

Article type / Makale türü: Research / Araştırma

The Effect of Intrinsic and Extrinsic Motivation on The Job Satisfaction: A Field Study

İçsel ve Dışsal Motivasyonun İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması

Prof. Dr. İsmail Bakan

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ibakan63@hotmail.com
ORCID: 0000-0001-8644-8778

Y. Sonay Yılmaz

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, syilmaz2789@gmail.com
ORCID: 0000-0003-1659-7799

Abstract

Motivation, which means influencing individuals with emotional and cognitive aspects to fulfill their functions in prescribed quality and quantity, is a phenomenon with internal and external aspects. Job satisfaction, which is defined as the satisfaction that people feel from their jobs, is the whole of general attitudes and behaviors that show the peace and comfort of individuals towards working life. The job satisfaction of employees who want to get paid for their work and carry out their duties in a harmonious environment is likely to be affected by the motivation that increases the desire of the employees to do business. In this study, it is aimed to examine whether the motivation levels of the employees have an effect on their job satisfaction. For this purpose, a survey was conducted with university students studying at a state university in the Eastern Mediterranean Region, and research data were obtained from 410 participants who participated in the survey. Frequency, correlation and regression analyzes were performed with the SPSS program with the data obtained as a result of the survey. As a result of the research, it was found that there is a positive relationship between the intrinsic and extrinsic motivation levels of the students studying in higher education and their job satisfaction.

Extended Abstract

Introduction: Motivation is a term used by practitioners and researchers alike to describe individuals' intensity, direction, and persistence toward work. Motivation can be seen as a personal internal state. It is defined as a set of energy forces that arise both within and beyond to initiate behaviors related to an individual's activities and determine its shape, direction, intensity and duration. In the most general form, job satisfaction, which expresses the attitude of people about the activities they have carried out; It is expressed as a positive mood about the activities of the individual as a result of his experiences. In a broader sense, job satisfaction is defined as the mood in which the individual appreciates and carries positive emotions if he or she captures the values related to their activities; Job dissatisfaction, on the other hand, is defined as the negative emotional state that occurs due to the disappointments experienced when the individual is prevented from reaching the values he/she aims at. While previous studies have shown that much research has been done on the topic of motivation, much less focus has been placed on academic motivation than on other factors. In this study, the effect of students' motivation levels on job satisfaction was investigated. Since the relationship between these two variables in students is not a subject of much research in Turkey, it was decided to conduct this study with the idea of determining students' perceptions of these two variables in order to contribute to the motivation and job satisfaction literature. In the research, firstly, the concept of motivation was explained and job satisfaction behaviors were defined. Then, the relations between them were examined and the field research on the subject was included.

Method: The main purpose of this study is to investigate the effect of intrinsic and extrinsic motivation, which are sub-dimensions of motivation, on job satisfaction. In this context, a survey was conducted with students studying in higher education in Kahramanmaraş, and internal and external motivation characteristics and job satisfaction perceptions of 410 participants who participated in the survey were tried to be determined. University students were chosen as the universe of the research in order to measure the effect of the motivation levels of the students on their

feelings of satisfaction during their education and training. The total number of students forming the universe is 5206. The ideal sample size of the study was found to be 385 people within the 95% confidence limit. In line with this information, the results of 410 questionnaires, which were found suitable for evaluation, were accepted as sufficient in terms of representing the universe. Questionnaire was used as a data collection technique in the research. The convenience sampling method was used in the study. In the survey questions created from the literature on the subject, Likert style propositions were included along with open and closed-ended questions. Two scales were used to determine the relationship between the Likert-style propositions in the questionnaire and the motivation and job satisfaction variables found in the aim of the study. To measure motivation, a scale consisting of two sub-dimensions (internal and external) and 24 questions was used, originally created by Mottaz (1985: 366) and developed by Dündar, Özutku & Taspınar (2007: 108). The motivation scale was also used and found reliable in studies conducted by Ertan (2008: 94) and Ersarı & Naktiyok (2012: 90). For job satisfaction, a scale consisting of 36 statements developed by Spector (1994: 1) was used. The scale was also used by Aşan & Erenler (2008: 210) and accepted as reliable. The scales were arranged according to a five-point Likert scale as "1: Strongly disagree, 2: Disagree, 3: Undecided, 4: Agree and 5: Strongly agree". Frequency, correlation and regression analyzes of the data obtained as a result of the survey were performed with the SPSS program. Literature studies on motivation show that motivation has positive reflections in many areas. Considering these findings, the following main hypotheses were developed in the study between motivation sub-dimensions and job satisfaction:

H1: Intrinsic motivation has a significant and positive effect on job satisfaction.

H2: Extrinsic motivation has a significant and positive effect on job satisfaction.

Findings: When the demographic characteristics of the participants were examined, it was seen that the majority of them were female and single, the weighted average age was between 20-25 years, and the majority of individuals with undergraduate education. When the mean values of the variables were examined, the individuals expressed a positive opinion, mostly between "I am undecided" and "I agree", but closer to "I agree" to the questions about measuring their intrinsic motivation. On the other hand, their views on extrinsic motivation and job satisfaction expressed a positive opinion, between "I am undecided" and "I agree", closer to "I am undecided". The variable with the lowest mean was observed as job satisfaction. According to the correlation analysis findings, it was observed that there were positive, statistically significant relationships at the $p < .01$ level between intrinsic motivation, extrinsic motivation, which are the sub-dimensions of motivation, and job satisfaction. According to the regression analysis findings; It has been found that the independent variables of intrinsic and extrinsic motivation, which are the sub-dimensions of motivation, have a significant and positive effect on job satisfaction, which is the dependent variable, at the level of 11.7% ($\beta = .343$) and 35.0% ($\beta = .592$), respectively. According to these findings, extrinsic motivation, which is the independent variable, has the power to explain the perception of job satisfaction, which is the dependent variable, at the rate of 35.0%, and the intrinsic motivation has the power to explain the job satisfaction at the rate of 11.7%, and it is statistically significant.

Conclusion and recommendations: It can be said that extrinsic motivation (35.0%) is more effective than intrinsic motivation (11.7%) in the positive development of job satisfaction in individuals. In line with all these findings, it can be stated that the job satisfaction of individuals with high levels of intrinsic and extrinsic motivation also develops positively. In line with all these findings, it can be stated that the job satisfaction of individuals with high levels of intrinsic and extrinsic motivation also develops positively. It can be stated that individuals whose intrinsic and extrinsic motivation are raised to high levels will love their job and their satisfaction with the work they do will increase, and accordingly, their job satisfaction can develop in a positive way. In line with these findings, it can be concluded that raising the internal and external motivation of people will have positive reflections in every field, if it is thought that the positive moods of people with high internal and external motivation will develop depending on their job satisfaction and this situation will have an effect on establishing a peaceful working environment in institutions.

Key Words: Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Satisfaction, Student, Field Research.

