ortamı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş yerinin politikaları gibi faktörler iş doyumunda artış veya azalışlara neden olabilir. Ayrıca, birey bazen kendi kişisel farklılıklarına bağlı olarak, işin farklı yönlerine karşı değişen tutumlar geliştirebilir (Filiz, 2014). Bu bağlamda, iş doyumunun, bireyin, işin ve iş çevresinin özellikleri olmak üzere bireyin üç etkene karşı tutumundan meydana geldiğini söyleyebiliriz (Mishra, 2013). Bu etkenler içerisinde, işin toplum gözündeki değerini de eklemek mümkündür. Öğretmenlik mesleğine ve öğretmenlere bir toplumun bakış açısı, o mesleği icra eden öğretmenlerin iş doyumunu, şüphesiz ki etkilemektedir.

Alanyazın incelendiğinde, iş doyumunu etkileyen faktörlerin, kendi içlerinde bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlıkta ele alındığı görülmektedir (Lam, 1995). Hazırlanmış olan çalışmamızda da aynı başlıklar altında ele alınacaktır.

Bireyin kendisi ile ilgili unsurlar

Kişisel farklılıklar, insanların iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Bir kişi için, motivasyon sağlayıcı olan bir unsur, başka bir kişi için, aynı derecede etkili olmayabilir. Bu nedenle, farklı bireylerin iş doyumunu algıları da farklılık gösterebilir. İnsanların, iş doyumunu düzeyini belirlemede, doğuştan gelen özelliklerin yanı sıra, sonradan kazanılan özellikler de önemlidir. Yaş, cinsiyet gibi doğuştan gelen özelliklerin yanı sıra, eğitim seviyesi gibi sonradan kazanılan özellikler de bireyin iş doyumunu üzerinde etkilidir (Akıncı, 2002; Çolak, 2009; Köroğlu, 2011; Okpara, 2006; Yılmaz, 2018).

İş doyumunu veya doyumsuzluğuna etki eden faktörler, her birey için farklılık gösterir (Özkalp, 2001). Erdem (1998)'e göre de iş doyumunu ve motivasyonu, kişisel bir deneyim olarak her bireyde farklılık gösterir ve kişiye özgü bir durumdur. Bir iş, bir kişi için doyurucu olabilirken, başka bir kişi için doyumsuzluk yaratabilir. Başka bir deyişle, bir işin bireyin

doyumunu sağlama özelliği, kişiden kişiye değişkenlik gösterebilir. Ayrıca, zamanla iş özelliklerinin etkisi de değişebilir ve bir özellik, zaman geçtikçe kişiyi doyuma ulaştırmayabilir (İmamoğlu ve diğerleri, 2004). Bu, sevilen bir yemeğin sürekli yenmesi durumunda, o yemeğin artık kişiyi cezbetmemesine benzetilebilir. İnsanoğlu, her döneminde farklılık ve zenginliği daha çekici bulmuştur. Bu nedenle, bireyi iş doyumuna ulaştırabilmek için, iş özellikleri ve özendiricilerin, zamanla kendini yenileyebilir ve geliştirilebilir olması önem kazanmaktadır.

Bireyin, ihtiyaçları ve değer yargıları, yaptığı işle uyumlu olduğunda, iş doyumunu ortaya çıkar. Dolayısıyla, iş doyum seviyesi ile çalışanın beklentilerinin karşılanması arasında doğrusal ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bir kişinin çalıştığı iş yeri, onun önemseydiği beklentileri ne kadar karşılarsa, kişi o kadar doyuma ulaşır ve mutlu olur (Erdoğan, 1996; Silah,2000; Yılmaz, 2019). Davis (1984) de aynı şekilde iş doyumunu, işin özellikleriyle işi yapanların özelliklerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleştiğini savunmuştur.

İş doyumunu etkileyen bireyin kendisi ile ilgili unsurlar ise;

- Bireyin demografik özellikleri olan yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, iş deneyimi ve hizmet süresi gibi faktörler,
- Bireyin psikososyal özellikleri olan kişilik yapısı, ihtiyaçları, beklentileri, başarı motivasyonu, takdir edilme duygusu, inançları, değerleri ve tutumları gibi faktörler,
- Bireye göre işin anlamlılığı, yapısı, zorluk derecesi, sorumluluk düzeyi gibi özellikleridir diyebiliriz (Koroğlu, 2011).

Bireyin çevresi ve içinde bulunduğu örgüt ile ilgili unsurlar

İnsanlar, kendi ilgi ve yeteneklerine uygun bir iş seçseler bile, işyerinde olumlu veya olumsuz olan çeşitli durumlarla karşılaşabilirler (Çetinkanat, 2000). Bu durumlar, doğal olarak bireyin iş doyumunu etkileyeceğinden, iş doyumunu çevresel faktörlerden doğrudan etkilenen bir yapıya sahiptir (Taşdan ve Tiryaki, 2008). Bireyin, sahip olduğu mesleğinin kendisi ya da başkası açısından bir anlama sahip olmasını istemesi de (Günbayı, 2000), çevreden etkilenmeye neden olmaktadır. Bireyin iş ile ilgili en yakın çevresi, çalıştığı kurum yani örgüt olmakla birlikte ailesi, yaşadığı şehir, ülkesi ve en sonunda yaşadığı toplum olarak sıralanabilir. Bu çevrelerin her birinin, bireyin iş doyumunu üzerinde etkisi yadsınamayacak düzeydedir.

Toplum koşullarının da iş doyumunu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Kötü toplum koşulları iş doyumunu azaltabilirken, iyi koşullar iş doyumunu artırabilir. Genellikle, bireyler

kendi iş koşullarını toplumun diğer bireylerinkilerle karşılaştırır. Eğer bireyin kendi iş koşulları vasat ise ve toplum koşulları kötü ise, bu durum iş doyumunu artırabilir. Yani, birey kendi koşullarını toplumdaki diğer bireylerinkilerle kıyaslayarak mutluluk ve doyum elde edebilir (Deniz, 2005). Gelişmişlik durumu açısından, düşük düzeyde olan bir ülke ile yüksek düzeyde olan bir ülkede, aynı işi yapan işgörenler kıyaslandığında, düşük düzeyde çalışan işgörenlerin, iş doyumuna ulaşma olasılığı daha yüksek görünmektedir. Aynı durum, bireyin işinin, toplum açısından değerli görülüp görülmediği konusunda da geçerliliğini korumaktadır. Mesleği öğretmenlik olan bireylerin, eğitime önem verilen bir ülkedeki algıladığı konumu ile eğitime önem verilmeyen bir ülkedeki algıladığı konumu, şüphesiz ki farklı olacaktır.

İş ile ilgili yakın çevreler içerisinde en önemlisi ise iş sırasında en çok ilişki kurduğu örgüttür diyebiliriz. Bir örgütün, çalışanlarını görevlerini yerine getirme konusundaki motive etme biçimi, yönetim tarzı, bulunduğu çevre ve bu çevreden aldığı kültürel değerlere bağlı olarak değişebilir (Yeşil, 2016). Dolayısı ile iş doyumunu da örgütün yapısına göre bu doğrultuda değişmektedir.

İş doyumunu etkileyen örgüt ile ilgili unsurlar olarak;

- Örgütün büyüklüğü ve örgüt yapısı,
- Çalışana verilen ücret miktarı ve ücret sistemi,
- Örgüt tarafından iş ile ilgili verilen gelecek garantisi,
- İş güvenliği ve örgüt tarafından bunun sağlanabileceği güveni,
- Örgüt tarafından sunulan kendini geliştirebilme fırsatları,
- Örgüt içerisindeki çalışma koşulları,
- Örgüt kültürü, yönetim tarzı ve örgüt içerisinde bulunan yönetici tarzları,
- Örgüt içerisindeki iletişim, arkadaşlık ilişkileri, ast-üst ilişkileri,
- Terfi -kariyer olanakları ve ödüllendirme sistemi gibi unsurları sayılabilir (Aksoy, 2018; Köroğlu, 2011; Mammadlı; 2019).

2.1.4. İş doyumunun etkileri

İş doyumunun etkileri, bireyin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığına, örgütün çalışma ortamına ve verimliliğine, toplumun huzuruna, ekonomik gelişmesine, tasarruf ve sosyal israf

anlayışına önemli ölçüde etki eder ve bu nedenle dikkate alınması gereken bir konudur (Erdoğan, 1994). İş doyumunun diğer kavramlarla ilişkisi başlığında, bireyin moraline, beden sağlığına, yaşam doyumuna, verimliliğine ve örgüte olan etkisine değinilmiştir. İş doyumunu etkileyen etkenlerde olduğu gibi iş doyumunun etkilediği alanlar da hayli fazladır. Önceki kısımlarda diğer kavramlarla olan ilişkisinde bu etkilere değinildiğinden, bu kısımda bireye ve örgüte olan etkilerine değinmekle yetinilmiştir.

İş doyumunun bireye olan etkisi

Yaşam doyumunu ile olan ilişkisi, iş doyumunu, bireysel açıdan önemli bir yere koymaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005). İş, bireylerin, ekonomik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayarak, yaşamlarında önemli bir rol oynamaktadır (Sarabakhsh ve diğerleri, 1989). İş yerinde ekonomik ve psikolojik beklentileri karşılanan insanların, genellikle daha mutlu oldukları gözlemlenir. Bu nedenle, iş doyumunun elde edilmesi, hem ekonomik hem de psikolojik açıdan insan yaşamında önemlidir. (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

İş doyumunu, bireyin kendisi tarafından hissedilen bir duygu olduğundan, dışarıdan gözlenme imkânı sınırlıdır ve insanın dışı vurumu ile anlaşılabilir (Smadov, 2006). Bu dışavurum neticesinde, işyerinde büyük bir zaman dilimini geçiren çalışanın doyum seviyesi, kişisel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz etkileyebilir (Köse, 2019). İş doyumunu sağlayan bir birey, sadece iş yerinde değil aynı zamanda çevresindeki insanlara da mutluluk ve pozitif enerji yayacaktır (Yılmaz, 2019). Bu nedenle, iş doyumunu ile çalışanın aile ve toplum hayatı arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Davis, 1988, s.96).

Diğer yandan, işin, sosyal yönü, bireye sağladığı avantajlar, iş doyumunun önemli bir bileşenini oluşturur (Diaz ve Park, 1992). İş doyum düzeyi yüksek olan işgören, işini severek yapmakta ve görevinin gereğini yerine getirebilmek için iş arkadaşlarıyla uyum içerisinde hareket etmektedir (Özpehlivan, 2018). Bu durum, kişinin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını direkt olarak etkiler (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 55). Diğer yandan düşük iş doyumuna sahip bireylerde ise sinirsel ve duygusal zorlukların yaşandığı ve bu zorluklar ile iş doyumunsuzluğu arasında belirgin bir ilişki olduğu bulunmuştur (Akıncı, 2002, s.3)

Başaran (1991), iş doyumunsuzluğunun birey üzerinde olan etkileri hakkında;

- Bireyde kalp, mide rahatsızlıkları, kas katılaşması, uyum bozuklukları gibi pek çok rahatsızlığa yol açabileceğini,

- Bireyin ruh sağlığına olan etkisinden dolayı, bireyde aşırı korku ve kaygı oluşumuna yol açabileceği,
- İşin gerektirdiği, fazlaca olan tekrarlar ve yeterli dinlenme zamanının olmaması nedeni ile bireyde rutine dayanan bıkkınlığa yol açabileceği,
- Bireyin, işinden doyum alamaması nedeni ile daha kavgacı ve saldırgan bir kişilik özellikleri göstermesine yol açabileceğinden bahsetmektedir.

İş doyumunun örgüte olan etkisi

Çalışanların, işlerini zevk alarak yapması ve işine karşı geliştirmiş olduğu olumlu duygular, bireyin kendi hedefine ulaşmasının yanında, örgütünün de hedefine ulaşmasını sağlar (İdi, 2017; Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013; Taşdan ve Tiryaki, 2010; Yıldırım, 2007). Örgütlerin, varlıklarını sürdürebilmeleri ve rakipleriyle başa çıkabilmeleri için, çalışanların memnuniyetini sağlama ve kaynakları etkin bir şekilde kullanma kritik öneme sahiptir. Bu sebeple, iş doyumunu, örgütsel başarının anahtarı ve temel hedeflerden biridir (Bernal ve diğerleri, 2005).

İş doyumunu sağlamış bireyler, örgütleri ve meslektaşlarıyla ilişkilerinde olumlu bir tutum ve davranış sergileyerek, örgüt performansının yükselmesine katkı sağlarlar (Köse, 2019). İş doyumsuzluğu ise bireylerin örgütlerine yabancılaşmalarına, örgütsel amaçları görmezden gelmelerine ve dolayısı ile örgütün işleyişini bozmalarına yol açabilmektedir (Başaran, 1991). Böyle bir durumda, örgütün bağışıklık sistemi zayıflar, iç ve dış tehditlere karşı hızlı tepki verme yeteneği azalır ve hatta tepki verememe durumu ortaya çıkabilir (Akıncı, 2002).

2.2. Motivasyon

Doğada bulunan hiçbir nesne, sebepsiz yere kendi statik durumunu bırakarak hareketli duruma geçme çabası içinde olmaz. O halde, insanın da doğal bir varlık olarak, harekete geçmesi ve davranış sergilemesi için bir dizi sebep olmalıdır. Doğal olarak insanı da etkileyen sebepler vardır (Akbaba, 2006). İnsanları harekete sevk eden en büyük sebeplerden birisi ise ihtiyaçlarıdır. İnsanlar, kendi ihtiyaçlarına yönelik hedeflere ulaşmak için büyük bir çaba gösterebilirler. Ancak örgüt içinde, kişisel hedefler yerine örgütün amaçlarına odaklanmak gerekebilir. Bu nedenle, yöneticilerin birlikte çalıştığı insanları örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için motive etme ve doğru yönlendirme sorumluluğu vardır (Ergül, 2005). Bu sorumluluğu yerine getirmek için de insanları iş yapmaya teşvik etmek, harekete geçirmek ve isteklendirmek anlamına gelen, Türkçe'de motivasyon olarak adlandırılan kavram (Yeşil, 2016) devreye girmektedir.

Öztürk (2003)'e göre çalışan davranışlarının temelinde yatan sebep olan ve bireyi harekete geçiren hedef yönelimli bir davranışı açıklayan motivasyon (Lawler, 1994), kişinin kendisine verilen görevleri üstlenme ve tatmin edici bir şekilde yerine getirme istekliliği olarak tanımlanabilir. Motivasyon, bireylerin nasıl muamele gördükleri ve yaptıkları iş hakkındaki düşünceleri ile yakından ilgilidir (Keenan, 1996). Günümüzde de araştırmacılar tarafından vurgulanan ve yoğun bir şekilde araştırılan, tartışılan konulardan birisi olarak, iş yaşamında temel bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Aksoy, 2019).

Davranışın başlangıcını, hedefinin oluşmasını ve sürekliliğini sağlayan bir enerji kaynağı olan motivasyon (Başaran ve Orhun, 2013), insanların çalışmaya itilmesinin temelinde yatan nedendir. İnsanlar belirli hedeflere yönelerek motive olur ve bu hedefleri gerçekleştirmek için çalışırlar (Vroom, 1995). Fakat işletmelerde, bazı çalışanlar istekli ve verimli bir şekilde çalışırken, aynı koşullara ve benzer niteliklere sahip diğer çalışanlar, düşük verimlilikle çalışabilir ve bunun belli sebepleri vardır. Bu sebeplerin irdelenmesi, motive etme çalışmalarının temelini oluşturur (Yoğun, 2014). Tarih boyunca, bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde, hayatın her alanında çeşitli yöntemler ve kuramlar kullanılarak bireyler motive edilmeye çalışılmıştır. Antik çağda kırbaç ve tımar gibi fiziksel yöntemler kullanılırken, günümüzde ise insanların değerinin artması ve bilimin ilerlemesiyle birlikte, motivasyonu sağlamak için yeni tanımlar, yöntemler ve teoriler geliştirilmiştir.

İnsan ilişkilerine yön veren önemli bir olgu olan (Önen ve Kanayran, 2015) motivasyon için alanyazında yapılan tanımlamalar Tablo 2.'de tarihsel sürece göre incelenecek olursa;

Tablo 2. Motivasyon tanımları

Kendler, (1968):	Kişiyi bir hedefe ulaşmak için harekete geçiren, eyleme geçiren ve davranışını belirleyen bir etken olarak tanımlamıştır
Ertekin, (1978):	Bireyin dengesizlik ve gerilim yaratan doyurulmamış bir ihtiyacının giderilmesiyle dengeye ulaşmasını sağlayan, amaç odaklı bir davranış olarak tanımlamıştır
Chruden ve Sherman, (1980):	Davranışı başlatan, sürdüren ve olumlu bir yöne yönlendiren, içsel bir güç olarak tanımlamıştır.
Good, (1981):	Amaç yönelimli bir davranışın başlayışının yönünü ve yoğunluğunu açıklayan, kapsamlı bir davranış biçimi olarak tanımlamıştır.

Tablo 2. 1. Motivasyon tanımları devamı

Owens, (1987):	Gereksinim ile davranış arasında bir değişken olarak tanımlamıştır.
Schunk, (1990):	Amaca yönelik davranışın başlatılması ve sürdürülmesi süreci olarak tanımlamıştır.
Luthans, (1992):	Fiziksel veya psikolojik bir eksiklikten veya ihtiyaçtan kaynaklanan, bir hedefe veya motivasyona yönlendirerek bireyi harekete geçiren bir süreç olarak tanımlamıştır
Lawler, (1994):	Bireyi harekete geçiren hedef yönelimli bir davranış olarak tanımlamıştır.
De Cenzo ve Robbins, (1996):	Bireyin örgütsel hedeflere ulaşmak için kendi fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla içinde bulunduğu koşullara uyum sağlayarak gösterdiği isteklilik olarak tanımlamıştır
Petri, (1996):	Bir kişinin bir amacı gerçekleştirmek için sergilediği davranış yoğunluğundaki değişiklik olarak tanımlamış ve bu yoğun davranışların yüksek motivasyon seviyesinin bir sonucu olduğunu savunmuştur.
Greenberg ve Baron, (1997):	İnsan davranışını belirli hedeflere ulaşmak için başlatan, yönlendiren ve devam ettiren bir süreç olarak tanımlamıştır
Ivancevich, (1998):	Hedefe yönelik davranışı gerçekleştirmek için bireyi önceden hazırlayan tutum ve değerlerin bir dizi olarak tanımlamıştır
Düren, (2000):	İnsanların içsel enerjilerinin belirli hedeflere doğru yönlendirilmesi ve harekete geçirilmesi olarak tanımlamıştır.
Tanrıverdi ve Oktay, (2001):	İnsanların istedikleri bir hedefe ulaşmak için duydukları başarı isteği ve inancı sergileyerek, daha fazla çaba göstermelerinin sonucunda başarıya ulaşma sürecini tanımlamıştır.
Özkalp ve Kirel, (2001):	Bireylerin kendi istekleri ve arzuları doğrultusunda belirli bir amacı gerçekleştirmek için hareket etmeleri olarak tanımlamıştır.

Tablo 2. 2. Motivasyon tanımları devamı

Türk vd., (2003):	İşletmelerde çalışmaya başlama, çalışmayı sürdürme ve görevleri istekle ve coşkuyla yerine getirme sürecini sağlayan düzenlemelerin tümü olarak tanımlamıştır.
Lam vd., (2005):	Bilinçli ve bilinçsiz ihtiyaçların karşılanmasına dayalı olarak bireyde mevcut olan içsel bir güç olarak tanımlamıştır
Sang, (2005)	İhtiyacı gidermek için gerekli olan davranışları başlatan bir etken olarak tanımlamıştır.
Cüceloğlu, (2005):	İstekler, arzular, ihtiyaçlar, içgüdüler ve ilgiler gibi unsurları içeren genel bir kavram olarak tanımlamıştır.
Yazıcı, (2009):	Bireyin gelişimini teşvik eden, büyümesine katkıda bulunan ve potansiyelini en etkili şekilde kullanmasını sağlayan bir süreç olarak tanımlamıştır.
Driscoll, (2012):	Bir bireyin görevi, görevi tamamlamanın sonuçları ve bireyin görevi yapabilme yeteneğiyle ilgili bilişlerinin bir fonksiyonu olarak tanımlamıştır.
Başaran ve Orhun, (2013):	Bir bireyin iç veya dış etkilerle bir olguya odaklanması ve olumlu bir tutum sergilemesi olarak tanımlamıştır.
Pinder, (2014):	Bir işe yönelik davranışı başlatma, şeklini belirleme, yönlendirme, yoğunluğunu ve süresini belirleme konusunda bireyin içsel motivasyonunun yanı sıra dışsal faktörlerin tetiklediği bir dizi enerjik etken olarak tanımlamıştır
Yoğun, (2014):	Bir ihtiyacı karşılama amacıyla davranışları başlatıp, kişiyi olumlu ya da olumsuz etkileyebilen bir olgudur. Genel anlamda, kişileri bir amaca yönelik sürekli bir biçimde harekete geçirmek için yapılan çabalardır.
Kılıç, (2016):	Kişinin bir hedefe ulaşmak için gösterdiği kararlılık, yoğunluk ve ısrarını ifade eden bir süreç olarak tanımlamıştır.
Acaray ve Günsel, (2017):	Bireylerin kendi arzuları ve istekleri doğrultusunda belirli bir amacı gerçekleştirmek için hareket etmesi olarak tanımlamıştır

Tablo 2. 3. Motivasyon tanımları devamı

Mammadlı, (2019):	Kişinin kendini gerçekleştirme çabasının yoğunluğunu, bireyin bu hedefe odaklanma derecesini ve bu hedefteki kararlılığını içeren bir süreç olarak tanımlamıştır
Bozöyük, (2019):	İnsanları bir davranışı gerçekleştirmeye teşvik etme, davranışı yönlendirme ve sürdürme, davranışın sonucunda olumlu bir duygu deneyimi yaşama durumu olarak tanımlamıştır.
Iqbal, Lian, (2021):	Bireyin hedeflerine ulaşmak için gösterdiği yön, yoğunluk ve azmi açıklayan bir süreç olarak tanımlamıştır.

Yapılmış olan motivasyon tanımlarının temelinde, davranışın tetiklenmesi, yönlendirilmesi ve sürdürülmesi olarak üç faktörün olduğu görülmektedir (Bingöl, 1997). Tanımlamalara göre motivasyon kavramının;

- Davranışın amacı, hedefi ve sürdürülebilmesi ile ilgili,
- Bireyin, fiziksel ya da psikolojik bir ihtiyacı ile ilgili,
- Kişinin, kendisini motive edebilmesini sağlayan içsel bir süreç ile ilgili,
- Bireyin hisleri, istekleri, ihtiyaçları, inançları, arzuları, azmi, potansiyeli gibi özellikleri ile ilgili,
- Bireyin, bir işi yaparken hissettiği coşku hali ile ilgili bir kavram olduğu görülmektedir.

2.2.1. Motivasyon türleri

İşletmelerde çalışanların motivasyonunu açıklamaya yönelik iki ana bakış açısı bulunmaktadır. Birincisi, dışsal faktörlerin çalışanları motive ettiği fikri, ikincisi ise, çalışanların sadece sosyal ve parasal kazanımlar için değil, aynı zamanda kişisel hedeflerini gerçekleştirmek için içsel olarak motive olacakları düşüncesidir (Dündar ve diğerleri, 2007, s.107). Yani, motivasyonun kaynağının kişinin iç dünyası veya dış dünyasından kaynaklanmasına bağlı olarak, iki ayrı grupta inceleyebiliriz (Seker, 2015). Bu iki gruplu incelemenin, ilk olarak Herzberg (1959)'in çift faktör kuramında yer aldığı görülür. Ayrımı detaylı hale getiren ise öz belirleme kuramını çalışan Ryan ve Deci (2000)' dir diyebiliriz.

Öz-belirleme kuramında, harekete geçmeyi hızlandıran nedenlere odaklanılarak oluşturulan motivasyon türleri, içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluktur.

İçsel motivasyon, kişinin hoşlandığı veya ilginç bulduğu bir şeyi yapmasını ifade ederken, dışsal motivasyon ise kişinin elde edeceği sonuçlar için bir şeyi yapmasını kapsar (Gömleksiz ve Serhatlıoğlu, 2013; Ryan ve Deci, 2000). İçsel motivasyon, bir çalışanın yaptığı faaliyeti ilgi çekici bulması veya faaliyetten zevk alması durumunu ifade ederken, dışsal motivasyon ise çalışanın faaliyetten zevk almadığı durumlarda dışsal bir ödül veya teşvik ile motive edilmesini sağlayan bir aracı olarak işlev görür. Başka bir deyişle, içsel motivasyon, çalışanın işten doğrudan memnuniyet sağlamasıyla ilişkilidir, ancak dışsal motivasyon, çalışanın işten memnuniyet sağlamadığı durumlarda, dışarıdan gelen bir teşvik ile motive edilmesini sağlar (Gagne ve Deci, 2005).

İçsel motivasyon

Ryan ve Deci (2000)' nin motivasyon türlerini işleyen makalesine göre, insanlar, sadece farklı boyutlarda motive olmayıp, farklı türlerde de motivasyona sahiptir. Bir anlamda bireylerde gerçekleşen farklı içsel süreçler, bireyin motive olmasını da etkileyerek, diğer bireylerden ayırtmaktadır. Bu da bize, içsel motivasyonun, motive olma durumunda ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

İnsanlar, ilgi duydukları veya keyif aldıkları bir görevi yerine getirmekten hoşnut olurlar ve bu hoşnutluk onları içsel olarak motive eder. Yani, içsel motivasyonları, kendilerini memnun eden veya tatmin eden faaliyetlerle doğrudan ilişkilidir. Bu tür faaliyetlerde bulunmak, kişisel tatmin ve mutluluk sağladığından, insanları daha fazla aynı tür faaliyetlere yönlendirir. Dolayısıyla, içsel motivasyon, kişinin kendi içinde hissettiği olumlu duygular ve ilgiyle yakından ilişkilidir. Genellikle de içsel olarak motive edilmiş davranışlar, kendilerinden elde edilen haz ve memnuniyet için uğraşılan davranışlardır (Hayamizu, 1997). İçsel motivasyon, bir aktiviteyi kişinin kendi zevki, tatmini için yapma ve sürdürme isteğidir (Deci, 1975). Bir faaliyetten zevk almaktan kaynaklanan katılım olarak da adlandırılabilir (Rheinberg ve Engeser, 2018). Bazı kaynaklarda, endojen motivasyon faktörleri olarak da adlandırılmaktadır (Grynko ve diğerleri, 2017).

İlgi, yetenek ve merak, içsel motivasyonun en önemli kaynaklarından (Topçuoğlu, 2013). Bu kaynaklar, bireyin bir eylemi ilginç ve keyifli bulmasından dolayı, kendi isteğiyle gerçekleştirmesine ortam sağlamaktadır. İçsel motivasyon, doğası gereği ilginç ve zevkli olmasından dolayı bir faaliyetin peşinde koşmayı ifade eder (Mekler, Brühlmann, Tuch, ve

Opwis, 2017). Bundan dolayı bireyi başarıya en fazla iten motivasyon kaynağıdır diyebiliriz (Aytürk, 2019).

İçsel motivasyonu göz önünde bulundurduğumuzda, bireyler kışkırtma, baskı veya ödüller gibi dışsal etkenlere dayanarak hareket etmezler (Gagné ve diğerleri, 2014; Köse, 2019; Ryan ve Deci, 2000). İçsel motivasyona sahip olanlar, dışsal bir kontrol mekanizması olmadan, işin kendisi tarafından motive olurlar. Bu durum, kişinin kendi yeteneklerini sergileme deneyimi olarak da değerlendirilebilir (Brief ve Aldag, 1976). İçsel motivasyona göre motivasyon, kişinin görevin kendisinden aldığı zevkten veya bir görevi tamamlama veya hatta bir görev üzerinde çalışırken duyulan tatmin duygusundan gelir (Silas, 2022). Kişinin, kurum tarafından belirlenen görevi tamamlama arzusuyla ilgilidir. (Jones ve George, 2004). Kişinin, kendi içsel motivasyonu ile ortaya çıkan ve dış teşvikler tarafından oluşturulmayan bir motivasyon türüdür (Ryan ve Deci, 2000).

İçsel motivasyonu etkileyen unsurlara baktığımızda, işin kendisine duyulan ilgi ve meydan okuyuculuk, işte bağımsızlık hissi, işin önemine verilen değer, duyulan sorumluluk, görevlerin çeşitliliği ve yaratıcılık imkânı, yeteneklerin kullanılma fırsatı ve iş performansı ile ilgili tatmin edici geri bildirim gibi faktörler ile karşılaşmaktayız (Ertürk, 2016). Bu unsurları toplarsak, içsel motivasyon bilmeye, başarmaya ve uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon olarak üç alt başlığa ayrılabilir.

İçsel motivasyonun üç alt boyutundan olan, bilmeye yönelik içsel motivasyon, bir bireyin öğrenmeye, yeni bir konuyu anlamaya veya keşfetmeye duyduğu zevk ve doyum nedeniyle devam etmesidir. Başarmaya yönelik içsel motivasyon ise bir bireyin bir şeyi başarıyla tamamlamak veya yeni bir şeyler yaratmak için duyduğu zevkten dolayı harekete geçmesidir. Uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon ise bir işi yaparken veya bir davranışta bulunurken sadece o işten veya davranıştan zevk aldığı için yapma veya yapmaya istekli olma durumunu ifade eder. (Vallerand ve diğerleri, 1992).

Dışsal motivasyon

Alanyazında, dışsal motivasyon genellikle içsel motivasyona karşı bir kavram olarak kabul edilir. İçsel motivasyon, bir çalışanın bir faaliyeti yapma arzusu ve keyfiyle ilgiliyken, dışsal motivasyon, faaliyetin getireceği fayda veya ödülle ilgilidir (Ryan ve Deci, 2000). Dışsal motivasyon türünde, dışsal ödüller işin doğası dışında devreye girer. Bu ödüller, işin kendisiyle doğrudan ilişkili olmayan, ancak işi yaparken elde edilen tatminden farklı olan ödüllerdir.

(Newstrom ve Davis, 2002). Dışsal motivasyon, bir çalışanın performansına bağlı olarak ücret, ikramiye, terfi veya yöneticinin takdiri gibi çevresel etkilerle sağlanır (Ertürk, 2016).

Eksojen motivasyon faktörleri olarak da anılan dışsal motivasyon (Grynko vd., 2017), genellikle sonuca odaklanan faaliyetlerde ortaya çıkar. İçsel motivasyonun aksine, dışsal motivasyon, faaliyetin kendisinden ziyade faaliyetin getireceği faydalara odaklanır (Gömleksiz ve Serhatlıoğlu, 2013). Bir eyleme dışsal motivasyonla geçmenin yolu, ödül almak, onaylanmak, eleştirilmemek veya cezalandırılmamak, öz saygıyı artırmak veya kişisel olarak değerli bir hedefe ulaşmaktır (Ryan & Deci, 2000; Gagne vd., 2014; Köse, 2019). Özellikle dıştan verilen ödüllerin, cezaların, yaptırımların ve vaatlerin etkisi yüksektir (Yıldız, 2020).

Dışsal olarak motive olmuş bir kişi, bir ödülün alacağı beklenen tatmin nedeniyle, o göreve çok az ilgi duyduğunda bile bir görev üzerinde çalışacaktır. Bu, kişinin bir görev üzerinde çalışmaktan veya bir görevi tamamlamaktan hiçbir zevk almayacağı anlamına gelmez. Sadece, bazı dış ödüllere bekledikleri zevkin, yapılacak görev çok az ilgi uyandırır veya hiç ilgi çekmez bile motive edici olmaya devam edeceği anlamına gelir (Silas, 2022). Bu durumda, dışsal motivasyonun içsel motivasyon oluşturmaya katkı sunduğunu söylememiz yanlış olmaz.

Dışsal motivasyon, dört farklı alt kategoride incelenmiştir: dış düzenleme yolu ile dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon, belirlenmiş dışsal motivasyon ve bütünleşmiş dışsal motivasyon. Dış düzenleme yolu ile dışsal motivasyon, bireylerin davranışlarını ödül almak veya baskıdan kurtulmak için gerçekleştirdiği durumu ifade eder. İçe yansıyan dışsal motivasyonda ise, bireyler davranışlarını yapma nedenlerini içselleştirmeye başlarlar, ancak geçmiş deneyimlerden etkilenerek dışsal motivasyonla ilişkilendirilirler. Belirlenmiş dışsal motivasyonda, davranış birey için değerli ve önemli hale gelmiş, hatta kendi tercihiymiş gibi algılanmaya başlanmıştır. Bütünleşmiş dışsal motivasyon ise içsel motivasyona daha yakın olmasına rağmen, davranışların gerçekleştirme nedenleri hala dışsal faktörlere dayandığı için dışsal motivasyon kategorisine dahil edilmiştir (Ryan & Deci, 2000; Vallerand ve diğerleri, 1992).

İçsel motivasyon ve dışsal motivasyonun literatürdeki karşılaştırılmalarına baktığımız zaman;

- İçsel motivasyon, insanların doğal eğilimlerini öğrenmek için önemli bir rol oynarken, dışsal motivasyon çalışanların motivasyonunda kritik bir rol oynar (Ryan ve Deci, 2000).

- İçsel motivasyon, kişinin bir etkinlikten keyif alması ve bu keyfin tamamen kişisel dürtülerden kaynaklanması durumunu ifade eder, dışsal motivasyon ise, dış çevredeki ödül veya ceza unsurlarının etkisiyle oluşur (Akbaba, 2006).
- İçsel ve dışsal motivasyon arasındaki temel farklılık, davranış nedeninin odak noktasıyla ilgilidir. İçsel motivasyonda, kontrol bireyin kendisindedir, yani kişisel dürtüler ve içsel hedefler bu motivasyonu sağlar. Dışsal motivasyonda ise, kontrol çevrede bulunur, yani dış ödüller veya cezalar gibi dış faktörler bu motivasyonu tetikler (Başaran ve Orhun, 2013; Yazıcı, 2009).
- İçsel motivasyon, bireyin kendi ilgi ve memnuniyeti doğrultusunda aktiviteleri gerçekleştirmesiyle oluşurken, dışsal motivasyon, dış etkenlerin zorlaması veya ödül-ceza sistemi gibi dış faktörlerin etkisiyle bir aktiviteyi yapmaya yönlendirilmesidir. (Kılıç ve Yılmaz, 2019).
- Dışsal etkenlerin motivasyonu arttırmadaki rolü büyük önem taşır, ancak içsel motivasyon olmadan dışsal etkenler genellikle yeterli motivasyonu sağlayamaz (Ertürk, 2016).

Aralarındaki ilişkiye baktığımız zaman, içsel ve dışsal motivasyonun birbirini desteklediğini, dışsal motivasyonun içsel motivasyon oluşturmaya katkı sağladığı ve bu amaçla kullanılması gerektiği fikrini edinebiliriz. İçsel motivasyon, daha uzun soluklu bir motive olma durumunu ortaya koyduğundan, dışsal motivasyonu, içsel motivasyon oluşturmada araç olarak kullanmanın, bireyi sürekli motive etme ihtiyacını da ortadan kaldıracığından, dışsal motivasyon çalışmasında hedef, içsel motivasyonu oluşturmak olmalıdır.

2.2.2. Kuramsal olarak motivasyon ve iş doyumunu ilişkisi

İnsan, biyolojik, sosyal ve kültürel boyutları olan bir varlıktır ve bu bağlamda çeşitli gereksinimlerini karşılamak ister. Dolayısıyla, insanın konuşma, düşünme, sevme, üzülmeye, gülebilmek gibi özellikleri ve arzuları, motivasyon süreçlerinin temelini oluşturur (Aksoy, 2018). Yaşadığımız çağa gelene kadar, her insanın biricikliği ve kendine has özellikler barındırdığı inancının, artık daha geniş kitlelerce kabulü ve insanın motive olma sürecinin farklı olduğu fikri ile birlikte, bazı yönlerinden dolayı benzer, bazı yönlerinden dolayı ise ayrılan motivasyon kuramları oluşturulmuştur. Bu kuramların evrimi, 1930'lardan günümüze kadar öğrenme kuramlarının gelişimiyle paralel olarak, davranışçı yaklaşımdan bilişsel yaklaşıma doğru bir dönüşüm izlemiştir (Açıkgöz, 1996).

Kuramsal olarak bakıldığında, motivasyon ve iş doyumunu kavramlarının birbirlerine yakınlığı nedeni ile birçok kuram hem motivasyon hem de iş doyumunu kuramı olarak ele alınmaktadır (Yıldız, 2020). Motivasyon kuramları, bireylerin motive olması ve motive

edilmesine odaklanmakla birlikte iş doyumu kavramını da açıklamaya çalışmışlardır (Köse, 2019). İş doyumu kavramı, öğretim uygulamasından türeyen ve genel olarak etkili öğretim uygulamalarını ve profesyonelliği belirleyen motivasyon ile yakından ilişkili (Griva ve diğerleri, 2012), fakat birbirlerinden farklı kavramlardır. İş doyumu, daha çok bir tutum ve içsel bir durum olarak ifade edilmektedir (Dinç ve Özcan, 2011). İş doyumu kavramı motivasyondan farklı olmasına rağmen, alanyazında iş doyumunun sistematik incelemesi motivasyon teorileri ile yapılmıştır (Toker, 2007). Bunun nedeni, motivasyon kuramları ile iş doyumu kuramlarının iç içe konular olup, birbirini destekler nitelikte olmasındandır (Bitsch ve Hogberg, 2005; Gündoğdu, 2013; Kıdak ve Aksaraylı, 2009). Brief (1998)'de insanların ihtiyaçlarından yola çıkarak oluşturulan iş doyumu kuramlarının, motivasyon kuramlarına dayandığını söylemektedir. Dolayısı ile bu çalışmada da motivasyon ve iş doyumu kuramlarını tek başlık altında inceleyerek tekrara düşmenin önüne geçilmek amaçlanmıştır.

2.2.3. Motivasyon ve iş doyumu kuramları

Motivasyon ve iş doyumu üzerine Birinci Dünya Savaşı'nın sonlarında çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Aksoy, 2018). I. Dünya Savaşı sonrasında, tüm dünyada, iş kollarında bir verim düşüklüğü söz konusu olmuştur. Ekonominin sanayi kollarına bağlı olduğu Avrupa ve Amerika'da psikologlar, düşen verimin nasıl artırılacağı, iş yerinde oluşan sürekli işgören değişimlerinin nasıl azaltılacağı gibi sorular ile iş doyumu üzerine ilk araştırmaları yapmışlardır. Bu araştırmalarda, bazı fiziksel faktörlerin (Işık, nem, ısı, dinlenme süresi vb.) işgörenlerin verimini artırmadaki ve işe uyumunu sağlamadaki etkisini incelemiştirler. Bu araştırmalardan Howthorne çalışmaları olarak bilinen çalışma ile Elton Mayo, 1930'larda motivasyon ve iş doyumu kuramlarının oluşturulmasına ön ayak olmuştur. İş doyumu kavramının asıl önemsenmeye başladığı ve araştırmaların desteklenmeye başladığı dönem ise daha çok yıkımın ve verim düşüklüğünün ortaya çıktığı II. Dünya Savaşı'ndan sonralara uzanmaktadır (Köroğlu, 2011; Türk, 2007).

