



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE
YAŞAM DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

RAZİYE ULUÇAM

DANIŞMAN

PROF. DR. HÜSEYİN ÜNLÜ

AKSARAY-2025

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ VE
YAŞAM DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

RAZİYE ULUÇAM

DANIŞMAN : PROF. DR. HÜSEYİN ÜNLÜ

JÜRİ ÜYESİ : DOÇ. DR. METİN YÜCEANT

JÜRİ ÜYESİ : DR. ÖĞR. ÜYESİ ÖZGÜR AKTAŞ

AKSARAY-2025

TELİF HAKLARI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren on iki (12) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Raziye
Soyadı : Uluçam
Bölümü : Beden Eğitimi ve Spor
İmza :
Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum
Düzeylerinin İncelenmesi

İngilizce Adı : Examination of Physical Education Teachers' Job Satisfaction
and Life Satisfaction Levels

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Raziye Uluçam

İmza:

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Raziye ULUÇAM tarafından hazırlanan “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	<u>Kabul</u>	<u>Ret</u>	<u>İmza</u>
Danışman: Prof. Dr. Hüseyin ÜNLÜ (Beden Eğitimi ve Spor ABD, Aksaray Üniversitesi)	☐	☐	
Üye: Doç. Dr. Metin YÜCEANT (Beden Eğitimi ve Spor ABD, Aksaray Üniversitesi)	☐	☐	
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Özgür AKTAŞ (Anabilim Dalı, Üniversite Adı)	☐	☐	

Tez Savunma Tarihi: 11/06/2025

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Aybala ÇAYIR

İmza

TEŞEKKÜR SAYFASI

Bu tez çalışması, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumlarını inceleyerek, hem bireysel hem de mesleki iyilik hâllerine yönelik önemli bir farkındalık oluşturmaya amaçlamıştır. Öğretmenlik mesleği, bireyin sadece iş ortamıyla değil; sosyal, psikolojik ve fiziksel birçok faktörle etkileşim içinde yürüttüğü karmaşık bir süreci barındırmaktadır. Bu bağlamda, özellikle beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin araştırılması, eğitim kalitesi ve öğretmen refahı açısından anlamlı bir boşluğu doldurmayı hedeflemiştir.

Tez süreci boyunca bana yol gösteren, bilgi ve deneyimleriyle her aşamada rehberlik eden, değerli katkıları ve sabırlı desteği için danışmanım Sayın Prof. Dr. Hüseyin ÜNLÜ'ye en içten teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma sürecinde bilgi, deneyim ve yönlendirmeleriyle çalışmama katkıda bulunan jüri üyelerim Doç. Dr. Metin YÜCEANT ve Dr. Öğr. Üyesi Özgür AKTAŞ'a verdikleri yapıcı geri bildirimler için şükranlarımı sunarım.

Araştırmanın uygulama aşamasında destek olan Doç. Dr. Yalçın TÜKEL ve Arş. Gör. Dr. Büşra ÖZDEK'e; ayrıca veri toplama sürecinde zaman ayırarak katkı sağlayan tüm beden eğitimi öğretmenlerine teşekkür ederim. Tez sürecinin her anında manevi desteğini hissettiren; sabrı, sevgisi ve anlayışıyla beni motive eden aileme gönülden minnettarım.

Son olarak, bu yolculukta emeği geçen tüm dostlarıma ve akademik gelişimimde rolü olan hocalarıma içtenlikle teşekkür ederim. Çalışmanın, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumlarının artırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesine katkı sunması temennisiyle...

ÖZET

Araştırma, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyum düzeyleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü ve spora katılım gibi değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma, devlet okullarında görev yapan 215 beden eğitimi öğretmeni ile yürütülmüştür. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak ‘Kişisel Bilgiler Formu’, ‘Minnesota İş Tatmini Ölçeği’ ve ‘Yaşam Doyum Ölçeği’ kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerden; aritmetik ortalama ve standart sapma, ikili karşılaştırmalarda bağımsız gruplar için t-testi ve çoklu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış; değişkenlerin yordayıcı gücünü belirlemek amacıyla ise çoklu doğrusal regresyon analizine başvurulmuştur.

Araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Kadın beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyum düzeyleri, erkek öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri açısından ise iş tatmini ve yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Okul türü değişkeni incelendiğinde, öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık gözlemlenmemekle birlikte, yaşam doyum düzeylerinin ortaokulda görev yapan öğretmenlerde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, düzenli olarak spor yapmayan öğretmenlerin, spor yapan meslektaşlarına kıyasla hem iş tatmini hem de yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, iş tatmini ile yaşam doyum arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuş; iş tatmininin, yaşam doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler : Beden eğitimi, beden eğitimi öğretmeni iş tatmini, yaşam doyum

Bilim Kodu : 130202

Sayfa Adedi : 85

Yazar : Raziye ULUÇAM

Danışman : Prof. Dr. Hüseyin ÜNLÜ

ABSTRACT

This study was conducted to determine the job satisfaction and life satisfaction levels of physical education teachers. In the study, job satisfaction and life satisfaction levels of physical education teachers were examined in relation to variables such as age, gender, marital status, professional seniority, type of school, and participation in sports. The research was conducted with 215 physical education teachers. The research employed quantitative methods, specifically correlational survey models.

The study utilized the Personal Information Form, the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, and the Satisfaction with Life Scale as data collection tools. Descriptive statistics (arithmetic mean and standard deviation), independent samples t-test, and one-way ANOVA were used to analyze the data. Pearson correlation was employed to assess relationships between variables, and multiple linear regression was applied to examine their predictive power.

It was observed that physical education teachers' job satisfaction and life satisfaction levels were low. The job satisfaction and life satisfaction levels of female physical education teachers were found to be statistically significantly higher than those of male teachers. No significant differences were observed in relation to age, marital status, or professional experience. While school type did not significantly affect job satisfaction, life satisfaction was higher among those working in secondary schools. Moreover, teachers who did not regularly engage in sports reported higher levels of both job and life satisfaction than those who did. However, a positive and significant relationship was found between job satisfaction and life satisfaction; it was determined that job satisfaction was an important predictor of life satisfaction.

Keywords : Physical Education, Physical Education Teacher, Job Satisfaction, Life satisfaction

Science Code : 130202

Number of Pages : 85

Author : Raziye ULUÇAM

Supervisor : Prof. Dr. Hüseyin ÜNLÜ

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKLARI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR SAYFASI	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	x
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	1
1.Giriş.....	1
1.1. Problem Cümlesi.....	5
1.2. Alt Problemler.....	5
1.3. Araştırmanın Amacı	5
1.4. Araştırmanın Önemi.....	6
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	7
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	7
1.7. Tanımlar	7
İKİNCİ BÖLÜM.....	8
GENEL BİLGİLER.....	8
2.1. İş tatmini kavramı	8
2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	9
2.2.1 İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler	9
2.2.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	11
2.3. İş Tatmini ile İlgili Teoriler.....	13
2.3.1. Kapsam Teorileri	13
2.3.1.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	13
2.3.1.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi.....	14
2.3.1.3. McClelland Başarı İhtiyacı Teorisi.....	15
2.3.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi	15

2.3.2. Süreç Teorileri	16
2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi	16
2.3.2.2. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi	17
2.3.2.3. Adams Eşitlik Teorisi	17
2.3.2.4. Locke'ın Amaç Teorisi	18
2.3.2.5. Skinner'ın Pekiştirme Kuramı	18
2.4. Öğretmenlik Mesleğinde İş Tatmini	18
2.5. İş Tatminin Ölçülmesi	20
2.6. Yaşam Doyumu Kavramı	21
2.6.1. Yaşam Doyumu Kuramları	21
2.6.2. Yaşam Doyumu Üzerinde Etkili Olan Unsurlar	24
2.6.3. Öğretmenlerde Yaşam doyumu	25
2.6.4. Yaşam Doyumunun Ölçülmesi	26
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	27
YÖNTEM	27
3.1. Araştırma modeli	27
3.2 Evren ve Örneklem	27
3.3. Veri Toplama Araçları	29
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	29
3.3.2. İş Tatmini Ölçeği	29
3.3.3. Yaşam Doyum Ölçeği	30
3.5. Verilerin Analizi	31
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	33
BULGULAR	33
BEŞİNCİ BÖLÜM	38
TARTIŞMA	38
ALTINCI BÖLÜM	48
SONUÇ VE ÖNERİLER	48
6.1. Sonuç	48
6.2. Öneriler	49
KAYNAKÇA	50
EKLER	69
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU	71