Jel Classification: M10

Özet

Duygusal ve bilişsel yönleri de olan bireyleri öngörülen nitelikte ve nicelikte işlevlerini yerine getirmesi için etkilemek anlamına gelen motivasyon, içsel ve dışsal yönleri olan bir olgudur. Kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet olarak tanımlanan iş tatmini ise bireylerin çalışma hayatına karşı duyduğu huzur ve rahatlığı gösteren, genel tutum ve davranışların bütünüdür. Yaptığı işin karşılığını almak ve uyumlu bir ortamda görevlerini yürütmek isteyen çalışanların iş tatmininin, çalışanların iş yapma arzusunu artıran motivasyondan etkilenmesi muhtemeldir. Bu araştırmada, çalışanların motivasyon düzeylerinin onların iş tatminleri üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla Doğu Akdeniz Bölgesi'ndeki bir devlet üniversitesinde öğrenim gören üniversite öğrencileri ile anket yapılmış, ankete katılan 410 katılımcıdan araştırma verileri elde edilmiştir. Anket sonucu elde edilen verilerle SPSS programı ile frekans, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda yüksek öğretimde öğrenim gören öğrencilerin içsel ve dışsal motivasyon düzeyleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönde önemli ilişkilerin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon, İş Tatmini, Öğrenci, Alan Araştırması

Jel Sınıflandırması: M10

GİRİŞ

Motivasyon hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar tarafından bireylerin işe doğru yoğunluğunu, yönünü ve kalıcılığını açıklamak için kullanılan bir terimdir. Motivasyon kişisel bir iç durum olarak görülebilir. Bireyin faaliyetleri ile ilgili davranışları başlatmak ve onun şeklini, yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirlemek için hem kendi içinde hem de ötesinde ortaya çıkan bir dizi enerji gücü olarak tanımlanmaktadır (Gallstedt, 2003: 449). En genel şekliyle kişilerin yürütmüş oldukları faaliyetleri ile ilgili olarak tutumunu ifade eden (Bakan & Büyükbeşe, 2004: 6) iş tatmini ise bireyin deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan faaliyetleri ile ilgili olumlu ruh hâli olarak ifade edilir. Daha geniş bir ifadeyle iş tatmini, kişilerin faaliyetleri ile ilgili değerlerini yakalaması durumunda bireyin takdir ettiği ve olumlu duygular taşıdığı ruh hâli olarak tanımlanırken (Karadal, Merdan & Koyuncu, 2018: 306).

Önceki çalışmalar motivasyon konusu üzerine birçok araştırmanın yapıldığını gösterse de akademik motivasyona diğer faktörlerden çok daha az odaklanılmıştır. Akademik motivasyon, öğrencinin akademik başarısında en önemli etkenlerden birisidir. Eğitim uzmanları (Kemahlı & Alper, 2006: 191; Kösterelioğlu, Çelen, Kösterelioğlu & Ahıska, 2019: 674; Haşlamam & Aşkar, 2007: 110; Ekinci & Ekinci, 2011: 233) öğrencinin akademik başarısında öncelikle uygun pedagojik yaklaşımla öğrenciyi öğrenmeye yönlendirmek gerektiğine vurgu yapmaktadırlar. Öğrenmeyi bir ihtiyaç gibi algılamayan, öğrenmenin zevkli bir uğraş olduğuna inanmayan ve tam aksine öğrenmeyi fobi olarak gören öğrencinin akademik başarı göstermesi neredeyse imkânsızdır. Literatürde akademik motivasyon konusunda araştırma yapan Atoum ve Shalalfeh (2018: 2) akademik motivasyonu, belirli akademik hedeflere ulaşmayı amaçlayan faaliyetlerin sürekliliğini destekleyen bir süreç olarak tanımlamış, yeterlilik elde etmek için öğrenci alanındaki akademik materyallere artan istek, azim ve dikkat olarak ifade etmişlerdir. Jones (2009: 272) ise akademik motivasyonu, hedefe yönelik fiziksel veya zihinsel aktivitenin başlatılması ve sürdürülmesi olarak belirtmiş ve akademik motivasyonun öğrencilerin yüksek düzeyde öğrenmelerine ve başarımlarına yardımcı olacak bir kavram olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca Karataş ve Erden (2012: 985) akademik motivasyonu akademik işler için gerekli enerjinin üretilmesi olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda, önemli bir konu olan akademik motivasyonun üniversite düzeyinde eğitim alan öğrenciler üzerinde çalışılması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca, öğrencilerin motivasyon düzeylerinin öğrenim tatminlerini ne düzeyde etkilediği de önemli bir araştırma sorunsalı olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğrencilerde bu iki değişken arasındaki ilişki Türkiye'de araştırmalara fazla konu olmadığından, motivasyon ve iş tatmini literatürüne katkı sağlamak için öğrencilerin bu iki değişken ile ilgili algılarının belirlenmesi düşüncesiyle bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir.

Öğrencilerde iş tatmininin ölçümü, firmalarda çalışan iş görenlerin iş tatminlerinin ölçülmesi gibi düşünülmemiş, öğrencilerin akademik ortam ve uygulamalar karşılığında algıladıkları olumlu duygusal durum, onların iş tatmini olarak kabul edilmiştir. Bu bağlamda, öğrencilerin akademik tatmin düzeylerinin, onların motivasyonlarıyla ilişkilendirildiği bir araştırma olarak konuya farklı perspektiften bakılma olanağı bu çalışma sayesinde sağlanmıştır. Literatür araştırması yapıldığında genellikle evren ve örneklem öğrencilerden belirlenmiş ise “yaşam tatmini” (Örneğin Uka, 2014: 6; Suldo & Huebner, 2006: 179) değişkeni araştırma değişkeni olarak tanımlanırken, öğrencinin akademik ortam ve faaliyetlerden tatmininin ölçüldüğü ve motivasyonla ilişkilendirildiği yeterli sayıda araştırmaya rastlanılmamıştır. Oysa yaşam tatmini bireyin yaşamındaki genel tatmin düzeyini ifade ederken, öğrenim ortam ve faaliyetlerindeki tatminden daha geniş kapsamlı bir kavramdır. Yaşam tatmini, bir kişinin geleceğe ilişkin beklentileri ile şimdiki sahip olduklarının karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan duygu durumu (Özer ve Karabulut, 2003: 72) veya hayatın tüm unsurları hakkında duyulan his ve mutluluğun bir göstergesidir (Veenhoven, 1996: 2). Başka bir ifade ile insanların yaşamlarından bir bütün olarak hissettikleri memnuniyetlerini düşündüklerinde yaptıkları bilişsel bir değerlendirme olarak kavramsallaştırılmaktadır (Suldo & Huebner, 2006: 180). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere yaşam tatmininin bireyin öğretim ortamı tatmininin çok daha ilerisinde ve geniş kapsamlı bir tatmin düzeyini irdelediği açığa çıkmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın, öğrencilerin öğrenim tatmin düzeylerini konu alıp, motivasyon düzeyleriyle ilişkilendirerek alana bir katkı sağladığı düşünülmektedir. Araştırmada öncelikle motivasyon kavramı açıklanmış olup, iş tatmini davranışları tanımlanmıştır. Daha sonra aralarındaki ilişkiler incelenerek konuyla ilgili yapılan alan araştırmasına yer verilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Motivasyon