Motivasyonun niteliğini açıklamaya çalışan birçok kuramların geliştirilmesinin ana sebeplerinden bir diğeri de endüstriyel devrimin, iş alanlarında artan rekabete sebep olması neticesinde, işgörenlerin verimliliğini ve performansını artırmak, emeklerini harcadıkları işten ve iş çevresinden memnun etmek için, iş sahipleri ve yöneticileri bu alanda düşünmeleri ve çalışma yapmaya sevk etmeleridir. Bu nedenle, bireyleri işe sevk etmenin ve elinden gelenin en iyisini yapmaya motive etmenin yolları araştırılmıştır (Ergül, 2005). Bireyler arasındaki farklılıklar, çeşitli ihtiyaçların, isteklerin ve beklentilerin varlığına işaret eder. Bu farklılıkların

sürekli değişmesi, iş alanındaki sahipleri ve yöneticileri, çalışanları neyin motive ettiğini veya etmediğini anlamak için uzun bir süredir araştırmaya yöneltmiştir. Motivasyon teorileri de bu ihtiyaçların ne olduğunu anlamaya dayanmaktadır (Northcraft ve Neale, 1990). Farklı ihtiyaçlar göz önüne alındığında, motivasyon araçlarının evrensel nitelik taşıdığı kabul edilebilir, ancak her birey, her topluluk ve her örgüt için uygun bir motivasyon modeli geliştirmek oldukça zordur (Tunçer, 2013). Çünkü insan davranışları anlaşılması güç ve karışıktır (Yoğun, 2014). Bundan dolayı da motivasyon kavramını ve kavramın niteliklerini açıklamaya çalışan birçok kuramlar geliştirilmiştir (Ergül, 2005). Ayrıca, herhangi bir motivasyon kuramının tek başına motivasyon ve iş doyumunu konularını tam olarak açıklayabileceğini belirtmek mümkün değildir (Toker, 2007)

Alanyazını incelediğimizde, geliştirilen motivasyon kuramlarının genelde iki grup halinde incelendiğini görmekteyiz. Birincisi, içerik kuramları olarak adlandırılan, insanların motivasyonunu neyin tetiklediğini ve içeriğini inceleyen kuramlardır. İkincisi ise süreç kuramlarıdır ve motivasyonun nasıl oluştuğunu ve nasıl geliştiğini araştırır. İçerik kuramları, motivasyonu yaratan durumları, olayları ve insanın içsel gereksinimlerini anlamaya çalışırken, süreç kuramları motivasyonun oluşumundan tatmin olma noktasına kadar olan süreci incelemektedir. Kuramlar genellikle her iki kategori arasında birine daha fazla odaklanmaktadır (Ergül, 2005; Tosi, Rizzo ve Carroll, 1990).

Alanyazını incelediğimizde, konu üzerine çalışan araştırmacıların, bu iki bakış açısını bazı özelliklerine göre karşılaştırdığını görmekteyiz. Bu özellikler;

- İçerik kuramları, davranışları harekete geçiren, yönlendiren, sürdüren veya durduran içsel faktörlere odaklanırken, süreç kuramları, davranışların açıklanması ve analiz edilmesinde dışsal faktörlerin rolünü vurgular. (Armstrong, 2009).
- İçerik kuramları, doyum kavramını bir sonuç olarak alırken süreç kuramları, doyum kavramına bir süreç olarak bakarlar (Naktiyok, 2002).
- İçerik kuramları, insanların gereksinimlerini, dürtüleri ve güdülerini vurgularken (Mullins, 2002), süreç kuramları, ikincil gereksinimler olarak ifade edebileceğimiz dışsal gereksinimleri vurgulamaktadır (Semerci, 2005)
- İçerik kuramları, genellikle insanı ekonomik bir varlık olarak görüp, maddi doyumunu vurgularken, neoklasik ve modern yönetim kuramcılarının daha fazla yer aldığı süreç kuramları, insanın sadece maddi doyumla değil, aynı zamanda maddi olmayan faktörlerden de etkilendiğini vurgular. (Ağırbaş ve diğerleri, 2005).
- İçerik kuramları, içsel faktörlere ağırlık verirken, süreç kuramları, dışsal faktörlere ağırlık veren kuramlar olarak kabul görmektedir (Oral ve Kuşluvan, 1997).

- İçerik kuramları, öncelikle iş doyumunu ile ilgilenir ve daha sonra bu doyumun harcanan çaba ile ilişkilendirilmesine odaklanırken, süreç kuramları daha çok harcanan eforun performans sonuçlarıyla ilişkisine odaklanır. (Koçel, 2005).
- İçerik kuramlarında soru “neyin” motive ettiği iken süreç kuramlarında soru “nasıl” motive olunduğudur (Seker, 2015).
- İçerik kuramları, motivasyonu ihtiyaçlar yönünden incelerken, süreç kuramlarının bu ihtiyaçların davranışa dönüşmesi sürecini incelemektedir (İşgörür, 2020).

Simons ve Enz (1995) ise iki farklı ayırımın dışına çıkarak motivasyon konusundaki çalışmaları üç dönemde ele almanın daha uygun olabileceğini öne sürmektedirler. İlk dönem yaklaşımları, beslenme, barınma, güvenlik, sosyal ilişkiler gibi farklı bireysel ihtiyaçlara odaklanmıştır. Bu yaklaşımlar, doyurulmamış bir ihtiyacın, bireyde gerginlik yaratarak motivasyona yol açtığını savunmuştur. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı bu döneme örnek teşkil etmektedir. İkinci dönem yaklaşımları ise iradeyi ve dikkati ön plana çıkarmıştır. Son dönemde yapılan çalışmalar ise, bireylerin hedeflerine, adalet duygusuna ve hak ettiklerini değerlendirmelerine dayanan motivasyonun oluşumunu vurgulamaktadır. İlk iki dönem içerik ve süreç kuramlarını karşılarken, üçüncü dönem ise beklenti bekleyiş kuramları olarak alabiliriz.

Günümüze geldiğimizde ise motivasyon ve iş doyumunu kavramlarının, çağımızın getirdiği yenilikler ve değişim içerisinde, halâ incelenmekte ve bu kavramlarla ilgili yeni kuramlar geliştirildiğini görmekteyiz. Yakın zamanlarda geliştirilen bu kuramları ise çağdaş kuramlar olarak ele almamız mümkündür. Bu çalışmada kuramlar; içerik kuramları, süreç kuramları ve çağdaş kuramlar başlığı altında ele alınmıştır.

İçerik kuramları

Alanyazında kapsam kuramları olarak da adlandırılan içerik kuramları, alanda yapılan ilk kuramsal çalışmalar olması nedeni ile motivasyon kuramlarının temelini oluşturmaktadır (Robins, 1998, s. 169). İçerik kuramları, insanı sürekli bir şekilde fizyolojik ve psikolojik açılardan gelişen bir varlık olarak ele almaktadır (Konur, 2006). İhtiyaçların doğasına ve insanları neyin motive ettiğine önem vermektedir (Mullins, 2002). Yani, bireylerde oluşan motive olma durumunun, bireylerde eksikliği hissedilen ne gibi ihtiyaçlardan kaynaklandığını bulmaya çalışır (Küçüközkan, 2015). İnsan davranışlarının temelinde belli bir amacın olduğunu ve insanların bu amaç için çaba sarf ettikleri varsayımına dayanır. İnsanların hissettikleri

ihtiyaçları ve isteklerinin nasıl doyuma ulaştırılabileceği üzerine çalışan içerik kuramları, bu sebeple insan gücü ve ihtiyaçlarını sıralamışlardır (Eroğlu, 1996).

İçerik kuramlarına göre, motivasyon, dışarıdan değil, bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır (Chappbell'den aktaran, Gülnar, 2007). Bazı kuramlar, bireyin içsel faktörlerini ve bu faktörlerin belirli davranışlara itme gücünü vurgular. Bu kuramlar, bireyin sahip olduğu ihtiyaç ve dürtülerin yanı sıra bu dürtülerin öncelik sırasını araştırmıştır (Oral ve Kuşluyan, 1997). Özellikle içerik kuramlarından olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, X ve Y teorisi ve Herzberg'in çift faktör kuramı, bu alanda geliştirilen ilk teorilerdir. Daha sonraki teoriler, bu ilk teorilerdeki eksiklikleri ele almak ve gidermek amacıyla ortaya atılmıştır (Robins, 1998). Diğer kuramları ise Hull'un psikolojik ihtiyaçlar kuramı, Murray'ın psikolojik ihtiyaçlar kuramı, ERG kuramı, çift faktör kuramı ve başarı ihtiyacı kuramı olarak sayabiliriz.

Hull'un fizyolojik ihtiyaçlar ile murray'ın psikolojik ihtiyaçlar kuramı:

Motivasyonu sistematik olarak ilk defa açıklamış olan Hull ve Murray'ın, motivasyon üzerine geliştirdikleri kuramlardan bahsetmeden, içerik kuramlarına geçmemiz, kuramların temelini oluşturan fikirlerin eksik kalmasına neden olacaktır. İki araştırmacıdan Hull, motivasyon üzerinde fizyolojik ihtiyaçların üzerinde durmuş, Murray ise sadece fizyolojik ihtiyaçların etkisinin yetersiz kaldığını söylemiş ve psikolojik ihtiyaçların etkisinin son derece önemli olduğu fikrini ortaya atmıştır.

Hull'un kuramını incelediğimiz zaman, kuramını, biyolojiden ödünç aldığı homeostasis (dengelenme) kavramına dayandığını görmekteyiz. Hull, tüm motivasyonların biyolojik dengesizliklerden veya gereksinimlerden kaynaklandığını ileri sürmüştür. Geliştirdiği dürtü kuramına göre, bir gereksinim organizmanın biyolojik gerekliliğinden kaynaklanır. Örneğin, açlık daha fazla enerji gereksinimini, susuzluk ise daha fazla suya gereksinim duyulduğunu belirtir. Hull'a göre, motivasyonun temel amacı, organizmada ortaya çıkacak olan yetersizlikleri gidermek veya telafi etmektir.

Murray, Hull'un aksine, temel gereksinimlerin sadece biyolojik değil, aynı zamanda psikolojik olduğunu ve sadece doğuştan gelmediğini, sonradan da kazanılabileceğini savunmuştur. Murray, gereksinimleri geniş bir perspektiften ele almış ve organizmayı harekete geçirebilecek birçok şeyin gereksinim olarak kabul edilebileceğini belirtmiştir. On iki biyolojik ihtiyacı, yetersizlik, gerginlik ve acıdan kaçınma başlıkları altında sınıflandırmıştır. Ayrıca, yirmi sekiz psikolojik ihtiyacı, olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayırmıştır. Murray'ın

motivasyon kuramına en büyük katkısı, insan gereksinimlerini geniş bir perspektiften ele alması ve birçok psikolojik ihtiyacın varlığını ortaya koymasındır (İlhan, 2014).

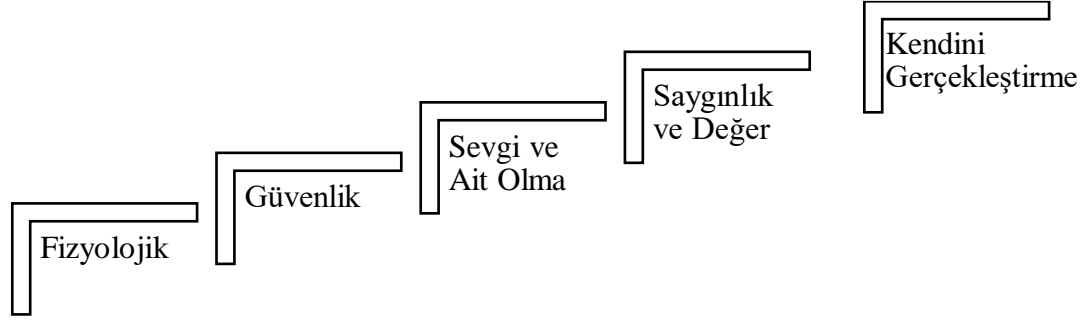
İki kuramcının en büyük katkısı ise, motivasyon kavramını ihtiyaçlarla ilişkilendirmiş olmaları ve ihtiyaçların sistematikliği fikrini tam olarak açıklamasalar da o fikri sunmuş olmalarıdır.

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı:

Motivasyon konusunda çalışan ilk araştırmacılardan Abraham H. Maslow (Bakan ve Büyükbeşe, 2004), insanların gereksinimleri ile ilgili olarak, 1943 yılında yazmış olduğu bir makalesi ile temelini atmış olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında, ihtiyaçların, davranışları ortaya çıkardığı, yönlendirdiği ve devamlılığını sağladığını belirtmiştir (Alan, 2006). İnsan gereksinimlerini beş kategoriye ayırarak, gereksinimlerin hiyerarşik bir yapı içinde olduğunu ve alttaki gereksinimlerin karşılanmasının ardından, insanın bir üstteki gereksinime yönelme eğiliminde olduğunu açıklamıştır. Maslow'a göre, üst seviyedeki gereksinimleri karşılamak isteyen biri, öncelikle daha alt seviyedeki gereksinimini gidermelidir. Ancak unutulmamalıdır ki, doyurulan gereksinimler artık kişinin davranışlarını etkileme özelliğini yitirir ve kişi için motive edici gücünü kaybeder. (Peker ve Aytürk, 2002; Alan, 2006).

Maslow'a göre, herkes farklı seviyelerdeki gereksinimlere motive olur ve herkesin mutlaka en üst seviyede gereksinimi olacak diye bir kural yoktur (Yeşil, 2016). Yani, herkesin kendini gerçekleştirme aşamasına ulaşması zorunlu değildir (Sucu, 2016). Kişi, farkında olarak ya da farkında olmadan, her zaman tatmin edemediği gereksinimler tarafından motive edilir ve harekete geçer (Peker ve Aytürk, 2002). Her birey, kendi bireysel özelliğine göre tatmin edemediği ihtiyaçlarını karşılamak için motive olacaktır.

Temelini, motivasyonun, gereksinimlerin karşılanması olarak algılanmasının oluşturduğu kuramın temel savı (Hanks, 1994), insanların yaşamları boyunca bir merdivenden çıktığı ve bu basamakları atlamadan, sıralı bir şekilde, birer birer çıkmaları üzerine kurulmuştur. Maslow, gereksinimler ve sıra düzeninin tüm kültürlerde geçerli olduğunu öne sürmüş olsa da bu iddiayı deneysel olarak doğrulamak için yeterli çalışma yapılmamıştır. Son araştırmalar ise her birey için gereksinimlerin sıralanışının, her zaman aynı öneme sahip olmadığını göstermektedir (Özer ve Toploğlu, 2008, s.6). Aynı zamanda, bireylerdeki bu farklılığın üzerine, birde toplumların kültür farkları eklendiğinde, her toplumda etkinin aynı olacağını söylememiz mümkün olmayacaktır.



Şekil 2. İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre ihtiyaç basamakları

Kuram, Şekil 2.' de gördüğümüz gibi bireylerin önce fizyolojik gereksinimlerini karşılamaya yöneldiğini, daha sonrasında, sırası ile güvenlik, sevgi ile ait olma, saygınlık ile değer ve en son, en üst basamak olan kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılamaya yöneldiğini söylemektedir. Maslow, (1970)'a göre, bireyler tüm bu gereksinimlerini karşılamış olsalar bile, kendilerine uygun olmayan şeyleri yapmadıklarında, yeni bir tatminsizlik ve rahatsızlık duygusuyla karşılaşabilirler.

Maslow, beş temel güdüyü belirtmiş olmasına rağmen, ayrıntılı olarak ele almasa da bilişsel gereksinimler ve estetik gereksinimler gibi diğer iki tür gereksinim üzerinde de durmuştur. Zamanla, insanların ihtiyaçlar hiyerarşisi değişebilir veya farklı olgulara yerini bırakabilir (Ergül, 2005). Dolayısı ile merdivende olabilecek basamak değişiklikleri ve yeni basamakların eklenmesi olası görünmektedir.

Maslow, (1970)'un belirttiği ilk basamak olan fizyolojik gereksinimler içerisinde açlık, susuzluk, cinsel arzular gibi temel gereksinimler bulunur. Bu gereksinimler karşılanmadığında, birey bu fizyolojik gereksinimler tarafından baskı altına alınır ve diğer tüm gereksinimler önemsizleşerek tekrar bu temel dürtüleri tatmin etmeye yönlendirir. İkinci basamak olan güvenlik ihtiyacı, kendini koruma, istikrar, güven duyma ve korkudan kaçınma gibi gereksinimleri içerir. Bu gereksinimler de fizyolojik gereksinimler gibi karşılanmadığında, bireyin davranışını yönlendirir ve bireyi tamamen güvenli bir ortam arayan bir duruma getirir (Özer ve Topaloğlu, 2008). Üçüncü basamak olan sevgi ve ait olma ihtiyacında; aile, sevgili, arkadaş, çocuk sahibi olma gereksinimlerini sayabiliriz. Bireyler, karşılıklı sevgi bağlarının olduğu insanlarla ilişkiler kurmayı tercih ederler. Önemsediği gruplara dahil olmayı veya kabul görmeyi arzularlar. Bu gereksinim, diğer gereksinim türlerinden farklı olarak, tatminsizlikten kaynaklanan gerilimin uzun süreli olarak bireyleri baskı altına alabilme potansiyeline sahiptir. Diğer gereksinimlerde genellikle karşılandığında ortadan kalkan gerginlik ve endişe durumu bu

gereksinimlerde karşılanması halinde bile devam edebilir. Saygınlık ve değer gereksinimleri ise, genellikle iki ana kategori altında sınıflandırılabilir. Bunlardan ilki, dünyanın gözünde, güç, başarı, yeterlilik, bağımsızlık ve özgürlük arzusuyla birlikte, ustalık ve beceri sergileme isteği olarak ifade edilebilir. İkincisi ise, ün, prestij, statü, şan, şeref, üstünlük, tanınma, saygınlık veya takdir gibi dışsal onay ve değerlendirme arzusu şeklinde ifade edilebilir (Özer ve Topaloğlu, 2008; Yoğun, 2014). Maslow (2001) son basamak olan kendini gerçekleştirme ihtiyacının, diğer ihtiyaçlardan farklı olarak, hiçbir zaman tam olarak doyuma ulaşmadığını belirtmiştir. Yani, birey, her zaman kendini gerçekleştirme ihtiyacını hissedecektir. Maslow, ihtiyaçları tanımlarken bir ayrımda bulunarak, ilk dört ihtiyacı giderme çabası içinde olan bireyler için, eksiklik güdülenmesi içinde olduklarını belirtirken, son gereksinim olan kendini gerçekleştirme ihtiyacını tatmin etmek isteyen bireylerin, gelişim arzusuyla devamlı şekilde motive olacaklarından ötürü, gelişim güdülenmesi içinde olduklarını belirtmiştir.

ERG (VİG) Kuramı:

Maslow'un kuramının, gerçek hayata tam olarak da uygun olmadığını düşünen Alderfer, ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını basitleştirmeye çalışarak, gerçek hayata daha uygun hale getirme amacı ile kuramını geliştirmiştir (Tekin ve Görgülü, 2018). Aslında, ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını başka bir şekilde ifade etmeye çalışmıştır (Sucu, 2016). Porter ve diğerleri (2003)'ne göre Maslow'un geliştirmiş olduğu kuramın modeli, genel bireylere hitap ederken, Alderfer, organizasyonlardaki insan ihtiyaçlarını anlamak için, derinlemesine bir analiz yapmıştır. Bu kuramın önemli bir yönü, hayal kırıklığı ve geri çekilme prensibinin varlığıdır. Yani, bir üst düzey ihtiyacın tatmin edilememesi durumunda, daha önce karşılanmış olan bir alt düzey ihtiyacın yeniden ortaya çıkarak, bireyi daha temel ihtiyaçlarının tatminsizliğine doğru itebilme potansiyeli vardır (Alderfer, 1972; Küçüközkan, 2015; Tevrüz, 1999). Alt düzey ihtiyaca inilip, o ihtiyacın karşılanması halinde ise, bu bir üst ihtiyacı karşılayamamış olan birey için moral kaynağı olmaktadır.

Literatürde "ERG" teorisi olarak adlandırılan bu kuramda, insanların üç temel ihtiyacı vardır. Bunlar; Varoluş (existence), ilişki kurma (relatedness) ve gelişme (growth) ihtiyaçlarıdır (Yeşil, 2016). Bu ihtiyaçlara göre, iki hiyerarşi kuramı arasındaki en belirgin farklılık, beş basamaktan oluşan ihtiyaçların üçe indirilerek, daha kapsayıcı basamakların oluşturulmuş olmasıdır (Önen ve Tüzün, 2005). Bunun dışında, Alderfer, kişinin herhangi bir zaman sürecinde, bu üç basamaktan birinin etkisiyle davranışlarını yeniden düzenleyebileceğini belirtmiştir (Yeşil, 2016). Yani, bir basamaktaki ihtiyacı gideremediği zaman, birey, bir önceki

basamaktaki ihtiyaca yoğunlaşarak, kendini tatmin etme uğraşını sürdürebilmektedir. Ulukuş (2016)' a göre ERG kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının eksik yönlerini tamamlamak ve desteklemek için ortaya çıkmıştır.

Alderfer'in, kuramında belirlediği basamakların ilki olan varoluş ihtiyaçları basamağı, insanın varoluşuyla ilişkili olan ve Maslow'un kuramındaki ilk iki basmakta yer alan, fizyolojik ve belirli güvenlik gereksinimlerine karşılık gelmektedir (Porter ve diğerleri, 2003). Bunlar içerisinde açlık, susuzluk, cinsellik gibi temel ihtiyaçların yanı sıra, bireylerin kendini koruma, istikrar sağlama, güven duyma, korkuları ve kaygılarından kaçınma, düzen ve kurallar belirleme gibi çeşitli ihtiyaçları bulunmaktadır (Özer ve Topaloğlu, 2008). İkinci basamak olan ilişki kurma basamağında, Maslow'un kuramında yer alan, sevgi ve ait olma gereksinimi ile başkalarından gelen geri dönüşümleri içeren saygı gereksinimine karşılık gelmektedir (Özer ve Topaloğlu, 2008). Bunlar içerisinde, aile, sevgili, arkadaş, çocuk sahibi olma gibi ihtiyaçlarını sayabileceğimiz gibi, güç, başarı, yeterlilik, ustalık ve beceri gösterme, güven sağlama arzusu, bağımsızlık ve özgürlük arzusu ile birlikte, ün, prestij, statü, şan, şeref, üstünlük, tanınma, özen, önem, saygınlık ya da takdir için duyulan arzuları sayabiliriz (Yoğun, 2014). Son basamak olan gelişme ihtiyaçları basamağı ise, Maslow'un kuramındaki 'kendini gerçekleştirme' ihtiyacını ve aynı zamanda başarı ve sorumluluk gibi unsurları içeren saygınlık gereksinimini kapsar (Johns ve Saks, 2001). Bu gereksinimler, bireyin kişisel tatmin, başarı arzusu, bilimsel keşifler gibi alanlarda kendini ifade etme ve tamamlama isteğini içerir (Küçüközkan, 2015).

Çift faktör kuramı:

Motivasyon kuramlarının gelişimine üst düzeyde katkı sunan kuramcılardan birisi de Frederic Herzberg olmuştur (Özer ve Topaloğlu, 2008). Yapmış olduğu araştırmalar sonucunda, bireylerin iş doyum düzeyini artıran faktörler ile onları iş hayatında mutsuz kılan faktörlerin birbirinden farklı olduğunu keşfeden Herzberg (Yeşil, 2016), iş doyumunu etkileyen faktörleri, tatmin sağlayan faktörler (motivasyon) ve tatmin sağlamayan faktörler (hijyen faktörler) olarak iki gruba ayırmıştır. İş doyumunun ve doyumumsuzluğunun birbirinden farklı faktörlerden kaynaklandığını ilk olarak Herzberg ortaya atmıştır (Kurt, 2005). Kuramında, Maslow ve Alderfer'in aksine, ihtiyaçları bir sıra ve düzen içerisinde göstermeyip, iki farklı faktörde gruplandırarak ifade etmiştir (Özer ve Topaloğlu, 2008).

Herzberg, motivasyon eksikliğinin, tek bir düzlemdeki zıt kutuplardan kaynaklanmadığını savunmuştur. Ona göre, motivasyon ve memnuniyet, iki farklı boyutu

temsil eder ve birbirlerinin tam zıddı değillerdir. İş doyumu, iş doyumsuzluğunun karşıtı değil, onun yokluğudur. Aynı şekilde, iş doyumsuzluğu, iş doyumuyla değil, iş doyumsuzluğunun yokluğuyla karşıt olarak değerlendirilir (Kurt, 2013).

Herzberg'in, hijyen faktörleri olarak adlandırdığı unsurlar, çalışanın, örgütte sağlıklı biçimde işini yapabilmesi için gereken unsurlardır. Yani, çalışanın motive olabilmesi için gerekli olan asgari şartlardır (Kaplan, 2007). Bu faktörlerin bulunduğu ortamlarda, bireyler motive olmakta, ancak faktörlerin olmadığı ortamlarda ise, iş doyumu kötü yönde etkilenecek, doyumsuzluk oluşmaktadır (McKenna, 1987; Mirze, 2002; Küçüközkan, 2015). İşin içeriği ile ilgili, ya da işin bireyde oluşturduğu duygu durumu ile ilgili olmayıp, daha çok dışsal etkenlerdir (Yoğun, 2014). İş yerinin çalışanlara karşı davranışları, iş yerinin fiziksel koşulları, iş arkadaşları ve ast üst ilişkileri, iş koşulları, ücret gibi etkenleri bu kategoride sayabiliriz. İşyerinde bu faktörlerin bulunmaması, bireyler için doyumsuzluk yaşama olasılığını artırıcı etkide bulunmaktadır (Özer ve Topçuoğlu, 2008). Herzberg'in, bu faktörlere, hijyen faktörler adını koymasının sebebi ise, bu faktörlerin, çalışanları, çalıştığı kurumdan koparma etkisi gösteren, uzaklaştıran etmenler içinde olmasındandır. Bireylerin, kirli ortamlarda yaşam sürdürmesi, nasıl tehlike ve gerilim hissi yaratarak zorlaşıyorsa, işyerlerinde de bu faktörlerin eksikliği, çalışanların kendini iyi hissederek işe konsantre olabilmeleri ve işten doyum alabilmelerini tehlike altına sokmaktadır (Eren, 2001).

Herzberg'in, motive edici faktörler olarak adlandırdığı unsurlar ise, çalışanlara, başarılı olduğu hissini vererek, onları, işe teşvik eden ve motive edici olan unsurlardır. Kişinin zevkle, severek yaptığı bir işte çalışması, işteki başarısından ötürü işveren ve diğer etken çevre tarafından takdir edilmesi, başkaları tarafından tanınması, sorumluluk üstlenmesi, işte yükselme olanaklarını bulması gibi unsurlardan oluşur (Sucu, 2016). Çalışanlar, bu unsurları çalıştıkları yerde ve çevresinde görme ve hissetmeleri halinde, iş doyumuna ulaşmakta ve belirli bir seviyede motive olmaktadır (Özer ve Topçuoğlu, 2008). Bu unsurların karşılanmaması halinde, iş doyumsuzluğu, karşılanması halinde ise, iş doyumunu yüksekliği görülecektir. Diğer yandan, bu grupta bulunan bazı faktörlerin, bireyde doyumsuzluk yaratan durumlar oluşturduğu da olabilir. Özellikle tanınma, işin kendisi ve ilerleme bu faktörler arasındadır (Kurt, 2005). Bu faktörler, birey üzerindeki sorumluluk duygusunun artmasına neden olarak, bireyin baskı hissetmesine yol açabilir.

Başarı ihtiyacı kuramı:

David C. McClelland'ın kuramı, psikoloji bilimcisi Henry A. Murray'ın, 1938 yıllarında, çalışmalarında sunduğu ve insanların davranış nedenlerinin sebebi olarak sunduğu, yirminin üzerinde bulunan insan ihtiyaçlarından, yalnızca başarı, güç ve yakın ilişki ihtiyaçlarını içeren bir kuramdır (Robbins, 1994; Özer ve Topaloğlu, 2008; Önen ve Kanayran, 2015). Çalışanların eksikliğini hissettiği ihtiyaçların belirlenmesi neticesinde, çalışanları, kendilerine uygun birimlere ve işlere yerleştirme sistemleri geliştirilebilir ve bu sayede, iş ortamında, çalışanların, sevdiği ve ihtiyacını karşıladığını düşündüğü işi yapması nedeni ile kendilerinden daha iyi verim alınabileceği üzerine kurulmuştur (Yoğun, 2014).

McClelland, bu üç ihtiyaç içerisinde, en çok, başarı güdüsünün bireyi etkilediğini söylemektedir (Çalış, 2012). Bundan dolayı, bu üç gereksinimden genellikle başarı gereksinimi üzerinde yoğunlaşmasına rağmen, birçok çalışmada, bu üç gereksinimi de test etmiştir (Özer ve Topçuoğlu, 2008). Yine de bu kuramda, motivasyonu oluşturan ana unsurun, kişinin, başarıya ve performansa duyduğu ihtiyaç üzerine kurulu olduğunu söyleyebiliriz (Seker, 2015). Bunlar, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında, üst basamaklarda bulunan faktörlerdendir. Maslow'dan farklı olarak, üç çeşit insan ihtiyacı üzerinde duran McClelland'a göre (Kaplan, 2007), bireylerin, yaptıkları işin en iyisi olma, mükemmele ulaşma tutkusunun altındaki güdü başarı ihtiyacıdır (Keser, 2006).

McClelland; kişilerin temel ihtiyaçları haricinde, doğdukları anda ihtiyaçları ile birlikte doğmadıkları, bunları yaşam tecrübeleri neticesinde öğrendiklerini söylemektedir (Koçel, 2003). Kuramın temelini oluşturan üç ihtiyacın, öğrenilebilir ihtiyaçlar olduğunu savunmuş ve Maslow'un hiyerarşisi gibi, statik bir düzen içine uygun düşmeyeceğini iddia etmiştir (Özer ve Topçuoğlu, 2008).

Kurama göre ihtiyaç türlerini incelersek, yapmış olduğu, yapmakta olduğu ve ileride yapmayı planladığı bir işi, kendisinin ve başkalarının daha önce yaptıklarından daha iyi bir formda yapma isteği, başarı ihtiyacını örneklendirmektedir. Güç kazanma ihtiyacı, başka insanların sorumluluğunu alma ve onları etkileyerek kontrol altına alma ihtiyacıdır. Bağlanma ihtiyacı ise, bireyin, çevresinde kendisine yakın, kendisini seven, kendisine arkadaşça, dostça veya sevecen duygular besleyen kişilerin bulunmasını arzulamasıdır diyebiliriz. Bireylerde bu üç ihtiyaçtan sadece birisinin ya da ikisinin bulunacağını söylemek yanlıştır. Her insanda üçünün de bulunması ile birlikte, ihtiyaçların yoğunluğunun kişiden kişiye değiştiğini

söyleyebiliriz. Yoğunluğun, her bireyde birbirinden farklı olmasından, bir iş ortamında her bireyi aynı motivasyon aracı ile motive edebilmemiz mümkün görünmemektedir (Yoğun, 2014).

McGregor'un X ve Y kuramı:

Motivasyon kuramları içerisinde, McGregor (1960)' ın X ve Y kuramının ayrı bir önemi bulunmaktadır (Başaran, 2019, s. 7). McGregor, kuramında, X kuramı ve Y kuramı olarak iki farklı grup ayrımı oluşturmuştur (Beck, 2000' den aktaran, Köroğlu, 2011). İnsan davranışlarını farklı perspektiflerden ele alan bu iki kuramdan X kuramı, insanların temelde olumsuz davranışlar sergilediğini savunurken, Y kuramı ise, insanların temelde olumlu davranışlar sergilediğini öne sürer (Robins, 1998).

X kuramı, çalışanları geleneksel bakış açısına göre değerlendirerek, bireylerin, kendiliğinden iyi performans gerçekleştirmeyeceğini, performans alabilmek için, bireylerin zorlanması gerektiğini savunur. Y kuramı ise, çalışanları çağdaş bakış açısıyla değerlendirerek, bireylerin, kendi kendilerini motive ederek geliştirebileceği, en iyi performansı kendi öz düzenleme becerisi ile gerçekleştireceğini savunur (Başaran, 2019).

X kuramına göre; İnsanlar çalışmayı sevmez, işten kaytarma imkânı arar ve fırsatını bulurlarsa kaytarırlar. Bu durumun olmaması isteniyorsa, çalışmalarını için yönlendirilmeli, hatta tehdit edilmelidir. Yükselme isteği, çalışanlar için bir motive kaynağı değildir, onlar için önemli olan ücrettir. Çalışanların çoğu, yaratıcı değildir, yaratıcı olma istekleri de yoktur. Çalışanlar, yeniliklere karşı direnç gösterir, stabil durumda kalmayı arzularlar. Ayrıca, çalışanlar, yalnızca kendilerini düşünürler ve kendi amaçları için uğraşırlar, örgüt amaçları, insanların davranışında bir etkiye sahip olamaz.

Y kuramına göre; Çalışanların, işini yaparken, kendini zihnen ve bedenen zorlaması ve kapasitesini deneme çalışmaları yapması, doğal bir uğraştır ve kendisi bunu arzulayabilir. Çalışanlar, bir işe başladığında, kendisinin belirlediği amaçlara ulaşmak adına kendisini yönlendirir ve denetler, yani öz düzenleme becerisine sahiptirler. Çalışanların, amaçlarına yönelme sebeplerinde, ödül arzusunun yanında, başarıma ihtiyacını doyurma isteği de bulunmaktadır. İnsanlar, öğrenmek ve kendini geliştirmek ister, eğer gerekli koşullar sağlanırsa sorumluluk almak için istekli olurlar. Her insanda yaratıcılık vardır, sadece yoğunluğu farklıdır. Bu yaratıcılığın ortaya çıkartılması gerekmektedir.

Süreç kuramları

Motivasyon üzerine yapılan çalışmalarda, ilk olarak “İnsanları ne motive eder?” sorusunu cevaplama amacı güdülmüş, fakat ulaşılan sonuçların, insanların nasıl motive olduklarını açıklamaya yeterli bulunmadığı anlaşıp, gerçek önemli noktanın “İnsanlar nasıl motive olur?” sorusundan geldiği ileri sürülmüştür. Bu soruya cevap aranması ile birlikte de süreç kuramları ortaya çıkmıştır (Yılmaz ve Altinkurt, 2012). Süreç kuramlarında, içerik kuramlarındaki içsel faktörlerin yanında, bireyin davranışını etkileyen ve son derece önemli olan çevresel faktörlere de odaklanılmıştır (Yeşil, 2016). Süreç kuramları, insanların kendi içlerinden gelen gizil bir güçle motive olması görüşüne karşın, iş alanı içerisinde, diğer bireylerle olan ilişkinin birey üzerindeki etkisine, bu bireylerle kurulan iş ilişkilerinin etkisine, ödüllere, işin kendisinin birey üzerinde olabilecek etkisine ve bireye etki edebilecek diğer faktörlere odaklanır (Chappell ve Gratto, 2001’den aktaran, Gülnar, 2007). Süreç içerisinde var olan bütün değişkenler, bu kuramların ilgi alanlarıdır. Kısacası, bir hedefe ulaşmak amacıyla çalışan bireylerin, nasıl motive edildiklerini ve bu süreçte hangi dışsal kaynakların devreye konulabileceğini incelemektedir (Ulukuş, 2016). Motivasyonu anlamaya çalışmak yerine, bireylerin, hedeflerine ulaşırken içinde buldukları süreci anlamayı tercih etmiş ve o sürece odaklanmışlardır (Chappell ve Gratto (2001)’dan aktaran, Gülnar, 2007).

Süreç kuramlarına göre, bireyin içinde olduğu ortam ve bu ortamın özellikleri, bireyin motivasyonu üzerinde oldukça etkilidir (Erdem, 1998). Süreç kuramları, ayrıca iş sahipleri ve yöneticilerin, istenen davranışların çalışanlar tarafından nasıl tekrarlanabileceği ve istenmeyen davranışların nasıl düzeltilebileceği konusuna odaklanır (Yapraklı ve Yılmaz, 2007). Yani, “Bir davranışı gösteren insanın, o davranışı tekrarlaması ya da tekrarlamaması nasıl sağlanabilir?” sorusunun cevabı süreç kuramlarının varmaya çalıştıkları noktayı açıklar (Yıldız, 2020). Victor Vroom’un beklenti değer kuramı, Lawler ve Porter’in geliştirilmiş beklenti kuramı, Adams’ın eşitlik kuramı, amaç saptama kuramı, koşullanma kuramı, nedensellik yükleme kuramı ve sosyal öğrenme kuramını bu kuramlar içerisinde sayabiliriz.

Beklenti kuramları:

Beklenti kuramları, çalışanları etkileyen faktörlerin ötesinde, motivasyon yöntemlerine odaklanarak geliştirilmiş teorilerdir. Diğer teorilerden ayrılan noktası, motivasyondaki çeşitliliğe ve örgütsel hedefler arasındaki ilişkilere vurgu yapmasıdır (Köroğlu, 2011). Bu kuramların temel katkısı, bireylerin amaçları ile iş hayatındaki ilişkilerin bağının olduğuna

vurgu yapmasıdır. Ayrıca, bireylerin, iş hayatında süregelen durumlara karşı, algılama düzeylerindeki farklılaşmalara göre sergileyecekleri davranış ve motivasyon düzeylerinde de farklılaşmanın olacağını vurgulamıştır (Kurt, 2013). Bu kuramları Vroom'un beklenti değer kuramı, Lawler-Porter'in geliştirilmiş beklenti kuramı (Eroğlu, 2004) ve Adams'ın eşitlik kuramı olarak sayabiliriz.

Victor Vroom'un 1964 yılında ortaya koymuş olduğu kuramda, bireyin akılcı davranıp, kendisine verilmiş olan imkân ve seçenekler arasından, hangi davranış tarzı amacına ulaşmasını sağlayacaksa, onu seçeceği varsayılmıştır. Bireylerin, çeşitli davranış seçenekleri arasından seçimler yapması, o davranışın sonucunu ne kadar istediğine bağlıdır (Yoğun, 2014). Vroom'a göre, bir iş için çalışanın emek harcaması, valens ve bekleyiş olarak iki temel etmene (Yurdakul, 2007), ve bu etmenleri destekleyen, araçsallık etmenine bağlıdır. Yani, kuram üç önemli sacayağı üzerine kurulmuştur. Bunlar; valens, bekleyiş ve araçsallıktır.

Valens, bireyin bir davranışı göstermesi sonucunda, elde etmeyi düşündüğü kazanımın, birey için ne derece arzu edilir olduğunu göstermektedir. Buna bireyin ödülü arzulama derecesi de diyebiliriz. Aynı ödüle, farklı bireyler tarafından, farklı değerler yüklenme olasılığının kaçınılmaz olduğunu ise unutmamalıyız.

Bekleyiş, bireylerin, gösterecekleri çaba ile birlikte, yapacakları davranış neticesinde, üzerine yüklenen ya da bireyin kendisinin yüklemiş olduğu sorumluluğu, yerine getirebileceğine olan inancın kuvvetini ve aynı zamanda tüm bunların sonucunda başarı halinde alabileceği ödül olasılığına olan inancını ifade etmektedir.