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırma Örneklemindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri	28
Tablo 3.2. Skewness ve Kurtosis Değerleri.....	31
Tablo 4.1. Araştırma Örneklemindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri.....	33
Tablo 4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri.....	33
Tablo 4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri.....	34
Tablo 4.4. Okul Kademesi Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri.....	34
Tablo 4.5. Spor Yapma Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri.....	35
Tablo 4.6. Yaş Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri.....	35
Tablo 4.7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri.....	36
Tablo 4.8. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki	37
Tablo 4.9. Araştırma Örneklemindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatminin Yaşam Doyum Düzeyi Üzerindeki Yordayıcılığı.....	37

KISALTMALAR

SPSS : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı

N : Veri sayısı

M : Aritmetik ortalama

SS : Standart sapma

Sd. : Serbestlik derecesi

t : t değeri

R : pearson korelasyon

a : Cronbach's alpha güvenirlik katsayısı

p : Anlamlılık düzeyi

< : Küçük

> : büyük

$\leq$: Küçük eşit

$\geq$: Büyük eşit

= : Eşit

* : .05 düzeyinde anlamlılık

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.Giriş

Öğretmenlik mesleği, insanlık tarihinin en köklü ve temel mesleklerinden biri olarak, toplumda daima yüksek bir saygınlıkla değerlendirilmiştir (Nascimento, 2019). Eğitim sisteminin vazgeçilmez bir bileşeni olan öğretmenler, yalnızca bilgi aktarıcıları değil; aynı zamanda öğrencilerin bilişsel, duygusal ve sosyal gelişim süreçlerinde rehber ve ilham kaynağı olarak kritik roller üstlenmektedirler (Machado vd., 2011; Barros ve Pisciotto, 2012). Eğitim kurumlarının temel amaçları doğrultusunda, öğretmenler öğrencilerin akademik başarılarını artırma, kişisel gelişimlerini destekleme ve onları toplumsal yaşama hazırlama gibi çok yönlü sorumluluklar taşımaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin yalnızca bireysel öğrenci performansı üzerinde değil; aynı zamanda okul iklimi, kurum kültürü ve genel okul başarısı üzerinde de dönüştürücü etkileri bulunmaktadır (Rechsteiner vd., 2022; Lopes ve Oliveira, 2020; Eldor ve Shoshani, 2016). Mesleğin doğasından kaynaklı olarak, öğretmenlerin günlük iş yükü büyük ölçüde öğrencilerle doğrudan etkileşimler ve bireysel hazırlık süreçleri etrafında şekillenmektedir. Bu yoğun ve çok boyutlu etkileşimler, öğretmenlerin eğitimsel etkinliğini ve öğrenci üzerindeki etkisini artıran önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Şahin, 2013).

Beden eğitimi öğretmenliği, genel öğretmenlik mesleğiyle birçok ortak özelliğe sahip olmakla birlikte, dersin yürütüldüğü özgün koşullar ve fiziksel talepler nedeniyle özel değerlendirme gerektiren bir alandır (Petiot vd., 2023). Beden eğitimi dersleri, fiziksel aktiviteye dayalı yapısı, organizasyonel farklılıkları ve uygulamaya dayalı öğretim yöntemleri ile klasik öğretim ortamlarından ayrılmaktadır (Mäkelä vd., 2015). Beden Eğitimi dersleri, okul müfredatında öğrencilerin yalnızca fiziksel gelişimlerini değil; aynı zamanda zihinsel, sosyal ve duygusal gelişimlerini de destekleyen bütüncül bir işlev üstlenmektedir. Ancak bu çok yönlü katkısına rağmen, beden eğitimi dersi sıklıkla göz ardı edilmekte ya da önemsizleştirilmektedir. Bu durum, beden eğitimi dersinin öğrencilerin sağlıklı yaşam alışkanlıkları kazanmaları üzerindeki etkisinin göz ardı edilmesine neden

olmaktadır. Fiziksel açıdan, düzenli egzersiz; kardiyovasküler sağlığın korunması, kas gücünün ve esnekliğin artırılması, obezite riskinin azaltılması ve kronik hastalıkların önlenmesi gibi önemli katkılar sağlamaktadır (Tambalis, 2022). Psikolojik düzeyde ise, bilişsel işlevleri desteklemekte, kaygı ve depresyon semptomlarını azaltmakta, ruh halini iyileştirmekte ve bireyin özgüvenini artırmaktadır. Sosyal olarak ise, beden eğitimi öğrencilerin takım çalışması, liderlik, iletişim ve karşılıklı saygı gibi sosyal becerileri kazanmaları açısından önemli bir araç sunmaktadır (Yani vd., 2024; Invernizzi vd., 2019; Polet vd., 2019). Bu faydalar literatürde beden eğitimi dersleri ve çocuklarda fiziksel aktivitenin etkisini araştıran birçok çalışma ile kanıtlanmıştır (Walker vd., 2023; López-Gil vd., 2022; Tambalis vd., 2022).