Bireylerin verimliliği ve etkinliğini arttıran motivasyon konusu hem psikolojinin hem de yönetim biliminin en önemli konularından biri hâline geldiğinden psikologlar ve yönetim bilimcilerinin araştırmaları bu konu üzerine yoğunlaşmıştır. Bu konuda birbirinden farklı veya benzer birçok iddia, yargı ve teorinin varlığı bu durumun bir göstergesidir. Motivasyon teorilerinin fazlalığı, bu teorilerin anlaşılır kılınmasını sağlamak ve benzer kaynağa vurgu yapan teorileri bir araya getirmek için bu alanda araştırma yapan bilim adamlarınca bazı sınıflandırmalar ve gruplandırmalar yapılmıştır (Özdaşlı & Akman, 2012: 74). Latince *movere*, İngilizce ve Fransızca *motive* kelimelerinden türetilen hareket etmek, teşvik etmek veya harekete geçirmek anlamına gelen motivasyon, belirli bir amaç için istekleri, arzuları, ihtiyaçları, dürtüleri ve ilgileri kapsayan, çaba başlatan ve harekete geçiren bir güç olarak tanımlanabilir (Roos & Eeden, 2008: 55; Demirtaş & Canpolat, 2017: 28). Bireylerin belirli bir amaca ulaşabilmek için kendi istek ve arzuları ile harekete geçmeleri ve çaba göstermeleri şeklinde de ifade edilen motivasyon, bireylerin beklenti ve ihtiyaçları, amaçları, davranışları ve performans düzeyleri ile ilgilidir. Motivasyon, herhangi bir davranışa sebep olan çeşitli psikolojik, fizyolojik, sosyolojik etkileri olan ve bireyin davranışlarının gözlenmesi ve değerlendirilmesi ile üzerinde fikir üretilen bir olgudur (Koçel, 2015: 730). Motivasyon eylem ve çalışmalarda itici güç uygulayan bir faktör olup, belirli bir hedefe ulaşmak için davranışları etkileyen ve yönlendiren farklı süreçlerin birikimidir (Danish & Usman, 2010: 159). Motive etmek, bireyleri bir şeyler yapmaya yönlendirmek demektir. Bu nedenle harekete geçmek için herhangi bir itici güç veya ilham hissetmeyen bir kişi motivasyonsuz olarak nitelendirilir. Oysa enerji verilen veya bir sona doğru aktive olan biri motive edilmiş olarak kabul edilir. Motivasyonun yönlendirilmesi, eyleme neden olan altta yatan tutum ve hedeflerle; yani eylemlerin nedenleriyle ilgilidir (Ryan & Deci, 2000: 54). Bir insanın veya grubun faaliyetlerinde uyarılma ve yönlendirmede itici güç olarak kabul edilen motivasyon, kültürel unsurlar ile birleştirilen tatmin etme kabiliyetiyle yönetilen, belirlenen hedeflere ulaşmak için yüksek çaba gösterme isteği ile bütünleştirilmiş bir terimdir (Brislin, Kabigting, Macnab, Zukis & Worthley, 2005: 88). Bireyin uyarılmasını, yönlendirilmesini ve bu davranışların sürdürülmesini

sağlayan itici güç olan motivasyon, kişinin içsel ve dışsal kaynaklarına bağlı olarak oluşur (Ersarı & Naktiyok, 2012: 82). İnsanları, belirli bir hedefe ulaşmasını sağlamak için harekete geçiren ve bu eylemin devamlılığını sağlayan, bireyin içsel ve dışsal dünyasından kaynaklanan enerjilerinin bütünü motivasyon olarak kabul edilmektedir. Bireyin çevreden gelen bir etkileyici olmadan kendini motive etmesi içsel motivasyonu, çevreden gelen tetikleyicilerle güdülenmesi ise dışsal motivasyonu ifade eder. Motivasyon, amaçlara yönelik gerçekleştirilen faaliyetleri birçok yönden etkiler (Timuroğlu & Balkaya, 2016: 91). Motivasyon, Mottaz (1985: 366) tarafından içsel motivasyon ve dışsal motivasyon olmak üzere iki alt boyut altında tanımlanmıştır.

İçsel Motivasyon: Genel olarak içsel motivasyon, bir faaliyete yalnızca faaliyetin gerçekleştirilmesinden dolayı oluşan zevk ve memnuniyeti ifade eder. Bir kişi özünde motive olduğunda, maddi ödüller veya dış kısıtlamalar olmadan davranışını gönüllü olarak gerçekleştirir. Bireylerin yeterlilik ve kendi kaderlerini tayin etme duygularını algılamasını sağlayan faaliyetler içsel motivasyon ile gerçekleşir. Bireyin öğrenme, keşif ya da yeni bir şeyi anlamaya çalışırken yaşadığı zevk ve memnuniyet için bir aktivite gerçekleştirilmesi içsel motivasyon olarak tanımlanabilir (Pelletier, Fortier, Vallerand, Tuson, Brikre & Blais, 1995: 37). İçsel motivasyonun yüksek olduğu durumlarda birey genellikle diğer kişiler ile kişisel ilişkiler kurar, kendi işine ve çevresine yönelik olumlu duygular taşır (Kreps, 1997: 360). İçsel motivasyon, dış baskılar ya da ödüller yüzünden ortaya çıkan zorluklarla karşı karşıya kalındığında yaşanır. Kendini motive eden çalışanlara sahip olmak, herhangi bir kuruluş için özellikle de yönetim için en büyük varlık olabilir. İçsel motivasyon ve iş tatmini rekabet avantajına giden iki temel faktördür. Bir bireyin kendi içsel memnuniyeti için davranışını benimsemeye veya değiştirmeye iten olgu olan içsel motivasyon (Masvaure, Ruggunan & Maharaj, 2014: 490), bireyin davranışını dışsal bir kontrol olmaksızın düzenleyen ve motivasyon kaynağı işin kendisi olan, doğrudan işin doğasıyla ilgili olup işin içeriğinden beslenen bir olgudur. İçsel motivasyon kaynakları olarak işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yetenekleri ve becerileri sayılabilir (Ersarı & Naktiyok, 2012: 82). Psikologlar, insan kaynakları yönetimi uzmanları ve sosyologlar, uzun zamandır birçok sosyal ve ekonomik etkileşimde içsel motivasyonun oynadığı merkezi rolü vurgulamışlardır (Benabou & Tirole, 2003: 516). İçsel motivasyon, bir aktiviteyi yapan insanın aktivitenin kendisinden tatmini ile oluşan motivasyondur. İnsanların faaliyete duyduğu ilgi ile harekete geçen içsel motivasyon davranışı özerktir (Gagne & Deci, 2005: 331). Akademik içsel motivasyonun alt türleri olarak, yeni şeyler öğrenmenin zevkine dayanan bilmeye yönelik içsel motivasyon ve yeni şeyler yaratmaya dayanan başarmaya yönelik içsel motivasyonlar gösterilebilir (Park, Chung, An, Park, Lee, Kim, Lee & Kim, 2012: 142).