Araçsallık ise, bireyin göstereceği çaba ile yapacağı davranış sonucunda alacağı sonuç ya da ödülün kendisine sağlayacağı katkısı hakkındaki algısıdır (Newstrom ve Davis, 1993). Birey, yapmayı planladığı her bir davranış için bir maliyet- yarar analizi yapar. Eğer kendisi için maliyet yüksek yarar az ise çoğunlukla davranıştan vazgeçer. Aksi durum söz konusu ise davranışı gerçekleştirme yoluna gider (Sağır, 2015).

Vroom'un oluşturduğu modele eklemeler yapan Lawler ve Porter, performansın doyum ile olan ilişkisini vurgulamışlardır (Mirze, 2002). Bireyin, belli bir performans düzeyine ulaştıktan sonra doyuma ulaştığı fikrini öne sürmüşlerdir (Barlı, 2005). Modellerinde, ödül değeri ve olasılığı ile motivasyon ve gayret derecesinin ilişkisine odaklanmışlardır (Erdem, 1998). Motivasyon, performans ve doyum, farklı değişkenlerdir ve performansa yön veren doyum hissi değil, aksine doyumunu oluşturan performanstır (Özkalp, 1982).

Vroom'un beklenti kuramı ve bir sonraki başlıkta açıklanacak olan Adams'ın eşitlik kuramının birleşimini ortaya koymuş olan Lawler ve Porter, kuramlarını dokuz etken üzerine kurmuşlardır (Onaran, 1981). Bunlar şöyle sıralanabilir.

Ödülün değeri; Çaba ve gayret sonucunda yapacağı davranış ile alma ihtimali olan ödülün, bireyin gözünde değerini ve önemini ifade etmektedir

Algılanan çaba-ödül olasılığı: Bireyin göstereceği gayrete göre, yapacağı davranış sonucunda algıladığı ödülü alabilme olasılığı düşüncesinin düzeyini ifade etmektedir.

Çaba: Bireyin, bir davranışı yerine getirmek için harcadığı enerji miktarını ifade etmektedir

Yetenekler ve özellikler: Bireyin, kendi kişilik özelliklerinden olan yetenek ve becerilerini ifade etmektedir.

Rol algıları: Bireyin, işini nasıl tanımladığı, kendisini nasıl tanımladığı ve iş içerisinde kendi varlığının derecesini nasıl tanımladığını ifade etmektedir.

İş başarımı: Bireyin, harcadığı çaba ve emek neticesinde, elde ettiği ürünü ifade etmektedir.

Ödüller: Bireyin, istediği, arzuladığı sonuçları ifade etmektedir.

Algılanan ödüller: Bireyin, harcadığı çaba neticesinde, yerine getirdiği davranıştan sonra hak ettiğine inandığı ödülü ifade etmektedir.

Doyum: Bireyin, elde ettiği ödüllerin, algıladığı ödül miktarını karşılayıp karşılamadığını veya bu miktarı aşmış olduğunu gösterir.

Kuramın varsayımını toparlayacak olursak, bir kişi, belirli bir çabanın belirli bir performansı doğuracağına(iş başarımı), bu performansı gösterebileceğine, gerekli yetenek ve becerilere sahip olduğuna inanıyor(rol algıları) ve bu performansın belirli bir ödülle karşılanacağına inanıyorsa(bekleyiş), bu ödülün değerini fark ediyorsa, ayrıca bu ödülün bazı ikincil sonuçlar için gerekliliğini(araçsallık) kabul ediyorsa ve hem birinci hem de ikincil ödülleri arzuluyorsa(valens), bu kişi motive olur, performans gösterir ve doyumuna ulaşır.

Adams'ın eşitlik kuramı:

Stacy Adams'ın geliştirmiş olduğu kuramda, eşitlik kavramı adalet anlamında kullanılmıştır. Bireyin, iş sırasında bir haksızlığa uğrayıp uğramadığı ve bu durumun bireyin davranışlarında değişikliğe yol açıp açmadığı ile ilişkilidir. Bireyde oluşan, kendini başkalarına eşit hissetmeme durumu sonucunda, kendisini diğerlerine eşitlemek için güdülendiğini kabul etmektedir (Sağır, 2015). Kuramın özü, bireylerin iş ortamında adil davranma beklentisi içinde olduğu ve bu beklentinin motivasyonlarını etkilediği düşüncesine dayanmaktadır. (Eren,2010).

Eşitlik kuramı, çalışanların iş ortamında adil bir muamele görmeyi beklediğini öne sürer. Bu, çalışanların kendi çabalarıyla elde ettikleri kazanımların ve aldıkları ödüllerin, aynı seviyede performans gösteren diğer çalışanlarınkilerle uyumlu olmasını istedikleri anlamına gelir. Yani, bir çalışan, yaptığı işe harcadığı emekle orantılı bir ödül almayı bekler. Ancak aynı zamanda, kendi kazanımlarını diğer çalışanlarınkilerle karşılaştırır ve kendi durumunun diğerlerine göre adil olup olmadığını değerlendirir. Bu, çalışanların iş yerindeki deneyimlerinde adil davranılmasını ve kazanımlarının diğerlerinkilerle uyumlu olmasını istemelerini açıklar (Sucu, 2016). Yani, bireyler genelde yapmış oldukları iş karşılığında, kendilerine başkaları ile karşılaştırıldığında adil davranılmasını arzular ve bunun gerçekleştiğini görmeleri halinde de motivasyon düzeyleri artar (Önen ve Kanayran, 2015).

İşgörenler, sadece kendi çaba ve kazanımlarına odaklanmakla kalmayıp, diğerlerinin çabalarını ve bu çabaların karşılığında elde ettikleri sonuçları da göz önünde bulundururlar. Bu kurama göre, işgörenlerin motive olması isteniyorsa, bütün iş görenler, aynı çabayı gösteren diğer işgörenlerle aynı kazanım ve ödüle sahip olmalıdır. Yani, matematiksel ifadelerle de açıklayacak olursak, iki birimlik çaba gösteren ve karşılığında iki birimlik kazanım elde eden bir işgören, aynen kendisi gibi iki birimlik çaba gösteren başka işgörenlerin elde ettiği kazanımlara dikkat edecek ve kendi kazanımı ile eşitlik durumuna göre, işe motive olma durumu değişecektir. Diğer işgörenin, iki birimlik bir çaba karşılığında, kendisinin aldığından farklı üç birim kazanım ya da bir birim kazanım alması, işgörenin işe motive olma durumunda azalmaya neden olacaktır.

Amaç saptama (Hedef belirleme) kuramı:

Edwin Locke'un 1968 yılında geliştirdiği kuram, işin yapılmaya başlanılmadan önce, belirli bir hedefin saptanması veya gösterilmesi esasına dayanır (Luthans, 1992). Kuramın

temel önerisi, belirli hedeflerin performansta artışa neden olacağı ve zor hedeflerin benimsenmesinin, kolay hedeflere göre daha yüksek performansı getireceğidir.

Locke'un kuramında bireyler, öncelikle çevresinde gerçekleşen olay ve durumları bilişsel olarak algılar ve kendi değerleriyle bu algıları değerlendirir. Değer süzgecinden geçirdiği algıları, doğru-yanlış, etkili-etkisiz ve benzeri özelliklere göre inceler, sonrasında da kendisine amaçlar belirler (Onaran, 1981). Bireylerin, bu şekilde uyguladığı amaç saptama işleminin, motivasyon üzerinde yapıcı bir katkıda bulunduğu savunulmaktadır (Luthans, 1992). Bireyleri belli bir hedef yönünde harekete geçirebilmek için, amacın bireyler için birtakım özelliklere ve anlama sahip olması gereklidir. Bireylerin kendilerinin belirleyeceği amaçlar, aynı zamanda onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Amacın zorluğu ve niteliği, hedefin kabul edilmesi ve hedefe bağlılık durumu, bireyin hedefe yönelik çabasını ve motivasyon düzeyini belirleyecektir (Erdem, 1998). Ulaşılması zor olan amaçları gerçekleştirmek için çabalayan bireyler, daha yüksek performans gösterecektir (İşgörür, 2020). Edwin Locke'un kuramı, bireylerin kendilerine belirledikleri zorlu hedeflerin, daha kolay hedeflere kıyasla daha yüksek bir performans gerektirdiğini öne sürer. Zorlu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba sarf etmek gerekeceğinden, bu durum, bireyi daha fazla motive eder. Zorlu hedefler aynı zamanda bireyin yeteneklerini geliştirmesi ve daha iyi sonuçlar elde etmesi için bir fırsat sunar. Bu nedenle, zorlu hedefler belirlemek, bireylerin daha yüksek performans göstermelerine ve daha fazla motivasyon kazanmalarına yol açabilir. (Ünlü, 2013).

Bu kurama göre, dikkat etmemiz gereken noktalardan birisi, amacı belirlerken, sadece örgütün yararını düşünerek amaç belirlenmesi, bireylerin motive edilmesinde bir katkı sunamaz. Amaç belirlemede, bireyin belirlemeye katılımı son derece önemlidir. Amaçların, birey ve örgüt ile karşılıklı ortak katkıyla belirlenmesi gereklidir. Aynı zamanda, her amacın bireyleri motive edebilmesi için, tutarlı ve kabul edilebilir olması gerekmektedir. Örneğin, düzenli olarak spor yapmayan bir bireyin, kendisine kısa bir süreç içerisinde, spor olimpiyatlarında derece amacını saptaması, son derece tutarsız bir amaç belirleme olacaktır. Bu özelliklere sahip olduğu müddetçe, daha zor amaçların, kolay amaçlara göre, motive etme düzeyinin yüksek olacağını bu kurama göre söyleyebiliriz (Başaran, 2019).

Koşullanma kuramı:

Thorndike tarafından geliştirilen etki kanunu fikrinin üzerine oluşturulan kurama katkı sunan kişilerin, gelişim psikolojisi alanından tanıdığımız Skinner ve Pavlov olduğunu

söyleyebiliriz. Torndike'ın etki kanununa göre, birey, kendisini doyuma ulaştıran, mutlu eden ve kendisine haz veren davranışları tekrarlama eğiliminde olurken, kendisine sıkıntı yaratan, huzursuz eden davranışları ise yapmaktan kaçınır. Bu fikir üzerine, başta Skinner ve Pavlov olmak üzere, arkasından gelen davranışçı psikologların katkısı ile kuram geliştirilmiştir. Ana fikri, davranışların, karşılaştığı sonuçlar tarafından şekillendirildiği varsayımı olan bu teoride, bireyin, gösterdiği davranışın sonucuna bağlı olarak, o davranışı tekrar sergileme eğilimi oluşmaktadır. Çünkü sonucun etkisi, bireyin o davranışı tekrarlamaya yönelik kararını etkiler (Sucu, 2016).

Pekiştiriciler, yani davranışın yapılmasını sağlayacak olan ödülleri ile birlikte, davranışın tekrar gösterilmemesi amacıyla, davranışı gerçekleştirecek olan organizmayı rahatsız edecek olan eylemler olan cezalar, bu yaklaşımda önemli yere sahiptir. Bu kuramda, çalışanın motive edilmesi için ödül ve ceza ana enstrümanlardır. İşinde verimli çalışan bireyin ödüllendirilmesi, verim düşüklüğü yaşayan bireyin ise cezalandırılması ile kurumda motivasyon sağlanabilir.

Nedensellik yükleme (Atfetme) kuramı:

Bu kurama göre; bireyler, davranışları anlamlandırmanın yanı sıra nedenlerle ilgili çıkarımlarda bulunmaktadır (Kızgın ve Dalgın, 2012). Nedensellik yükleme, diğer adı ile atfetme, bireyin kendisinin veya başka bir bireyin davranış nedenini, kendisine göre anlamlandırmasıdır (Can, Aşan ve Aydın, 2006). Birey, davranışların nedenlerini sistemli bir şekilde değerlendirerek, çeşitli sonuçlara nasıl ulaşıldığını anlamaya çalışır (Heider, 1958). Bireylerin işteki motivasyonları, önceden elde ettikleri sonuçları değerlendirerek belirlenir ve bu değerlendirmeler, önlerindeki yeni davranışlarını şekillendirme konusundaki kararlarını doğrudan etkiler. Bireylerin, daha önceki çalışmalarının sonuçlarını neye atfettikleri, sonraki çalışmalarına, motivasyon ya da motivasyonsuzluk olarak etki edecektir. Bu kuramla, bir bireyin, bir davranışı gerçekleştirmeden önce, öncelikle nedenlerini araştırıp ortaya çıkardığını, daha sonra bu nedenlere dayanarak, gelecekteki davranışlarını şekillendirdiğini ve son olarak, bu süreci yönlendiren genel prensip ve kuralları oluşturduğunu öne sürmektedir (Kızgın ve Dalgın, 2012).

Sosyal öğrenme kuramı:

Bu kurama göre, insanlar çevresinde gerçekleşen olayları, sadece pasif bir şekilde seyretmekle yetinen canlılar olmayıp, aksine aktif katılımcılardır. İnsanlar, duyuşsal, motor ve beyin ile ilgili sistemlerini kullanarak, hayatlarına yön ve anlam verme çabası içerisinde

(Bandura, 1999). Kuramın geliştiricisi Bandura (1977), bireyin içsel psikolojik faktörlerinin, özellikle hedeflerin değeri ve bu hedeflere ulaşabilme yeteneğiyle ilgili beklentilerin önemini vurgular. Motivasyon yönetimi için, performans yönetiminin yanında, öğrenme ve gelişme uygulamalarının da etkili olduğunu belirtir (Başaran, 2019).

Bu kuramda da beklenti kuramlarında olduğu gibi, bireyin hedefe ulaşma beklentisi, hedefin kişi için önemi ve kişinin işe karşı duygusal tepkisi motivasyonu belirleyen üç temel unsurdur (Pintrich ve Brost, 1990). Birey, geçmiş deneyimlerine dayanarak veya diğer insanların deneyimlerini gözlemleyerek, bir işin gelecekteki sonuçlarını tahmin eder. Eğer beklenen sonuçlar olumluysa ve kişi işin kendisine fayda sağlayacağına inanıyorsa, motivasyonu yüksek olur (Woolfolk, 1993).

Kuramın temel felsefelerinden birisi, insanların, diğer bireylerin davranışlarını ve bu davranışların sonuçlarını gözlemleyerek öğrenebilir olduğu fikridir. İnsanların, diğer insanları gözlemleyerek öğrenmesi neticesinde, çevresindeki insanların gösterdiği çaba ve bu çaba neticesinde edindiği kazanımları, kendisi ile özdeşirebileceği fikrini edinebiliriz. Bunun sonucunda eğer bir örgütte çalışanlar motive edilmek isteniyorsa, Adams'ın eşitlik kuramının belirttiği üzere tüm çalışanlara eşit adalet temelinde yaklaşılması gerekmektedir.

Güncel kuramlar

Küresel rekabetin artmasıyla birlikte, iş dünyasında yüksek performans ve verimlilik gereksinimleri artmıştır. Dolayısıyla çalışan motivasyonunu artırmak için geleneksel yöntemler yerine daha etkili yeni uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Endüstri 4.0 olarak adlandırılan dördüncü sanayi devrimiyle birlikte, çalışma ortamında farklı çalışan profilleri ortaya çıkmıştır. Artık bilgi işçileri, beyaz ve altın yakalılar gibi yeni kavramlarla anılan çalışanları bünyesinde barındıran organizasyonların, motivasyon yönetimi süreçlerinin, bu değişimlere uyum sağlamaı kritik öneme sahiptir (Başaran, 2019). Bu önem doğrultusunda, günümüzde, çalışanları motive edebilmek ve iş doyumlarına katkıda bulunabilmek adına, neler yapılabileceği üzerine çalışmalar yapan araştırmacılar tarafından, güncel kuramlar geliştirilmiş ve hala kuramlar gelişmeye devam etmektedir. Bu kuramları öz belirleme kuramı, iş özellikleri belirleme kuramı, zamansal motivasyon kuramı, motivasyon 3.0 kuramı ve PERMA iyi oluş modeli olarak alabiliriz. Bu kuramları içerisinde, ortaya çıkış yılları hayli zaman almış olanlar olsa da ortaya attıkları fikirlerin, hala güncelliğini koruması nedeni ile güncel kuramlar başlığı altında alınmıştır. Buradan, içerik ve süreç kuramlarının ortaya attığı fikirlerin, günümüzde

değer görmediği anlamını çıkarmak yanlış olacaktır. Aynı şekilde, o kuramlarında ortaya attığı fikirler, hala bugünde güncelliğini koruyarak kullanılmakla birlikte, çalışma ortamlarında meydana gelen değişimler neticesinde, güncel kuramlar başlığı altında alınmış kuramlar, diğerlerine nazaran daha çok temel alınmaktadır. Güncel kuramlar başlığı altında alınan kuramlarda, bilimin birikimsel bir süreç içerisinde ilerlemesi nedeni ile içerik ve süreç kuramlarının ortaya attığı fikirler üzerinden yeni kuramlar ortaya çıkarmışlardır.

Öz belirleme kuramı:

Deci ve Ryan (1985)'ın öz-belirleme kuramına göre, ihtiyaçlar, bir varlığın gelişimi, bütünleşmesi ve sağlığı için temel besinlerdir. Motivasyon kavramını, organizmanın ihtiyaçlarını belirleyen evrimsel ve biyolojik yaklaşımlardan türetmiş olan Deci ve Ryan (2000), bu kavramı işlevsel ölçütlerle açıklarlar. Onlara göre, insanın gelişimi, sağlığı ve kişisel bütünlüğü için üç temel besin ihtiyacı bulunmaktadır: yeterli, özerklik ve ilişkide olma. Bu ihtiyaçların tam olarak karşılanmaması durumunda, sağlıklı bir gelişim gerçekleşemez. Örneğin, bir bireyin sosyal çevresi, yeterli ihtiyacı karşılayabilir ancak ilişki ihtiyacını karşılamadığında, kişinin iyi oluşu olumsuz yönde etkilenebilir.

Burada yeterlilik, bir kişinin kapasitesini zorlayan bir işle başa çıkma çabasının sonucunda, ortaya çıkan etkililik ve başarıma duygusu olarak tanımlanabilir. Özerklik ise, bir kişinin kendi başına kararlar alabilme ve kendi hür iradesiyle seçimler yapabilme yeteneği olarak ifade edilebilir. İlişki ihtiyacı ise, insanların, başkaları tarafından anlaşılma, başkalarıyla bağlantıda olma, destek alma ve destek verme, birlikte olma çabalarını içerir (Deci ve Vansteenkiste, 2004; Ryan ve Powelson, 1991).

Öz belirleme kuramı, bireylerin, aktif bir şekilde, kendiliğinden, kendilerini geliştirme ve organize etme eğiliminde oldukları kabulüne dayalıdır. Bireyler; yeni deneyimleri entegre ederek, ihtiyaç, arzu ve ilgilerini geliştirerek, başka bireylerle ve dış dünya ile bağlantılar kurarak, kendi kendini geliştirmeye ve anlamaya çaba sarf etmektedir (Bayrakçeken ve diğerleri, 2021). Bu kurama göre, bireyin hissetmiş olduğu dışsal motive olma durumu zaman içerisinde içselleşebilmektedir (Seker, 2015). İçselleştirme süreci, dört aşamada gerçekleşir. İlk aşama olan dışsal düzenleme, insanların davranışlarının, dışsal faktörler tarafından kontrol edildiği bir motivasyon durumunu ifade eder. İkinci aşama olan içe yansıtılmış düzenleme, bireylerin, eylemlerinin nedenlerini içselleştirmeye başladıkları aşamadır. Üçüncü aşama olan özdeşleşmiş düzenleme, bireylerin, davranışlarının altında yatan değerleri fark edip bu

eylemlerin önemini içtenlikle kabul ettikleri bir motivasyon durumunu ifade eder. Son olarak, bütünleşmiş düzenleme, dışsal motivasyonun tamamen içselleştirilmiş hali olarak tanımlanabilir (İlhan, 2014). Bireyler, bu şekilde dışsal motivasyonu içselleştirmeyi başarır ve benliğin bir parçası haline dönüştürebilirse, eylemlerinde özerklik duygusunu daha fazla hissedeceklerdir (Ryan ve Deci, 2000; Vallerand ve Bissonnette, 1992).

Öz-belirleme kuramının motivasyon kavramına kattığı önemli katkılardan birisi de kavrama boyutluluk kazandırmasıdır. Bu kuramın önermesinde, içsel ve dışsal motivasyonun yanında bir de motivasyonsuzluk olarak üçüncü bir motivasyon türü yer almaktadır (Köse, 2019). Motivasyonsuzluk, sadece genel bir yabancılaşma ve çaresizlik hissi değil, aynı zamanda belirli bir ortamda meşgul olma veya ortama katılım gösterme isteğindeki düşüklük ya da yetersizliktir (Deci ve Ryan, 2002; İlter, 2019; Markland ve Tobin, 2004).

İş özellikleri belirleme kuramı:

Hackman ve Oldham, (1980)'ın geliştirmiş olduğu kuram, bireylerin örgüt içerisinde yüksek düzeyde motive edilebilmesini amaç edinmiş bir iş tasarımı tekniğidir. Bu kuram, araştırmacılar tarafından oluşturulurken, içsel motivasyona büyük önem verilmiştir (Kaşlı, 2007). Bu kuram, işin belirli özelliklerinin motivasyon üzerinde etkili olduğuna odaklanarak, işyerinde değişiklikler yapmayı ve işin yeniden tasarlanmasını önerir. Böylece, çalışanların motivasyon düzeyleri artırılır ve örgüte katkıları sağlanır (Kurt, 2013). Kurama göre, çalışanın örgüte katkı sağlayabilmesi için öncelikle içsel motivasyonunun sağlanabilmesi gereklidir. Çalışanın, iş sürecinde, içsel motivasyonu hissedebilmesi ve bu hissin kalıcılığı için, çalışanın iş sonuçları hakkında bilgi edinmesi, bu sonuçlara yönelik sorumluluk duyması ve işi anlamlı bulması gerekmektedir. Eğer bu üç psikolojik durumdan biri eksikse, çalışanın içsel motivasyonu azalabilir. Bu psikolojik durumlar, kişilerin kişilik özellikleri ve iç yapılarıyla ilgili olsa da örgütün yönetimsel olarak yapması gereken, bu psikolojik durumları güçlendirecek işleri tasarlamaktır (Aşan, 1998'den aktaran, Kaşlı, 2007). Diğer yandan, motivasyonun sadece bireyle bitmediği, iş ile ilgili de olduğunu öne süren Hackman ve Oldman, bir işin motive edici bir iş olabilmesi için beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin anlamlılığı, görevde özerk olabilme hali ve geri besleme özelliği olmak üzere beş çekirdek özelliğe sahip olması gerektiğini öne sürmüşlerdir. (Pekel, 2001). Örgütlerin, işgören motivasyonlarını sağlanması, özellikle de içsel motivasyonu sağlanması iş tasarımında beş çekirdek özelliğine ne düzeyde önem verdikleri ile ilişkilidir.

Zamansal motivasyon kuramı:

Steel ve König tarafından, 2006 yılında, zamanın motivasyon üzerinde oluşturduğu etkilerin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada, motivasyon ile zamansal sistemler (temporal systems) arasında ilişkinin kurulduğu bir kuramdır. Kuramın, birçok çağdaş kuramı da içinde barındırdığını söyleyebiliriz. Bu kuramları başarı, özendirme, sürücü kuramları veya içerik temelli kuramlar olarak sayabiliriz (Rozenal ve Carlbring, 2014).

Zamansal motivasyon teorisi aşağıdaki formül ile açıklanabilir:



Formülü incelediğimizde, bireyin bir iş sonucunda elde edeceği kazanıma dair beklentileri ve bu beklentilere atfettiği değer, bireyin motivasyonu ile doğru orantılı iken, bireyin aktiviteyi yerine getirirken, bireyin motivasyon düzeyini düşürücü etkide bulunan gecikmeler ve bu gecikmelerin birey üzerindeki etki düzeyinin, bireyin motivasyonu ile ters orantılı olduğunu görmekteyiz. Başka bir şekilde ifade edecek olursak, kişinin beklentileri ve kişinin bu beklentilere vermiş olduğu değerlerin çarpımını, bireyin motivasyon düzeyi olarak görmek mümkündür. Bireyin motivasyonunu düşürücü etkide bulunan ve bireyin beklentilerine ulaşmasına engel teşkil edecek olan gecikmelerinde, motivasyon düzeyindeki düşüşün nedeni olarak görebiliriz. Kişisel farklar nedeni ile bu gecikmelerin herkese farklı derecede etkide bulunacağını da unutmamak gerekir (Seker, 2015).

Motivasyon 3.0 kuramı:

Pink (2015), motivasyon konusundaki bilimsel çalışma birikimine dayanarak yazmış olduğu "Drive" isimli kitabında, çalışma hayatı ile bilgisayarların işletim sistemlerinin benzerliğini vurgulamıştır. Motivasyonu, işletim sistemi gibi, çalışma hayatının tarihsel gelişim sürecinde "Motivasyon 1.0", "Motivasyon 2.0" ve "Motivasyon 3.0" şeklinde üç döneme ayırmıştır.

Sanayi devriminden önceki dönemde, insanların en birincil motivasyon kaynağı hayatta kalmaktı. Yaptıkları her şeyi bu ana motivasyon kaynağı ile yapmaktaydılar. Pink bu dönemi "Motivasyon 1.0" olarak adlandırmaktadır. Devamında, insanlar artık evlerinden çıkarak, bir

örgütte, ücret karşılığı emeğini pazarlayarak hayatını idame ettirmeye başladı. Kurulan örgütlerde, iş yapısının zamanla değişmesi ve karmaşıklaşması ile birlikte, iş gücü mavi yakalı ve beyaz yakalı olmak üzere iki gruba ayrıldı. Burada, mavi yakalı grubunun içindeki bireyler örgütlerde bedenini kullanarak çalışanlarken, beyaz yakalılar bilgilerini kullanarak çalışanlardır. Öncelikle beyaz yakalılar olmak üzere, bu iki grupta, işte verimli olabilmek için, sadece hayatta kalma güdüsünün yeterli olmadığı, kendilerinin, sadece hayatta kalmak üzerine kurgulanmış biyolojik güdülerden daha fazlasını barındırdığının farkına vardılar ve bunu örgütlerin de hissetmesini sağladılar. Daha sonrasında ödülün peşinden gitmek ve cezadan kaçmak dönemi başladı ve bu dönem de Motivasyon 2,0 olarak adlandırılmıştır. Uzun süredir bu işletim sistemi kullanılmaktadır (Pink, 2015)

Yirminci yüzyıl ekonomi yapısının kompleksleşmesi ile birlikte, Motivasyon 2.0 yaklaşımı da değişime uğramıştır. Normal işlerde, motivasyon 2.0 sisteminin çalıştığını fakat, yüksek düzey beceriler isteyen, buluşa dayalı işler (sanatsal, empatik, rutin olmayan işler) devreye girdiğinde, hali hazırda kullanılan motivasyon 2.0 sistemi ile içsel motivasyonun olumsuz etkilendiği saptanmıştır. Bu sistem, gerekli olan ihtiyaca cevap veremediğinden, sistem güncellemesi ile bir üst sürüme, yani “Motivasyon 3.0” işletim sistemine güncellenmesi gerekmiştir. 21. yüz yıl örgütü olmak ve rakipler arasında yerini korumak isteyen bir örgüt, Motivasyon 3.0 İşletim Sistemi paketinde bulunan, özerklik, ustalık ve amaç özelliklerini motivasyon sistemlerine entegre edebilmelidir. Bu motivasyon sisteminin aranan insanı olarak, yaşadığımız çağda, çalışma hayatına altın yakalılar eklenmiştir. Problem çözme becerisi, yüksek zekâ kapasitesi, yetenekli ve yaratıcılığa sahip olan altın yakalılar grubu, iş alanında karmaşık ve tekrar edilemez işler için uygun ve donanımlı olan, genellikle kendi bireysel yönetimini tercih eden çalışanlardan oluşur.

Beyaz yakalı çalışanın mantığı ile mavi yakalı çalışanın ellerinin birleşiminden oluşan altın yakalı çalışan, bu özelliklerine yaratıcılık becerisini de eklemiş üst düzey yeteneklere sahip bir çalışan olarak tanımlanabilir (Bulut ve Özen, 2018). Bu özelliklere sahip çalışan grubunu, motivasyon 2.0 sistemi ile motive edebilmek imkânsız olup, çağdaş motivasyon sistemlerinin bir bütünü olan motivasyon 3.0 sistemine geçmek kaçınılmaz görülmektedir. Motivasyon 3.0 sistemine göre, çalışanların özerkliğinin ön plana alınması gerekmektedir. Bireyleri motive edecek ana unsurların daha iyi olma isteği ve bir amaca hizmet etme mutluluğu, motivasyon sağlamada fark yaratan unsurlardandır (Başaran, 2019).

PERMA iyi oluş modeli:

Günümüzde, pozitif psikolojinin kurucularından birisi olarak görülen Martin Seligman (Cenkseven Önder ve Bölükbaşı, 2020) tarafından geliştirilen iyi oluş modelinin ana kavramı olan iyi oluş, pozitif psikoloji akımının önemli kavramlarından birini oluşturmaktadır (Boyacı, 2019; Cenkseven Önder ve Bölükbaşı,2020). Pozitif psikoloji, bireylerin özgün pozitif karakter özelliklerine odaklanarak kişinin potansiyelini geliştirmeyi temel almaktadır (Çınar, 2022).

Seligman (2011), alanyazındaki iyi oluş yaklaşımlarının birçoğunu inceledikten sonra, olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı kelimelerinin İngilizce ifadelerinin ilk harflerinin alınması ile adlandırılan çok boyutlu bir iyi oluş modeli olarak, PERMA iyi oluş modelini geliştirmiştir (Soyuyiğit, 2019). Modelin ismini oluşturan bileşenlerin her biri iyi oluşa katkı sağlamakta, yani bu unsurların birleşimi ile iyi oluş durumu ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bireylerin kalıcı bir şekilde iyi olma halinin sağlanabilmesi için, olumlu duygular, bağlanma, olumlu ilişkiler, anlam ve başarı kriterlerinin tam olarak karşılanması gerekmektedir. Bu beş kriterin hepsi sağlandığında, bireylerin iyi olma hali artacak ve buna bağlı olarak motivasyonları daha yüksek olacak, daha olumlu iş tutumları sergileyeceklerdir (Başaran, 2019).

Modelde bulunan her bir bileşenin sahip olması gereken üç özellik vardır. Bunlar her bir bileşen iyi oluşa katkı sağlamalı, kişilerin bir bileşene ulaşmak istemelerindeki amaçları herhangi bir bileşen elde etmek olmamalı aksine bileşeni bileşenin kendisi için istemeli ve her bir bileşen diğerlerinden bağımsız olarak tanımlanmalı ve ölçülmelidir (Tunç, 2022).

2.2.4. Öğretmenler için motivasyon ve iş doyumunun önemi

Çalışanın performansını belirleyen en önemli faktörlerden birisi olan motivasyon ile birlikte (Mammadlı, 2019), çalışanın işi ile işten kazandığı tecrübelerini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan ve hoşya giden duygu durumunu ifade eden iş doyumunu (Köroğlu, 2012), iş ile ilgili pek çok sonuçlara yol açmaktadır. Çalışanın motivasyonu ve iş doyumunun yüksekliği, bağlılık ve örgütsel bağlılık gibi olumlu sonuçları beraberinde getirirken, motivasyon ve iş doyum seviyesinin düşüklüğü işten ayrılma, mutsuzluk gibi olumsuz sonuçları ortaya çıkarabilmektedir (Köroğlu, 2011).

Çalışanların işlerinden keyif almaları, iş ortamındaki motivasyon düzeyleri ile bağlantılıdır (Gökkaya ve Türker, 2018). Bireylerden maksimum verimi alabilmek en iyi

şekilde motive edilmelerine bağlı olduğundan (Garih, 2005), bireyin amaçlarına ve iş doyumuna ulaşabilmesinde motivasyonun kritik önemi göz ardı edilemez (Güven ve Akyüz, 2002). Ayrıca çalışanın motivasyonunun artmasıyla işteki verimi de artar ve çalışanın denetleme gerekliliği de böylece azalmış olur (Başaran ve Orhun, 2013). Çünkü çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırmak, işlerinden keyif almaları, mutlu ve istekli olmalarıyla yakından ilişkilidir (Hackman ve Oldham, 1975).

Topluma sunduğu veya sunamadığı katkılar nedeni ile bir toplumu etkileme özelliğine sahip olan eğitim kurumlarının tüm çalışanlarının, motivasyonlarının ve iş doyumlarının sağlanması son derece önemlidir (Yılmaz, 2011). Bu kurumlarda verilen hizmetlerde, eğitim öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinde, öğrencinin öğrenme çevresini düzenleyen kişi olan öğretmenler (Keskinkılıç, 2011), eğitimsel süreçlerin veriminde, en etken paydaşlar olmaktadır (Özcan, 2013). Eğitim sisteminin en önemli paydaşlarından birisi olan öğretmenin nitelikleri, sistemin başarısının temelini oluşturmaktadır. Eğitim modelinde modelin işletici personeli olan öğretmenlerin nitelikleri mutlaka etkileyecektir (XI. Mili Eğitim Şura Raporu, 1982). Bundan dolayı öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ve mesleklerinden dolayı edindikleri iş doyumunu çok öneme sahiptir. Alanyazını incelediğimizde, öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum düzeylerinin önemi üzerine birçok fikrin öne sürüldüğünü görmekteyiz. Öne sürülen fikirleri tarihsel süreç içerisinde Tablo 3'te inceleyecek olursak, fikirlerin gelişimine ilişkin de bir bilgi sahibi olabiliriz.

Tablo 3. Motivasyon ve iş doyumunun önemine ilişkin fikirler.

Başaran, (1982):	İşleyen kaynak konumunda bulunan öğretmenler, öğrencilerin eğitiminde en önemli çevre etmeni olma görevini üstlenmektedirler. Öğretmenin görevinde gösterdiği verimlilik ve başarıya göre, zaman zaman öğrenci gözünde annesi babası ve diğer yakınlarından daha üstün bir seviyeye gelebilmektedir. Öğretmenin sahip olduğu bu konumundan dolayı, öğretmenlik mesleğini herhangi bir meslekle kıyaslamayıp, iş doyum ve motivasyon düzeylerine azami düzeyde önem verilmesi gerekmektedir.
Marx ve Winne, (1983):	Başarılı bir öğretmenle başarısız bir öğretmeni ayıran en önemli özelliklerden birisi olan öğretmen motivasyonunun düzeyinin artırılması, öğrencilerinin öğrenme motivasyonlarının artırılması ile eşdeğerdir.
Veeman, (1984):	Öğretmenlerin, mesleki zorluklarla başa çıkma olasılığı ve işlerinden keyif alma durumlarında, motivasyon temel bir faktördür.

Tablo 3.1. Motivasyon ve iş doyumunun önemine ilişkin fikirler devamı

Bishlay, (1996):	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yüksek tutulması, öğretmenlerin kendisinden ziyade öğrencilere yarar sağlamaktadır.
Eroğlu, (1998):	Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri okulların amaçlarına ulaşmasını önemli derecede etkilemektedir.
Atkinson, (2000):	Öğretmenlerin öğrencilerin yaşamlarında aktif olarak var olmaları sebebiyle, motivasyon düzeylerinin öğrenci motivasyonuna önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bundan dolayı, öğrencilerin eğitime motive olmalarını istiyorsak, öğretmen motivasyonunu sağlamamız gereklidir.
Neves De Jesus ve Conboy, (2001):	Öğretmenlerin sahip oldukları motivasyon düzeyleri, öğretmenlerin kendilerinin memnuniyetleri ve doyumları için temel niteliği taşıdığından önemlidir.
Bogler, (2001):	Eğitim sistemlerinin misyonuna ulaşmasında, sistemin temel unsurlarından olan öğretmenlerin işlerine ve memnuniyetlerine nasıl baktıkları önemli bir rol oynar.
Ceyhan, (2002):	Öğretmenlerin motivasyon düzeyinin artması ile öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi konusundaki istekleri ve verimlilikleri doğru orantılıdır.
Dipaola ve Walter, (2003):	Eğitimin en önemli paydaşlarından biri olan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri, eğitim geleceği açısından son derece büyük bir öneme sahiptir.
Neves de Jesus ve Lens, (2005):	Motivasyonu sağlanmış olan bir öğretmen, yeniliklere daha açık olacak ve yeniliklere daha hızlı ayak uyduracağından, öğretmenlerin motivasyonun sağlanması eğitimde yapılacak olan yeniklerin işlerliği ve benimsenmesi açısından da oldukça önemlidir.
Karaköse ve Kocabaş, (2006):	Öğretmenlerin his, duygu, coşku, heyecan ve moralleri okullarda göstereceği öğretmenlik performansında önemli olduğundan, öğretmenlerin motivasyon düzeylerine ve iş doyum durumlarına önem vermek gerekmektedir.

Tablo 3.2. Motivasyon ve iş doyumunun önemine ilişkin fikirler devamı

Bayrı, (2006):	İş doyumuna öğretmen açısından bakıldığında, yüksek bir iş doyumunu, öğretmenin iş performansında bir artışa neden olacağından, eğitimde de bir kalite artışı olacaktır. Kaliteli eğitim almış olan öğrenciler ise toplum içinde birey olarak verim sağlamış olacaktır. Bu verimi sağlamak eğitimin önemli hedeflerinden birisi olduğundan, öğretmen iş doyumunun sağlanması da aynı derecede öneme sahiptir denilebilir.
Gergin, (2006):	İnsan hem fiziksel hem de ruhsal olarak bütün bir varlıktır ve sosyal bir varlık olma özelliği taşır. İnsanların ihtiyaçlarının karşılanması, bu üç boyutun da göz önünde bulundurulması ve doyuma ulaştırılması gereklidir. Eğitim ve öğretim süreçleri, insan yaşamındaki en önemli faaliyetlerden biridir. Milli Eğitim'in Genel Amaçlarından bahsedildiği gibi, ideal bir öğrenci modelinin yetiştirilmesi, eğitim süreçlerinin temelini oluşturan öğretmenlerin bu amaçlara yönlendirilmesine bağlıdır. Bu yönlendirme, öğretmen motivasyonu ve iş tatmini ile sağlanabilir.
Hongying, (2007):	Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, öğretmenlerin iş coşkusuna ve genel psikolojik durumunu son derece etkilemektedir.
Derman, (2007):	Öğrenme ve öğretme süreçlerinin ana unsuru konumunda bulunan öğretmen, mesleğini icra ettiği süre boyunca öğrenciyle sürekli etkileşim halindedir, öğretimde programı uygulayan, süreci yöneten ve gerek öğrencilerin ve öğretimin değerlendiricisi konumunda olan kişidir. Konumunun önemi neticesinde sahip olduğu motivasyon ve iş doyum düzeyi son derece önemlidir.
Schunk, Pintrich ve Meece, (2008):	Öğrenme ve öğretme sürecinin merkezinde yer alan öğretmenlerin, zorlu süreci yürütebilmeleri için yüksek düzeyde motive olmaları gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlerin motivasyonlarının daha önce öğrenilen beceri, strateji, davranışları ve performansının yanı sıra yeni öğrenmeyi de etkileme olasılığı vardır. Bu da öğretmenlerin kendini geliştirmelerini sekteye uğratacaktır. Tüm bu etkileri dolayısı ile öğretmen motivasyonuna önem verilmesi gerekmektedir.
Harris, (2008):	Öğretmenlerin iş doyumunu, öğrencilerin eğitimlerinde yüksek kalite standartlarına erişebilmesi için önemli bir unsurdur.
DeNobile ve McCormick, (2008):	Öğretmekten mutlu olamayan, yani yaptıkları işten zevk almayıp doyuma ulaşamayan öğretmenler, yüksek ihtimalle eğitim alanından ayrılacaklardır.