Dışsal Motivasyon: Kişinin çevresinden gelen etkileri içeren dışsal motivasyon, bireyin yaptığı faaliyetin karşılığını alması, terfi etmesi ve yöneticisi tarafından takdir edilmesi gibi faktörlerden beslenir. Dışsal etmenler motivasyonun yükselmesinde etkili bir role sahip olsa da içsel faktörler olmadan çoğu zaman istenilen motivasyonu sağlayamazlar (Ersarı & Naktiyok, 2012: 82). İçsel motivasyonun aksine dışsal motivasyon, kendi iyiliği için değil bir amaç için uğraşan çok çeşitli davranışlarla ilgilidir. Dışsal motivasyon bireyin kendisinin belirlemediği dışsal koşulların yol açabileceği davranışlar olarak düşünülmektedir; yani maddi ödüller veya başkalarının dayattığı kısıtlamalar gibi dış kaynaklar tarafından kontrol edilen davranışlar, literatürde genel olarak belirtildiği gibi dışsal motivasyona tekabül eder (Pelletier et al., 1995: 37). Dışsal motivasyon, faaliyetin kendisinden değil, faaliyetin yol açtığı dışsal sonuçlardan gelir; yani kişinin dışsal durumsallıklarıyla başlatılır ve sürdürülür (Gagne & Deci, 2005: 331). Dışsal motivasyon aktivitelerinin içsel motivasyonu etkileyen yönleri de vardır. Bir kişinin verilen ödülleri değerlendirmesi farklı şekillerde olabileceğinden, kişinin içsel motivasyonu üzerinde farklı etkilere yol açabilir. Bu yüzden farklı türdeki dış ödüllerin verilmesinde bireylerin özelliğine göre ayırım yapılması gerekmektedir (Deci, 1972: 113). Dışsal motivasyon, çevresel faktörlerden veya bir sorumluluk duygusundan kaynaklanan dürtüden gelişebilir (Park et al., 2012: 142).

1.2. İş Tatmini

Sosyal bilimler alanının önemli konularından biri olarak kabul gören iş tatmini, bireyin faaliyeti ile ilgili olarak taşımış olduğu duygu ve düşüncelerin bir bütünü olarak ifade edilir (Saravani & Abbasi, 2013: 474); yani iş tatmini, bilimsel anlamdaki en genel tanımı ile bireyin işine karşı genel tutumu (Bakan & Büyükebeşe, 2004: 6) veya kişinin faaliyeti ve bulunduğu ortamın koşulları hakkında hissettiği duygu ve düşüncelerin bütünü olarak tanımlanır (Antonakia & Trivellasb, 2014: 356). Bu şekildeki bir değerlendirme, kişinin işi hakkındaki olumlu duygu ve algılarının düzeyini tespit etmeye yöneliktir. Kişiler yürütmüş olduğu faaliyetler konusunda olumlu bir düşünceye sahipse bu yaptığı işi sevdiğini ve işini önemseydiğini gösterir. İş hakkında olumlu düşünceye sahip olan birinin genel olarak mutlu ve üretken bir kişi olduğu kabul edilir (Chahal, Chahal, Chowdhary & Chahal, 2013: 11). Kişilerde çalışma şartları, terfi, işe katılım veya ücret gibi faktörler hakkında oluşan olumlu duygular iş tatmini olarak ifade edilebilir; yani bireylerin işleri hakkında taşımış oldukları memnuniyet hisleri olup, bunun gelişmesi için işin özellikleri ile bireyin beklentilerinin uyumluluk göstermesidir (Yavuz & Karadeniz, 2009: 508; Karadal et al., 2018: 306). Kişinin işi hakkındaki duygusal değerlendirmesinin bir göstergesi olan iş tatmini, bireylerin yürüttüğü faaliyete yönelik olarak olumlu ve olumsuz çeşitli tutumlarına bağlı oluşur. Bu yüzden çeşitli psikolojik ve çevresel faktörlerin etkisinde olan iş tatmini çok boyutlu bir kavramdır. İş tatmini, çalışanların genel yaşamı üzerinde de etkili olduğundan ve insanlar hayatının önemli bir bölümünü çalışma ortamında geçirdiğinden, işi hakkındaki düşünceleri önemlidir; çünkü memnun bir çalışan huzurlu ve mutlu bir birey anlamına gelir (Adhikari & Deb, 2013: 22). Bireylerin iş tatmini; performans değerlendirme kriterleri, diğer kişiler, yönetim ilişkileri ve gelişim çalışmaları gibi faktörlerden etkilenebilir (Chahal vd., 2013: 11). Bir kişinin iş tatmini düzeyi, onun başarısı, diğer bireyler ve yöneticiler ile olan ilişkileri, performansı, kültürel yapı ve demokratik ortamı hakkında bir gösterge olarak değerlendirilebilir (Girma, 2016: 35). Bir bireyin yaptığı faaliyet hususunda duyacağı memnuniyet onun neşe kaynağı olarak kabul edilir ve memnun bir kişinin en iyi faaliyette bulunduğu reddedilemez bir gerçektir (Chidambaram & Rama, 2006: 64). Bireylerin çalışmalarından memnun olmaları hâlinde, etrafındaki kişilerin de memnun olma ihtimali yüksektir (George & Zakkariya, 2015: 317). Rekabet ortamının ön plana çıktığı çağımızda, kişilerin verimliliğini arttırmak için işlerinden tatmin olmalarını sağlamaya yönelik çalışma ve araştırmalar yapılmaktadır (Devi & Sunjea, 2013: 93). Bütün bu araştırmalara karşın birçok faktörün etkili olduğu iş tatmini konusunda yine de araştırmaların yapılması gerekliliği günümüzün bir gerçeğidir (Jegan & Gnanadhas, 2011: 1).

1.3. Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi

İnsan kaynakları bir kuruluşun sahip olduğu tüm kaynaklar arasında en önemlisidir. Motive olmuş çalışanlar, bir kuruluşun rekabetçi bir şekilde daha fazla katma değerli ve kârlı olmasına yardımcı olabileceğinden, buna bağlı olarak bireylerin iş tatmin düzeyleri de artabilir (Danish & Usman, 2010: 159). Motive edici faktörler, çalışanın iş memnuniyetini arttırmada önemli bir rol oynamaktadır. Üniversite çalışanları ile yapılan bir araştırmada, motivasyonel faktörlerin çalışanın iş tatmini ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur (Ahmed, Nawaz, Iqbal, Ali, Shaukat & Usman, 2010: 70). Yapılan diğer bir araştırmada da motivasyonun iş memnuniyeti üzerine anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu ve ödüllendirmenin motivasyonu tetikleyici özelliği bulunduğu görülmüştür (Danish & Usman, 2010: 159). Liu & Tang (2011: 718) tarafından bireylerin para sevgisinin motivasyon ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi şekillendirdiği, para sevgisi güçlü olan kişilerin motivasyonları ve iş tatmini arasında daha belirgin bir şekilde ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Masvaure vd., (2014: 488) tarafından çalışanların iş tatmini ve içsel motivasyonu arasında bulunan pozitif ilişki, içsel motivasyonun ve iş memnuniyetinin artırılması için insan kaynakları müdahalelerinin gerekli olduğu, içsel motivasyon ve işe bağlılığın iş tatminini arttırabileceği, iş tatmini konusunda çalışanların dâhil olarak motive olmalarının önemli olduğu şeklinde ifade edilmiştir. Stringer, Didham ve Theivananthampillai (2011: 161) tarafından yapılan bir araştırmada da içsel motivasyon ve ücret ile iş tatmini arasında pozitif ilişki gözlenmiştir. Bu çalışmalara ek olarak

bazı araştırmacılar tarafından motivasyon ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya konulmuştur (Hadi & Adil, 2010: 294; Yperen & Hagedoorn, 2003: 344; Roos & Eeden, 2008: 61; Wagner & French, 2010: 152). Tüm bu araştırmalar doğrultusunda içsel ve dışsal motivasyonun, bireylerin iş tatminini olumlu şekilde etkileyebileceği söylenebilir.

Akademik personellerin motivasyon ve iş tatminleri üzerine yapılan araştırmada, yüksek motivasyonlu akademik personellerin, işlerini düşük motivasyonlu personellere göre daha iyi yaptıkları ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Motivasyon faktörlerinin, üniversite akademik personelinin iş tatminini etkileyen en dikkate değer konu olduğu ve motivasyonun, iş tatmininde hayati bir rol oynadığı belirtilmiştir. Bu kapsamda üniversite yönetimine, akademik personelin iş performansını, memnuniyetini ve verimliliğini artırmak için personel motivasyonuna önem vermeleri önerilmiştir (Osakwe, 2014: 50). Akademik personelin iş tatmininin ve motivasyonunun kurumların kalitesine ve öğrencilere olumlu katkılarda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin işlerine ve çalıştıkları koşullara ilişkin kaygılarına ve memnuniyetsizliklerine karşı duyarlı olunması önerilmiştir; çünkü ulaşılması gereken temel amaç, kurum ve öğrenciler için motivasyon, iş tatmini ve dolayısıyla en iyi sonuçlara ulaşmaktır (Machado, Soares, Brites, Ferreira & Gouveia, 2011: 1723). Üniversite öğretim üyelerinin motivasyonu ile iş tatmini arasında anlamlı ilişkiye bağlı olarak öğretim elemanlarının motivasyonunun sürekliliği önerilmiştir (Munyengabe, Haiyan, Yiyi & Jefei, 2017: 6416). Çalışmalarına yüksek düzeyde motive olan üniversite akademik personelinin (profesör, doçent ve yardımcı doçent) iş tatminlerinin de yüksek olduğu bulunmuştur. İş tatminini artırmanın yolunun işte motivasyonu artırmak olduğu, terfi, denetim, çalışma prosedürleri ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerin iş memnuniyetinin ana belirleyicileri olduğu belirlenmiştir. Üniversitedeki akademik personel motivasyonunun ön planda tutulmasının çalışanların iş tatmini ve organizasyon için yüksek verimlilik sağlayacağından her iki taraf için de kazanımlara yol açacağı ifade edilmiştir (Stankovska, Angelkoska, Osmani & Grncarovska, 2017: 163). Öğretmenlerin motivasyonu ve iş tatmini arasında doğrusal yönlü önemli bir ilişki bulunan araştırmalarda, öğretmenlerin performanslarını ve iş tatminini yükselten içsel ve dışsal faktörlerin olduğu, bu yüzden kurum yöneticileri tarafından hem içsel hem de dışsal motivasyon uygulanmalarına önem verilmesi gerektiği tavsiye edilmektedir (Davis & Wilson, 2000: 352; Ghenghesh, 2013: 463; Ali, Dahie & Ali, 2016: 24). Öğretmenler ve öğrenciler ile yapılan diğer bir araştırmada ise öğrenci motivasyonunun öğretmenlerin iş tatmininden olumlu yönde etkilendiği bulunmuştur. Bulgulara göre, öğretmenlerin iş tatmini ile öğrencilerin motivasyonları arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşıldığı ve öğretmenlerin işlerine ilişkin algılarının iyileştirilmesi gerektiği önerilmiştir (Hadi & Elham, 2015: 1).

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE MODELİ

Bu çalışmanın temel amacı motivasyonun alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu kapsamda Kahramanmaraş'ta yüksek öğrenimde okuyan öğrenciler ile bir anket çalışması yapılmış, ankete katılan 410 katılımcının içsel ve dışsal motivasyon özellikleri ve iş tatmini algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Öğrencilerin eğitim ve öğrenim gördükleri süre içerisinde motivasyon düzeylerinin tatmin olma duyguları üzerindeki etkisini ölçebilmek için araştırmanın evreni olarak üniversite öğrencileri seçilmiştir. Evreni oluşturan toplam öğrenci sayısı 5206'dır. Araştırmanın ideal örneklem büyüklüğü %95 güvenilirlik sınırları içerisinde 385 kişi olarak bulunmuştur. Bu bilgi doğrultusunda değerlendirmeye uygun bulunan 410 anket sayısı sonuçları evreni temsil etme yönünden yeterli kabul edilmiştir

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket uygulanmıştır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi esas alınmıştır. Konu ile ilgili literatürden oluşturulan anket sorularında açık ve kapalı uçlu sorular ile birlikte Likert tarzı önermelerde yer almıştır. Ankette yer alan Likert tarzı önermeler ile çalışmanın amacında bulunan motivasyon ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için iki ölçek kullanılmıştır.