Tablo 3.3. Motivasyon ve iş doyumunun önemine ilişkin fikirler devamı

Aydın, Şahin ve Topal, (2008):	Sınıf öğretmenleri, aile ortamından yeni ayrılmış olan çocukların farklı bilişsel ve duyuşsal özelliklerini geliştirmede önemli görevler üstlenmektedir. Bundan dolayı bir sınıf öğretmenin motivasyon düzeyi ve iş doyum düzeyi mesleki verimliliğine etkisinden dolayı öğrencilerin gerekli becerileri kazanması açısından önemli görünmektedir.
Küçük, (2008):	Nesillere etkisinden dolayı büyük öneme sahip olan öğretmenler motivasyonu sürekli yüksek olan bireylerden oluşmalıdır. Bu sayede işlerini severek yapacak ve verimli olacaklardır. Motivasyon düzeyi yüksek olan öğretmenler verimli ve huzurlu olarak kısa zamanda üst kalitede işler yapmaya muvaffak olurlar. Aynı zamanda iş doyumunu sağlayarak mesleklerinde monotonluğa düşmekten uzak olurlar.
Jonett, (2009):	Motivasyon düzeyi yüksek olan insanlar belirledikleri hedefe ulaşmak için daha kararlı hareket ederler bu da hedeflerini gerçekleştirme olasılıklarını yükseltmektedir. Bundan dolayı milli eğitim hedeflerinin ve öğretmenlerin bireysel hedeflerinin gerçekleşme olasılığının yüksek olabilmesi için öğretmenlerin motivasyon düzeyinin yüksek tutulması büyük öneme sahiptir.
Hall vd. (2009):	Öğretmenin iş doyum düzeyleri ile sınıfta uygulanan eğitimin kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
Yavuz ve Karadeniz, (2009):	Eğitim kalitesini ve niteliğini etkileyen unsurlardan en önemlisi olan öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumunu, kendileri için önemli olduğu kadar, görevli oldukları kurumlar için de son derece önemlidir. Bunun nedeni, motivasyonları ve iş doyumlarının ortaya koyacakları hizmetin seviyesini etkilemesidir.
Yazıcı, (2009):	Öğretmenlerin motivasyonu, sınıftaki öğrencilerin motivasyonunu etkilerken, ileri düzeyde gerçekleşebilecek eğitim reformlarının temelini oluşturabilir

Tablo 3.4. Motivasyon ve iş doyumunun önemine ilişkin fikirler devamı

Tunacan ve Çetin, (2009):	Öğretmenlerde iş doyum kavramı deyince öğretmenin nitelikleri, performansı ve sunabileceği fırsatlar akla gelmektedir. Bu kavramın öğretmene olan etkisi pek çok etkiyi de beraberinde getirmektedir. Özellikle eğitimin niteliği ve eğitim kurumlarının verimliliği üzerindeki etkileri bunların içinde en önemlisidir.
Yılmaz ve Izgar, (2009):	Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin azlığı, sadece kendilerini etkilemekle kalmayıp, çalıştıkları kurum olan okulları da olumsuz etkileyebilme özelliğine sahiptir. Okullarında iş doyumuna ulaşamamış öğretmenler, görevlerine karşı arzu edilmeyen tepki ve davranışlar geliştirebilirler.
Falout, (2010):	Öğretmenin motivasyon seviyesi, sadece öğrencilere sağlıklı bir öğrenme ortamı sunmakla kalmaz, aynı zamanda öğretmenlerin mesleki kariyerlerini geliştirmeleri için de önemli bir faktördür.
Miles, (2010):	Öğretmenlerin sahip oldukları iş doyum düzeyleri görevlerinde kalmaları ya da ayrılmaları konusunda en önemli faktörlerden birisidir.
Büyükses, (2010):	Bireyin mesleğinde başarılı olması ve bu başarısının devamını getirebilmesi işine motive olabilmesine bağlıdır. Bu öğretmenlik mesleğinde daha çok önem kazanmaktadır. Öğretmen kendisini eğitim ve öğretime ne kadar motive edebilirse verimliliğini de o kadar ortaya çıkarabilecektir.
Yılmaz ve Ceylan, (2011):	Öğretmenlerin okulda sağlayacakları iş doyum, öğretmenlerin mesleklerini etkilemenin yanında, günlerinin çoğunu geçirdiği bir yerde sağladığı doyum sayesinde, günlerinin geri kalanını da kazandığı bu olumlu hislerin etkisiyle geçirecektir. Bu da öğretmenlerin yaşam doyumuna katkı sunacaktır.
Keskinkılıç, (2011):	Eğitim kurumları, ürettikleri veya üretmedikleri nedeni ile bütün bir toplumu etkileme kabiliyetine sahiptir. Bu kurumlarda bulunan yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer çalışanların iş doyumunun sağlanması, son derece önemlidir. Bu konuda eğitim öğretim hizmetlerinde, üzerindeki öğretim rolünü kullanarak, sorumlu olduğu öğrencilerin öğrenme çevresini düzenleyen kişinin öğretmen olması nedeni ile özellikle öğretmenlere yoğunlaşılmalıdır.

Tablo 3.5. Motivasyon ve iş doyumunun önemine ilişkin fikirler devamı

Ud vd. (2012):	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin, kendilerinin öğretmenlik yapmaya motive olabilmeleri ve öğrencileri öğrenmeye motive edebilmeleri olmak üzere iki çeşit önemi vardır.
Şahin, (2013):	Vakitlerinin büyük bir kısmını öğrencilerle birlikte ya da kendi başlarına çalışarak geçiren öğretmenler için yaptıkları meslek diğer mesleklerden birçok yönüyle farklıdır. Bu nedenle öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumları üzerine detaylı çalışmaların yapılması gereklidir.
Gömleksiz ve Serhatlıoğlu, (2013):	Öğretmenler için içsel motivasyon üst düzey öğrenme ve yaratıcılığa neden olduğundan (Deci ve Ryan, 2000), çok önemlidir.
Kaya, Yıldız ve Yıldız, (2013):	Eğitim kurumlarının en temel taşı olan ve insanî duyarlılık açısından büyük öneme sahip olan öğretmenlik mesleğini seçenlerin, hizmet verecekleri öğrencilere karşı yeterli bir duyarlılık göstermeleri beklenir. Dolayısıyla, sadece maddi ödüllere dayalı bir motivasyon stratejisi, bu önemli mesleğin gerektirdiği şekilde yerine getirilmesi için yeterli olmayabilir. Öğretmenleri motive etmede, sadece maddi ödüllere değil, aynı zamanda manevi ödüllere de odaklanan çağdaş motivasyon yöntemlerinin uygulanması kaçınılmazdır
Başaran, (2013):	Uzmanlık alanı insan yetiştirmek olan öğretmenlerin memnuniyetsizlik yaşamaması, gelecek nesillerin fiziksel, ruhsal ve duygusal gelişimini olumsuz etkileyebilir. Bu sebeple, öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonu büyük önem taşır, çünkü bu durum geleceğin toplumu için hayati bir faktördür.
Şahin, (2013):	Öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması eğitim kalitesinde ve eğitimde iyileşmede bir araç işlevi görebilir.
Ünal ve Bursalı, (2013):	Eğitim sistemlerinin yapı taşı olan öğretmenlerin verimliliği sistemlerin hedefe ulaşmasında çok önemlidir. Öğretim amacıyla yapılan öğretmenlik mesleğinde kalıcılığı ve devamlılığı sağlamak için içsel ve dışsal pekiştiriciler olan motivasyon kaynakları kullanılmaktadır. Öğretmenlerin bu kaynakları kullanabilmesi için önce kendisinin motivasyon düzeyinin iyi olması gerekmektedir. Öğretmenlerin verimlilik düzeyleri motivasyon düzeylerine bağlıdır.

Tablo 3.6. Motivasyon ve iş doyumunun önemine ilişkin fikirler devamı

Akkaya, (2015):	Öğretmenliğin özveri ve fedakârlık gerektiren bir meslek olması nedeni ile sevilmeden nitelikli bir şekilde yapılması zordur. Bundan dolayı kişilerin yaptığı işle ilgili hissettiği duygusal durumlarının ifadesi olan iş doyumunu kavramı öğretmenlik mesleği açısından diğer mesleklere göre daha fazla önem arz etmektedir.
Akbulut, (2015):	İşinden memnun olmayıp, stresli ve mutsuz bir halde işini yapmaya çalışan bir öğretmenin eğitim ortamlarında yetiştireceği öğrencilerin, hedeflenen kazanımları kazanmaları beklenemez. Dolayısı ile ülkenin geleceğinin temel taşları olan öğrencilerin eğitimi üstlenmiş olan öğretmenlerin stres, kaygı ve tükenmişlik hisleri ile karşılaşmamaları amacıyla iş ve yaşam doyumunu düzeylerini yükseltmek için gerekli olan çalışmalar yapılmalıdır.
Yıldırım, (2015):	Görev yapmakta olduğu okulda iş doyumuna ulaşamayan öğretmen, bulunduğu ortamdaki mutsuz ve rahatsız olarak farklı bir iş çevresini arzulayacaktır. Böyle durumların tekrarının olduğu bir okul, ilk bakışta öğretmen ihtiyacı durumunun söz konusu olmadığı bir okul olarak düşünülecek fakat sürekli değişim nedeni ile verimlilik ve güç kaybından etkilenenektir. Bütün bu olanların ise o okulda eğitim öğretim hizmetleri kalitesinde negatif yönde etki bırakacağı açıktır. Bu nedenle okul yöneticilerinin okullarında bulunan öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumunu düzeylerini önemsemeleri gerekmektedir.
Usta, (2015):	Öğretmenlerin alanlarından birisi olan sınıf öğretmenlerini, öğrencinin okul öncesi dönemden sonra eğitim hayatına ilk atıldığı dönemde karşılaşmaları sebebi ile sadece bilgi aktaran bir konumda olarak düşünmemiz yanlıştır. Sınıf öğretmenleri öğrencilerin temel beceri ve davranışları kazanmalarında son derece etkili olmaktadır. Görevi ile ilgili yüksek olumsuz algıları bulunan, yaptığı işi sevmeyen öğretmenlerin, mesleklerini gönüllü ve istekli bir şekilde yapamayacaklarından iş doyumunu sağlamaları mümkün olmayacaktır. Ortaya çıkan bu durum ise eğitim hayatına yeni atılan çocukların eğitim hayatının şimdisine ve ilerisine zarar verecektir.
Ertürk, (2016):	Motivasyonu sağlanan öğretmenin okula bağlılığı güçlenecektir ve bu en başta okula yarar sağlayacaktır.

Tablo 3.7. Motivasyon ve iş doyumunun önemine ilişkin fikirler devamı

Sussanty ve diğerleri, (2017):	Öğretmenler eğitim başarısının anahtarıdır çünkü eğitimin özü öğrenme ve öğretmedir. Bu nedenle öğretmen motivasyonu ve iş doyumunu bu anahtarın kullanılabilmesi için son derece önemlidir.
Özkan, (2017):	Öğretmenlerin iş doyumunun, bir ülkenin geleceğini etkileyecek kadar kritik olması, diğer mesleklerdeki iş doyumundan daha fazla önemli olmasına yol açmaktadır.
Okçu ve Anık, (2017):	Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yüksek olması, öğretmenlerin etkililiğini ve verimliliğini, iş doyumlarını tüm bunların neticesinde de iş performanslarını etkilemektedir.
Demirtaş ve Nacar, (2018):	İş tatmini, öğretmenin öğretmenlik mesleğini ya da tecrübesini takdir etmesi nedeniyle olumlu ya da hoş duygusal bir durumu ifade eder. İş doyumunu yüksek düzeyde olan öğretmenler öğrencilerin elde etmeleri gereken kazanımları elde etmesinde fazladan gayret etme eğiliminde olur ve bunu davranışlarına yansıtırlar.
Sarı, Canoğulları ve Yıldız, (2018):	İşini severek yapan, başarıya odaklanan bir insan, çalıştığı kurumun verimliliğinin artmasına da en yüksek katkıyı sunacaktır. Tüm bunlar için de çalışanın yaptığı işten yeterli doyumunu sağlaması gerekmektedir. Öğretmenlerin de çalıştığı kurumlar olan eğitim kurumlarının verimliliğine yüksek oranda katkı sunabilmesi için iş doyumuna ulaşması gerekmektedir. Motivasyon düzeyi yüksek öğretmenlerin bulunması okul öğrencilerinin kazanımları edinme düzeyini, okuldaki bireylerin iş birliğini, bilgi akışını ve genel olarak okul ikliminin tamamını olumlu etkileyebilir. İşini severek yapan ve bulunduğu ortamdan mutlu olan öğretmen kendisinin, öğrencilerin ve diğer çalışanların performansını olumlu bir şekilde etkileyebilir.
Demirkol, (2019):	Çalışan öğretmenlerin mutluluğu, işini sevmesi ve işinde başarılı olması için iyi bir motivasyon düzeyine sahip olmaları gerekmektedir.
Doğaner, (2019):	Öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumunu düzeyleri yalnızca öğretmenlerin kendilerini değil eğitimin diğer paydaşları konumunda olan veli, okul idarecisi ve diğer tüm paydaşları da etkilediğinden (Shonje, 2016), son derece önem kazanmaktadır.

Tablo 3.8. Motivasyon ve iş doyumunun önemine ilişkin fikirler devamı

Yılmaz, (2019):	Eğitim kurumlarında bulunan öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum düzeylerinin eğitim sisteminin çıktısı olan öğrencilere yansımaları kaçınılmaz görünmektedir. Motivasyon ve iş doyum düzeyi düşük öğretmenlerin kurumlarına ve dolayısıyla öğrencilerine faydalı olması beklenilemez. Eğer öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum düzeyleri yüksek tutulabilirse öğrencilerine sunabileceği katkıları artırmak amacıyla kendilerini geliştirmek isteyecektir. Bu amaçla kendini geliştirebileceği hizmet içi eğitimlere katılmaya daha fazla istekli olacağından eğitim hizmeti sunduğu öğrencilerin aldıkları eğitimin kalitesi yükselecektir.
Mammadlı, (2019):	Motivasyonun iş hayatında ve kişisel yaşamın içinde bireyin verimliliğine etkisi üst düzeydedir. Motive olmamış bir birey her ne kadar iyi eğitim almış, mesleği ile ilgili bilgi seviyesi ne kadar ileri düzeyde olursa olsun bu bilgi ve becerisini yaptığı işine yansıtmaya istekli olmayacağından yeterli sonucu almak mümkün değildir. Dolayısıyla öğretmenlerde de aynı şekilde var olan birikimlerini yaptıkları işe yansıtılmalarını istiyorsak motivasyonlarının sağlanmasına önem vermemiz gerekmektedir.
Yıldız, (2020):	Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri eğitim sürecinin kilit noktalarından birini oluşturmaktadır.
Manik ve Siahaan, (2021):	Öğretmen performansının iyileştirilmesi motivasyon yoluyla yapılabilir. Motivasyon düzeyi iyi olan öğretmenler işlerinde proaktif olacaklar ve bu da iş tatminine yol açacaktır.
Alemu, (2021):	Öğretmen motivasyonu, öğretme ve öğrenme mükemmelliğinin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynar. Motive olmuş öğretmenlerin, eğitim reformlarının uygulanmasını sağlama ve öğrencileri sınıfta öğrenmeye motive etme olasılıkları daha yüksektir.
Erenel, (2022):	Öğretmenlerin öğrencilerle her an iletişim ve etkileşim içinde olmasından dolayı okulların amacına ulaşması noktasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri etkili olmaktadır.

Motivasyon düzeylerine göre öğretmenlerin özellikleri

Bir işte başarılı olmak o işi yapan kişinin motivasyonuna bağlıdır. Yeterli derecede motive olamamış bir personelin işinde gereken performansı göstermesi de beklenemez (Özdoğru ve Aydın, 2012). Bundan dolayı, sahip oldukları motivasyon düzeylerindeki düşüklük nedeniyle, mesleğinde yeterli başarıyı ve doyumunu sağlayamayan öğretmenlerin stres seviyeleri yüksektir (Pithers ve Fogarty, 1995). Stresli ve kaygılı bir ruh halinde bulunan öğretmenlerin mesleğindeki dikkat seviyeleri, öğrencilerine karşı tolerans seviyeleri ve öğrencilerinin gelişimlerini desteklemedeki becerileri ve istekleri düşük olmaktadır (Blase, 1986'den aktaran, Yazıcı, 2009). Bu durumun eğitim kalitesini ve eğitimde kalite gelişimini olumsuz yönde etkileyeceği kesindir. Böyle bir durumda görevini icra etmek istemeyen öğretmenler okuldan kaçma eğilimi gösterecek ve işini aksatarak plansız bir eğitim öğretim faaliyetinin gerçekleşmesine neden olacaktır. Görev yapmak istemeyen öğretmenlerin olduğu kurumlar, kaçınılmaz olarak tembelliğin, grevlerin, sık sık yapılacak olan şikayetlerin merkezi haline gelecektir.

Öğretmenin işini yaparken sahip olduğu disipline ve performans seviyesine üst düzeyde etkisi bulunan iş doyumunun, eğitimin kalitesinin yükseltilmesine olumlu etkisi bulunmaktadır. Yeterli doyuma ulaşmış ve işine motive olmuş bir öğretmen, eğitim amaçlarına ulaşılmasında daha istekli, özverili bir şekilde gayret edecektir (Baali, Saseva ve Pompana, 2022). Motive olmuş öğretmenler işlerinde proaktif olacak (Manik ve Siahaan ,2021), eğitim reformlarının uygulanmasını sağlamaya ve öğrencileri sınıfta öğrenmeye motive etmeye gayret edeceklerdir (Alemu, 2021).

Öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen unsurlar

Motivasyon, insanın kendi içsel süreçlerinden ya da kendisinin dışındaki faktörlerden etkilenebilme özelliğine sahip, karmaşık bir süreçtir (Koçel, 2007). İnsanların duygularıyla hareket eden varlıklar olması sebebiyle farklı faktörler tarafından değişik biçimlerde ve sürelerde motive edilebilirler. İnsanların her zaman motivasyonlarının nedeninin farkında olmalarını bekleyemeyiz. Kendilerinin farkına varamadıkları gibi çevresinde bulunan diğer kişiler tarafından da bu kaynakların açıklanamadığı durumlar olabilmektedir. Netice şu ki insanlar bazen kontrolsüz motive olabilir, motive edilebilir veya demotive olabilir ve demotive edilebilirler (Özdemir ve Muradova, 2008). Bu durum, insanın sadece maddeden oluşan ekonomik bir varlık olmamasından kaynaklanmaktadır ve bu durum unutulmamalıdır.

Bireylerin ulaşmak istedikleri doyumlarının yanında, çevre ile ilişkileri, sosyal alışkanlıkları, moralleri, duygusal durumları, onur ve adalet anlayışları bireylerin karşılaştığı durumlara karşı verecekleri tepkinin birbirinin aynısı olmamasına neden olduğundan, olumlu veya olumsuz yönde motivasyon düzeylerini etkilemektedir (Yoğun, 2014).

Öğretmenlerin motivasyon durumunu belirleyen faktörleri gözlemlediğimizde, öğretmenler kendi kişisel amaçları, ihtiyaçları ve beklentileriyle motive olurlar. Aynı zamanda, yöneticilerin öğretmenlerin gereksinimlerini dikkatlice gözlemleyip her bir öğretmene uygun motivasyon araçları, ödülleri veya sonuçları sunmalarıyla da motive olurlar (Kaya, Yıldız ve Yıldız, 2013). Motivasyon türlerine göre öğretmenlerin motive olma düzeylerine bakacak olursak, öğretmen motivasyonunda içsel motivasyonun etkisinin dışsal motivasyona göre daha etkili olduğu görülmektedir (Egan, 2001; Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007; Kaya ve diğerleri, 2013; Yazıcı, 2009). Bereket, (2008)'e göre de öğretmenler en çok kendi başlarına çalışma faktöründen kaynaklanan içsel motivasyonla motive olurlar.

Öğretmenlerin iş doyumunun ise, birçok araştırmacı tarafından araştırıldığı ve araştırmacılarca belirli unsurların öne çıkarıldığını görmekteyiz. Örneğin Kim ve Loadman (1994)' a göre öğretmenin iş doyumunu etkileyen, öğretmenin öğrencilerle etkileşimi, meslektaşları ile etkileşimi, algıladığı mesleki zorlukları, algıladığı mesleki özerklik seviyesi, Algıladığı iş şartları, maaşı ve mesleğindeki ilerleme için fırsatları olmak üzere yedi unsur bulunmaktadır. Unsurları incelediğimiz zaman öğretmenin iletişim kurduğu çevrenin, öğretmenin işle ilgili algılarının ve işin özelliklerinin iş doyumunu belirlediği yorumunda bulunulabilir.

Günümüzde öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen unsurları tekrar incelediğimizde, Bolin (2007)'in dört grup unsurdan söz ettiğini görmekteyiz. Bu unsurlar; Araştırmacılarca iş doyumuna etkisinin yüksek düzeyde olduğu vurgulanan liderlik faktörü, insanların kendisini başka insanlarla karşılaştırarak oluşturdukları algılanan sosyal statü faktörü, yaptığı işte kendilerinin de başarılarının belirlediğine inandıkları öğrenci sınav sonuçları ve öğretmenin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi vb. demografik özelliklerden oluşan kişisel geçmiş faktörleridir.

2.3. Okuryazarlık

Okuryazar kavramının tanımını daha iyi anlamak için kelimenin oluşumunu sağlayan ‘okur’ ve ‘yazar’ kelimelerini anlamlandırmamız yerinde olacaktır. Okuma özelliğine sahip, okuma becerisini kazanmış ve bu becerisini uygulayabilen kişileri okur olarak adlandırabiliriz. Yazar kavramını ise en basit hali ile aynı şekilde yazma becerisini kazanmış ve bu becerisini uygulayabilen kimse olarak tanımlayabiliriz. Okuryazar kavramı ise bu iki beceriyi de kazanmış ve bu becerileri uygulayabilecek olan kişiler olarak tanımlayabiliriz.

Okuryazarlık eğer bu kadar basit bir beceri ve uğraş olsaydı, kelimelerin anlamlarının en basit hali ile yaptığımız bu tanımlar yeterli olabilirdi. Okuryazarlığı okuma ve yazma becerisi olarak tanımlamak, eksik bir açıklama yapmaktır. Yaptığımız tanımlamada bireyin, neyi okuyup yazdığı, okuma veya yazmada ne kadar beceriye sahip olunması gerektiği gibi sorular cevapsız bırakılmaktadır (Roberts, 1995). Kavramın derinine inmek istersek, okuryazarlığı okuma ve yazma faaliyetlerinin ikisini de becerebilme kapasitesine sahip olma olarak basite indirgeyemeyiz. Okuryazarlık bir beceri olmanın ötesinde, kişinin yaşamındaki nesnelere ve olayları algılayıp anlamlandırması, sosyal ilişkilerindeki her şeye anlam katmasıyla ilgili bir kavramdır (Aşıcı, 2009).

Uluslararası düzeyde 1951'de UNESCO tarafından düzenlenen bir toplantıda, Eğitim İstatistiklerini Normalleştirmekle Görevli Uzmanlar Komitesi, günlük yaşamla ilgili basit ve kısa bir cümleyi anlayıp yazabilen bir kişinin okuryazar olarak tanımlanabileceğini belirtmiştir (Güneş,2000). Cameron (2008) ise okuryazarlığı farklı mesajları taşıyan, çeşitli metinleri okuma ve yazma beceri ve yetkinliği olarak tanımlamıştır (Ekmekçi, 2017). Aslında bu tanımların hepsi okuryazarlığı tam olarak anlamlandırmada yetersiz kalmaktadır. Okuryazarlık, yazılı sembollerle seslendirme ve anlamlandırmayla başlayarak, bu becerinin etkili kullanımıyla nesnelere, olgulara ve olaylara daha derinlemesine anlayıp, bu anlama sürecinde kendi kişisel ifadesini de ekleyerek kendini ifade etme durumu olarak tanımlanabilir. Okumayı sadece sembollerin seslendirmelerini yapmak, yazmayı ise görülen sembollerle seslendirmek olarak almak günümüz dünyasına uygun görünmemektedir. Günümüzde okuryazarlığın tanımını yapacak olursak, semboller kullanarak yazıya aktarılmış olan bir metni seslendirme ve anlamlandırma becerisine sahip olmanın yanında fikirlerini, düşüncelerini ya da söylemek istediklerini semboller kullanarak yazıya dökme becerisine erişme durumu olarak alabiliriz.

Bir boyutuyla okuryazarlığın bir etkileşim yolu olduğunu söyleyebiliriz. Bu becerinin en önemli katkılarından birisi ise toplumdaki bilgi, beceri ve sosyal normları anlama, paylaşımda bulunma, yorumlayabilme ve gelecek nesillere aktarma aracı olmasıdır (Altun, 2005). Okuryazarlığın bu katkısı nedeni ile genellikle gelişmek isteyen toplumlar okuma ve yazma gelişimi desteklenerek okuryazar oranını artırmaya çalışmıştır.

Okuma gelişimini destekleme serüveni genellikle okumayı öğrenme ve öğrenmek için okuma olmak üzere iki geniş aşamaya ayrılarak uygulanmıştır (Chall, 1996). Mevcut okuma gelişimi anlayışımız, öğrencilerin ilkokuldan ortaokula ve liseye geçerken okuma yeterliliğini korumak için birçok yeni şey öğrenmeye ve birçok ek beceri edinmeye devam etmeleri gerektiğini göstermektedir (Torgesen ve diğerleri, 2007). Okuryazarlık, sosyal ve kültürel değişimlere bağlı değişerek gelişen bir kavramdır. Bu kavram, belirli türdeki metinleri ve eserleri okuma, yorumlama ve üretme bilgi ve becerisini içerir. Ayrıca bireyin toplumda var olabilmesi ve toplum kültürüne tamamen katılabilmesi için yeteneklerini geliştirme sürecini de kapsar (Kellner ve Share, 2005).

2.3.1. Okuryazarlığın önemi

Toplumların varlıklarının devamı ve kalkınmaları açısından önemli olan okuryazarlık (Güneş, 2019), bireyin toplum içindeki başarı göstergesini de ifade ederken, içinde bulunduğu toplumun gelişmişlik düzeyini etkileyen önemli ölçütlerden biridir (Aşıcı, 2009). En önemlisi de okuryazarlık önemli bir iletişim aracıdır. Dil aracılığıyla bir sosyal ilişkiler ağı geliştirirken, bireylerin, toplulukların ve kurumların zaman içinde ve mekân boyunca etkileşime girmesini sağlar (Benavot, 2015). Geçmiş ve günümüz toplumlarında, geçmişi okuma ve geleceği yazmanın toplumların gelişimi ve sürekliliği için önemi nedeniyle, okuryazarlık, oluşturulması ve geliştirilmesi zorunlu olan bir beceridir (Güneş, 2019).

Hoggart (1964)'e göre hepimizin okuryazarlığa özellikle de yaratıcı ve entelektüel okuryazarlığa kati bir şekilde ihtiyacı vardır. İnsanların ve bu sayede toplumun gelişimi için bu son derece önemli bir konudur. Bunun sebebi, okuryazarlığın, kendi yaşamlarımıza ve toplumun bize arzu edilen yaşam olarak neler sunduğuna getirilen, eleştirel öz farkındalığa doğru yönelen hareketimizin önemli bir parçası olmasındandır. Hepimizin kendimizden başka, daha ince zihinlerle temas edilerek sağlanabilecek olan ve gelişimin anahtarı konumundaki sürekli zihinsel beslenmeye ihtiyacı vardır (Güneş ve Güneş, 2020).

Öğretmenlik mesleğine baktığımızda, sürekli gelişen alan, pedagoji ve genel kültür bilgisi ile beslenmesi gereken bir meslek olduğunu görmekteyiz (Bayrak, 1999). Kendi uzmanlık alanlarında ve pedagoji alanındaki yenilikleri ve değişiklikleri takip ederek bu değişimlere hızla uyum sağlama görevini üstlenirler. Bu yükümlülüğü karşılayabilmesi içinde öğretmenlerin artık zamanımızda birden fazla türü olan okuryazarlık becerilerini geliştirmeleri önemli olmaktadır.

2.3.2. Okuryazarlık türleri

Yapılan araştırmalar, okuryazarlık kavramının tarih boyunca farklı aşamalardan geçtiğini ve çeşitli amaçlar ve yöntemlerle uygulandığını göstermektedir. Eğitim yaklaşımları, okuma yazma öğretim yöntemleri, değişen koşullar ve bakış açıları ile okuryazarlık ihtiyaçlarının çeşitlenmesi gibi faktörler bu süreçte etkili olmuştur. (Güneş, 2019). Geniş bir kapsamda, birbirinden farklı sosyal ve kültürel eylemleri içinde barındıran okuryazarlık kavramına yüklenen anlamlar (Lankshear ve Knobel, 2008), zaman içerisinde değişime uğramış ve hala de değişmeye devam etmektedir. Günümüzde okuryazarlık kavramı, yazılı metinleri okuma ve yeni metinler üretebilme becerisi ile sınırlandırılmayıp (Som ve Kurt, 2012), okuma ve yazma ile gerçekleştirilen bir eylem olmanın çok ötesinde, pek çok zihinsel beceriyi, iletişim becerilerini ve tutumları ifade eden bir eğitim terimi olarak algılanmaktadır (Aşıcı, 2009).

İnternetin ortaya çıkması ve yaygınlaşması ile birlikte, hızla ortaya çıkmış olan ve çıkmaya da devam eden yeni teknolojiler, 21. yüzyıl toplumunda okuryazarlığın değişen doğası ve anlam oluşturma uygulamaları hakkında sürekli olarak yeni sorular ortaya atmaktadır (Kiili, Makinen ve Coiro, 2013). Bu soruların sonucunda, günlük konuşma dilinde birbirlerinin yerine kullanılan okuma, yazma ve okuryazarlık kavramları arasındaki anlam farkı giderek daha belirgin hale gelmektedir. Başlangıçtaki kâğıt üzerinde harfleri tanıma odaklı okuryazarlık anlayışına karşılık, anlamı yorumlama temeline dayalı okuryazarlık anlayışı her geçen gün yeni terimlerle birleşerek (örneğin medya okuryazarlığı, görsel okuryazarlık gibi) ve genişleyen bir anlam alanı oluşturarak gelişmektedir (Kurdayıoğlu ve Tüzer, 2010).

Anlam sahasındaki gelişmeye dayalı olarak çeşitli okuryazarlık yaklaşımları ile bunların farklı uygulanma süreci ortaya çıkmıştır. Bunları sıralayacak olursak;

Geleneksel Okuryazarlık yaklaşımı:

Okuma yazma becerisinin ortaya ilk çıktığı günden beri dünyamızda uygulanagelen en eski okuryazarlık yaklaşımıdır. Okuduğunu anlama ve anlatmak istediğini yazabilme becerilerine dayalı okuma yazma öğretimini içermektedir. Şimdiye kadar bu yaklaşımla okuryazarlığı yaymak adına çeşitli düzeyde okuryazarlık seferberlikleri ve kampanyaları yürütülmüştür. Bu çalışmalarda yetişkinlerin okuma, yazma ve hesap yapma becerilerine ağırlık verilmiştir.

İşlevsel Okuryazarlık Yaklaşımı:

Bu yaklaşımda, okuma yazma becerilerinin geliştirilmesinin yanı sıra bunların bireyin ve toplumun kendini nasıl geliştirebileceğini öğretmeye odaklanılmıştır. Okuma yazma eğitimiyle amaçlanan, bireyin gelişimini desteklemek, yaşam kalitesini artırmak ve sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaktır

Bilinçlendirici Okuryazarlık Yaklaşımı:

Bu yaklaşımda, okuryazarlık, bireyin bağımsız olmada faydalanabileceği en önemli araç olarak ele alınmıştır. Okuryazarlık aktivitelerinin bireyin dünyayı anlaması ve sorgulayabilmesi için bir yol olduğu anlayışı hâkim olmuştur. Üzerinde durulan noktalar ise bireyin özgür, bağımsız, hareket edebilir olması ve toplumsal yaşamında katılımcı olabilmesidir (UNESCO,2016).

Çoklu ve Çeşitli Okuryazarlık Yaklaşımları:

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren teknolojinin gelişimi ile birlikte insan yaşamında daha fazla yer edinen elektronik ürünler, geleneksel okuryazarlık tanımının yanı sıra farklı ihtiyaçlara yönelik çeşitli okuryazarlık türlerinin ortaya çıkmasına neden oldu. Bu yaklaşımda, okuryazarlığın tek bir standarda indirgenmediği, zenginlik ve çeşitliliğin vurgulandığı bir anlayış benimsenmiştir. Teknolojik ilerlemelerin de getirisi ile çoklu okuryazarlık kavramı daha da önem kazanmıştır (Williams ve Allan, 2014). Öğrenen birey hayatı ve bireyin içindeki koşullara dayalı yaklaşımları içeren okuma yazma uygulamaları bu başlık altında toplanmıştır (UNESCO,2016). Bazı okuryazarlık türlerini; medya, matematik, eleştirel, bilimsel, finansal, duygusal, görsel, teknoloji, dijital, grafik, sağlık, bilgi, çevre vb. olarak sıralayabiliriz (Dokumacı, 2021). Akademik okuryazarlık kavramı da bu dönemde ortaya çıkmış olan okuryazarlık türlerinden birisidir.

2.3.3. Akademik okuryazarlık

Okuryazarlığın tek bir kalıptan çıkıp, dil, durum ve koşullara göre genişleyerek çeşitlendiği yaklaşımlar içindeki çeşitli okuryazarlıklardan birisi de akademik okuryazarlıktır (Akkaya ve Toprak, 2020; Güneş, 2019). Demir ve Deniz (2020), akademik okuryazarlığı, bireyin temel dil becerileri ve üst düzey bilişsel süreçleri kullanarak karşılaştığı problemleri tanıma, irdeleme ve çözüm önerileri sunma süreci olarak tanımlar. Ayrıca, farklı bağlamlarda yer alan bilgi durumlarını anlama ve belirli bir disiplin ve kurallar çerçevesinde keşfetme ve üretme sürecini de vurgularlar

Kısaca akademik konular hakkında okuma ve yazma yeterliliği olarak alabileceğimiz akademik okuryazarlık kavramı (Neeley, 2005), basit bir kavram değildir çünkü birçok beceriyi de içine alır (Williams ve Allan, 2014). Bu becerilerin geçmiş ve yeni bilgiye ulaşabilme, onları analiz edebilme, değerlendirebilme, yeniden üretebilme ve güncelliğini koruyabilme becerileri olarak sayabiliriz (Branscomb, 1981; Elkıran, 2021; Elmborg, 2006; Doru, 2018; Kurudayıoğlu ve Çimen, 2020; Miller 1983). Temelde okuma ve yazma becerilerini yeterli görse de iletişim becerisini de esas alan bir kavramdır (Ekmekçi, 2017).

Akademik okuryazarlık kavramının içerdiği becerilere baktığımızda yalnızca basit anlamı olan anlamak için metni okuma becerisini değil, okurken ve yazarken bireyin çıkarımlar yapmasını veya sonuçlar çıkarmasını gerektirebilecek soruları yanıtlamak için anlamı hakkında düşünme becerisini de içerdiğine dikkat etmeliyiz (Torgesen, Houston ve Rissman, 2007). Bu konuda Braine (2002)'da bir dizi araştırma tanımlamış ve kavramın farklı dil becerileri bilgisinden veya uygun dil kullanımından daha fazla beceriyi içerdiğini söylemiştir. Bilgiyi anlama, kavrama, işleme, bilgiyi farklı alanlarda kullanabilme ve akademik temelli düşünebilme becerilerini içermektedir (Neeley, 2005). Benzer bir şekilde ifade eden Lea ve Street (1998)'e göre de alternatif bilgiye erişme yollarını oluşturabilme, bilgiyi anlamlandırabilme, yapılandırabilme ve üretebilme becerilerini içermektedir.

Diğer yandan akademik okuryazarlık akademik söylemlerin nasıl konuşulabileceğini ve uygulanabileceğini bilmeyi de içermektedir (Boughy, 2000). Akademik metinlerin anlamlandırılması, incelenmesi, yorumlanması ve bir sentez oluşturma süreci olarak da anlamlandırılabilir (Elmborg, 2006). Akademik okuryazarlık becerisinin gelişimi, bilginin pratiğini ve iyileştirilmesini gerektirirken diğer yandan üst-bilişsel öğrenme süreçlerinin ve stratejilerinin çeşitli görevler arasında aktarılabilmesinin farkındalığını gerektiren uzun vadeli

bir çaba olarak görülmelidir (Gilliver ve Jhonson, 2009). Bu beceriye ulaşmak pratik gerektirir (Neeley, 2005). Kişinin seçtiği çalışma alanı, araştırma becerileri ve iyi okuma ve yazma becerileri, akademik okuryazarlığın gelişimine temel oluşturmaktadır (Brine, 2002).

Akademik okuryazarlık kavramı, ilk başlarda yüksek öğretimde, daha sonra da üniversitelerde okuryazarlık çalışmaları içerisinde geliştirilmiş, fakat günümüzde, bireyin okul öncesi dönemde eğitime başlamasından lise eğitimine kadar geçen süreç için de geçerli olmuştur (Lea ve Street, 2006). Artık öğreticilerin ve öğrencilerin, kendi alanlarında akademik olarak donanım sahibi olabilmesi için, çağın gereksinimlerine göre akademik okuryazarlık becerilerini, yaptıkları veya seçecekleri meslek ile bütünleştirmeleri beklenmektedir. Bu beklenti dolayısıyla, çeşitli akademik okuryazarlık becerileri kazandırma yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Bunlar çalışma becerileri modeli, akademik sosyalleşme modeli ve akademik okuryazarlık modeli olarak sıralanabilir.

Çalışma becerileri modeli, okuryazarlığı bireysel ve bilişsel bir beceri olarak görür. Bu yaklaşım, dil biçimini temel alarak yüzey özelliklerine odaklanır ve öğrencilerin yazma ve okuryazarlık bilgilerini sorunsuz bir şekilde aktarabileceklerini varsayar. Akademik sosyalleşme modeli, öğrencilerin bir grup içerisinde disipline, konu temelli söylemlere ve türlerle uyum sağlamalarıyla ilgilidir. Bu model, disiplinler söylemlerin ve türlerin nispeten istikrarlı olduğunu, öğrenciler belirli bir akademik söylemin temel kurallarını bir kez öğrenip anladıklarında, onu sorunsuz bir şekilde yeniden üretebileceklerini varsayar. Son model olarak akademik okuryazarlıklar modeli, anlam oluşturma, kimlik, güç ve otorite ile ilgilenir ve herhangi bir akademik bağlamda bilgi olarak sayılan şeyin kurumsal doğasını ön plana çıkarır. Okuryazarlığın uygun ve etkili kullanımlarını edinmeyle ilgili süreçleri daha karmaşık, dinamik, nüanslı, yerleşik ve hem epistemolojik sorunları hem de sosyal süreçleri içermesi dışında birçok yönden akademik sosyalleşme modeline benzer. Bu benzerliğe insanlar, kurumlar ve sosyal kimlikler arasındaki güç ilişkileri dahildir (Lea ve Street, 2006).