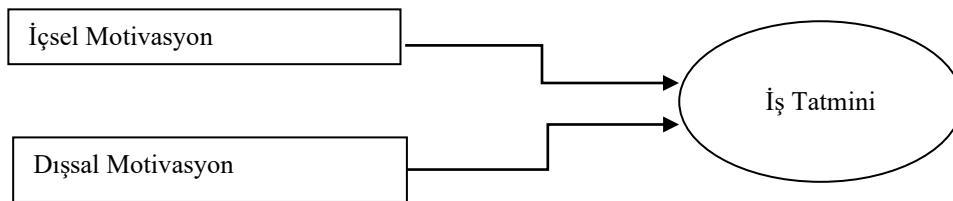
Motivasyonu ölçmek için orijinali Mottaz (1985: 366) tarafından oluşturulan, Dündar, Özutku & Taspınar (2007: 108) tarafından geliştirilen, “Okuduğum bölümün saygın olduğuna inanırım.”, “Acil durumlarda izin almadan dersten rahatlıkla çıkabilirim.”, “Okumakta olduğum okulun ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanırım.”, “Arkadaşlarım beni başarılarımdan dolayı takdir eder.”, “Okuduğum bölümün okumaya değer bir bölüm olduğuna inanırım.” ve “Başarımdan dolayı çevremden çok fazla övgü alırım.” önermelerini de içeren, iki alt boyut (içsel ve dışsal) ve 24 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Motivasyon ölçeği; Fidan ve Öztürk (2015: 905) ve Okçu ve Anık (2017: 69) tarafından öğretmenler, Ertan (2008: 94) ile Ersarı ve Naktiyok (2012: 90)’un işgörenler ile yaptığı araştırmalarda kullanılmış ve güvenilir bulunmuştur. İş tatmini için ise Spector (1994: 1)’in geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Araştırma verileri öğrencilerden toplanacağı için ölçekteki önermeler, öğrencilerin öğrenim yaşamlarına uygun önermeler olarak uyarlanmıştır. Bu uyarlama yapılarak, iş tatmini genelde işletmelerde çalışan işgörenler açısından ölçümlenirken, öğrencilerde iş tatmininin nasıl ölçümlendiği sorunsalının da ortadan kaldırılmasını sağlamıştır. Dolayısıyla, uyarlaması yapılmış ölçek sorularıyla ölçümlenen aslında öğrenci tatminidir; ancak literatürde iş tatmini olarak genel kabul görmüş değişken olduğu için bu çalışmada da kavram kargaşası oluşturmamak adına öğrenci tatmini yerine iş tatmini kavramı kullanılmıştır. Uyarlaması yapılmış olunan ölçekler incelendiğinde, önermelerin öğrencilere yönelik ve onların rahatlıkla değerlendirebilecekleri önermeler olduğu anlaşılacaktır. Bu uyarlama işlemi yapıldığında, alanın uzmanı olan öğretim elemanlarıyla görüşülerek onların da uygun görüşleri alınmıştır. Uyarlaması yapılmış ve ölçekte yer alan önermelere örnek olarak; “Sınavlarımda hak ettiğim notu aldığımı inanıyorum.”, “Sınıfımdaki insanları severim”, “Öğretim elemanları bana karşı adil davranır.”, “Okuduğum bölüme ilişkin mesleğimde yükselme olanaklarından memnunum.”, “Üstlendiğim görev ve sorumlulardan dolayı takdir edildiğime inanıyorum.” ve “Göstermiş olduğum çabaların karşılığını aldığımı düşünüyorum” önermeleri verilebilir. Ölçekte 36 ifade yer almaktadır. Orijinal ölçek, Cote ve Morgan (2002: 952) ve Domino, Wingreen ve Blanton (2015: 459) tarafından öğrenciler ile Aşan & Erenler (2008: 210)’in akademisyenler ile yaptıkları araştırmalarda da kullanılmış ve güvenilir kabul edilmiştir. Ölçekler, “1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Anket sonucu elde edilen verilerin SPSS programı ile frekans, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Mevcut literatürde kabul edilen ve yaygın olarak kullanılan ölçekler bu çalışmada tercih edildiği için faktör analizi yapılmasına gerek duyulmamıştır.

Motivasyon üzerine yapılan literatür araştırmaları, motivasyonun birçok alanda olumlu yansımalarının olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulgular göz önünde tutularak çalışmada motivasyon alt boyutları ile iş tatmini arasında aşağıdaki ana hipotezler geliştirilmiştir:

H1: İçsel motivasyonun iş tatmini üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

H2: Dışsal motivasyonun iş tatmini üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Belirlenen hipotezler doğrultusunda çalışmanın modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Oluşturulan model değişkenler arası doğrusal ve nedensel ilişkiye dayanmaktadır. Araştırmada, modelin bağımsız değişkenleri olan içsel ve dışsal motivasyonun bağımlı değişken olan iş tatmini üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alfa değeri ile belirlenmiştir. Araştırmacılar tarafından Cronbach's Alfa değeri 0,70 ve üzerinde ($0,70 \leq \alpha \leq 1$) bulunduğu güvenilir olarak kabul edilmektedir (Tavakol & Dennick, 2011: 54). Yapılan ölçümler sonucunda kullanılan ölçeklerin güvenilirliği kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırma Değişkenlerinin Güvenilirliği

Değişkenler	Cronbach Alfa Değeri	Önerme Sayıları
İçsel Motivasyon	,840	9
Dışsal Motivasyon	,760	15
İş Tatmini	,924	36

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri Tablo 2'de verilmiştir. Katılımcıların demografik özellikler incelendiğinde, çoğunluğunun kadın ve bekâr, ağırlıklı yaş ortalamasının 20-25 yaş aralığında olduğu ve lisans eğitimi alan bireylerin çoğunluğu oluşturduğu görülmüştür.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	184	44,9
Kadın	226	55,1
Yaş		
16-19	16	3,9
20-25	374	91,2
26-30	12	2,9
31-35	6	1,5
36-40	2	0,5
Medeni Durum		
Bekâr	388	94,6
Evli	16	3,9
Diğer	6	1,5
Eğitim Düzeyi		
Lisans	407	99,3
Lisansüstü	3	0,7

Hipotezlerde öngörülen ve modelde yer alan bağımsız ve bağımlı değişkenlerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Değişkenlerin ortalama değerleri incelendiğinde, bireyler içsel motivasyonunu ölçmeye yönelik sorulara ağırlıklı olarak "Kararsızım" ve "Katılıyorum" arasında ancak "Katılıyorum"a daha yakın olmak üzere olumlu yönde görüş bildirmişlerdir. Dışsal motivasyon ve iş tatmini hususundaki görüşleri ise "Kararsızım" ve "Katılıyorum" arasında "Kararsızım"a daha yakın olmak üzere olumlu yönde görüş belirtmişlerdir. En düşük ortalamaya sahip değişken iş tatmini olarak gözlenmiştir.

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Ortalama	S.S.
İçsel Motivasyon	3,85	,634
Dışsal Motivasyon	3,25	,532
İş Tatmini	3,12	,589

Motivasyonun alt boyutları ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapılan korelasyon analizi bulguları Tablo 4'te verilmiştir. Korelasyon analizi bulgularına göre motivasyonun alt boyutu olan içsel

motivasyon ve dışsal motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif yönde, $p < ,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Korelasyon bulguları arasında bir kıyaslama yapılırsa, dışsal motivasyon ile iş tatmini arasında içsel motivasyona göre daha güçlü bir ilişki gözlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları araştırmanın hipotezlerini destekler bulunmuştur. İçsel ve dışsal motivasyon ile iş tatmini arasındaki bu ilişkiler Davis ve Wilson (2000: 352), Danish ve Usman (2010: 159), Liu ve Tang (2011: 718) ve Masvaure vd. (2014: 488) tarafından elde edilen bulgular ile uyumlu bulunmuştur.

Tablo 4. Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	İş Tatmini	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon
İş Tatmini	1,00		
İçsel Motivasyon	,343**	1,00	
Dışsal Motivasyon	,592**	,426**	1,00

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada belirlenen hipotezleri test etmek için yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 5'te verilmiştir. Regresyon analizi bulgularına göre; motivasyonun alt boyutu olan içsel ve dışsal motivasyon bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan iş tatminini sırasıyla ($\beta = ,343$) %11,7 ve ($\beta = ,592$) %35,0 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bulgulara göre bağımsız değişken olan dışsal motivasyon, bağımlı değişken olan iş tatmini algısını %35,0 oranında ve içsel motivasyon ise iş tatminini %11,7 oranında açıklama gücüne sahip olup istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulgulara göre, bireylerde iş tatmini algısının gelişiminde, dışsal motivasyonun %35,0 oranında, içsel motivasyonun ise %11,7 oranında etkili olduğu söylenebilir. Bu bulgular doğrultusunda H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuçlar; daha önce motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran Stringer vd. (2011: 161), Hadi ve Adil (2010: 294), Yperen ve Hagedoorn (2003: 344), Roos ve Eeden (2008: 61) ve Wagner ve French (2010: 152)'in bulgularını destekler bulunmuştur.

Tablo 5. Motivasyon Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t değeri	P değeri
İçsel Motivasyon	,343 $\Delta R^2 = ,117$	7,357 F=54,127	,000
Dışsal Motivasyon	,592 $\Delta R^2 = ,350$	14,812 F=219,385	,000

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmada, kişileri öngörülen nitelikte ve nicelikte işlevlerini yerine getirmesi için etkilemek anlamına gelen, onları belirli bir hedefe doğru harekete geçirmek için yapılan faaliyetler olarak ifade edilen, içsel ve dışsal yönleri olan motivasyonun; bireylerin işini sevmeye ve yaptığı faaliyetlere duydukları memnuniyet ve olumlu ruh hâli olarak tanımlanan iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için araştırma modeli kurgulanmış ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen hipotezleri test etmek için veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Bağımlı değişken olan iş tatmini ile bağımsız değişkenler olan içsel ve dışsal motivasyon arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizinde hipotezleri destekler yönde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < ,01$) ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi bulgularına göre, içsel ve dışsal motivasyonun iş tatminini anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Araştırma verilerinin analiz sonuçlarına göre, kişilerde iş tatmininin olumlu yönde gelişiminde dışsal ve içsel motivasyonun etkilerinin olduğu; ancak dışsal motivasyonun (%35,0) içsel motivasyondan (%11,7) daha yüksek düzeyde bir etki oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bütün bu

bulgular doğrultusunda, içsel ve dışsal motivasyon düzeyi yüksek olan bireylerin iş tatmini duygularının da olumlu yönde geliştiği ifade edilebilir.

Araştırma bulgusu literatürde mevcut olan çeşitli araştırma bulgularını destekler yönde açığa çıkmıştır. Örneğin, Danish ve Usman, (2010: 159), Davis ve Wilson (2000: 352) ve Ahmed vd. (2010: 70) tarafından motivasyonun iş tatmini üzerine etkisini araştırmaya yönelik olarak yapılan çalışmalarda, motive edici faktörlerin bireylerin iş tatminini arttırmada önemli bir rol oynadığı, anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu ve ödüllendirmenin motivasyon üzerinde büyük etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde, Liu & Tang (2011: 718), Masvaure vd. (2014: 488), Stringer vd. (2011: 161) Roos ve Eeden (2008: 61) ve Wagner ve French (2010: 152) tarafından yapılan araştırmalarda da motivasyon ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalarda, işletmelerde aktif görev alan iş görenlerin iş tatmini ölçümlenmişken, bu çalışmada potansiyel işgörenler olarak öğrencilerin tatmin düzeyleri (eğitim-öğretim ortam ve faaliyetlerinden tatmin) ile içsel ve dışsal motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiş ve benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Sonuç olarak; içsel ve dışsal motivasyonu yüksek düzeylere çıkarılan bireylerin, işlerini sevecekleri ve yaptıkları işe duydukları memnuniyetin artacağı, buna bağlı olarak iş tatminlerinin olumlu yönde gelişebileceği ifade edilebilir. Bu bulgular doğrultusunda içsel ve dışsal motivasyonları üst düzeyde olan kişilerin, iş tatminine bağlı olarak olumlu ruh hâllerinin gelişeceği ve bu durumun kurumlarda huzurlu bir çalışma ortamının yerleşmesini sağlamada etkisinin olacağı düşünülmüş ise kişilerin içsel ve dışsal motivasyonlarının yükseltilmesinin her alanda olumlu yansımalarının olacağı sonucuna varılabilir.

Bu araştırma yalnızca bir ilde yapıldığından, araştırma bulgularının genelleştirilebilmesi için farklı illerde benzer çalışmalar yapılması önerilmektedir. Ayrıca iş tatmini genelde işletmelerde çalışanlardan elde edilen verilerle ölçümlenirken, bu çalışmada araştırma verileri üniversite öğrencisi olup potansiyel iş gören adayları olarak öğrencilerden toplanan verilerle ölçümlenmiştir. Üniversite öğrencileri açısından dahi araştırma verilerinin genelleştirilebilmesi, verilerin yalnızca bir üniversitede eğitim gören öğrencilerden toplandığı için mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda da genelleştirme yapılabilmesi için farklı üniversitelerde benzer çalışmanın yapılması bulguların genelleştirilmesine önemli katkılar sunacaktır. Araştırma verileri yalnızca anket tekniği ile elde edilmiş olup, nitel veri toplama tekniklerinden mülakat, odak grup toplantısı gibi teknikler de kullanılarak araştırma bulguları desteklenebilirdi.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırmada kullanılan yöntem ve veri toplama araçları için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 02.04.2020 tarihli ve 9/4 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır.

Çatışma Beyanı: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKLAR

- Adhikari, K. & Deb, P. (2013). Factors influencing job satisfaction of bank employees. *Sumedha Journal of Management*, 2(2), 22-31.
- Ahmed, I., Nawaz, M.M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z. & Usman, A. (2010). Effects of motivational factors on employees' job satisfaction a case study of University of The Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 70-80.
- Ali, Y.S., Dahie, A.M. & Ali, A.A. (2016). Teacher motivation and school performance, the mediating effect of job satisfaction: Survey from secondary schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science*, 3(1), 24-38.
- Antonakia, X.E. & Trivellasb, P. (2014). Psychological contract breach and organizational commitment in the Greek banking sector: The mediation effect of job satisfaction. *Social and Behavioral Sciences*, 148, 354-361. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.053>.