Geçtiğimiz yıllarda, ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirlerken temel okuryazarlık becerileri baz alınırken, şimdilerde bilimsel okuryazarlık (Turgut, 2007) ve akademik okuryazarlık onun yerini almıştır. Bunun nedeni, akademik okuryazarlığın, sadece bireyin akademik yaşamında etkisi olmayıp, bireyin evrensel birikim ve gelişimi için tüm yaşamını çevreleme özelliğine sahip ve insanlığın gelişimine yön veren bir beceri olmasıdır (Demir ve Deniz, 2020).

Herhangi bir alanda yazılan bilimsel metinleri okuyabilme ve benzer metinleri yazabilme, akademik okuryazarlık becerisinin kazanılmasıyla ilgilidir. Öğretmenlerin meslek yaşamlarında akademik çalışmalardan faydalanmaları ise son derece kritiktir (Tunagür, 2021). Neeley (2005)'e göre bireyin okuduğu çeşitli konular hakkında, kendi fikirlerini ifade etmesi konusunda daha açık sözlü hale gelmesini sağlayan ve kişisel olarak bireye fayda sağlayan akademik okuryazarlığın en önemli faydası, bireyin akademi içindeki ve dışındaki retorik durumları analiz etmesini sağlayarak, retorik amaçlı düşüncelerini ve yazmalarına katkıda bulunmasıdır. Akademik okuryazarlığı gelişmiş olan bireyler, bilişsel süreçlerini etkin kılarak bilgiyi yeniden yapılandırabilir (Kurudayıoğlu ve Tüzel, 2010), akademik metinleri okuyabilme, yorumlayabilme ve üretebilme becerilerini etkin kılabilir (Tunagür, 2021).

Demirel ve Akkoyunlu (2017), öğrenmeyi seven, yaşam boyu öğrenen, akademik ve bilgi okuryazarı niteliğindeki bireylerin oluşturduğu bir toplumun inşa edilebilmesi için, en başta öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme becerileri edinmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Bilimsel gelişimini tamamlamış bir topluma ulaşmak ve medeniyetin gelişimini sağlayabilmek için öğretmenler ve öğretmen adaylarının akademik okuryazarlık düzeylerinin belirli bir seviyede olmaları son derece önemlidir. Toplum olarak ihtiyaç duyduğumuz ve duyacağımız bilimsel hedeflere, bugünün ve geleceğin öğretmenlerinin akademik okuryazarlık becerilerine sahip olmaları ve bu becerileri öğrencilere aktarabilmesiyle ulaşılabilir (Demir ve Deniz, 2020). Öğretmenlerin mesleklerini daha etkin şekilde icra edebilmeleri noktasında öğrenmeyi öğrenme konusuna önemiyet vermesi ve yaşam boyu öğrenmeye ilişkin becerileri edinmesi sayesinde olabilmektedir (Ünal ve Akay 2017).

2.4. İş Doyumu, Motivasyon ve Akademik Okuryazarlık İlişkisi

Eğitimin öncüsü olan öğretmenler, çağın gereklerine göre öğrenmeyi takip edecek öğrenciler yetiştirme olanağına ve güçlü bir karaktere sahip olan öncülerdir. Öğrencilerine çağın gereklerine ve getirdikleri yeniliklere göre bir öğrenme sağlamak için elbette öğretmenler de bu gelişmeleri takip edebilmelidir. Öğretmenlerin güncel gelişmeleri takip edebilmeleri için profesyonel olarak kendilerini geliştirebilmeleri ve bu gelişimin etkisi ile de motivasyonlarını artırabilmeleri gerekmektedir (Iqbal ve Lyan, 2021). Ancak, bunun için öğretmenlerin kendilerine olan güven durumları son derece önemlidir. Bireyin özgüveni, hem kendi üzerinde hakimiyet kurması hem de yaptığı işin kontrolünü ve devamını sağlamak için temel bir niteliktir. Özgüveni eksik olan bireylerin bir hedefe yönelmeleri veya motivasyonlarının yüksek düzeyde olması herhangi bir amaç için zor olabilir (Aksoy, 2018).

Özgüvene sahip öğretmenler, öğrencilerin kendi özgüvenlerinin gelişimine katkıda bulunurlar. Yetersiz özgüven düzeyine sahip öğretmenler ise kendine güveni olmayan, düşük özgüvene sahip öğrenciler yetiştirebilirler (Pajares, 2005'den aktaran, Telef, 2011). Özgüven düzeyi gibi öğretmenin motivasyonuna etki eden bir diğer önemli faktör ise öz yeterliliktir. Öz yeterlilik, bireylerin belirledikleri performansını elde etmek için gerekli eylemi gerçekleştirme ve organize etme kapasitesiyle ilgili yargıları içerir (Bandura, 1986). Öğretmen öz yeterliliği ise, öğretmenin belirli bir bağlamda görevini başarılı bir şekilde yerine getirebilme ve organize edebilme kapasitesine dair inançlarını ifade eder. Öğretmenin öz yeterliliği arttıkça, engellerle başa çıkma ve başarısızlığa karşı direnç gösterme konusundaki kararlılığı da artar (Tschannen-Moran, Hoy ve Hoy, 1998). Bu artış ise öğretmenlerde motivasyon ve iş doyumuna etken olarak görev yapacaktır.

Öğretmenlerin öz güvenlerinin ve öz yeterliliklerinin yükseltilmesine katkı sunarak, öğretmenlik motivasyonuna ve meslekte ulaşacakları iş doyumuna da katkı sunabiliriz. Bu nedenle öz güven ve öz yeterliliği pozitif yönde etkileyen değişkenler motivasyon ve iş doyumunu için önemlidir. Bandura (1995)'ya göre bireylerin öz yeterliliğini etkileyen ve katkıda bulunan dört grup etken vardır. Bunların içerisinde birincisi ve en etkili olanı bireyin performans başarılarıdır. Bireyin daha önce göstermiş olduğu bir performansın iyi geçmesi halinde bu sonuç bireyi bir sonraki performansın da iyi geçeceği, kendisinin bu performansı gerçekleştirmeye hazır ve yeterli olduğu inancını güçlendirecektir. İkincisi ve yine etkili bir etken de bireyin dolaylı deneyimleridir. Bireyin başka bir bireyin göstermiş olduğu performansın iyi geçmesi sonucu, kendisini o bireyle özdeşleştirerek, kendi performansının da aynı sonuçla karşılaşacağı inancının kuvvetlendirmesidir diyebiliriz. Sözel iktidatlar da üçüncü sıradaki etkenlerdir. Bireye performansı eksiksiz gösterebileceğine dair çevresinden sözel destekler geldiğinde, birey motive olmakta ve performansı gerçekleştirmeye yeterli olduğu inancını güçlendirmektedir. Son etken ise bireyin duygusal durumudur. Bireylerin daha önceden veya performansı gerçekleştireceği sırada yaşadığı duygusal durumlarıdır. Bunlar stres, kaygı, üzüntü gibi duygulardır ve bireyin yeterlilik algısına etkisi bulunmaktadır.

Etkenleri incelediğimizde öğretmenlerin öz yeterliliklerinin ve akabinde özgüvenlerinin yüksek düzeyde olabilmesi için, performans deneyimlerinin çok olması, dolaylı deneyimler edinmesi, çevresinden sözel destekler duyması ve duygu durumunun iyi seviyede olması gereklidir. Bu etkenler içerisindeki dolaylı deneyimler edinebilme etkeni ise aynı zamanda kişinin kendini geliştirmesi eğitmesi ile alakalı olan bir durumdur. Kişinin kendisini

geliştirmesine yönelik gerçekleştirdiği bilgi, tutum ve beceri kazanmayla ilişkili her tür öğrenme etkinliğine yaşam boyu öğrenme denebilir (Sönmez, 2007). Bireyin kendisini bir entelektüel olarak düşünmesine katkıda bulunan, iş yaşamlarına ve özel hayatlarına olumlu katkılar sağlayan akademik okuryazarlığı (Neeley, 2005), yaşam boyu öğrenme kapsamında almamız kavramın doğasına ters düşen bir durum teşkil etmeyecektir. Yaşam boyu öğrenme sayesinde elde edilen bireyin deneyimleri, iş doyumuna etki eden faktörlerin başında yer almaktadır (Akşit, 2010). Dolayısı ile öğretmenlerin mesleki deneyim kaynaklarından birisi de yaşam boyu öğrenme kapsamı içerisine de alabileceğimiz akademik alanda yaptıkları okumalardır.

Bilgi ve teknolojinin hız ile birlikte yoğun bir değişimin yaşandığı çağımızda tüm meslekler gibi öğretmenlik mesleği de bu değişimden etkilenmiştir. Eskiden bilgiye ulaşım kaynağı olarak görülen öğretmenler, günümüzde bilgiye nasıl ulaşılacağını öğreten konumundadır. Öğrencilerine bilgiye ulaşım yollarını aktarabilmesi için, günümüz öğretmenin, öğretmeyi meslek edinmenin yanında yaşam boyu öğrenmeyi de kendisine görev edinmiş olması gerekmektedir (Çelebi, 2015). Bu bağlamda öğretmenin akademik alanda eğitim düzeyini artırması ve gelişimini desteklemesi son derece önemlidir. Mulyasa (2009)'da genel olarak eğitim düzeyini artıran, yüksek öğrenim görmüş bireylerin daha geniş kavrayışlara sahip olacaklarını, özellikle de üretkenliğin önemini takdir edeceklerini belirtmiştir (Baali ve diğerleri, 2022).

İş doyumunu etkileyen önemli bireysel faktörlerden sayılan eğitim düzeyleri (Aksoy, 2018), bireyin iş hayatına bakışına, çalışma yaşamından beklentilerine etki eden önemli değişkenlerdendir (Keser, 2006). Bireyin, işini daha iyi kavrayarak işinde başarılı olma olasılığını artırmakta, dolayısı ile bireyin iş doyumuna katkı sunmaktadır (İncir, 1990). Bireylerin yalnız bilgileri ve uzmanlıklarını geliştirmekle kalmayıp, dünya algılayış biçimlerine de etki etmektedir (Mete, 2014). Diğer yandan bireyin eğitim düzeyi ile iş doyumunu ve motivasyon arasındaki ilişki ile ilgili tam tersi bir durumun söz konusu olduğunu söyleyen araştırmacılarda olmuştur. Eğitim seviyesinde yaşanan artışın bir taraftan da yetenek seviyesindeki artışa etki edeceğinden, yeteneğinin karşılığını alamadığını düşünen bireylerin iş doyum seviyelerinin azaldığı da söylenmektedir (Sıgır ve Basım, 2006). Böyle bir etkinin olması da oldukça olası ve normaldir. Hangi şeklini düşünürsek düşünelim şu açıktır ki; eğitim ve yaşam boyu gelişim seviyesi ile motivasyon ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Akademik okuryazarlık da bireyin eğitim seviyesini ve yaşam boyu gelişimini artırma

yollarından birisi olduğundan, motivasyon ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olması son derece olasıdır.

Diğer yünden, bireyin maddi ve manevi ihtiyaçlarını eksiksiz bir şekilde ya da en az eksiklik hissi ile karşılayabilmesi, istediği işe ve bu işin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olmalarına bağlıdır. İşle ilgili bilgi ve becerilere sahip olmayan bireyde motivasyon eksikliği ve iş doyumsuzluğu gözlemlenmesi oldukça doğaldır (Yıldırğan, 1996). Eğer öğretmenlerimiz öğretmenlik mesleğini icra etmeyi destekleyecek gerekli beceri ve yeteneklerden yoksunsa, ya da bu beceri ve yeteneklerini yeterince geliştirememişse, öğretmenlerimizi motive etme çalışmalarının bir etkisi olmayacaktır (Aksoy, 2018). Öğretmenlerin beceri ve yeteneklerinin gelişimini desteklemesi yönünden ise akademik okuryazarlık son derece öneme sahiptir. Zamanın gelişimine göre kendini güncelleyebilmeyi başaran öğretmen, aynı zamanda beceri ve yeteneklerine de katkı sağlamış olacaktır. Böylece motive olmaya hazır hale gelecek ve akabinde iş doyumuna ulaşarak kendisini tekrar motive etme yolunda bir adım atmış olacaktır.

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerini ve iş doyumunu etkileyen etkenlerden birinin de öğretmenlerin stres düzeyi olduğunu unutmamalıyız (Günbayı ve Tokel, 2012). Öğretmenlerin stresini azaltmaya katkıda sunacak bütün faaliyetlerin aynı zamanda öğretmenlerin motivasyon düzeyine ve iş doyumuna da olumlu katkılar sunacağını söyleyebiliriz. Bu bağlamda okuma etkinliğinin araştırmacılarca stres azaltmadaki etkisi ile birlikte öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumuna katkıda bulunacağını söylememiz yanlış olmayacaktır.

2.5. İlgili Araştırmalar

2.5.1. İş doyumunu araştırmaları

Brayfield ve Rothe (1951) yaptıkları çalışmada iş doyumunu ile moral arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumunu ile işgörenin moralinin anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğunu bulgulamıştır.

Sergiovanni (1967) Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Kuramının öğretmenler üzerindeki geçerliliğini ve iş doyumunu etkileyen faktörleri test etmek için bir araştırmada içsel ve dışsal etkenleri karşılaştırarak bir kıyaslama yapmıştır. İş doyumunu en çok etkileyen faktörler arasında tanınma, sorumluluk ve başarı yer alırken, en az etkileyenler ise iş arkadaşları ve üstleri ile kişiler arası ilişkiler, okul politikası, teknik denetim, özel yaşantı ve okul yönetimi gibi faktörler olmuştur (Paknadel, 1988).

Locke (1970) yaptığı çalışmada iş doyumunu ile iş performansı ilişkisini ortaya incelemiştir. Araştırma sonuçlarında iş doyumunu ve iş performansı arasında birbirini pozitif yönde etkileyen anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Clark (1996) yaptığı çalışmada iş doyumunun kişilerin bireysel özellikleri ve işin özellikleri ile ilişkisini ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre erkekler, otuzlu yaşlarındaki işçiler, iyi eğitilmiş işçiler, daha uzun saatler çalışanlar ve daha büyük işyerlerinde çalışanlar daha düşük iş doyumunu seviyelerine sahiptir.

Dinham ve Scot (1997) araştırmalarında öğretmenlerin iş doyum düzeyini etkileyen faktörleri belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmalarının sonucunda, kendini geliştirmiş, çevre ilişkileri iyi ve mesleki yeterliğe sahip öğretmenlerin iş doyumunu yüksek bulunmuştur. Bununla birlikte, öğretmenin toplumdaki konumu, kurumun çağın gereksinimlerine uyum sağlayamaması ve eğitim sistemindeki sık değişikliklerin iş doyumunu düşüren nedenler olduğu ortaya çıkmıştır (Şahin,1999).

McNally, Gray ve Blake (2006) yaptıkları araştırmalarında öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen etmenleri araştırmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğunu tespit etmiştir. İş doyumunu azaltıcı etkide bulunan maddelerin ise öğretmenlerin görevde yükselme olanaklarının kısıtlı olması, öğrencilerin öğretmenlere karşı tavırları, maaşlarının yetersizliği ve görev yapılan kurumlardaki öğretim materyallerindeki eksiklikler olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmalarında çıkan bir diğer sonuç ise branş olarak sınıf öğretmenlerinin ortaokullarda görev yapan diğer branş öğretmenlerine göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Crossman ve Harris (2006) yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş doyumlarının okul türüne göre değişkenlik gösterdiğini gözlemlemişlerdir. Özerk olarak yönetilen okullarda çalışan öğretmenlerin, vakıf okullarında çalışan öğretmenlere kıyasla iş doyum seviyeleri daha yüksek bulunmuştur. Araştırmayanın kayda değer sonuçlarından bir diğeri ise kıdem, yaş ve cinsiyet gibi demografik değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini etkilememesidir. Yaşlarının ise iş doyumunu düzeyini etkilediği görülmüştür.

Otrebski (2022) yaptığı araştırmada eğitim kurumu türünün öğretmenlerin örgütsel iklime ilişkin öznel değerlendirmeleri, iş doyumları ve işle ilgili duygularına etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel iklim algısı, onların iş doyumunu ve işle ilgili duygularının güçlü bir yordayıcısı olarak çıkmıştır. Olumlu bir iklim, yüksek

memnuniyet ve iyi duygular (coşku ve rahatlık) ile ilişkilendirilirken, olumsuz bir iklim, düşük memnuniyet ve kötü duygular (endişe ve depresyon) ile birlikte ilişkilendirilmiştir. Kurum türünün ise bir etkisi bulunamamıştır.

Eremie ve Opuda (2022) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş doyumuna etkisini araştırmıştır. Araştırma bulgularında vicdanlılık ve geçimlilik ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında, anlamlı pozitif ilişki bulunmuş, dışadönüklük ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında ise düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Telef (2011) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Ayrıca, araştırmada öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre nasıl değiştiği de araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, öğrenci katılımını sağlama, öğretim stratejileri ve sınıf yönetimi yeterliklerinin, öğretmenlerin iş doyumları ve yaşam doyumları ile pozitif, tükenmişlikleri ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinde demografik değişkenlere bağlı olarak bazı farklılıklar saptanmıştır.

Gergin (2006) sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada öğretmenlerin en fazla doyuma ulaştıkları etkenin iş ve işin niteliği olduğuna en az doyuma ulaştıkları etkenin ise maaş etkeni olduğuna ulaşmıştır.

Taşdan ve Tiryaki (2008) öğretmenlerin özel okul devlet okulları ayırımında hangisinde daha fazla iş doyumunu sağladıklarını ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma sonuçlarında cinsiyet, mesleki kıdem ve öğretmenlerin mezun oldukları okul türü gibi demografik özelliklerin öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine anlamlı düzeyde etkide bulunmadığına ulaşılmıştır. Okul türünün ise öğretmenlerin iş doyumunu yordadığı ortaya çıkmıştır.

Kumaş ve Deniz (2010) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen etmenleri ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarında göre erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin az olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmada diğer araştırmalardan farklı olarak öğretmenlerin yaşlarının iş doyumları üzerinde etkili olduğu sonucunun çıkmasıdır. İlkokul öğretmenlerinin, lise öğretmenlerine göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu da ortaya çıkmıştır.

Şahin (2013) yaptığı araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen etmenleri ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırma sonucunun en dikkat çeken kısmı öğretmenlerin medeni durumlarının iş doyumuna etkisinin bulunması olmuştur. Bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin maddi kazançlardan ziyade manevi tatmine daha fazla yöneldiği ortaya çıkmıştır. Katılımın yüksek olduğu bir ortam oluşturulmasının öğretmen iş doyumunu artırdığı da ortaya konulmuştur.

Azimi ve Akan (2019) yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini öğretmenlerin algılarına dayanarak belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri genel olarak 'kısmen iyi doyumlu' olarak belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum ve hizmet yılı gibi değişkenlerine göre iş doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, çalıştıkları okul ve eğitim durumu gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Yıldız (2020) yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin motivasyonu ve iş doyumunu öz belirleme ve çift etmen kuramları çerçevesinde incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin içsel motivasyonları dışsal motivasyonlarından; içsel doyum puanları ise dışsal doyum puanlarından daha yüksek çıkmıştır. İçsel motivasyon ve kişisel düzenleme boyutlarının, iş doyumunun yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin motivasyonları farklı boyutlar açısından cinsiyet, yaş, kıdem yılı, sınıf mevcudu, bulunduğu okulda çalışma yılı ve yerleşim yeri değişkenleri; iş doyumları ise cinsiyet, yaş, kıdem yılı ve yerleşim yeri değişkenlerine göre farklılık göstermiştir.

2.5.2. Motivasyon araştırmaları

Rowley (1996) daha yüksek kalitede bir eğitim için öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörleri belirlemeye çalıştığı bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yöneticinin örgüt amacını gerçekleştirme sürecinde sergilediği liderlik tarzı, ekonomik ödüller, takdir, öğrenme ortamı ve kültürü, çalışanların deneyimi, kişisel özerklik ve örgüt kültürü, öğretmen motivasyonunu artıran önemli değişkenler olarak tanımlanmıştır.

Atkinson (2000) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyonları ile öğrencilerin motivasyonları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ile öğrenci motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Neves De Jesus ve Lens (2005) yaptıkları çalışmada çeşitli motivasyon teorilerinden kavramları birleştiren bir öğretmen motivasyonu modeli önermek ve test etmeyi amaçlamışlardır.

Han ve Yin (2016) yaptıkları çalışmada çeşitli teorik bakış açılarından yürütülen öğretmen motivasyonu çalışmalarının kapsamlı bir incelemesini sunmaya çalışmıştır. Çalışmada öğretmen motivasyonu araştırmasıyla ilgili beş araştırma alanı belirlenmiştir: öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler, öğretmen motivasyonu ve öğretim etkinliği, öğretmen motivasyonu ve öğrenci motivasyonu, farklı disiplinlerde öğretmen motivasyonu araştırması ve öğretmen motivasyonunu değerlendirme araçları.

Silas (2022) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda öğretmen motivasyonunun, öğretme ve öğrenme mükemmelliğinin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Genel olarak, motive olmuş öğretmenlerin, eğitim reformlarının uygulanmasını ve memnuniyet ve tatmin duygularını sağlamak için öğrencileri sınıfta öğrenmeye motive etme olasılıkları daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Yavuz ve Karadeniz (2009) yaptıkları çalışmada sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş doyumunu üzerindeki etkilerinin boyutlarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada iş doyumunu etkileyen faktörler altı grup halinde incelenmiştir: sosyal imkanlar, çalışma ortamları, ihtiyaçlar, terfi ve ödüllendirme sistemi, verilen görevler ve eğitim seviyeleri. Ayrıca, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, meslekte hizmet süresi ve kurumdaki hizmet süresi gibi demografik özellikler de dikkate alınmıştır. İş doyumunu etkileyen faktörler ile demografik özellikler arasındaki anlamlı farklılıklar istatistiksel olarak analiz edilmiştir.

Gökçe (2011) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyon düzeylerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler ihtiyaçlarını yüksek düzeyde önemseler de ihtiyaçlarının orta düzeyde karşılandığını ifade etmişlerdir. İhtiyaçların karşılanma düzeyi ile bu ihtiyaçlara verilen önem arasında güçlü bir negatif ilişki tespit edilmiştir. Motivasyon açısından değerlendirildiğinde, öğretmenlerin motivasyon düzeyinin kurumlara göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

Öztürk ve Uzunkol (2013) yaptıkları çalışmada, ilköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyonlarını belirleme amacıyla kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda, "mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı",

"takdir edilme ve mesleki mutluluk", "meslekten kaçınma" ve "mesleği özümseme" olmak üzere dört faktörden oluşan ve 30 maddenin yer aldığı geçerli ve güvenilir bir ölçek oluşturulmuştur.

Başaran ve Orhun (2013) yaptıkları çalışmada, öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin motivasyonlarını etkileyen faktörleri belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma bulgularına göre, öğretmen adaylarının motivasyonunu mesleğin zorluğu ve ekonomik getirisi çok az etkilemektedir. Öğretmen adaylarının mesleki motivasyonunu azaltan temel faktörler ise Millî Eğitim Bakanlığı ve ülke yöneticilerinin yanı sıra toplumun, öğretmenliğin değerini anlamaması ve Kamu Personeli Seçme Sınavı'nın içeriği ve uygulanış ilkeleridir.

Yoğun (2014) iş doyumu ve motivasyonu detaylı bir şekilde açıklamayı ve literatürdeki kaynaklarla birlikte sunmayı amaçladığı bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, literatüre göre iş doyumu yüksek olan bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarının daha iyi olduğu, yeni işleri daha hızlı öğrenebildikleri, başkalarına yardım etmeye istekli oldukları, çatışmalardan kaçındıkları, iş kazalarına daha az maruz kaldıkları, müşterilere daha olumlu yaklaştıkları ve daha katılımcı bir davranış sergiledikleri tespit edilmiştir.

Deniz ve Erdener (2016) yaptıkları çalışmada öğretmen iş motivasyonu etkenlerinin neler olduğunu ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonu, öğretmenlerin cinsiyetleri ve kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, eğitim düzeyleri ve kişisel duygularına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Ertürk (2016) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin iş motivasyonuna ilişkin algılarını cinsiyet, branş, yaş ve hizmet sürelerine göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin içsel motivasyon algılarının yüksek olduğu, dışsal motivasyon ve iş motivasyonu algılarının ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre içsel motivasyon algılarında anlamlı farklılık bulunurken, dışsal motivasyon ve iş motivasyonu algılarında farklılık saptanmamıştır. Öğretmenlerin iş motivasyonu ve alt boyutları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiş, yaşları arttıkça iş motivasyonu algılarının da yükseldiği belirlenmiştir. Kıdem değişkeni, öğretmenlerin iş motivasyonu ve alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı fark yaratmış, kıdem arttıkça iş motivasyonlarının yükseldiği gözlemlenmiştir. Ancak eğitim düzeyi değişkeninde öğretmenlerin iş motivasyonu algılarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Yılmaz ve Günay (2016) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin iş motivasyonlarının okul iklimi ve bazı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, kendini okulda güvende hisseden öğretmenlerin ve sosyal faaliyetlerin bulunduğu okullarda okul ikliminin daha olumlu olduğu ve bu durumun öğretmenlerin iş motivasyonlarını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Sonuç olarak, okul ikliminin, çalışanların iş motivasyonunu artırdığı görülmüştür

Moslem ve Çelik (2016) yaptıkları çalışmada, Türk inşaat sektöründe çalışan işçilerin iş doyumları ve motivasyonları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Türk inşaat sektörü işçilerinin motivasyonuna etki edenler “yönetim politikası”, “kurum içi iletişim”, “denetim” ve “yönetici” alt faktörleri olarak belirlenmiştir. İş doyumunu ve motivasyon alt boyutları arasında pozitif ilişkinin bulgulanması ile birlikte iş doyumunu ve motivasyonun anlamlı bir düzeyde ilişkili olmadığı bulgulanmıştır.

Demirkol (2019) yaptığı çalışmada, sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleği motivasyonlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin yerleşim yeri, öğrenim durumu ve sınıfta bulunan öğrenci sayısı değişkenlerine göre motivasyon düzeyleri arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Ancak cinsiyet değişkenine göre yapılan karşılaştırmada, sadece Mesleği Özümseme boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamış, diğer üç boyutta farklılık tespit edilmiştir. Medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalarda ise sadece Meslekten Kaçınma boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüş, doğum yeri ve yaş değişkenlerine göre ise bu boyutta anlamlı farklılık belirlenmemiştir.

Köse (2019) yaptığı çalışmada, çalışanların iş doyumunu ve iş motivasyonunun ilişkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların iş doyumunu algılarıyla iş motivasyonu düzeyleri arasında anlamlı, doğrusal ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak yaş, eğitim durumu ve iş deneyimi gibi demografik değişkenler ile motivasyon düzeyi arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

Yılmaz ve Kılıç (2019) yaptıkları çalışmada, ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyonlarını çeşitli etkenlere göre belirlemek amacıyla kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, motivasyonun içsel ve dışsal alt boyutlarında erkek öğretmenlerin puanları kadın öğretmenlerin puanlarından istatistiksel olarak daha yüksek çıkmıştır. Ancak yönetsel boyutta kadın

öğretmenlerin puanları erkek öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni bağlamında dışsal motivasyon alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kıdem değişkenine göre ise içsel, dışsal ve yönetsel alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Aynı müdür ile çalışma süresi değişkeni açısından ise dışsal alt boyutta anlamlı bir farklılık görülmüştür. Aynı okulda çalışma süresi değişkenine bakıldığında ise içsel, dışsal ve yönetsel alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Sonuç olarak, geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir

2.5.3. Akademik okuryazarlık araştırmaları

Burrell, Tao, Simpson ve Mendez (1997) yaptıkları çalışmada, Georgia Üniversitesi'nde çekirdek dersleri veren profesörlerin akademik okuryazarlık taleplerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre profesörlerin öğrencilerinin eleştirel düşünebilmelerini ve kendi anlayışlarını izleyen, kendi kendilerini motive eden, bağımsız öğrenenler olmalarını beklediklerini ortaya koymuştur.

Taylor, Stickney, DeMarr ve Fender (2020) yaptıkları çalışmada, lisans ve lisansüstü öğrencilerinin akademik okuryazarlıklarını geliştirmelerine yardımcı olmak ve öğrencilerin bilimsel makalelerde yer alan bilgileri anlama ve uygulamaya dönüştürmek için önce bireysel daha sonra iş birliği içinde çalışacakları bir yöntem geliştirmişlerdir.

Hoff (2020) yaptığı çalışmada, mülteci öğrencilerin yetkinlik temelli bir çevrim içi üniversite programında nasıl gezindiğini ve kültürel ile dilsel kaynaklarını nasıl kullandıklarını incelemiştir. Mülteci kökenli öğrencilerin özellikle lise sonrası dönemde akademik okuryazarlık gelişimi konusunda bilgi eksikliklerinin olduğunu belirtmektedir.

Ekmekçi (2017) yaptığı çalışmada, yabancı uyruklu öğrencilerin akademik dil ihtiyaçlarını belirlemek ve ihtiyaçlarına çözüm yolları geliştirmek amacıyla öğrenciler için Türkçe akademik okuryazarlık öğrenme alanları ve becerileri oluşturmaya çalışılmıştır.

Demir ve Deniz (2020) yaptıkları çalışmada, Türkçe öğretmeni adaylarının akademik okuryazarlıklarını ölçmek için güvenilir ve geçerli Akademik Okuryazarlık Ölçeği geliştirmeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda güvenilir ve geçerli bir Akademik Okuryazarlık Ölçeği elde edilmiştir.

Sütçü (2021) yaptığı çalışmada, öğretmen adaylarının akademik okuryazarlıklarını açıklayan değişkenlerin belirlenmesi amaçlamıştır. Araştırmada, öğretmen adaylarının

akademik okuryazarlıklarının özellikle akademik eğilim, araştırma süreci ve bilgi kullanımı boyutlarında yüksek olduğu bulunmuştur. Akademik eğilim boyutunu belirleyen faktörler arasında lisansüstü eğitim alma isteği, anabilim dalı ve sınıf düzeyi öne çıkmaktadır. Öğretmen adaylarının araştırma süreci boyutundaki performanslarını etkileyen faktörler ise anabilim dalı, sınıf düzeyi, yaş aralığı ve bilimsel/eğitimde araştırma yöntemleri dersini alma durumu olmuştur. Bilgi kullanımı boyutunda ise öğretmen adaylarının akademik okuryazarlıklarının yüksek olduğu görülmüştür

Tunagür (2021) yaptığı çalışmada, Türkçe öğretmeni adaylarının akademik okuryazarlık düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Türkçe öğretmeni adaylarının akademik okuryazarlık düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dönem sonu not ortalamaları ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuşken, cinsiyet ve sınıf değişkenleri açısından anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulgular ışığında, Türkçe öğretmeni adaylarının akademik okuryazarlık becerilerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Elkıran (2021) yaptığı çalışmada, Türkçe öğretmeni adaylarının akademik okuryazarlıkları ile teknoloji yeterliği öz değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, Türkçe eğitimi öğretmen adaylarının akademik okuryazarlık düzeyleri ile teknoloji yeterliği öz-değerlendirmelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre, erkek katılımcıların akademik okuryazarlık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak, cinsiyet değişkenine göre teknoloji yeterliği açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Sınıf düzeyi değişkenine göre ise akademik okuryazarlık düzeyleri ile teknoloji yeterliği öz-değerlendirmeleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Araştırmada akademik başarı düzeyi değişkeninin, akademik okuryazarlık düzeyleri ve teknoloji yeterliği öz-değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, Türkçe öğretmeni adaylarının akademik okuryazarlık düzeyleri ile teknoloji yeterliği öz-değerlendirmeleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme ile araştırmada kullanılan veri toplama araçları, veri toplama süreci ve toplanan verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyonu, iş doyumunu ve akademik okuryazarlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu bağlamda akademik okuryazarlık düzeylerinin öğretmenlik motivasyonu ile iş doyumunu arasındaki ilişkide, aracı rolünü ortaya koymaya dönük ilişkisel tarama türünde, betimsel bir çalışma olarak planlanmıştır. İlişkisel tarama modelleri, bir araştırma modeli türüdür ve genellikle iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri keşfetmek için kullanılır. Bu modeller, değişkenler arasındaki ilişkilerin doğasını, yoğunluğunu ve yönünü inceleyerek veri analizini gerçekleştirir. Temel amaçları, değişkenler arasındaki ilişkileri anlamak ve değişimlerin varlığını ve derecesini belirlemektir. Bu tür modeller, istatistiksel teknikler ve analizler kullanarak araştırmacılara veri setlerindeki ilişkileri anlama ve yorumlama konusunda yardımcı olur (Karasar, 2009).

Araştırma amacı testinde Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi, çok değişkenli istatistiksel bir yöntemdir ve genellikle bir teoriye dayalı olarak gözlemlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için kullanılır. Bu model, bir dizi değişken arasındaki ilişkileri hem nedensel hem de ilişkisel olarak tanımlar. Araştırmacılar, yapısal eşitlik modellemesi kullanarak bir teorik model oluşturur ve bu modele dayalı olarak gözlemlenen değişkenler arasındaki ilişkileri değerlendirir. Bu yöntem, gözlemlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin yanı sıra, gözlenemeyen (latent) değişkenlerin etkisini de dikkate alarak kompleks ilişkileri analiz etmeye olanak tanır. Bu şekilde, yapısal eşitlik modellemesi, araştırmacılara bir teoriyi test etme, model uydurma ve verileri değerlendirme konularında geniş bir analitik çerçeve sunar (Byrne, 2010).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada çalışma grubu ise Niğde ilinde öğretmenlik yapmakta olan ve çevrim içi ortamda ulaşılan 448 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Çalışma grubunu oluştururken uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun

örnekleme yöntemi, ulaşılabilir örnekleme yöntemi olarak da bilinir. Bu yöntem, araştırmacıların kolaylıkla erişebileceği, yakın çevrede bulunan, belirli bir zaman diliminde hazır bulunan veya araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen bireyler üzerinde yapılan bir örnekleme yaklaşımıdır. Bu yöntem, araştırmacıların örnekleme seçimi için pratik ve erişilebilir bir seçenek sunar (Erkuş, 2019; Karagöz, 2017). İncelenecek değişkenler temel insan özellikleri ile ilgili ve başka değişkenlerin karıştırıcı etkisinin söz konusu olmadığı durumlarda kolaylıkla bulunabilen örneklemler üzerinde araştırma yapmanın bir sakıncası yoktur (Erkuş,2019).

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet, yaş ve çeşitli değişkenlere göre dağılımları ise Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Araştırmanın çalışma grubuna ilişkin özellikler

Değişken	Alt Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	219	%48,9
	Erkek	229	%51,1
Kıdem	0-5 yıl arası	34	%7,6
	6-10 yıl arası	61	%13,6
	11-15 yıl arası	90	%20,1
	16 yıl ve üstü	263	%58,7
Mezun olunan bölüm	Sınıf öğretmenliği	363	%81,0
	Eğitim fakültesi diğer bölümler	26	%5,8
	Fen edebiyat fakültesi bölümleri	33	%7,4
	Diğer fakültelerin bölümleri	26	%5,8
Eğitim durumu	Ön lisans	11	%2,4
	Lisans	322	%71,8
	Lisansüstü	115	%25,6
TOPLAM		448	%100

Tablo 4’e bakıldığında araştırmaya katılan grubun 219’u (%48,9) kadın, 229’u (%51,1) erkektir. Katılımcıların kıdem durumlarına baktığımızda 34’ü (%7,6) 0-5 yıl arası, 61’inin (%13,6) 6-10 yıl arası, 90’ının(%20,1) 11-15 yıl arası, 263’ünün(%58,7) 16 yıl ve üstü süre olduğu görülmektedir. Katılımcıların mezun oldukları bölümü incelediğimizde 363’ünün (%81,0) sınıf öğretmenliği bölümü, 26’sının (%5,8) eğitim fakültesinin diğer bölümleri, 33’ünün (%7,4) fen edebiyat fakültesi bölümleri, 26’sının(%5,8) ise diğer fakülte bölümlerinden mezun olduklarını görmekteyiz. Son olarak katılımcıların eğitim durumlarını incelediğimizde 11’inin(%2,4) ön lisans, 322’sinin (71,8), 115’inin(25,6) lisansüstü düzeyde olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

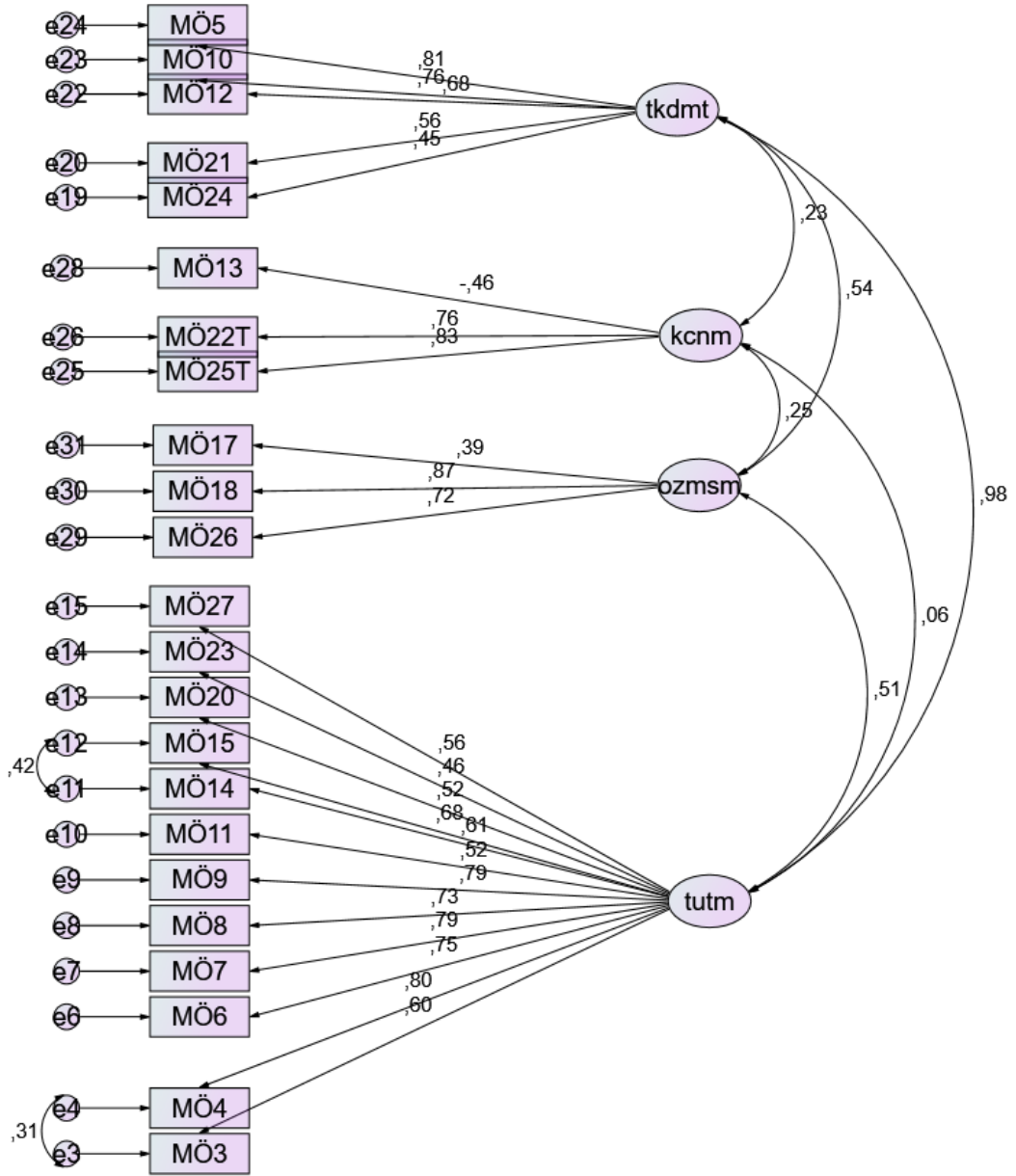
3.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmacı tarafından hazırlanmış olan ‘‘Kişisel Bilgi Formu’’ formunda katılımcıların cinsiyet, kıdem yılı, mezun olunan bölüm ve eğitim durumunu belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

3.3.2. İlkokul öğretmeni motivasyon ölçeği

Öztürk ve Uzunkol (2013), tarafından geliştirilmiş olan ölçekte ilkökul öğretmenlerinin mesleğe yönelik motivasyon düzeylerini ölçmek amaçlanmıştır. Bu ölçek geliştirme çalışması Sakarya İlinden 201 ilkökul öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ilk aşamasında, literatür taraması yapılarak 51 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçeğin geçerlik çalışmalarında uzman görüşleri alınmış ve yapı geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonuçlar, dört faktör ve 30 maddeden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçek elde edildiğini göstermiştir. Bu dört faktör, toplam varyansın %50'sini açıklamaktadır ve ölçeğin toplam iç tutarlık katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir.