- Aşan, Ö. & Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 13(2), 203-216.
- Atoum, A.Y. & Shalalfeh, M.I. (2018). Can academic motivation predicts school engagement? *CPQ Neurology and Psychology*, 1(3), 1-13.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
- Benabou, R. & Tirole, J. (2003). Intrinsic and extrinsic motivation. *Oxford University Press*, 70(3), 489-520. <https://doi.org/10.1111/1467-937X.00253>.
- Brislin, R.W., Kabigting, F., Macnab, B., Zukis, B. & Worthley, R. (2005). Evolving perceptions of Japanese workplace motivation. *International Journal of Cross Cultural Management*, 5(1), 87-103.
- Chahal, A., Chahal, S., Chowdhary, B. & Chahal, J. (2013). Job satisfaction among bank employees: An analysis of the contributing variables towards job satisfaction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 2(8), 11-20.
- Chidambaram, K. & Rama, A. (2006). Determinants of job satisfaction of bank employees. *The ICFAI Journal of Bank Management*, 64-74.
- Cote, S. & Morgan, L.M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 947-962.
- Danish, R.Q. & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 159-167.
- Davis, J. & Wilson, S.M. (2000). Principals' efforts to empower teachers: Effects on teacher motivation and job satisfaction and stress. *The Clearing House*, 73(6), 349-353.
- Deci, E.L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22(1), 113-120.
- Demirtaş, Z. & Canpolat, C. (2017). Kariyer basamakları uygulaması ile öğretmenlerin motivasyonu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler. *Journal of Educational Reflections*, 1(1), 26-36.
- Devi, S. & Suneja, A. (2013). Job satisfaction among bank employees: A comparative study of public sector and private sector banks. *International Journal of Research in Management, Science & Technology*, 1(2), 93-101.
- Domino, M.A., Wingreen, S.C. & Blanton, J.E. (2015). Social cognitive theory: The antecedents and effects of ethical climate fit on organizational attitudes of corporate accounting professionals a reflection of client narcissism and fraud attitude risk. *J Bus Ethics*, 131, 453-467.
- Dündar, S., Özutku, H. & Taspınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Ekinci, N. & Ekinci, C.E. (2011). Bazı eğitim fakültelerinde ilköğretim programları öğrencilerinin öğrenme yaklaşımları. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 229-247.
- Ersarı, G. & Naktiyok, A. (2012). İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 81-101.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Gagne, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>.
- Gallstedt, M. (2003). Working conditions in projects: Perceptions of stress and motivation among project team members and project managers. *International Journal of Project Management*, 21, 449-455. [https://doi.org/10.1016/S0263-7863\(02\)00098-4](https://doi.org/10.1016/S0263-7863(02)00098-4).
- George, E. & Zakkariya, K.A. (2015). Job related stress and job satisfaction: A comparative study among bank employees. *Journal of Management Development*, 34(3), 316-329. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0097>.

- Ghenghesh, P. (2013). Job satisfaction and motivation what makes teachers tick? *British Journal of Education. Society & Behavioural Science*, 3(4): 456-466.
- Girma, S. (2016). The relationship between leadership style, job satisfaction and culture of the organization. *International Journal of Applied Research*, 2(4), 35-45.
- Hadi, R. & Adil, A. (2010). Job characteristics as predictors of work motivation and job satisfaction of bank employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(2), 294-299.
- Hadi, S. & Elham, T. (2015). Teachers' attitudes towards job satisfaction and their students' beliefs and motivation. *International Journal of Research Studies in Language Learning*, 9, 1-20.
- Haşlamam, T. & Aşkar, P. (2007). Programlama dersi ile ilgili öz düzenleyici öğrenme stratejileri ve başarı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 110-122.
- Jegan, P. & Gnanadhas, E. (2011). Job satisfaction of bank employees working with e-channels. *Asian Journal of Business and Economics*, 1(1), 1-8.
- Jones, B.D. (2009). Motivating students to engage in learning: The music model of academic motivation. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 21(2), 272-285.
- Karadal, H., Merdan, E. & Koyuncu, E. (2018). Hizmet kalitesi psikolojik güçlendirme ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 4(8), 305-317.
- Karataş, H. & Erden, M. (2012). Akademik motivasyon ölçeğinin dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4), 983-1003.
- Kemahlı, S. & Alper, A. (2006). Probleme dayalı öğrenmeye yönelik tutum ölçeği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 5(10), 191-206.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*, Beta Yayınları.
- Kösterelioğlu, İ., Çelen, Ü., Kösterelioğlu, M.A. & Ahıska, A. R. (2019). Lise öğrencilerinin başarı amaç yönelimleri. *Journal of Human Sciences*, 16(2), 662-678.
- Kreps, D.M. (1997). Intrinsic motivation and extrinsic incentives. *American Economic Association*, 87(2), 359-364.
- Liu, B.C. & Tang, T.L.P. (2011). Does the love of money moderate the relationship between public service motivation and job satisfaction? The case of Chinese professionals in the public sector. *Public Administration Review*, 718-727.
- Machado, M.L., Soares, V.M., Brites, R., Ferreira, J.B. & Gouveia, O.M.R. (2011). A look to academics job satisfaction and motivation in Portuguese higher education institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1715-1724.
- Masvaure, P., Ruggunan, S. & Maharaj, A. (2014). Work engagement, intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a diamond mining company in Zimbabwe. *Journal of Economics and Behavioural Studies*, 6(6), 488-499.
- Mottaz, J. C. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Munyengabe, S., Haiyan, H., Yiyi, Z. & Jefei, S. (2017). Factors and levels associated with lecturers' motivation and job satisfaction in a Chinese University. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(10), 6415-6430.
- Osakwe, R.N. (2014). Factors affecting motivation and job satisfaction of academic staff of universities in South-South Geopolitical Zone of Nigeria. *International Education Studies*, 7(7), 43-51.
- Özdaşlı, K. & Akman, H. (2012). İçsel ve dışsal motivasyonda cinsiyet ve örgütsel statü farklılaşması: Türk Telekomünikasyon A.Ş. çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7), 73-81.
- Özer, M. & Karabulut Ö, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Park, J., Chung, S., An, H., Park, S., Lee, C., Kim, Y.S., Lee, J.D. & Kim, K.S. (2012). A structural model of stress, motivation, and academic performance in medical students. *Korean Neuropsychiatric Association*, 9(2), 143-144. <https://doi.org/10.4306/pi.2012.9.2.143>.

- Pelletier, L.G., Fortier, M.S., Vallerand, R.J., Tuson, K.M., Brikre, N.M. & Blais, M.R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The sport motivation scale. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17, 35-53.
- Ryan, R.C. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. <https://doi:10.1006/ceps.1999.1020>.
- Roos, W. & Eeden, R.V. (2008). The Relationship between employee motivation, job satisfaction and corporate culture. *Empirical Research*, 34(1), 54-63.
- Sarakani, S.R. & Abbasi, B. (2013). Investigating the influence of job rotation on performance by considering skill variation and job satisfaction of bank employees. *Tehnicki Vjesnik*, 20(3), 473-478.
- Spector, P.E. (1994). *Job Satisfaction Survey*. Eriřim: 27.03.2019, <http://chuma.cas.usf.edu/~spector/scales/jssovr.html>.
- Stankovska, G., Angelkoska, S., Osmani, F. & Grncarovska, S.P. (2017). Job motivation and job satisfaction among academic staff in higher education. *Bulgarian Comparative Education Society*, 15, 159-166.
- Stringer, C., Didham, J. & Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(2), 161-179.
- Suldo, S. M. & Huebner, E.S. (2006). Is extremely high life satisfaction during adolescence advantageous? *Social Indicators Research*, 78 (2), 179-203.
- Tavakol, M. & Dennick, R. (2011). Making sense of cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi:10.5116/ijme.4dfb.8dfd>.
- Timuroğlu, M.K. & Balkaya, E. (2016). Örgütsel iletişim ve motivasyon ilişkisi: Bir uygulama. *U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 89-113.
- Uka, A. (2014). Student satisfaction as an indicator of quality in higher education. *Journal of Educational and Instructional Studies in The World*, 4(3), 6-10.
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37(1), 1-46.
- Wagner, B.D. & French, L. (2010). Motivation, work satisfaction, and teacher change among early childhood teachers. *Journal of Research in Childhood Education*, 24, 152-171.
- Yavuz, C. & Karadeniz, C.B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iř tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yperen, N.W.V. & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *The Academy of Management Journal*, 46(3), 339-348.