Mevcut araştırmada yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ölçeğin orijinalinde olduğu gibi dört faktörlü bir yapı altında analiz gerçekleştirilmiştir. Faktör yükü .40'ın altında olan 7 madde (1.-2.-16.-19.-28.-29.-30. Maddeler) silinmiş ve model yeniden test edilmiştir. Faktör yükünün .45 ya da daha yüksek olması ideal olarak arzu edilmektedir, ancak uygulamalarda bu sınır değer .30'a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2015; Gürbüz, 2019). Madde silme işleminden sonra ölçeğin yapı geçerliliği test etmek amacıyla tekrar doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucunda, e3-e4 ve e11-e12 hata kovaryanslarına ait ilişkiler modele dahil edilmiş ve ölçeğin uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd= 3.01$, $p<.01$, CFI= .87, GFI= .86, SRMR= .054, RMSEA= .08). Analiz sonuçları bir sonraki sayfada *Şekil 3*'de sunulmuştur. Mevcut araştırmada ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .88 olarak ölçülmüştür. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alpha katsayısına baktığımızda takdir edilme ve mutluluk alt boyutunun .78, meslekten kaçınma alt boyutunun .77, mesleği özümseme alt boyutunun .72 ve mesleğe yönelik olumlu tutum alt boyutunun .91 olarak ölçülmüştür.



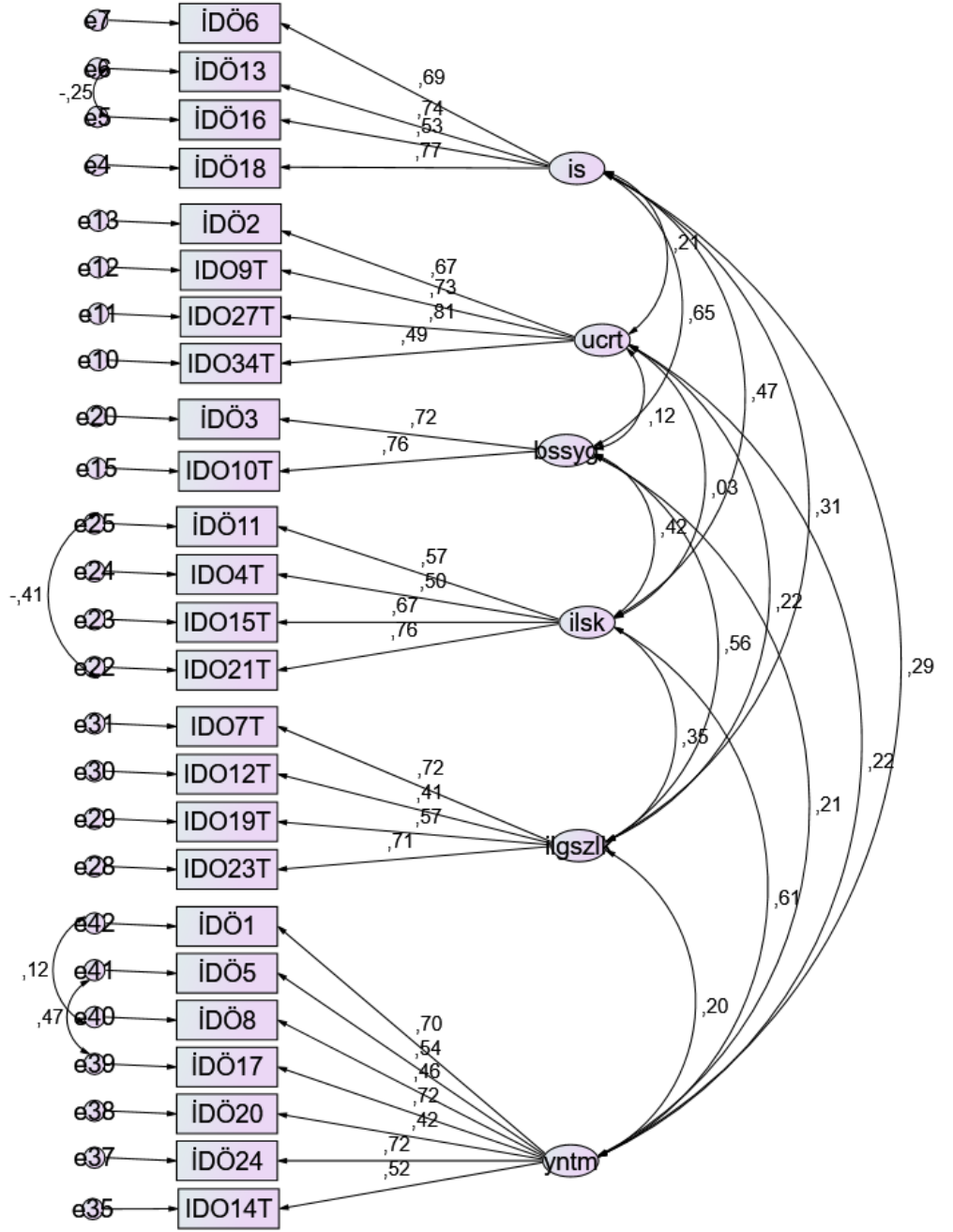
Şekil 3. İlkokul öğretmeni motivasyon ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucu.

3.3.3. Öğretmen iş doyum ölçeği

İş Doyumu Ölçeği, Şahin (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte toplamda 42 soru ve altı alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlarda ise İşin Kendisi alt boyutu için .75, Yönetim alt boyutu için .89, Ücret alt boyutu için .81, Başarı Saygınlık Tanınma (BST) alt boyutu için .78, Bireyler Arası İlişkiler (BAİ) alt boyutu için .74, Veli Öğrenci İlgisizliği (VÖİ) alt boyutu için .74 olarak belirlenmiştir. Alt boyutlar tarafından açıklanan varyanslar sırasıyla yönetim alt boyutunda %11,12, ücret alt boyutunda %9,90, BAİ alt boyutunda %9,00, işin kendisi alt boyutunda

%8,73, BST alt boyutunda %5,34, ve VÖİ alt boyutunda ise %5,29'dur. Toplamda ölçeğin açıkladığı varyans %49,4'tür.

Mevcut araştırmada yapılan doğrulatory faktör analizinde ölçeğin orijinalinde olduğu gibi altı faktörlü bir yapı altında analiz gerçekleştirilmiştir. Faktör yükü .40'ın altında olan 17 madde (25.-32.-36.-37.-39.-22.-26.-30.-41.-42.-35.-29.-40.-28.-31.-33.-38. Maddeler) silinmiş ve model yeniden test edilmiştir. Madde silme işleminden sonra ölçeğin yapı geçerliliği test etmek amacıyla tekrar doğrulatory faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucunda, e39-e41, e40-e42, e22-e25 ve e5-e6 hata kovaryanslarına ait ilişkiler modele dahil edilmiş ve ölçeğin uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğu görölmüştür ($\chi^2/sd= 3.73$, $p<.01$, CFI= .89, GFI= .83, SRMR= .084, RMSEA= .60). Analiz sonuçları bir sonraki sayfada *şekil 4*'te sunulmuştur. Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .82 olarak ölçölmüştür. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alpha katsayısına baktığımızda işin kendisi alt boyutunun .76, ücret alt boyutunun .76, başarı ve saygınlık alt boyutunun .68 ve bireyler arası ilişkiler alt boyutunun .68, veli öğrenci ilgisizliği alt boyutunun .70 ve yönetim alt boyutunun .71 olarak ölçölmüştür.



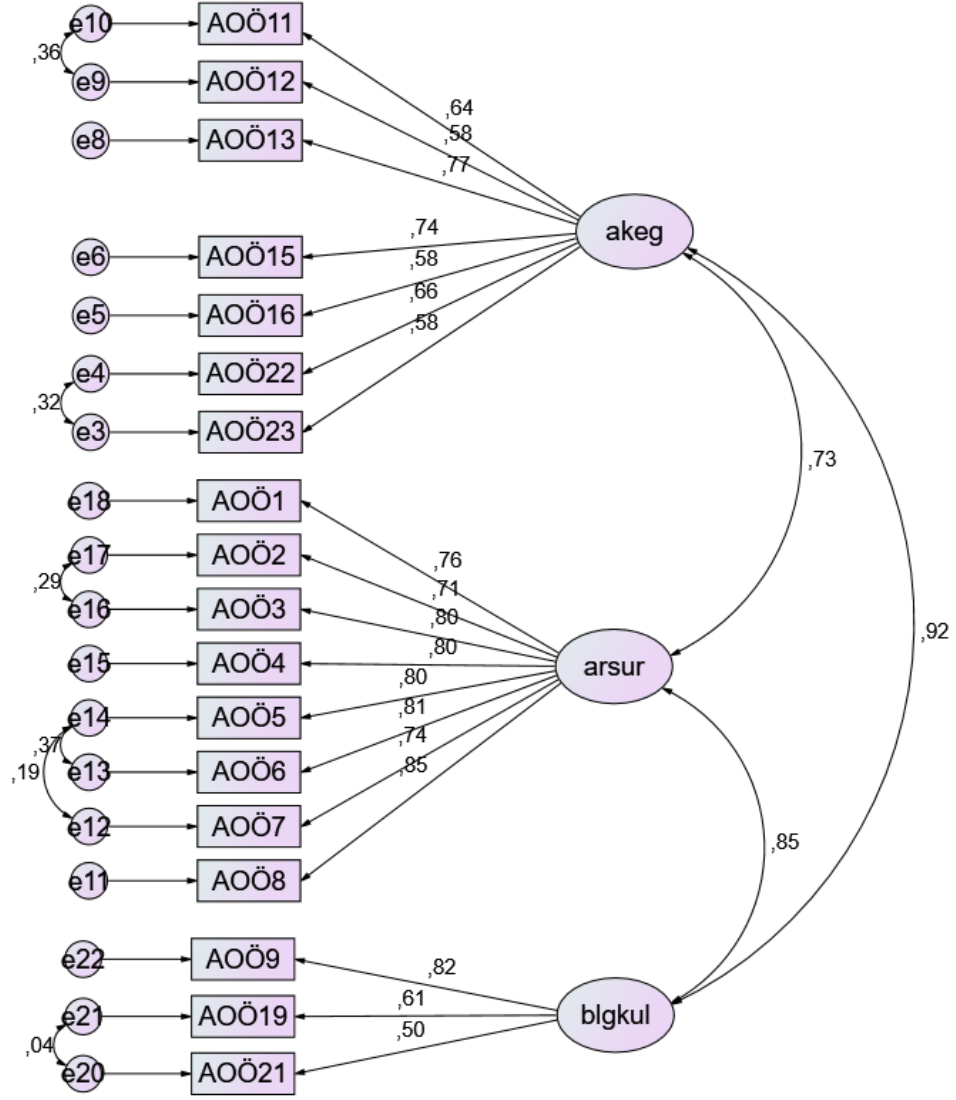
Şekil 4. Öğretmen iş doyum ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucu.

3.3.4. Akademik okuryazarlık ölçeği

Deniz ve Demir (2020) tarafından geliştirilen Akademik Okuryazarlık Ölçeği, Türkçe öğretmeni adaylarının akademik okuryazarlığını değerlendirmek amacıyla güvenilir ve geçerli bir araç olarak tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında, ölçeğin açımlayıcı faktör analizi için 446, test-tekrar test işlemi için 118, doğrulayıcı faktör analizi için ise 500 öğretmen adayından oluşan farklı örneklem grupları belirlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, Akademik Okuryazarlık Ölçeği'nin üç faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analiziyle doğrulanmıştır

($X^2=457.55$, $sd=226$, $RMSEA=.045$, $SRMR=.053$, $NFI=.91$, $NNFI=.95$, $CFI=.95$, $GFI=.92$, $AGFI=.91$). Güvenirlik değerlerinin değerlendirilmesi için test-tekrar test işlemleri, Cronbach's Alpha, Spearman Brown, Guttman Split-Half testleri uygulanmış ve tümünde güvenilirlik değerlerinin .70'in üzerinde olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, Akademik Okuryazarlık Ölçeği'nin güvenilir ve geçerli bir araç olduğunu göstermektedir.

Mevcut araştırmada yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ölçeğin orijinalinde olduğu gibi dört faktörlü bir yapı altında analiz gerçekleştirilmiştir. Faktör yükü .40'ın altında olan 4 madde (14.-17.-18.-20. Maddeler) silinmiş ve model yeniden test edilmiştir. Madde silme işlemlerinden sonra ölçeğin yapı geçerliliği test etmek amacıyla tekrar doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucunda, e20-e21, e12-e14, e13-e14, e16-e17, e3-e4 ve e9-e10 hata kovaryanslarına ait ilişkiler modele dahil edilmiş ve ölçeğin uyum indekslerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd= 2.8$, $p<.01$, $CFI= .91$, $GFI= .86$, $SRMR= .07$, $RMSEA= .08$). Analiz sonuçları bir sonraki sayfada Şekil 5'te sunulmuştur. Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .94 olarak ölçülmüştür. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alpha katsayısına baktığımızda akademik eğitim alt boyutunun .87, araştırma sürecinin alt boyutunun .94 ve bilgi kullanımı alt boyutunun .71 olarak ölçülmüştür.



Şekil 5. Akademik okuryazarlık ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucu.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanacağımız veri toplama araçlarını uygulayabilmek için Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsüne başvurulmuş ve gerekli olan etik kurul izni alınmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılan ölçekler Google Formlar aracılığı ile çevrim içi ortamda doldurulabilecek link haline getirilmiştir. Araştırmanın katılımcılarına internet ortamında paylaşılan bu form aracılığı ile erişilmiştir. Veri toplama işlemi Aralık 2023-Mart 2024 tarihleri arasında, çevrim içi ortamda oluşturulan bu formları yanıtlayan sınıf öğretmenleri ile gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlemesi (Verilerin Analizi)

Veri toplama aşamasından sonra 448 sınıf öğretmeninden toplanan veriler SPSS paket programına girilmiştir. Öğretmenlik motivasyonu, iş doyumunu ve akademik okuryazarlık arasındaki ilişkiler ile akademik okuryazarlığın öğretmenlik motivasyonu ve iş doyumunu arasında aracı rolünün incelendiği mevcut araştırmada, söz konusu değişkenler arasındaki ilişki ve bağlantılar yapısal eşitlik modeli (YEM) ile analiz edilmiştir. AMOS 24 (Analysis of Moment Structures) istatistik programı aracılığıyla gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli analizine ek olarak değişkenlere ilişkin betimsel istatistik değerlerinin elde edilmesi ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının hesaplanması için SPSS 27(Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır.

Bu çalışmada, yapısal eşitlik modeli ile test edilecek aracılık analizi, bootstrapping (önyükleme) yöntemiyle 5000 yeniden örnekleme yoluyla incelenmiştir. Aracılık etkisinin istatistiksel olarak doğrulanmasına ilişkin iki temel yaklaşım mevcuttur: Baron ve Kenny'nin nedensellik yaklaşımı ile çağdaş yaklaşım. Baron ve Kenny'nin geleneksel yöntemi yaygın olarak kullanılsa da son yıllarda yapılan çalışmalar bu yöntemi çeşitli eleştirilere maruz bırakmıştır. Bu bağlamda, aracılık modeli analizinde daha güvenilir ve geçerli sonuçlar elde etmeyi sağlayan çağdaş yaklaşım öne çıkmaktadır. Çağdaş yaklaşımın önemsendiği nokta dolaylı etki değerlerinin hesaplanması ve bu değerlerden çıkarımların yapılmasıdır (Gürbüz, 2019).

BÖLÜM 4

4. BULGULAR

Bu bölümde sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişki ve sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlık düzeylerinin bu ilişkideki aracılık etkisi incelenmiş; elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Ön Analizler

Bu bölümde çalışmanın verilerine ilişkin kayıp ve uç değerler ile dağılımın normalliği, gözlenen ve örtük değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiş, yapısal eşitlik modeline ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1.1. Kayıp ve uç değerler

Çevrim içi ortamda toplanan verilerde yanıtı bırakılan madde olmadığından dolayı araştırmaya dahil olan verilerde kayıp değer bulunmamaktadır.

Veri setindeki uç değerlerin analizi için, toplam puanlar z-puanlarına dönüştürülmüştür. Uç değerlerin tespitinde kullanılan yöntemlerden biri, tüm değerleri standart z-puanlarına dönüştürmektir. Normal bir dağılımda, verilerin yaklaşık %99'unun, ortalamadan ± 3 standart sapma uzaklıkta yer alması beklenir. Belirtilen z-puan aralığının dışında kalan değerler, uç değerler olarak kabul edilir. Bu araştırmada, verilerin standartlaştırılmış z-puanları incelendiğinde, -3 ile +3 sınırları arasında olmayan anket numarasına sahip 11 katılımcıya ait 11 ölçüm (11,18,159,215,270,325,33,89,119,175,359), veri setinden çıkarılmıştır.

Çok değişkenli uç değer analizi için ise belirlenmiş olan Mahalanobis uzaklık değerlerine göre uç değere rastlanmamıştır.

4.1.2. Dağılımın normalliği

Yapısal eşitlik modeli analizlerinin önemli varsayımlarından biri verilerin dağılımının tek değişkenli normalliğe ve çok değişkenli normalliğe sahip olup olmama durumudur (Şen, 2020). Tek değişkenli normalliğin incelenmesinde çarpıklık ve basıklık değerleri baz alınmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 aralığında olması gerektiğini öneren Şen (2020)' e göre veri seti incelendiğinde tüm çarpıklık ve basıklık değerlerinin uygun aralıkta olduğu görülmüştür. Tablo 5' te araştırmada yer alan gözlenen ve örtük değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları yer almaktadır.

Tablo 5. Araştırma modelinde yer alan gözlenen ve örtük değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri.

Örtük Değişkenler	Gözlenen Değişkenler (Sembol)	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
Sınıf Öğretmeni Motivasyon Düzeyi		-.01	-.05
	TUTM	.04	-.33
	OZMSME	-.54	-.37
	KCNMA	-.20	-.59
	TKDRMT	-.23	-.07
Akademik Okuryazarlık Düzeyi		-.01	-.54
	BILGKUL	-.18	-.22
	ARSUR	-.41	-.43
	AKEG	.06	-.65
İş Doyumu		-.30	.23
	IS	-.50	-.70
	UCRT	.00	-.96
	BSSYG	-.43	-.34
	ILSK	.01	.03
	ILGSZLK	.23	-.68
	YNTM	-.66	.01

Varyans ve kovaryans temelli analizlerde, verilerin basıklığı önemli bir faktördür. Bu nedenle, çoklu basıklık kritik değeri (Multivariate kurtosis) verilerin dağılımı hakkında daha sağlam bir kılavuz sağlar. Bu değer için uygun olanı 10'un altında olmasıdır (Gürbüz,2019). Çalışmamızda 6.51 değeri ile uygun kabulü sağladığı gözlemlenmiştir.

4.1.3. Değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler

Araştırmada incelemiş olduğumuz değişkenler arasındaki betimleyici değerler üzerinden örneklem sayısı, aritmetik ortalama, standart sapma, mod ve medyan hesaplanarak aşağıda Tablo 6' da sunulmuştur:

Tablo 6. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistik değerleri.

Değişkenler	n	\bar{x}	S.s.	Mod	Medyan
Sınıf Öğretmeni Motivasyon Düzeyi	437	127.45	7.9	128	127
Akademik Okuryazarlık Düzeyi	437	93.54	8.2	88	93
İş Doyumu	437	92.52	9.6	100	93.5

Tablo 6'da görüldüğü üzere, araştırmanın sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyi değişkenine ilişkin katılımcı sayısı 437, aritmetik ortalama değeri 127.45, standart sapma değeri 7.9, mod değeri 128 ve medyan değeri ise 127; akademik okuryazarlık düzeyi değişkenine

ilişkin katılımcı sayısı 448, aritmetik ortalama değeri 93.54, standart sapma değeri 8.2, mod değeri 88 ve medyan değeri ise 93; iş doyumunu düzeyine ilişkin katılımcı sayısı 448, aritmetik ortalama değeri 92.52, standart sapma değeri 9.6, mod değeri 100 ve medyan değeri ise 93.5 olarak hesaplanmıştır.

4.1.4. Değişkenler arası korelasyon katsayıları

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmış ve aşağıda Tablo 7’de sunulmuştur. Analiz sonuçlarını incelediğimizde; sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin, akademik okuryazarlık düzeyleri ($r = .25^{**}$, $p < .01$) ve iş doyumunu ($r = .10^*$, $p < .05$) ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmekle birlikte, akademik okuryazarlık düzeyi ve iş doyumunu arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.22^{**}$, $p < .01$).

Tablo 7. Araştırmada incelenen değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları.

Değişkenler	r	
	1	2
1. Sınıf Öğretmeni Motivasyon Düzeyi	-	
2. Akademik Okuryazarlık Düzeyi	.25**	-
3. İş Doyumu	.10*	-.22**

* $p < .05$, ** $p < .01$

4.1.5. Çoklu bağlantı varsayımı

Yapısal eşitlik modeli analizlerinde dikkate almamız gereken varsayımlardan birisi de çoklu bağlantı varsayımıdır. Dolayısıyla ile analizimizdeki değişkenler arasında çoklu bağlantı (multicollinearity) durumunun incelenmesi gerekmektedir. Değişkenler arasında yüksek bir korelasyonun olması güçlü ilişkilerin varlığına işaret ettiğinden çoklu bağlantının olduğunu kabul edebiliriz (Şen, 2020). Tablo 7’yi incelediğimizde çoklu bağlantı sorununun olmadığı ve dolayısıyla bu varsayımın karşılandığı görmekteyiz.

4.2. Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Motivasyon Düzeyleri, Akademik Okuryazarlıkları ve İş Doyumları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

4.2.1. Araştırma modelinin analizi

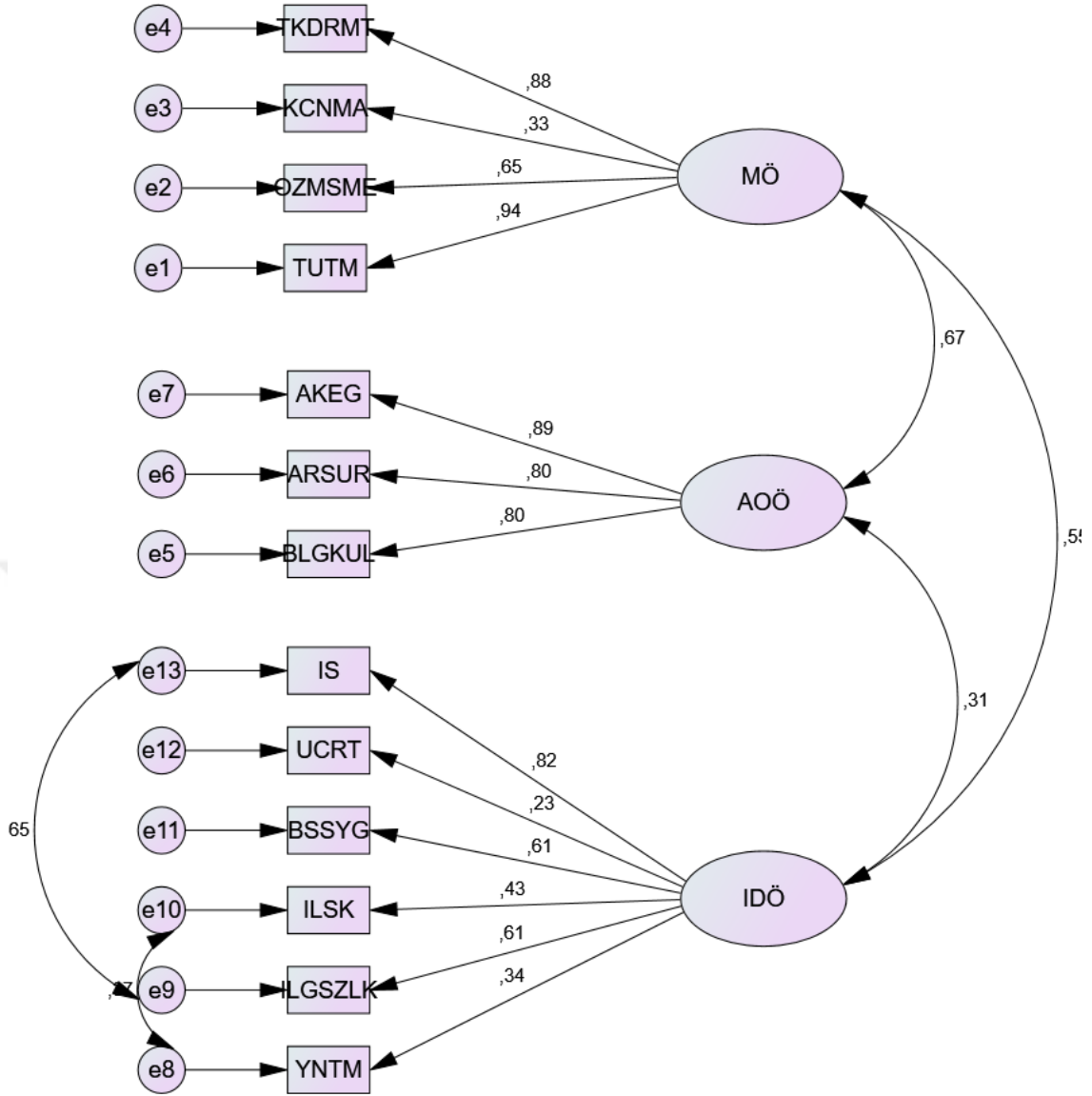
Ölçme modeli ve yapısal modelden oluşan iki bölümün bulunduğu yapısal eşitlik modelinde, ölçülen değişkenlerini örtük faktörlerle ilişkilendirilen kısmı ölçme modeli iken

modelin örtük değişkenleri veya faktörlerini birbiriyle ilişkilendiren kısmı ise yapısal modeldir. Yani ölçme modeli YEM'in faktör analitik kısmı iken yapısal model YEM'in regresyon kısmıdır. Yapısal model analizinde anlamlı sonuçlara ulaşabilmek, ölçme modelinin ne kadar uygun belirlendiğine bağlıdır (Şen, 2020).

4.2.2. Ölçme modelinin analizi

Araştırmada öncelikle ölçme modeli tanımlanarak, değişkenlere ilişkin ölçüm modeli test edilmiştir. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizi ile test edilen model, kapsadığı yapılar ve bu yapılar temelinde madde sayısının artması, analiz için tahmin edilmesi gereken parametre sayısını artırır. Bu durum, örneklem büyüklüğü ile ilişkilidir. Mevcut çalışmada, araştırmanın amacına uygun olarak YEM modeline dahil edilen örtük değişkenler, gözlenen değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Bu amaçla, alanyazında 'madde parselleme' olarak bilinen bir yöntem kullanılmıştır. Madde parselleme, iki veya daha fazla maddenin orijinal puanlarının toplam veya ortalamasının alınması yoluyla, gözlenen madde puanlarının yerine YEM analizinde oluşturulan parsel puanlarının kullanılmasını içerir (Bandalos, 2008). Parseller dikkatli bir şekilde oluşturulduğunda, etkili, güvenilir ve geçerli göstergeler olarak gizil değişkenlerin yerini alabilirler (Little, Rhemtulla, Gibson ve Schoemann, 2013). Parsel oluşturmada farklı teknikler kullanılmakla birlikte bu çalışmada boyut temsili parselleme yapılmıştır (Güler ve Çetin, 2020; Şen, 2020). Motivasyon, iş doyumunu ve akademik okuryazarlık yapılarının her bir alt boyutu parsel olarak sınıflandırılmıştır.

Yapılan ölçüm modeli analizi sonucunda değerlerin kabul edilebilir uyum indeksleri ($\chi^2/sd= 2,56$, $p<.01$, CFI= .91, RMSEA= .08, GFI= .88, SRMR= .07) olduğu görülmüştür. Ölçüm modeli sonucu aşağıda Şekil 6'da sunulmuştur.



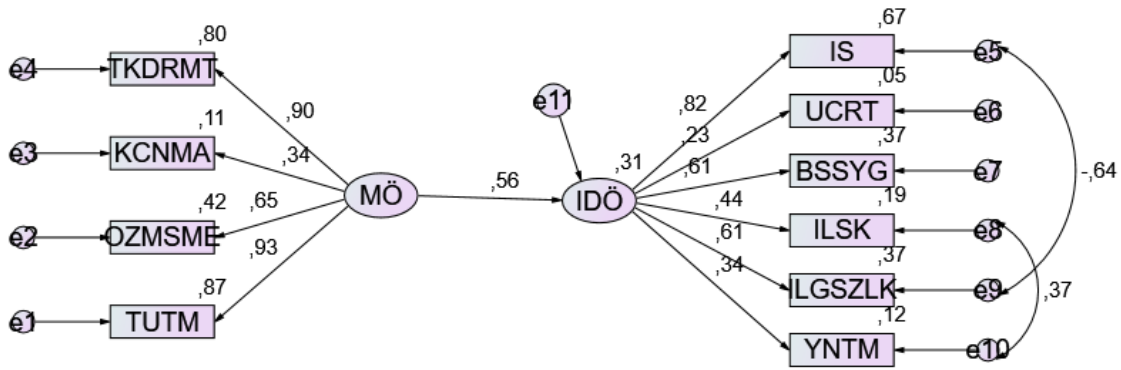
Şekil 6. Ölçüm modelinin analizi.

4.2.3. Yapısal modelin analizi

Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkide akademik okuryazarlıklarının aracı rolünün incelendiği bu araştırmada; araştırma hipotezleri doğrultusunda modelleme yapılmış, sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyi, iş doyumunu ve akademik okuryazarlık arasındaki ilişkileri gösteren yollar ve yapısal modele ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin iş doyumlarını yordamasına yönelik yapısal modele ilişkin bulgular

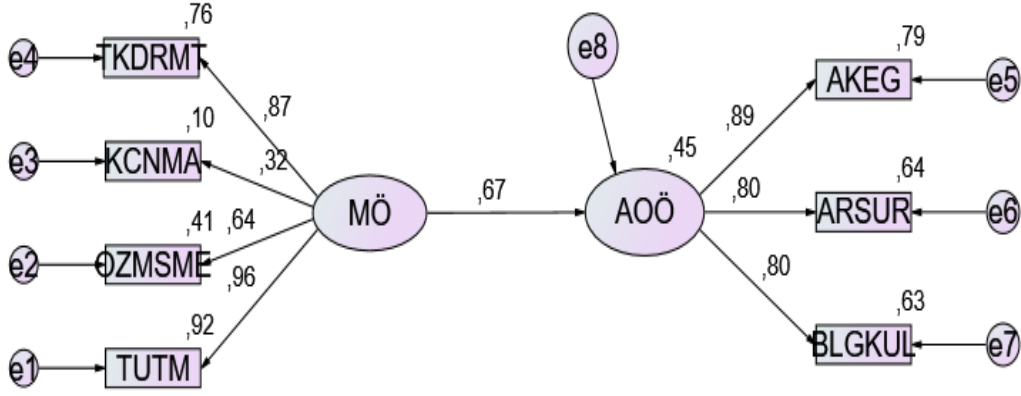
Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin, iş doyumları üzerindeki yordayıcı rolünün test edilmesi sonucunda, e5-e9 ve e8-e10 hata kovaryanslarının ilişkili olduğu görülmüş ve modifikasyon yapılarak tekrar test edilmiş olup, sonuçlar Şekil 7’de sunulmuştur. Analiz sonuçları incelendiğinde modelin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd= 2,04$, $p<.01$, CFI= .86, GFI= .91, SRMR= .08, RMSEA= .085). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeyleri iş doyumunu pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = .56$, $p<.05$). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeyleri, iş doyumundaki değişimin (varyansın) %31’ini açıklamaktadır.



Şekil 7. Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin iş doyumlarını yordamasına yönelik olarak belirlenen regresyon modelinin yol analizi.

Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin akademik okuryazarlıklarını yordamasına yönelik yapısal modele ilişkin bulgular

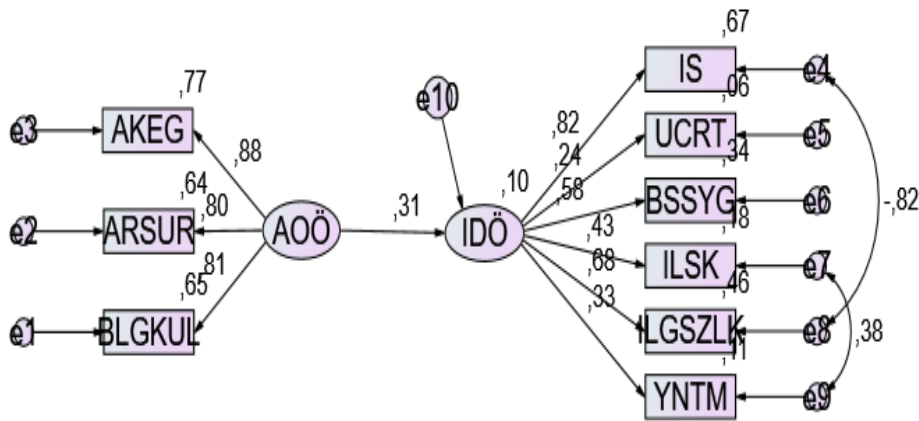
Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin, akademik okuryazarlıkları üzerindeki yordayıcı rolünün test edilmesi sonucunda, motivasyon düzeylerinin, akademik okuryazarlıkları üzerinde mükemmel uyum değerleri ile yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmüş olup ($\chi^2/sd= 2.01$, $p<.01$, CFI= .99, GFI= .96, SRMR= .03, RMSEA= .04), sonuçlar Şekil 8’de sunulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin, akademik okuryazarlık düzeyleri üzerindeki etkisinin analizi sonucunda, sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin, akademik okuryazarlık düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı görülmektedir ($\beta = .67$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeyleri, akademik okuryazarlık düzeyleri üzerindeki değişimin (varyansın) %45’ini açıklayabilmektedir.



Şekil 8. Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin akademik okuryazarlıklarını yordamasına yönelik olarak belirlenen regresyon modelinin yol analizi.

Sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlıklarının iş doyumlarını yordamasına yönelik yapısal modele ilişkin bulgular

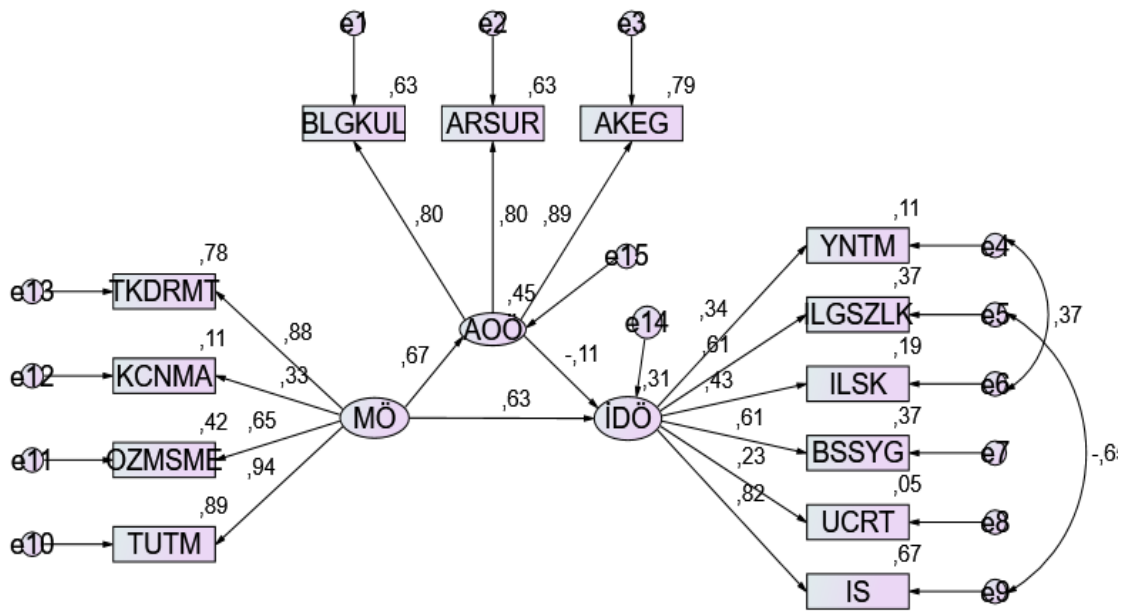
Sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlık düzeylerinin, iş doyumları üzerindeki yordayıcı rolü nün test edilmesi sonucunda, akademik okuryazarlık düzeylerinin, iş doyumunu üzerinde mükemmel uyum değerleri ile yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmüş olup ($\chi^2/sd= 2.40$, $p<.01$, CFI= .97, GFI= .95, SRMR= .044, RMSEA= .05), sonuçlar Şekil 9’da sunulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlık düzeylerinin, iş doyumları üzerindeki etkisinin analizi sonucunda, sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlık düzeylerinin, iş doyumlarını pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı görülmektedir ($\beta = .31$, $p<.05$). Sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlık düzeyleri, iş doyumunu üzerindeki değişimin (varyansın) %10’unu açıklayabilmektedir.



Şekil 9. Sınıf öğretmenlerinin akademik okuryazarlık düzeylerinin iş doyumunu yordamasına yönelik olarak belirlenen regresyon modelinin yol analizi.

Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyonlarının iş doyumlarına olan etkisinde akademik okuryazarlıklarının aracılık rolüne yönelik yapısal modele ilişkin bulgular

Analiz sonuçları incelendiğinde modelin kabul edilebilir uyum indekslerine sahip olduğu görülmüş olup ($\chi^2/sd= 2.56$, $p<.01$, CFI= .92, GFI= .88, SRMR= .07, RMSEA= .08), sonuçlar Şekil 10’da sunulmuştur. Analiz sonucunda; sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin akademik okuryazarlığı ($\beta = .67$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Akademik okuryazarlığın ise iş doyumunu ($\beta =-.11$, $p>.05$) negatif yönde yordadığı fakat bu yordamanın anlamsız düzeyde olduğu görülmüştür. Akademik okuryazarlık düzeyinin aracı değişken olarak modele dahil edilmesi ile öğretmenlik motivasyon düzeylerinin iş doyumunu yordama gücünün hala anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta =-.10$, $p<.05$). Öğretmenlik motivasyon düzeyi akademik okuryazarlık düzeyindeki değişimin %45’ini, akademik okuryazarlık düzeyi öğretmenlik motivasyon düzeyi ile birlikte iş doyumundaki değişimin (varyansın) %34’ünü açıklamıştır.



Şekil 10. Aracılı yapısal modelin analizi

Gürbüz (2019)’ e göre bootstrap yöntemini aracılık ilişkisini belirlemede diğer yöntemlere kıyasla daha güvenilir sonuçlar vermektedir. Bu nedenle sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin iş doyumlarına olan etkisinde akademik okuryazarlık düzeylerinin aracı rolünü test etmek için bootstrap yöntemine dayalı yol analizi yapılmıştır. 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilerek ve %95 güven aralığında elde edilen bootstrap analizinde doğrudan ve dolaylı yollara ilişkin katsayı değerleri Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Aracılı yapısal modele ilişkin analiz sonuçları.

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	Akademik Okuryazarlık		İş Doyumu	
	β	<i>SH</i>	β	<i>SH</i>
Öğretmenlik Motivasyonu (c yolu)	-	-	.56***	0.096
R ²	-	-	0.34	
Öğretmenlik Motivasyonu (a yolu)	0.67***	0.215	-	
R ²	0.45		-	
Öğretmenlik Motivasyonu (c' yolu)	-		0.63*	0.114
Akademik okuryazarlık (b yolu)	-		-0.11	0.024
R ²	-		0.34	
Dolaylı etki	-		-0.074 (-.294, .104)	

Not: *p<.05; **p<.01; ***p<.001. SH=Standart Hata; Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralığı değerleridir.

Analiz sonucu incelendiğinde öğretmenlik motivasyonunun iş doyumu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($\beta = .56$, %95 G.A. (-.294, .104). Yüzdellik yöntem ile elde edilmiş Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri, 0 (sıfır) değerini kapsamaktadır. Bu sonuçlar, öğretmenlik motivasyonu ile iş doyumu arasındaki ilişkide akademik okuryazarlık değişkeninin aracılık etkisinin olmadığını göstermektedir.

BÖLÜM 5

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyonu ve iş doyumları arasındaki ilişkide, akademik okuryazarlıklarının aracılık rollerine dair bulgular, çeşitli yöntemlerle incelenmiş ve araştırmanın amacına uygun olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, kuramsal temellere dayanarak yorumlanmış ve tartışılmıştır.

5.1. Tartışma

Mevcut bulgularla korelasyon analizleri, sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerinin akademik okuryazarlıkları ve iş doyumları ile pozitif yönde anlamlı ilişkide olduğunu göstermiştir. Diğer yandan öğretmenlerin akademik okuryazarlıkları ile iş doyumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulgusu elde edilmiştir. Yapısal eşitlik analizi sonucunda ise öğretmenlik motivasyon düzeyi ile iş doyumunu arasında akademik okuryazarlığın aracılık rolünün anlamsız düzeyde olduğu yani aracılık işlevi görmediği bulgulanmıştır.

Araştırma sonuçları Hipotez 1'i desteklemiş, sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler ve öğretmenlik motivasyon düzeylerinin iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeyleri arttıkça iş doyum düzeyleri de artmaktadır ve öğretmenlik motivasyonlarının iş doyum düzeylerinin etkili bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Yani sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeylerindeki artış veya azalışa bağlı olarak, iş doyum düzeylerindeki artış veya azalışın anlamlı bir şekilde açıklanabileceği söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde de iş doyumunu ile motivasyon arasındaki ilişki ile ilgili yönetim alanında yapılan birçok çalışmada, bu iki kavramın farklı oldukları ancak birbirleriyle ilişkileri oldukları vurgulanmıştır (Gökkaya ve Türker, 2018). Araştırmacıların, iki değişkenin birbirleri ile olan ilişkisinde, motivasyonun etken iş doyumunun ise edilgen konumda olduğu fikri üzerinde yoğunlaşmaları (Aksoy, 2018; Barlı, 2012; Boah ve Amoaka, 2011; Çolak, 2009; Gökkaya ve Türker, 2018; Günbayı, 2000; Kaynak, 1973; Özgen vd. 2002; Silah, 2005; Yıldız, 2020; Yılmaz ve Altınkurt, 2002) ile birlikte aslında birbirine karşılıklı bir etkisinin söz konusu olduğu da vurgulanmaktadır. Yani, motivasyonun artışı, iş doyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilerken, aynı zamanda iş doyumundaki artışta motivasyondaki artışı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir (Akıncı,2002;Aksoy, 2018;Balıbey ve Öndaş, 2018; Elias, William ve Chet, 2012;Hackman ve Oldman, 1975;Köse, 2019;Springer, 2011;Sultan, 2012).

Araştırma sonuçları Hipotez 2'yi destekleyerek akademik okuryazarlık ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığını ve akademik okuryazarlık seviyesinin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla korelasyon ilişkisine göre araştırmaya katılan öğretmenlerin akademik okuryazarlık düzeyleri arttıkça iş doyumunu düzeyleri azalmaktadır ve akademik okuryazarlıklarının iş doyumlarının bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Yani akademik okuryazarlık düzeylerindeki artış veya azalışa bağlı olarak, iş doyumunu düzeyindeki artış veya azalışın anlamlı bir şekilde açıklanabileceği söylenebilir.

Bireylerin herhangi bir amaca motive olabilmeleri ve iş doyumuna ulaşabilmeleri için özgüven (Aksoy (2018) ve öz yeterlilik son derece önemlidir. Öğretmenin öz güveni ve öz yeterliği ne kadar yükselirse, ısrarcı bir şekilde engellerin üstesinden gelme ve başarısızlığa karşı sebat etmeleri de o kadar yükselecektir (Tschannen-Moran, Hoy ve Hoy, 1998). Dolayısıyla öğretmenin motive olma durumunu ve iş doyum düzeyini etkileyecektir. Bireyin kendisini bir entelektüel olarak düşünmesine katkıda bulunan, iş yaşamlarına ve özel hayatlarına olumlu katkılar sağlayan akademik okuryazarlık (Neeley, 2005), öğretmenin özgüven ve öz yeterlilik algısını yüksek düzeyde tutmaya katkı sunacağından akademik okuryazarlık ve iş doyumunu arasındaki korelasyonel ilişkinin pozitif yönde ilişkili olması beklenmekle birlikte alanyazında da bu yönde vurgulamalar ile karşılaşılmaktadır. Diğer yandan alanyazında bireyin eğitim, bilgi ve tecrübe düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki konusunda tam tersi bir durumun söz konusu olduğuna vurgu yapan ve bu konuda çalışmalarını sunan araştırmacılar da olmuştur. Eğitim, bilgi ve tecrübe seviyesinde yaşanan artışın bir taraftan da yetenek seviyesindeki artışa etki edeceğinden, yeteneğinin karşılığını alamadığını düşünen bireylerin iş doyum seviyelerinin azaldığı da söylenmektedir (Sığırı ve Basım, 2006). Dolayısı ile bizim örnekleminizde de aynı durumun söz konusu olduğu söylenebilir.

Akademik okuryazarlık ve iş doyumunu arasındaki korelasyonel negatif yönde bir ilişki gözlemlenmişken, yapısal modelin analizindeki değişkenler arasındaki regresyonel ilişkide ise, akademik okuryazarlığın iş doyumunu açıklamada %10'luk etkisinin olduğu, anlamsız düzeyde, pozitif yönde bir ilişki gözlemlenmiştir. Bunun sebebi korelasyon ve regresyon arasında farkların bulunmasındandır. Korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin doğrusal olarak ne kadar güçlü olduğunu gösterirken, regresyon ise bir değişkenin diğerini ne ölçüde tahmin edebileceğini gösterir. Dolayısıyla, iki değişken arasındaki korelasyonel ilişki negatif olabilirken, regresyonel ilişki pozitif olabilir ya da tam tersi durum da söz konusu olabilir. Yani bir değişken ile diğer değişken arasındaki korelasyon negatif olduğunda, bu değişkenler arasındaki ilişki ters yönlüdür; yani bir değişken artarken diğeri azalır. Ancak, regresyon

analizi, bir değişkenin diğerini tahmin etmek için kullanılır. Negatif bir korelasyon durumunda, regresyon analizi pozitif bir eğime sahip olabilir; yani bir değişken arttığında diğeri de artabilir, ancak bu artış oranı negatif korelasyonun belirttiği kadar yüksek olmayabilir. Örneğin, hava sıcaklığı ile satış miktarı arasında negatif bir korelasyon olabilir; yani hava sıcaklığı arttıkça satışlar azalır. Ancak, regresyon analizi, hava sıcaklığı arttığında satışların yine de artabileceğini gösterebilir, ancak artış oranı negatif korelasyonun ifade ettiğinden daha düşüktür. Bu nedenle, korelasyon ve regresyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin farklı yönlerini ve güçlerini açıklar. Çalışmamızda da regresyonel durumun pozitif yönde olduğu fakat bu tahmindeki etkisinin % 10 olduğu gözlenmektedir.

Mevcut araştırma bulguları Hipotez 3'ü destekleyerek, öğretmenlik motivasyon düzeyi ile akademik okuryazarlık arasında, pozitif yönde anlamlı bir ilişki ve öğretmenlik motivasyonunun, akademik okuryazarlığın anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik motivasyon düzeyleri arttıkça akademik okuryazarlık düzeyleri artmaktadır ve motivasyon düzeyinin akademik okuryazarlığın yordayıcısı olduğu görülmektedir. Yani öğretmenlik motivasyonundaki artış veya azalışa bağlı olarak, akademik okuryazarlık düzeyindeki artış veya azalışın anlamlı bir şekilde açıklanabileceği söylenebilir. Baali, Saseva ve Pompana (2022)'ye göre de yeterli doyuma ulaşmış ve işine motive olmuş bir öğretmen eğitim amaçlarına ulaşılmasında daha istekli, özverili bir şekilde gayret edecek ve kendini geliştirmeye daha fazla odaklanacaktır. Basit bir kavram olmayıp içinde birçok beceriyi alan (Williams ve Allan, 2014), akademik konular hakkında okuma ve yazma yeterliliği olarak da anabileceğimiz akademik okuryazarlık (Neeley, 2005), öğretmenlerin kendini geliştirebilecekleri etkinliklerin başında gelmektedir. Dolayısı ile öğretmenlik motivasyonu yüksek bir öğretmenin kendini geliştirme çabası ve bu çabayı akademik okumalarda da gösterme isteği beklendik ve olası bir durumdur.

Bireyin kendisi ile ilgili değişkenlerden olan eğitim seviyesi, öz yeterlilik algısı (Eyitmiş, Yıldız ve Durmuş, 2020; Yıldız ve Yıldız, 2011; Tokinan ve Bilen, 2011, Akar, 2008; Recepoğlu ve Recepoğlu, 2020; Cherian ve Jacp, 2013; Cerino, 2014) ve özgüvenin (Ekici ve İhsan, 2015; Benabou ve Tirole, 2002; Toktaş ve Bas, 209, Kloosterman, 1988, Suliyati ve Syahri, 2021, Kocaarslan, 2009; Toktaş, 2017; Uslu, 2022) motivasyon ve iş doyumunu ile yakın ilişkisi bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarında eğitim seviyesi, öz yeterlilik algısı ve öz güven ile yordamsal ilişkisi bulunan akademik okuryazarlığın (Neeley, 2005; Demir ve Deniz, 2020; Tunagür, 2021; Kurudayıoğlu ve Tüzel, 2010), motivasyon düzeyi ile aralarında yordamsal ilişkinin bulgulanması beklenen bir sonuçtur.

Son olarak Hipotez 4'ün mevcut araştırmamızdaki durumuna baktığımızda motivasyon düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkide akademik okuryazarlığın aracılık ilişkisi durumunun anlamlı düzeyde olmadığı bulgulanmıştır. Başka bir deyişle, öğretmenlik motivasyon düzeyi akademik okuryazarlık düzeyini artırmakta fakat bu artışla birlikte iş doyumunu düzeyinde bir artış söz konusu olmamaktadır. İş doyumunu etkileyen değişkenler içerisinde motivasyon düzeyi ve akademik okuryazarlık bulunmaktadır ve anlamlı düzeyde yordayıcılık etkisi bulunmaktadır fakat akademik okuryazarlık düzeyi öğretmenlik motivasyonunun iş doyumunu etkilemesinde pozitif ya da negatif yönde anlamlı düzeyde hiçbir etkide bulunmamaktadır.

Araştırmada hipotez 4'ün desteklenmemesinin nedeninin örneklemimizin sadece %25'inin lisansüstü düzeyde eğitim düzeyine sahip olmasının etkisi olması muhtemeldir. Tarafımızca örneklemin normal dağılımını artırmak amacı ile her ne kadar verileri toplarken merkez okulları ve kasaba okullarından birbirine yakın sayılarda (Kasaba ve köyde görev yapan öğretmenler;202, merkezde görev yapan öğretmenler; 246) kişilere ölçek uygulansa da Niğde ilinde görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin lisansüstü eğitim seviyelerinin düşük düzeyde kaldığı (%25) görülmektedir. Lisansüstü eğitim seviyesinin daha yüksek olduğu bir örneklem grubunda araştırmanın yinelenmesi Hipotez 4'ün desteklenmesini olası kılabilir.

5.2. Sonuç

Bu çalışmanın amacı öğretmenlik motivasyon düzeyi ile akademik okuryazarlık ve iş doyumunu arasındaki doğrudan ilişkileri ve öğretmenlik motivasyonu ile iş doyumunu arasındaki ilişkide akademik okuryazarlığın aracı rolünü incelemektir. Bulgular araştırmanın hipotezlerinden ilk üçünü desteklemekle birlikte hipotez 4'ü desteklememiştir. Çalışmamızda öğretmenlik motivasyonu, akademik okuryazarlık ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişkilerin varlığı ortaya koyulmuş fakat öğretmenlik motivasyonu ve iş doyumunu ilişkisinde akademik okuryazarlığın aracılık ilişkisinin anlamlı düzeyde olmadığı bulgulanmıştır.

Yapısal eşitlik analizlerinde öğretmenlik motivasyonu, akademik okuryazarlık ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri gösteren yollar ve yapısal modele ilişkin sonuçlar öğretmenlik motivasyonu ve akademik okuryazarlığı iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Diğer yandan akademik okuryazarlık düzeyinin iş doyumunu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Öğretmenlik motivasyonu ve iş doyumunu arasındaki ilişkide akademik okuryazarlığın aracı rol üstlenmediği bulgulanmıştır.

5.3. Öneriler

1-Yapısal eşitlik analizi öğretmenlik motivasyon düzeyinin iş doyumunu üzerindeki etkisinde akademik okuryazarlığın aracı rolünün anlamlı olmadığını göstermiştir. Fakat her ne kadar akademik okuryazarlığı motivasyon ve iş doyumunu ilişkisinde aracılık görevi yürütme de

yapısal model analizlerinde motivasyon düzeyi ile ve iş doyumunu ile olan yordamsal ilişkiler bulunmaktadır. Bu ilişkiler nedeni ile öğretmenlerin iş doyumları ve motivasyon düzeylerinde ki değişimlerde akademik okuryazarlık bir değişken olarak görülmelidir.

2-Korelasyonel ilişkilere baktığımızda motivasyon düzeyi ve akademik okuryazarlık arasında ki anlamlı pozitif yönde ilişkinin bulunması öğretmenlerin akademik okuryazarlık seviyelerinin artırılması ve bu alanda kendilerini geliştirmeleri için imkanların verilmesinin önemini ortaya koymaktadır.

3- Akademik okuryazarlık ve iş doyumunu arasındaki negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olması, öğretmenlerin yetkinliklerinin artırılması için çalışmalar yapılması gerektiğini ve öğretmenlere bu yetkinliklere göre değer ve işlerin verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu ile göreve atamalarda ve görevde yükselmelerde öğretmenlerin iş doyumlarının ve iş doyumları akabinde verimlerinin de artırılabilmesi için yetkinliğin ve liyakatin öne alınması gerektiğini göstermektedir.

4- Bu araştırmanın örneklemini sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu konuda gelecekte yapılacak benzer araştırmalar diğer öğretmenlik branşlarının oluşturduğu örneklem gruplarıyla yeniden çalışılabilir. Böyle bir çalışma ile araştırmanın genelleme ve kapsayabilme özelliği artacaktır.

5- Araştırma ilişkisel bir model kurgusuna sahip olduğundan dolayı araştırmanın değişkenleri arasında neden-sonuç ilişkilerinden söz etmek uygun değildir. Bu sebeple araştırmanın değişkenleri arasındaki neden sonuç ilişkilerinin anlaşılmasına katkı sunmak amacıyla boyamsal ve deneysel araştırmalar desteklenebilir.

6- Nicel yöntem kullanılarak yapılan bu araştırma konunun daha iyi anlaşılması ve aydınlatılması açısından, nicel yöntemin sınırları ve ölçme araçlarının tespitlerinin ötesinde bulgulara ulaşabilmek için nitel araştırma deseni ya da nicel ve nitel verilerin birlikte kullanıldığı karma araştırma deseni ile yeniden çalışılabilir.

7- Bu araştırmada öğretmenlik motivasyonu ile iş doyumunu arasındaki ilişkide akademik okuryazarlığın aracılık etkisi incelenmiştir. Bu ilişkide aracı rol olabilecek farklı değişkenlerin başka araştırmalarla ele alınması öğretmenlik motivasyonu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin doğasını açığa çıkarmada önemli katkı sunabilir.

8- Ele alınan değişkenlerle ilgili çok boyutlu etkileşim ağını görebilmek için farklı değişkenlerin aracı rolünü incelemeye ek olarak farklı bağımsız değişkenlere yönelik araştırmaların da alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Acaray, A. & Günsel, A. (2017). Motivasyon, duygusal emek, duygusal uyumsuzluk ve etkileşim yoğunluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumu çalışanları üzerinde araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 6(4), 83-98.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ssrj/issue/32264/335764>

Açıkgöz Ü. K. (1996). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*, İzmir: Kanyılmaz Matbaası.

Ağırbaş, İ., Çelik, Y., & Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: Sosyal sigortalar kurumu başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 327-357.
<https://dergipark.org.tr/en/pub/hacettepesid/issue/7558/99348>

Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 343-61. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/31512>

Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/>

Akçamete, G., Kaner, S. & Sucuoğlu (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel.

Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgörenin iş tatminini etkileyen faktörler: 5 Yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 4, 1-26.

Aksoy, K. (2018). *Çalışanların iş doyumunu ve motivasyonu*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, S.B.E.

Akşit I. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. Sayı: 467, 31-52.

Alan, U. (2006). *Motivasyon teorileri ve motivasyonun iş hayatı üzerindeki etkileri* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/712855/yokAcikBilim_9002722.pdf?sequence=-1 (03.06.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Alemu, H. N. (2021). A study on teacher's motivation and job satisfaction: The case of nekemte public elementary school. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 2(8), 1478- 1482.

Alıç, M. (1996). Eitim sisteminin amaçlarının gerçekteirilmesinde eitim yöneticisinin işlevleri. *Çada Eitim Dergisi*, (217), 12-16.

Altun, A. (2005). *Gelişen teknolojiler ve yeni okuryazarlıklar*. Ankara: Anı Yayınları.

Anantadjaya, S. P., Granita, W., Nawangwulan, I. M. N. F., & N, A. (2017). Apakah lembaga pendidikan peduli dengan pelayanan? *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1). <https://repository.ipmi.ac.id/2014/7/Naskah%20SAM%2027Maret-Rev3%20%28FINAL%29.pdf> (24.01.2024 tarihinde erişilmiştir.)

Aşan, Ö. (2001), *Motivasyon, yönetim ve organizasyon*, (Ed. Salih Güney), Nobel Yayınları, Ankara, s.225-255.

Aşıcı, M. (2009). Kişisel ve sosyal bir değer olarak okuryazarlık. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17), 9-26. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/302499> (09.07. 2023 tarihinde erişilmiştir.)

Aşık, N.A. (2010). "Çalışanlarda iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467: 31-51.

Ateş, H. & Bayraktar, H. (2018). Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı ile iş doyumunu arasındaki ilişki. *I. Uluslararası Temel Eğitim Kongresi UTEK 2018*, 13(19), 127-162. https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12436/1962/588106038_8Ate%c5%9fHaticeKad%c4%b1o%c4%9flu-egt-127-162.pdf?sequence=1&isAllowed=y (09.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Atkinson, E. S. (2000). An investigation into the relationship between teacher motivation and pupil motivation. *Educational Psychology*, 20, 45-57. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/014434100110371> (10.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Aydın, R., Şahin, H. & Topal, T. (2008). Türkiye’de ilköğretime sınıf öğretmeni yetiştirmede nitelik arayışları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(2), 119-142. <https://trdizin.gov.tr> adresinden edinilmiştir.

Azimi, M. & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi* (UEAD), 3(2), 126-138. <https://dergipark.org.tr/en/pub/uead/issue/49422/559025> (10. 07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research And Practice*,3(4),<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=136e0e77dd3387e59954df73294d3e0114a08435> (10.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Baali, Y., Sasewa, D., & Pompana, R. (2022). *The effect of education and training and teaching motivation on junior high school teacher job satisfaction at tomohon city state*. Budapest International Research and Critics Institute, 5(1), 7521-7530. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4488>

Bakan, İ., & Büyükbeşe T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, (7), 1–30. <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868884.pdf> (11.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Erşahan, B., & Kefe, İ. (2013). Kadın çalışanların yöneticilere ilişkin algıları: Bir alan çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 71-84. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/382274> (11.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Balcı, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://www.researchgate.net/profile/Ali-Balci> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Bandalos, D. L. (2008). Is parceling really necessary? A comparison of results from item parceling and categorical variable methodology. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 15(2), 211-240.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. englewood cliffs, N. J: Prentice-Hall.

[https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=PdY9o3l5vpYC&oi=fnd&pg=PA94&dq=Bandura,+A.+\(1986\).+Social++Foundations++of++Thought++and++Action:++A++Social++Cognitive++Theory.+Englewood+Cliffs,+N.+J.:+Prentice-Hall.&ots=uHbUsY1n7T&sig=LQjNbjVzTLTP_ZQeK2lduPaRMBw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=PdY9o3l5vpYC&oi=fnd&pg=PA94&dq=Bandura,+A.+(1986).+Social++Foundations++of++Thought++and++Action:++A++Social++Cognitive++Theory.+Englewood+Cliffs,+N.+J.:+Prentice-Hall.&ots=uHbUsY1n7T&sig=LQjNbjVzTLTP_ZQeK2lduPaRMBw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanisms. In perspectives on motivation: Nebraska Symposium on Motivation. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=veZIIWFOSGgC&oi=fnd&pg=PA69&dq=Bandura,+A.+\(1991\).+Self-regulation+of+motivation+through+anticipatory+and+self-reactive+mechanisms.+In+perspectives+on+motivation:+Nebraska+Symposium+on+Motivation,+38:+6964.&ots=It5pSd9zS2&sig=Hu7UC7DvILBj2VtqNYeJw7P1EIE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=veZIIWFOSGgC&oi=fnd&pg=PA69&dq=Bandura,+A.+(1991).+Self-regulation+of+motivation+through+anticipatory+and+self-reactive+mechanisms.+In+perspectives+on+motivation:+Nebraska+Symposium+on+Motivation,+38:+6964.&ots=It5pSd9zS2&sig=Hu7UC7DvILBj2VtqNYeJw7P1EIE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Barlı, Ö. (2005). *Türk yöneticisinin yararlandığı motivasyonel araçlar*. İstanbul: Atlas Yayın Dağıtım.

Barlı, Ö. (2012). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış* (5. Baskı). Ankara: Aktif Yayınevi

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Baş, M. (2019). *Akademisyenlerdeki iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi*. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Başaran İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri-Yönetimsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.

Başaran, İ. E. (1982). *Eğitim psikolojisi-Modern eğitimin psikolojik temelleri*. Ankara: Emel Matbaacılık.

Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.

Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.

Başaran, M., & Dedeoğlu O.B. (2013). Öğretmen adaylarının mesleğe ilişkin motivasyonlarını etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 129-151. <http://abakus.inonu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11616/4500/Makale.pdf?sequence=1> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Bayrak, C. (1999). Modern eğitimde öğretmen profili. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 9-16.

Beck, R. C. (2000). Motivation; Theories and principles. 4th Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Benavot, A. (2015). Literacy in the 21st century: Towards a dynamic nexus of social relations. *International Review Of Education*, 61(3), 273-294, 10.1007/s11159-015-9463-3 <https://link.springer.com/article/10.1007/s11159-015-9463-3> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Bingöl, D. (1984). *Çalışma psikolojisi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

Bingöl, D. (1997). *Personel yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Secince*, 3(3), 147-155. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33120816> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00131610121969460> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Bougey, C. (2000). Multiple metaphors in an understanding of academic literacy. *Teachers and Teaching theory and Practice*, 6(3), 279-290, <http://dx.doi.org/10.1080/713698740>

Bozöyük, Ö. (2019). *Çalışanların motivasyon düzeylerinin iş performanslarına etkisinde örgütsel stresin rolü: Pursaklar ilçesi devlet okulları örneği* (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/132662/yokAcikBilim_10288437.pdf?sequence=-1&isAllowed=y (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Braine, G. (2002). Academic literacy and the non-native speaker graduate student. *Journal of English for Academic Purposes*, 1(1), 59-68. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1475158502000061> (04.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Briarfield, A., & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. <https://www.proquest.com/openview/> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Brief, A. P. & Aldag, R. J. (1976). The intrinsic-extrinsic dichotomy: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 496-500

Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and Around Organizations*. Thousands Oaks: Sage. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=MjuZkEZkjAC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Brief,+A.+P.+\(1998\).+Attitudes+in+and+Around+Organizations.+Thousands+Oaks:+Sage.&ots=spuSKSVRr5&sig=YXBQaPh175CERkmegezDB5njvEI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=MjuZkEZkjAC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Brief,+A.+P.+(1998).+Attitudes+in+and+Around+Organizations.+Thousands+Oaks:+Sage.&ots=spuSKSVRr5&sig=YXBQaPh175CERkmegezDB5njvEI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false) (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Budak, G. & Olca S. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20 (2), 95-108. <https://dergipark.org.tr/en/pub/deuiibfd/issue/22753/242878> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Bulut, G. & Özen, S. (2018). İnsan kaynakları yönetiminde işletim sistemlerine göre değişen motivasyon araçları. Ed. (Akça, H.). *Bildiri tam Metin Kitabı, 2. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi, Akademisyen Kitapevi*. https://www.academia.edu/99386080/Strateji_k%C4%B0_nsan_Kaynaklar%C4%B1_Y%C3%B6netimi_neg%C3%A7i_neg%C3%BCrecinde_De%C4%9Fi_neg%C3%BCfen_Motivasyon_Uygulamalar%C4%B1_B%C3%BCy%C3%BCk%C3%96l%C3%A7ekli_neg%C3%BCrket_ncelemeleri?hb-sb-sw=100475669 (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Büyükses, L. (2010). *Öğretmenin iş ortamındaki motivasyonunu etkileyen etmenler*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=RyZJWCenSVonw89UkTCfHA&no=hU003VmedSXI3KuWsL3yCA> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve denetim odağı ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=MP_Z4NeWbaddUoxhfzPQ&no=6UwYfGukuxe1nL-7rEGp2A (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Can, H., Aşan, Ö. & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Ceylan, C. (2002). Yönetimsel ve organizasyonel açıdan koçluk yaklaşımı ve bir uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa. <https://acikerisim.uludag.edu.tr/items/efaf7580-a760-4c86-a63e-19fd351deafb> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Ceylan, A. (2014). *Yönetimde insan ve davranış*. İstanbul: Marka ve Ötesi Limited Şti.

Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve davranışı:Psikolojinin temel kavramları* (14. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi

Çalış, H. (2012). Öğretmen motivasyonunda yönetici yaklaşımlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/342601/yokAcikBilim_432859.pdf?sequence=-1&isAllowed=y (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Çakmak, M. & Ercan, L. (2006). Views of experienced and student teachers about motivation in effective teaching process. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26,3,133-143. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gefad/issue/6752> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler: Süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 155-168. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/195157> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Çelebi, N. (2015). *Bir meslek olarak öğretmenlik*. (Ed. Ayşen Bakıoğlu). (2. Baskı). Eğitim Bilimine Giriş (117-143). Ankara: Nobel.

Çetin, H., Aygen Zetter, S., Taş, S. & Çaylak, M. (2013). İş doyumu ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Sayı: 26, 145-163. <https://search.trdizin.gov.tr/> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. Ankara: Anı.

Çiçek H. & Çoruk, A. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 750-761. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/786619> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Çolak, G. (2009). *İşgören motivasyonu ile iş doyumu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Anabilim Dalı. http://adudspace.adu.edu.tr:8080/jspui/bitstream/11607/839/1/gokhan_colak_tez.pdf (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Daş, E. (2020). *İlkokul normal sınıf öğretmenleri ile özel alt sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi. https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/623921/yokAcikBilim_10324170.pdf?sequence=-1 (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Davis, K. (1984). *Human behavior at work*, USA: McGra.

Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış*. (Çev: K. Tosun), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını. Yayın No. 199.

DeCenzo, D. A.& P. Robbins, S. (1996). *Human resource management*. 5. Edition, John Wiley & Son, New York.

De Nobile, JJ & McCormick, J. (2008). Avustralya katolik ilkokullarında örgütsel iletişim ve iş tatmini. *Eğitim Yönetimi Yönetimi ve Liderliği*, 36 (1), 101-122. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1724969> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Demil, J. (2021). *Job satisfaction among educators: recognizing educators motivational needs*. MA Program: Education, Sonoma State University. <https://scholarworks.calstate.edu/downloads/rf55zf346> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Demirel, M., ve Akkoyunlu, B. (2017). Prospective teachers' lifelong learning tendencies and information literacy self-efficacy. *Educational Research and Reviews*, 12(6), 329-337. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1137983> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Demirkol. M. (2019). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon düzeyleri. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 37-54. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/706940> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Demirtaş, Z. & Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *E-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 5 (1), 199-209. <https://dergipark.org.tr/en/pub/nwsaedu/issue/19825/212370> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Demirtaş, Z. & Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1489266> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Demirtaş, Z. & Nacar, D.(2018). Öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Journal of Educational Reflections*, 2(1). 13-23. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/456754> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Deniz, M. (2005). *İşletme yönetiminde motivasyon*. (M.Tikici, Ed.) Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler. Ankara: Nobel Yayın. ss. 126-170.

Deniz, Ü. & Erdener, M. A. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler. (Ö. K. Tüfekçi, Ed.). *Sosyal Bilimlerde Stratejik Araştırmalar* (ss. 29-41). <https://www.researchgate.net/profile/Mehmet-Erdener> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Derman, A. (2007). *Kimya öğretmeni adaylarının öz yeterlik algıları ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları* (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No: 178814). <https://platform.almanhal.com/> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Diaz, P. E. & Jonghee P. (1992). The impact of isolation on hospitality employees' job satisfaction and job performance. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 15 (3), 41-49. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/109634809201500305> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Dinç Ö. E. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Dipaola, M. & Walther, C. (2003). Principals and special education: the critical role of school leaders. *Center on Personnel Studies in Special Education*. University of Florida, 4-29. <https://eric.ed.gov/?id=ED477115> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Doğan, A. (2021). *İlköğretim kurumu öğretmenlerinin okul yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi

Doğan, S. (2015). *Yaşam doyumu*. Ankara: Nobel akademi.

Dokumacı Sütçü, N. (2021). öğretmen adaylarının akademik okuryazarlıklarını açıklayan değişkenlerin sınıflandırma ve regresyon ağacı ile belirlenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 12(45), 592-611. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.2943>

Driscoll, M. P. (2012). Öğretim süreçleri ve öğrenme psikolojisi. (Ö. F. Tutkun, çev. Ed.). Ankara: Anı Yayıncılık (Çalışmanın orijinali 1993'te yayımlanmıştır).

Dunn, J.D. & Elvis C. S. (1972). *Management of personnel manpower management and organizational behavior*. USA: Mc GrawHill Inc. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000795711640192> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Dündar, S., Hatice Ö. & Fatih T. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007 (2), 105-119. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/842724> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Düren, A.Z. (2000). *2000'li yıllarda yönetim*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.

Üngüren, E. & Yıldız, S. (2009). Konaklama işletmelerinde çalışanların demografik değişkenlerinin iş tatminine etkilerinin saptanması yönelik bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 1, 1, 37-47. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1716137> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Efeoğlu, G. E. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. (Doktora Tezi), Çukurova

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=DX3EoxDstJXuO_zaMKCdVg&no=_hkaw1TlonQq7KcCZ65ukUg (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Egan, S. (2001), *Motivation and satisfaction of chicago public school teachers: An analysis based on the herzberg motivation theory*. (Doctor of Education), Northern Illinois University. <https://www.proquest.com/openview/f273cff6c2a193c2ff5330ad6a1b3515/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Eğriboyun, D. (2015). *Çok faktörlü liderlik uygulamaları ve iş doyumunu*. İzmir: Etki Yayınları.

Ekmekçi, V. (2017). *Yabancılara Türkçe öğretiminde akademik okuryazarlık öğretimine yönelik bir eylem araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=eP3qI1YXUGal9ac3LGl5rw&no=2p5A0C4vkl2ZLTKs1fVbWw> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Elveli, Ö. & Bayram, A. (2019). Yaşam doyumuna iş doyumunun etkisinde sosyal zekanın aracı rolü. *BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 25-41, <https://dx.doi.org/10.11616/basbed.vi.525166>

Erdaş, Y. (2009). *Denizli il merkezinde çalışan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://gcris.pau.edu.tr/bitstream> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Erdem, A. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (4), 51-57. <https://dergipark.org.tr/en/pub/pauefd/issue/11139/133258> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Erdem, C. & Eğmir, E. (2018). Öğretmen adaylarının eğitim programı okuryazarlığı düzeyleri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 123-138. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/537018> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Erden, A. & Erdem, M. (2013). İlköğretim okullarında okul yaşamı kalitesi: Van İli örneği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (3), 151-165. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/87206> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Erdil, O. & Serhat E. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17–26. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2151813> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıol.

Eremie, M., & Opuda, A. (2022). Personality traits and job satisfaction among teachers in rivers state secondary schools. *International Journal of Social Sciences and Management Studies*, 1(1), 28-41. <http://www.rajournals.net/index.php/ijssms/article/view/50>

Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.

Eren, E. (2010). *Yönetim ve örgüt psikolojisi*. (12. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Erenel, A. (2022). Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan öğretmenlerin yaşadığı sorunların iş doyumu düzeyleriyle ilişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi. <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/71136/?sequence=1&isAlloWed=y> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Ergin, A., & Karataş, H. (2018). Üniversite öğrencilerinin başarı odaklı motivasyon düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 868-887. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/557808> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Ergül, H. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/69870> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Eroğlu, F. (1996). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta.

Eroğlu, F. (2004). *Davranış bilimleri*. (6.baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.

Ertürk, M. (2000). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Ertürk, R. (2016) Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/286576> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 01-15. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/286576> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Falout, J. (2010). Strategies for teacher motivation. *The Language Teacher*, 34 (6). <https://jalt-publications.org/files/pdf-article/art4.pdf> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 10, Sayı 23,157-171 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1129949> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Gafa, İ. & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/749892> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.322>

Garih, Ü. (2005). *İş hayatında motivasyon*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Gedik, A. & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyum ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2),41-57. <https://www.e-ijer.com/en/download/article-file/338827> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Gergin, B. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi. <https://doi.org/10.32960/uead.559025> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory, *Journal of Socio-Economics*, (28)6, 725-743.

tarihinde erişilmiştir.)

Gilliver B. K. E. & Johnson, E. M. (2009). Academic literacy development: A multiple perspectives approach to blended learning. In Same places, different spaces. Proceedings ascilite Auckland 2009. <http://www.ascilite.org.au/conferences/auckland09/procs/gilliver-brown.pdf>

Gökçe, F. (2011). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(24), 317-334 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/153443> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Gökkaya, S. & Türker, N. (2018). İş motivasyonu ile iş tatmini üzerine otel işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 12-28. doi: 10.25204/iktisad.347203

Gömlüksiz, M. N. & Serhatlıoğlu, B. (2014). Öğretmen adaylarının akademik motivasyon düzeylerine ilişkin görüşleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 173(173), 99-128. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/200445> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Griva, E., Panitsidou, E., & Chostelidou, D. (2012). Identifying factors of job motivation and satisfaction of foreign language teachers: Research project design. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 543-547. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.05.157

Grynko, T., Krupskyi, OP, Koshevyi, M., & Maximchuk, O. (2017). Hizmet endüstrilerinde somut ve soyut ödüller: Sorunlar ve beklentiler. *Uygulamalı İktisadi Bilimler Dergisi*, 12 (8 (54)).

Gül, G. (2007). Okuryazarlık sürecinde aile katılımının rolü. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 8(1), 17-32. https://doi.org/10.1501/Ozlegt_0000000105

Güler, M. ve Çetin, F. (2020). Örgütsel davranış araştırmalarında madde parselleme: Yöntem ve uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 61-71.

Gülnar, B. (2007). Örgütlerde iletişim ve iş doyumunu. İstanbul: Literatürk, Nüve Kültür Merkezi.

Gnbay, İ. & Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu ğretmenlerinin iş doyumunu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 3, Sayı: 5, 77-95. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/273586> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Gnbay, İ. (2000). Örgütlerde iş doyumunu ve güdüleme. Ankara: zen Yayıncılık.

Gündoğdu, G. (2013). Sınıf ğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili rneği. (Yüksek Lisans Tezi), Çaağ niversitesi. https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/71971/yokAcikBilim_10011121.pdf?sequence=-1&isAllowed=y (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Güneş, F. (2019). Okuryazarlık yaklaşımları. *Sınırsız Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 4(3), 224-246. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/855359> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Güney, S. (2015). *rgtsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Güven, A. & Akyüz, M. (2002). Okul yöneticilerinde kaygı iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (7), 178-188

Hall, A. T., Zinko, R., Perryman, A. A., & Ferris, G. R. (2009). Organizational citizenship behavior and reputation: Mediators in the relationship between accountability and job performance and satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 381-392. doi:10.1177/1548051809331504

Handsome, J. (2009). The relationship between leadership style and job satisfaction. (Unpublished doctoral dissertation) Applied Management and Decision Sciences Faculty, Walden University, Minnesota. <https://www.proquest.com/openview> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Hanks, K. (1999). *İnsanları motive etme sanatı*. (Çev: C. İvizler), Alfa Yayınları, İstanbul,

Harris, A. & Spillane, J. (2008). Aynadan dağıtılmış liderlik. *Eğitimde Yönetim*, 22 (1), 31-34.

Hayamizu, T. (1997). Between intrinsic and extrinsic motivation: Examination of reasons for academic study based on the theory of internalization. *Japanese Psychological Research*, 39(2), 98-108. doi: 10.1111/1468-5884.00043

Heider, Fritz (1958), *The psychology of interpersonal relations*. John Wiley & Sons, New York.

Hoggart, R. (1964). Okuryazarlığın önemi. (Çev. Güneş ve Güneş, 2020). *TRT Akademi Dergisi*, 5(10), 790-805 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1267102> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Hongying, S. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 11-16. doi: 10.2753/CED1061-1932400502

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction, harper and brothers*, New York, p. 47. <https://search.worldcat.org/title/Job-satisfaction-by-Robert-Hoppock-../oclc/459407522> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yılmaz, A, & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/108206> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Indra, L., Nazara, V. & Arsyad, J. (2022). The effect of job satisfaction and job motivation on madrasah ibtidaiyah negeri teachers' performance . *Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 4(1), 181-189. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Iqbal, A. & Lian, B. (2021, Temmuz). Smp Negeri Tulung Selapan Bölgesi'nde iş motivasyonu ve ödül sisteminin öğretmen memnuniyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Eğitim Üniversitesi Konferansı PGRI Palembang'da (INCoEPP 2021)* (s. 61-66). Atlantis Basını. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/incoepp-21/125958744> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

İmamoğlu, S. Z., Keskin, H. & Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi, İ. İ. B. F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1), 167-176. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/145862> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

İlhan, T. (2014). *Motivasyon (Güdüleme) teknikleri*. (Sayılı, M., Oruç, E., Günal, H. & Önen, H. Ed.). Tarımsal Yayın ve Danışmanlık, Kişisel Gelişim. EPAMAT Yayıncılık. 107-120

İlter, İ. (2019). Akademik motivasyonsuzluk ölçeğinin türk kültürüne uyarlanması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 52(1), 191-224. <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/71165/5ca0b983451c7.pdf?sequence=1> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Ankara: MPM Yayınları.

İşgörür, N. (2020). *Okul yöneticilerinin öğretmen motivasyonunu artırmaya yönelik yararlandığı motivasyon araçları*. (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=2k_W9b4RVqYx7rr9EVo8vw&no=PwntM8C96SWC1nHaheQ_YA (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Jensen, M. C. (1993). The modern industrial revolution, exit, and the failure of internal control systems. *The Journal of Finance*, 48(3): 831-880. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1540-6261.1993.tb04022.x> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Jex, M., S. (2002). *Organizational psychology canada*. John WileyandSonsInc. https://books.google.com.tr/books/about/Organizational_Psychology.html?id=uWnoIICUSdoC&redir_esc=y (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Johns, G. & Saks, A. M. (2001), *Organizational behaviour: Understanding and managing life at work*. Pearson Education Inc, Fifth Edition, USA. <https://psycnet.apa.org/record/1996-97658-000> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Jones, R. G. & George, M. J., *Contemporary management* (3.rd ed.). United States of America: McGraw-Hill publication, 2004,s.519. <https://books.google.com.tr/books/> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Jonett, J. L. F. (2009). The motivation of teachers to assume the role of cooperating teacher. Unpublished doctoral dissertation, Cardinal Stritch University. <https://eric.ed.gov/?id=ED532817> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Sang, K. (2005). *Kendinizi ve başkalarını motive etmenin 1001 yolu*. (Çev. H. Aydın), İstanbul, 2005, s.13

Kadioğlu, S. & Zafer Güneş, D. (2019). Okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2 (1). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/951949> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kadı, A., & Selçuk, G. (2012). İlköğretim okul yöneticilerinin öğretmenleri güdüleme davranışları ile öğretmenlerin mesleki düzeylerinin incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 23-38. <https://dergipark.org.tr/> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kanten, P. & Kanten, S. (2015). *İş yaşam kalitesinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü*, Yaşam Doyumu. (Doğan, S. Ed.) Ankara: Pegem Akademi

Kaşlı, M. (2007). İş özellikleri modelinin otel işletmelerinde uygulanabilirliğine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 159-174. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2151915> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Karaköse, T., & Kocabaş, Ş. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, Sayı 2, 3-14. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/63250> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kaya, N. (2013). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/311470/yokAcikBilim_450699.pdf?sequence=-1 (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kaya, F., Yıldız, B. & Yıldız, H. (2013). Herzberg'in çift faktör kuramı açısından ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeyinin değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, (39). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/382644> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kaynak, T. (1973) *Beşerî ilişkiler açısından motivasyon*. İstanbul

Kellner, D. & Share, J. (2005). Toward Critical Media Literacy: Core Concepts, Debates, Organizations and Policy. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 26(3):369-386. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01596300500200169> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Keenan, K. (1996). *Motivasyon*. (Çev. Koparan, E.). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (4), 77-96. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576223> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.

Kesgin, A. (2009). Etik üstüne. *Dini Araştırmalar*, 12(35), 143-160. <https://dergipark.org.tr/da/issue/4472/61679>

Keskinkılıç, K. (2011). *Yönetim ve Okul Yönetimi İle İlgili Temel Kavramlar*. *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. (Keskin Kılıç, K. Ed.) Ankara: Pegem Akademi.

Kılıç, D. B. (2016). Adams'ın eşitlik teorisi bağlamında müzik öğretmenlerinin iş tatminini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 19(36), 193-235. <https://openurl.ebsco.com/> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kılıç, Y. & Yılmaz, E. (2019). İçsel, dışsal ve yönetsel faktörler bağlamında öğretmen motivasyon ölçeği'nin geliştirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 77-99. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/705689> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kırel, Ç. (1996). *Örgütlerde Güdüleme Süreci ve Kuramları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları:

Kızıgın, Y., & Dalgın, T. (2012). Atfetme teorisi: Öğrencilerin başarı ve başarısızlıklarını değerlendirmedeki atfetme kuramları. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 62-72. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1145904> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kiili, C., Mäkinen, M., & Coiro, J. (2013). Rethinking academic literacies: Designing multifaceted academic literacy experiences for pre-service teachers. *Journal of Adolescent and Adult Literacy*, 57 (3), 223 -232. <https://doi.org/10.1002/JAAL.223>

Kim, I., & Loadman, W. E. (1994). Predicting teacher job satisfaction. Eric document reproduction service (No. D383707), Columbus, OH Ohio State University. <https://eric.ed.gov/?id=ed383707> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. (7.basım). İstanbul: Beta Basım Yayım.

Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği* (12. bs). İstanbul: Beta

Konur, D.Y. (2006). *İşyerlerinde motivasyon teorileri ve uygulamalarına ilişkin bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul. <http://www.dspace.yildiz.edu.tr/> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Korkmaz, S. (2019). *Okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişki (Kozan ilçe Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi. https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/418682/yokAcikBilim_10279275.pdf?sequence=-1&isAllowed=y (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

König, C. (2006), Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia*, 27, 17-34. <https://psycnet.apa.org/record/2004> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Koroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. Cilt: 13, Sayı: 2, 275-289. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2152049> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 131-146. <https://doi.org/10.33905/bseusbed.518499>

Kumaş, V., & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 123-139. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1685> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kurt, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. <https://www.proquest.com/openview> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Kurudayıoğlu, M., & Tüzel, A. G. M. S. (2010). 21. yüzyıl okuryazarlık türleri, değişen metin algısı ve türkçe eğitimi. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, (28). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/157039> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*,1 (2), 86-115. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/626449> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1),14-37. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/626340> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Lam, S. (1995). Quality management and job satisfaction: An empirical study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, s. 72-78. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02656719510087337/full/html>

Lankshear, C. J., & Knobel, M. (2008) *Introduction: digital literacies: Concepts, policies and practices*. İçinde: Digital Literacies: Concepts, Policies and Practices (Ed: C. Lankshear ve M. Knobel), New York: Peter Lang Publishing. <https://books.google.com.tr/books> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Lawler III, Edward E. (1994). Motivation in work organizations. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. <https://eric.ed.gov/?id=ED091542> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Lea, M. R., & Street, B. V. (2006). The "academic literacies" model: Theory and applications. *Theory into practice*, 45(4), 368-377. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4504_11

Little, T. D., Rhemtulla, M., Gibson, K., & Schoemann, A. (2013). Why the items versus parcels controversy needn't be one. *Psychological Methods*, 18(3), 285-300.

Lumsden, L. (1998). Öğretmen moral. ERIC Özeti, Numara 120. <https://eric.ed.gov/?id=ED422601> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), 219-236. <https://doi.org/10.1108/0885862031047313>

Mammadlı, P. (2019). Çalışma hayatında motivasyon ve iş doyumunu. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi. <https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Manik, J., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan pemberian reward terhadap kinerja guru: Peran motivasi guru sebagai variabel mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145-163. <https://www.journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/2267> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Marx, R.W.W. & Winne, P.H. 1983. Knowledge and skills teachers need to influence students' cognitive learning. *Paper presentaion at annual meeting of the American Educational Research Association*, Monreal, Quebec.

Maslow, A. H. (1970) *Motivation and Personality*, Harper & Row Publishers Second Edition, USA. <https://www.holybooks.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

McShane. & Now, V.G. (2016). *Örgütsel davranış*. (Çev: Günsel, A. & Bozkurt, S.) (2016). Ankara: Nobel Akademik.

McWilliams, R., & Allan, Q. (2014). Embedding academic literacy skills: Towards a best practice model. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 11(3). <https://doi.org/10.53761/1.11.3.8>

MEB. (2009) *MEB 2009 bütçe raporu*. Ankara, Millî Eğitim Bakanlığı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı. https://sgb.meb.gov.tr/but_kesin_hesap (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Mekler, E. D., Brühlmann, F., Tuch, A. N., & Opwis, K. (2017). Towards understanding the effects of individual gamification elements on intrinsic motivation and performance. *Computers in Human Behavior*, 71, 525-534. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.08.048>

Mete, Y. (2014). Liderlik, İş Doyumu ve Sağlık Çalışanları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/711803/yokAcikBilim_10030124.pdf?sequence=-1&isAllowed=y (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Miles, L. W. (2010). Correlational study of leadership style and teacher job satisfaction in two head start programs. (Doktora Tezi), Capella University, StMinneapolis. <https://www.proquest.com/> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Mirze, K. (2002), *Introduction to business*. İstanbul: Literatür Yayınevi

Mishra, P. K. (2013). IOSR job satisfaction. *Journal Of Humanities And Social Science*, 14(5), 45- 54. www.iosrjournals.org (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Motowidlo, S. J. (1996). *Orientation toward the job and organization*. (Murphy K. R. Ed.), Individual differences and behaviour in organizations. (pp. 175-208). San Francisco: Jossey-Bass.

Muchinsky, P. M. (1983). Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology. *San Diego, CA: Academic Press*. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/9257> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Mullins, L. J. (2002). Management and organisational behaviour. Uk: Prenticehall. <https://thuvienso.hoasen.edu.vn/bitstream/handle/123456789/3636/Contents.pdf?sequence=3> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Naktiyok, A. (2002). Motivasyonel değerler ve iş tatmini: Yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 16 (3-4), 166-195. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/29950> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Neves de Jesus, S., & Conboy, J. (2001). A stress management course to prevent teacher distress, *International Journal of Educational Management*, 15(3), 131-137. <https://eric.ed.gov/?id=EJ629631> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Neves de Jesus, S., & Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology*, 54(1), 119-134. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00199.x>

Newstrom, J. W. & Davis, K (2002). *Organizational behaviour:human behaviour at work* (11th edition). Minne Sota, MN: Mc-Graw-Hill. https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/1644962096_7651377_918..pdf (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior: A management challenge*. USA: The Dryden Pres. (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.) [https://bawar.net/data0/books/5b63625c9cd0b/pdf/\[Linda K. Stroh, Gregory B. Northcraft, Margaret A\).PDF](https://bawar.net/data0/books/5b63625c9cd0b/pdf/[Linda K. Stroh, Gregory B. Northcraft, Margaret A).PDF)

Okçu, V., & Anık, S. (2017). Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 5(2), 63-85. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/392387> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, 470, 13-21

Oral, S. & Kuşlivan, Z. (1997). Motivasyon konusunda oluşturulan yaklaşımlar ve işletmelerde motivasyonu arttırmaya yönelik olarak kullanılan araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 3 (3), 93-116. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/66458> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Otrebski, W.(2022). The correlation between organizational (school) climate and teacher job satisfaction the type of educational institution moderating role. *International*

Örücü, E. & Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde işgören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek örneği). *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (4), 141-166. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/863849> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Örücü, E., Yumuşak, S. & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (1), 39-51. <https://dspace.balikesir.edu.tr/> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Özaydın, M.M. & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. Cilt: 6, Sayı: 1, 251-281. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/168> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Özcan, Z. (2013). *İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu: Niğde ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi. <https://platform.almanhal.com/> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Özdemir, S., & Muradova, T. (2008). Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi. *Journal Of Qafqaz University*, (24), 147-148. <https://openurl.ebsco.com/> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Özdemir, M. K. (2006). *Turizm sektöründe işgörenlerin iş tatmini faktörleri ile dış müşteri tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya. <http://acikerisim.akdeniz.edu.tr:8080/xmlui/handle/123456789/1579> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Özdoğru, M., & Aydın, B. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin karara katılma durumları ve istekleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 357-367. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/16571> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Özer, P., & Topaloğlu, T. (2008). *Motivasyonda kapsam kuramları*. (Serinkan, C. Ed.), Liderlik ve motivasyon (ss. 83-103). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özgan, H., Bulut, L., Bulut, A. & Bozbayındır, F. (2013). Öğretmenlerin ruhsal liderlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 70-83

Özgen, H., Azim Ö. & Azmi Y. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Yayıncılık.

Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Yayıncılık.

Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/633623> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Öztürk, E. & Uzunkol, E. (2013). İlkokul öğretmeni motivasyon ölçeğinin psikometrik özellikleri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 9(4),421-435. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/63371> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Pajares, F. (2005). Self-efficacy during childhood and adolescence. implications for teachers and parents. (Pajares, F. & Urdan, T. Ed.). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, (Vol. 5, pp. 339–367).Greenwich, CT: Information Age Publishing. <https://books.google.com.tr/> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Pekdemir, I., Özçelik, A.O., Karabulut, E., & Arslantaş, C. (2006). Personel güçlendirme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir çalışma. *Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi*, s. Cilt 4, s.11. <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/30680/331415> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Pekel, H.N. (2001). *İşletmelerde motivasyon-verimlilik ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. <https://docplayer.biz.tr/1683611-Isletmelerde-motivasyon-verimlilik-iliskisi-devlet-hava-meydanlari-isletmesi-antalya-havalimani-calisanlari-arasinda-bir-ornek-olay-arastirmasi.html> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Peker, Ö. & Aytürk, N. (2002). *Yönetim becerileri, öğrenilebilir ve geliştirilebilir*. Ankara: Yargı Yayınevi.

Peker, Ö., & Aytürk, N. (2000). *Etkili Yönetim Becerileri*, Ankara, Yargı Yayınevi.

Petri, H. L. (1996). *Motivation: theory, research and applications*. 4th Edition. Pasific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.

Pillay, H., Goddard, R. & Wilss, L. (2005). Well-being, burnout and competence: Implications for teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, Vol. 30, No.2, 22–33. <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/ielapa.200512297> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Pinder, C. (2014) *Work motivation in organizational behavior*. New York: Psychology Press. <https://www.taylorfrancis.com/> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Pink, H. D. (2015). *Drive: Nasıl Motive Oluruz? Nasıl Motive Ederiz?* (Çev. Levent Göktem), İstanbul: Golden Matbacılık.

Primyana, KH (2016). Yükseköğretimde eğitim kalitesinin artırılmasında insan kaynakları yönetimi. *Kalite Güvence Dergisi*, 1 (2), 7-15.

Pintrich, P.R. & De Gros, E.V. (1990). Motivational and selfregulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82 (1), 33-40. <https://rhartshorne.com/fall-2012/eme6507-rh/cdisturco/eme6507-eportfolio/documents/pintrich%20and%20degroodt%201990.pdf> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Pithers, R. T., & Fogarty, G. J. (1995). Occupational stress among vocational teachers. *British Journal of Educational Psychology*, (65), 3-14. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1995.tb01127.x>

Porter, L., Bigley G. A. & Steers R. M. (2003). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill, USA. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Rheinberg F.,& Engeser S. (2018). Intrinsic motivation and flow. (Heckhausen J., Heckhausen H. Ed.), *Motivation and action*. Cham, Germany: Springer.

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-65094-4_14#author-information

(15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Robbins, S. P. (1989). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications*. 4th Edition. Englewood Cliffs: NJ. Prentice-Hall.
https://www.academia.edu/21939735/ORGANIZATIONAL_BEHAVIOR_CONCEPTS_CO
[NTROVERSIES APPLICATIONS Seventh Edition](https://www.academia.edu/21939735/ORGANIZATIONAL_BEHAVIOR_CONCEPTS_CO) (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Roberts, P. (1995). Defining literacy: Paradise, nightmare or red herring? *British Journal of Educational Studies*, 43(4), 412-432. <https://doi.org/10.1080/00071005.1995.9974048>

Rozental, A., & Carlbring, P. (2014). Understanding and treating procrastination: A review of a common self-regulatory failure. *Psychology*, 5, 1488-1502.
<http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.513160>

Rude, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57 (9), 1205-1230.
<https://doi.org/10.1177/0018726704047143>

Ryan, R.M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

Ryan, R.M. & Powelson, C.L., 1991. Autonomy and relatedness as fundamental to motivation and education. *The Journal of Experimental Education*, 60(1): 49-66.
<https://doi.org/10.1080/00220973.1991.10806579>

Sağır, M. (2015). Sınıfta motivasyon süreci. (Argon, T. & Nartgün, Ş.S. Ed.), *Sınıf Yönetimi içinde* (s. 121-148). Ankara: Maya Akademi

Santhi, M. W., & Rahayu, M. (2014). Aplikasi Manajemen Strategi dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 648–656. <https://jurnaljam.ub.ac.id> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Mort, S., Carson, D. & Lindgren, E. (1989). Hospitality managers's stres and quality of life recommendation for change. *Journal of Hospitality&Tourism Research*, 13 (3), 239-245. <https://doi.org/10.1177/109634808901300324>

Sarı, M., Canoğulları, E. & Yıldız, E. (2018). Öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (47), 387-409. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.364454>

Seker, S. E. (2015). Motivasyon teorisi. *YBS Ansiklopedisi*, 2(1), 22-27, https://ybsansiklopedi.com/wp-content/uploads/2015/03/motivasyonteorisi_yeniformat.pdf (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Schunk, D. H. (1990). Introduction to the special section on motivation and efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 3–6. <https://doi.org/10.1037/h0092681>

Schunk, D.H., Pintrich, P.R., & Meece, J. (2008). Excerpt from motivation in education:Theory, research, and application. Boston: Prentice Hall Publication. <https://searchworks.stanford.edu/view/6774934> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Semerci, A.S. (2005). İş motivasyonu ve sonuçları: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'nda bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi), Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İ.K.G.M. <https://www3.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/alisansemerci.pdf> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Sevimli, F. & İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. Cilt: 5, Sayı: 1, 55-64. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/556876> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Sevimli, F. & İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/556876> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Shonje, G. N. (2016). The influence of working conditions on teachers' job satisfaction: the case of kisarawe district public secondary school teachers, Tanzania.(Unpublished Doctoral Thesis). The Open University of Tanzania, Tanzania. <http://repository.out.ac.tz/1575/> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Sığrı, Ü. & Basım,N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12),130-154 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/289524> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Silah, M. (2000). *Çalışma psikolojisi*, Ankara: Selim Kitabevi

Silah, M. (2005). *Sosyal psikoloji davranış bilimi*, Ankara: Seçki

Silas, E. I. (2022). Assessment of motivation and job performance among teachers in technical schools in uyo local government area. *European Journal of Life Safety and Stability*. 59-67. <https://ejlss.indexedresearch.org/index.php/ejlss/article/view/616> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Simons, T. & Cathy A. (1995). Motivating hotel employees: beyond the carrot and the stick. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 36 (1), 20-27. <https://doi.org/10.1177/001088049503600114>

Smadov, S. (2006). İş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/554879> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler; psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Som, S. & Kurt, A. A. (2012). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin medya okuryazarlık düzeyleri. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(1):104-119. <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/23601> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Soyyığıt, Z. S. (2019). *Gençlerin sosyal sorumluluk çalışmalarına gönüllü katılımlarıyla algılanan ebeveyn tutumları, motivasyon ve iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi. <https://www.proquest.com/> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Sönmez, V. (2007). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications. <https://books.google.com.tr/> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Speroff, B. J. (1955). Job satisfaction and interpersonal desirability values. *Sociometry*, 18 (1), 69-72. <https://doi.org/10.2307/2785829>

Statt, D. (2004). *The routledge dictionary of business management, third edition, routledge publishing*. Detroit, p. 78. <https://doi.org/10.4324/9780203362051>

Sucu, A. (2016). *Öğretmenlerin motivasyonu ile okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları arasındaki ilişkinin analizi* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü. <http://abakus.inonu.edu.tr/xmlui/handle/11616/11138> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Sun, Ö. (2002). İş doyumunu üzerine bir araştırma. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Ankara. <https://www3.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/hozlemsun.pdf> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Şahin, H. & Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/181286> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/146235> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.

Taşdan, M. & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. 33(147), 54-70. <https://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/687> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.

TDK, (2021) <https://sozluk.gov.tr/> erişim tarihi:23.06.2023

Tekin, G., & Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in ERG teorisi ve çalışanların iş tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17), 1560-1562. <https://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/handle/11363/1273> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Telef, B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online Dergisi*, 10(1), 91-108. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/90689> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Telman, N.& Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.

Tevrüz, S. (2002). *Güdülenme: örgütte kişisel gelişim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tipi, B. (2022). *Öğretmenlerde iş stresinin iş doyumunu ve işe yabancılaşma üzerine etkisi: Ankara örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi. <https://avesis.gazi.edu.tr/yonetilen-tez> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Toker, B., (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, s. 8-1s. 92. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2151933> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2151933> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Topçuoğlu Ü. F. & Bursalı, H. (2013). Türkçe öğretmenlerinin motivasyon faktörlerine ilişkin görüşleri. (Ünal, F.T. Ed.). *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, (5), 7-22. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Torgesen, J. K., Houston, D. D., Rissman, L. M., Decker, S. M., Roberts, G., Vaughn, S., Wexler, J. Francis, D. J, Rivera, M. O., & Lesaux, N. (2007). *Academic literacy instruction for adolescents: A guidance document from the center on Instruction*. Portsmouth, NH: RMC Research Corporation, Center on Instruction. <https://eric.ed.gov/?id=ED578488> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Torres. (2005). Job satisfaction: Emprical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20 (4), 279-288. <https://www.emerald.com/> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Tosi, H. L., Rizzo J. R. & Carroll S. J. (1990). *Managing organizational behavior*, Harper& Row Publishers, Second Edition, USA <https://books.google.com.tr/> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Tschannen M. M., Woolfolk H. A. & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68, 202–248. <https://doi.org/10.3102/00346543068002202>

Tunacan, S. &Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (29), 155-172. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1838> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Tunç, B. (2022). Seligman'dan iyi oluşa farklı bir bakış: PERMA modeli. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 1-15. <https://doi.org/10.30803/adusobed.992436>

Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı. <https://openaccess.izu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12436/1547> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1713835> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Turgut, H. (2007). Herkes için bilimsel okuryazarlık. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(2), 233-256. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000176

Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi, 2007.

Türk, S., Aydoğan E. & Kansu, N. (2003). İçsel motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisi, Türk Tarih Kurumu Matbaası ve Nurol Matbaası'nda yapılan bir araştırma. 1. Matbaa

Teknolojileri Sempozyumu, Eylül, Ankara, <http://w3.gazi.edu.tr/web/msturk/yayinlar/pdf/motive.pdf> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Özkan.

Ulukuş, K.S. (2016). Motivasyon teorileri ve lider yöneticilik unsurlarının bireylerin motivasyonuna etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25). 247-262. <http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.1114>

URL: https://cdnacikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/21_22_Guz/liderlik_ve_motivasyon/index.html

Uzun, T. & Özdem, G. (2017). The mediating role of job satisfaction on the relationship between teachers' perceptions of supervisor support and job performances. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 9(7), 84-90. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1148390> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Ünal, K., & Akay, C. (2017). Öğretmenlik mesleği ve yaşam boyu öğrenme: Öğretmen adayları penceresinden. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 821-838. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.339943>

Ünal, F. T. & Bursalı, H. (2013). Türkçe öğretmenlerinin motivasyon faktörlerine ilişkin görüşleri. *Middle Eastern and African Journal Of Educational Research*, 5 Veenhoven, Ruut (1996), "Developments in Satisfaction Research" Social Indicators Research, Vol. 37. <https://www.academia.edu/> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Ünlü, S. (2013). *İş yaşamında motivasyon kuramları, iş yaşamında motivasyon*. (Tuna, Y. Ed.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Vallerand, R. J., Pelletier, L.G., Blais, M. R., Brière, N. M., Senécal C., & Vallières, E. F. (1992). The academic motivation scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 1003-1017. <https://doi.org/10.1177/0013164492052004025> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Vallerand, R.J. & Bissonette, R. (1992). Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: A prospective study. *Journal of Personality*, 60(3): 599-620. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00922.x>

Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economics letters*, 89(1), 39-47. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2005.05.009>

Vroom, V. H. (1995). *Work and Motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers. <https://www.scribd.com/document/408299722/WORK-AND-MOTIVATION-Victor-Vroom-pdf> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Wesley, N. K., & Yukl, G. A. (1977). *Organizational behavior and personnel psychology*. Ontario: Irwin-Dorsey. <https://www.freepsychotherapybooks.org/> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Woolfolk, E.A. (1993). *Educational psychology (Fifth Edition)*. U.S.A.: Allyn and Bacon.

Wong, S. & Loretta P. (2003). Motivators to creativity in the hotel industry perspectives of managers and supervisors. *Tourism Management*, 24 (5), 551-559. <https://www.researchgate.net/> (09.10.2023 tarihinde erişilmiştir.)

XI. Millî Eğitim Şûrası (8-11 Haziran 1982) Öneriler, Konuşmalar, Kararlar. (1982). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Yapraklı, Ş. & Yılmaz, M. K. (2007). Satış gücü motivasyonu-iş tatmini ölçeklerinin test edilmesi ve motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi: İlaç sektöründe bir uygulama. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3), Temmuz, 62-98. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/235584> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yavuz, C. & Karadeniz, C. B.(2009).Sınıf öğretmenlerin motivasyonunun iş tatmini üzerindeki etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2(9), 507-519. <http://earsiv.odu.edu.tr/jspui/handle/11489/2823> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kurumsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/817983> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yenihan, B., Öner, M. & Balcı, B. (2016). İş doyumu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki avm'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset Ekonomi*

ve *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4/1, 33-49. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1023604> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yeşil, A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*,2 (3), 158-180. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/627098> (18.07.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yeşilyaprak B. (2006). Eğitimde rehberlik hizmetleri, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Yıldırğan, R. (1996). *Konaklama işletmelerinde verimlilik kapsamında iş doyumu-personel devri ilintisi ve sendikalar*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/557065> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yıldırım, İ. (2015). *Okul yöneticilerinin kişilik ve denetim odağı özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumu ve okul etkililiği açısından incelenmesi*. (Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum. <https://acikbilim.yok.gov.tr/> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yılmaz A. & Ceylan Ç. B., 2011. İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi, *On dokuz Mayıs Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Samsun, 17(2), ss.277-394. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/108206> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yılmaz K. & Altınkurt Y., 2012. Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), ss. 385-402. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/806948> (14.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yılmaz, A. & Boğa C. Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2),277-394. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/108206> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yılmaz, D. (2019). İş doyumunun motivasyona etkisi: Mesleki ve teknik Anadolu lisesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi), Necmettin Erbakan Üniversitesi. <https://acikerisim-old.erbakan.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12452/4307> (03.01.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yılmaz, E. & Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online Dergisi*.8(3), 943-951. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/90846> (15.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yoğun, S. (2014). *Çalışanlarda motivasyon ve iş tatmini* (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/711525> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Yurdakul, R. (2007). *Büyükçekmece ilçesi ortaöğretim kurumları yöneticilerinin liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonuna etkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/712821> (13.11.2023 tarihinde erişilmiştir.)

Zembylas, M. & Papanastasiou, E. C. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357-374. <https://doi:10.1108/09578230410534676>

EKLER

Ek 1. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçlarının etik kaygı nedeni ile tüm maddeleri verilmeyip örnek maddeler sunulmuştur.

Ek 1.1. Kişisel bilgi formu

Siz değerli öğretmenimizin kişisel bilgilerinize yönelik soru maddelerinden oluşmaktadır.

Cinsiyetiniz?

- Erkek Kadın

Mesleki kıdeminiz?

- (0-5) yıl arası (6-10) yıl arası (11-15) yıl arası 16 yıl ve üstü süre

Mezun olduğunuz fakülte türü?

- Eğitim Fakültesi (Sınıf Öğretmenliği Bölümü) Eğitim Fakültesi(Diğer)
 Fen Edebiyat Fakültesi Diğer Fakülteler

Eğitim durumunuz?

- Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

Ek1.2. İş doyum ölçeği (Örnek maddeler)

Ölçekte bulunan maddelerde "Evet" "Kısmen" "Hayır" seçenekleri bulunmaktadır. Sizden kendinize göre en uygun olan seçeneği işaretlemeniz istenmektedir.

	HAYIR	KISMEN	EYET
1- Okulda adaletli bir görev dağılımı var.	1	2	3
2- Öğretmenlik bana yaratıcılığımı gösterme fırsatı sağlıyor.	1	2	3
3- Öğrencilerin derslere karşı ilgisizliği motivasyonumu olumsuz etkiliyor.	1	2	3
4- Okulum çağdaş gelişme ve yeniliklere açıktır.	1	2	3
5- Bazen yanlış bir meslek seçtiğimi düşünüyorum.	1	2	3
6- Öğretmen arkadaşlarım görev ve sorumluluklarını yerine getiriyor.	1	2	3
7- Okulda bana karşı haksız davranan arkadaşlarım var.	1	2	3
8- Okulumu seviyorum.	1	2	3
20- Okuldaki yetkilerimi yeterli buluyorum.	1	2	3
22- Öğretmenlik toplumda bana saygın bir kişi olma şansını veriyor.	1	2	3
26- İş arkadaşlarımla karşılıklı mutluluk ve üzüntülerimi paylaşıyorum.	1	2	3
27- Maaşım yaptığım iş ve çalışmalarına denk değil.	1	2	3
29- Öğretmenliğin, toplumsal prestij ve statüsü yeterli değil.	1	2	3
36- Öğretmenlik, bireysel inanç ve görüşlerimi açıklama olanağını sağlıyor.	1	2	3
37- Öğretmenliğin toplumsal yararlılığını doyurucu bulmuyorum.	1	2	3
38- Ders programının düzenlenmesinden memnun değilim.	1	2	3
41- Öğretmenlikteki başarımdan memnunum.	1	2	3
42- Öğretmenlik, beni kendime ve çevreme yabancılaştırıyor.	1	2	3

Ek1.3. Akademik okuryazarlık ölçeği (Örnek maddeler)

Ölçekte bulunan maddelerde " Tamamen Katılıyorum" " Katılıyorum" " Kararsızım" " Katılmıyorum" " Hiç Katılmıyorum" seçenekleri bulunmaktadır. Sizden kendinize göre en uygun olan seçeneği işaretlemeniz istenmektedir.

	HİÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1. Probleme yönelik uygun araştırma yöntemi belirleyebilirim.	1	2	3	4	5
2. Belirlediğim problemleri, hipotezlere dönüştürebilirim.	1	2	3	4	5
3. Bilgileri sentezleme becerisine sahibim.	1	2	3	4	5
4. Oluşturduğum hipotezleri test ederim.	1	2	3	4	5
5. Edindiğim bilgiyi problem çözmeye etkin kullanırım.	1	2	3	4	5
6. Bilimsel veriler ile kişisel görüşleri ayırt edebilirim.	1	2	3	4	5
7. İlerleyen bilimin faydaları hakkında düşünürüm.	1	2	3	4	5
8. Bilginin güvenilirliğine dikkat ederim.	1	2	3	4	5
9. Objektif bir bakış açısına sahibim.	1	2	3	4	5
10. Eleştirel bakma becerisine sahibim.	1	2	3	4	5
11. Bilimsel çalışmaları takdir ederim.	1	2	3	4	5


Ek1.4. İlkokul öğretmenliği motivasyon ölçeği (Örnek maddeler)

Ölçekte bulunan maddelerde " Hiç Katılmıyorum" " Katılmıyorum" " Kararsızım" " Katılıyorum" " Tamamen Katılıyorum" seçenekleri bulunmaktadır. Sizden kendinize göre en uygun olan seçeneği işaretlemeniz istenmektedir.


	HIÇ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
1. Yapmış olduğum öğretimsel uygulamaların, öğrencilerin öğrenme düzeyleri üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	1	2	3	4	5
2. Öğrencilerime bir şeyler öğretmek kendime olan saygımı artırıyor.	1	2	3	4	5
3. Öğrencilerimle ilkokul öğrenimleri süresince beraber olmak beni mutlu ediyor.	1	2	3	4	5
4. Yapmış olduğum öğretimsel uygulamaların, öğrencilerin hayatı anlamalarında önemli bir yere sahip olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. Öğrencilerime bir şeyler öğretmek kişisel gelişimime katkı sağlıyor.	1	2	3	4	5
6. Bu mesleği yapıyor olmaktan dolayı mutluyum.	1	2	3	4	5
7. Program dışı etkinlikler yapmaktan keyif alıyorum.	1	2	3	4	5
8. Mesleğimle ilgili gelişmeleri takip ediyorum.	1	2	3	4	5
9. Mesleğimle ilgili amaçlar belirliyor ve bunları gerçekleştiriyorum.	1	2	3	4	5
10. Derslerin dışında öğrencilere katkı sağlamak için zaman harcamıyorum.	1	2	3	4	5
11. Serbest zamanlarımın bir kısmını mesleğimle ilgili yayınları okuyarak geçiriyorum.	1	2	3	4	5
12. Meslektaşlarım çalışmalarına saygı duyuyorlar.	1	2	3	4	5
13. Velilerimin iyi bir ilkokul öğretmeni olduğumu düşündükleri kanaatindeyim.	1	2	3	4	5
14. İlkokul öğretmenliğinin negatif yanları, pozitif yanlarından ağır basar.	1	2	3	4	5
15. Öğrencilerim iyi bir öğretmen olduğumu ifade ederler.	1	2	3	4	5
16. Kendime neden bu mesleği seçtiğimi soruyorum, ama bir cevap bulamıyorum.	1	2	3	4	5
17. İlkokul öğretmeni olduğum için çevrem tarafından takdir ediliyorum.	1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5
18. İlkokul öğretmenliğinin eğlenceli bir meslek olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5

Ek 2. Araştırma Ölçekleri Kullanım Onayları

Öğretmen iş doyum ölçeği izin talebi. Gelen Kutusu x

 **abdül samet çınar** <
Alıcı: idris.sahin ▾ 16 Ekim Paz 15:52 (1 gün önce) ☆ ↶ ⋮


İyi günler ve iyi çalışmalar diliyorum. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Temel Eğitim Ana Bilim Dalı, Sınıf Eğitimi Bölümü'nde yüksek lisans yapmaktayım. Müsadeniz olursa geliştirmiş olduğunuz öğretmen iş doyum ölçeğinizi yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum. Kullanabilir miyim?

 Alıcı: ben ▾ 16 Ekim Paz 19:57 (1 gün önce) ☆ ↶ ⋮


Sayın Abdülsamet Çınar,
Geliştirmiş olduğum "İş doyum Ölçeği"ni yüksek lisans tez çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.
İdris Şahin

İdris Şahin
Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

İlkokul öğretmeni motivasyon ölçeği kullanım izin talebi. Gelen Kutusu x

 16 Eki 2022 15:46 (1 gün önce) ☆ ↶ ⋮


İyi günler ve iyi çalışmalar diliyorum. Necmettin Erbakan Üniversitesi, Temel Eğitim Ana Bilim Dalı, Sınıf Eğitimi Bölümü'nde yüksek lisans yapmaktayım. Müsadeniz olursa geliştirmiş olduğunuz ilkökul öğretmeni motivasyon ölçeğinizi yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum. Kullanabilir miyim?

 **Ebru Uzunkol**
Alıcı: ben ▾ 16 Eki 2022 16:45 (1 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Merhabalar,
Elbette ölçeği kullanabilirsiniz,
Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.

16 Eki 2022 Paz 15:47 tarihinde abdül samet çınar şunu yazdı:

Akademik Okuryazarlık Ölçeği izni Gelen Kutusu x

 **HACER DENİZ** <
Alıcı: ben, SEZGİN ▾ 16 Ekim Paz 17:32 (1 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın Samet Bey Merhaba,
Araştırmanızda tarafımızdan geliştirilmiş olan Akademik Okuryazarlık Eğilimi Ölçeği'ni kullanabilirsiniz. Araştırmanızda öncelikli olarak esas almanız gereken ölçek ve geçerlilik güvenilirlik işlemleri sonucunda elde edilen ölçeğe ait bilgiler ektedir. Araştırmanız yayımlandıktan sonra bizimle paylaşsanız sevinirim. İyi çalışmalar dilerim.
Sağlıkla kalın..
Saygılarımla,
Bilgi: _

Ek 3. Etik Kurul Kararı



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :09/12/2022 Toplantı Sayısı:13 Karar No :2022/448
Araştırmannın Başlığı	Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Motivasyon Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisinde Akademik Okuryazarlıklarının Aracı Rolüne İlişkin Betimsel Bir Çalışma
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Osman DALAMAN
Yardımcı Araştırmacı	Lisansüstü Öğrenci Abdül Samet ÇINAR
Etik Kurul Kararı	12054 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, başvurunun bilimsel araştırma etiği açısından “Uygun” olduğuna karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR
09/12/2022 /

Ek 4. Araştırma İzni



T.C.
NİĞDE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-61900286-605.01-95510595
Konu : Araştırma İzni
(Abdül Samet ÇINAR)

30.01.2024

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma Ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin Ve Uygulama Yönergesi.
b) Valilik Makamınının 29/01/2024 tarihli ve 95423675 sayılı Olurları.

Müdürlüğümüz Araştırma Değerlendirme Komisyonu tarafından yapılan değerlendirme sonucunda, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sınıf Eğitimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Abdül Samet ÇINAR'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmenlik Motivasyon Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisinde Akademik Okuryazarlıklarının Aracı Rolüne İlişkin Betimsel Bir Çalışma" başlıklı araştırmasını uygulama yapmasına ilişkin, Valilik Makamından alınan ilgi (b) Olur yazımız ekinde gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Halil İbrahim YAŞAR
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Valilik Oluru (1 sayfa)
- 2-Araştırma Değerlendirme Komisyon Görüşü (2 sayfa)
- 3-Başvuru Taahhütnamesi (2 sayfa)

Dağıtım:

- Merkez Resmi/Özel İlkokul Müd.
- Kaymakamlıklar (İlçe MEM)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : YUKARIKAYABAŞI MAH. DIŞARI CAMI SOKAK NO:9

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

MERKEZ/NİĞDE

Bilgi için: AYSUN CERAN

Telefon No : 0 (388) 232 32 72

Unvan : Programcı

E-Posta: stratejigelistirme51@meb.gov.tr

İnternet Adresi: nigde.meb.gov.tr

Faks:3882323274

Keş Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5a11-f274-3e08-a65d-6233 kodu ile teyit edilebilir.