Dolayısıyla beden eğitimi öğretmenlerinin görev tanımı yalnızca spor eğitimi ile sınırlı değildir. Beden eğitimi öğretmenleri, sağlıklı yaşam alışkanlıklarının geliştirilmesinde ve öğrencilerin beden-zihin bütünlüğünü destekleyici tutumlar kazanmalarında etkin bir rol oynamaktadırlar (Invernizzi vd., 2019; Polet vd., 2019). Aynı zamanda, uygulamaya dayalı öğretim stratejileri ve güçlü organizasyon becerileri nedeniyle, okulda gerçekleştirilen sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerin yürütülmesinde de merkezi bir konumda yer almaktadırlar (Bessa vd., 2021).

Ancak beden eğitimi öğretmenlerinin bu çok yönlü rollerine rağmen, sıkça karşılaştıkları fiziki altyapı yetersizlikleri (örneğin, malzeme eksikliği ya da uygun spor salonlarının bulunmaması) öğretmenlerin rollerine ilişkin belirsizlikler yaratmakta ve rol karmaşasına neden olabilmektedir (Arı ve Canlı, 2020). Bu durum, öğretmenlerin iş tatmini üzerinde doğrudan etkili olmakta ve dolaylı olarak öğretim kalitesini de şekillendirmektedir. (Soga vd., 2022).

İş tatmini, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanan çok boyutlu bir kavram olup, bireyin işi veya iş deneyimine yönelik değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu duygusal bir durumu ifade etmektedir (Colquitt vd., 2004). Öğretmenlerin iş tatmini ise, "öğretmenlik mesleğini icra etmekten ve öğretmenlik pozisyonunda çalışmaktan duyulan memnuniyet ve doyum hissi" şeklinde tanımlanabilir (Mostafa ve Pál, 2018). Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum, maaş, yöneticilerin tutumu, fiziksel çalışma koşulları ve iş ortamındaki sosyal ilişkiler, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerini etkileyen başlıca unsurlar arasında yer almaktadır. İş tatmini öğretmenlerin meslekte kalma

eğilimlerini güçlendiren önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Blömeke vd., 2017; Simon ve Johnson, 2015).

İş tatmini, bir öğretmenin veya öğretmenin işteki başarısının en önemli bileşenlerinden biri olduğu gibi, okulun başarısının da temel ölçütlerinden biridir (Altobi vd., 2019). İş tatmin düzeyi yüksek olan öğretmenler, daha yüksek motivasyon, katılım ve bağlılık göstererek öğrenci etkileşimini artırmakta, akademik başarıyı desteklemekte ve olumlu bir okul ikliminin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Harrison vd., 2023; Lopes ve Oliveira, 2020). Bununla birlikte, mesleki tatmini yüksek öğretmenler, yenilikçi öğretim yöntemlerini uygulamaya, meslektaşlarıyla iş birliği içinde çalışmaya ve mesleki gelişim faaliyetlerine daha fazla katılım göstermeye eğilimlidir. Bu durum, öğrenme sürecini daha dinamik ve etkili hale getirerek eğitim ortamının niteliğini artırmaktadır (Klaeijssen vd., 2018). Araştırmalar, iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin daha motive olduklarını ve okulun misyonuna daha bağlı kaldıklarını göstermektedir (Lopes ve Oliveira, 2020). Bu nedenle, öğretmenlerin iş doyumunu artırmaya yönelik çalışmalar, eğitimde sürdürülebilir başarı için büyük önem taşımaktadır.

Literatür incelendiğinde, beden eğitimi öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu, özellikle çalışma koşulları, mesleki gelişim fırsatları ve meslektaşlarıyla etkileşimleri açısından yüksek düzeyde iş tatmini bildirmektedir (Vousiopoulos vd., 2019). Mesleğe yönelik olumsuz toplumsal tutumlar ve maaş gibi belirli faktörlerden kaynaklanan memnuniyetsizliklere rağmen, beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak nispeten daha yüksek iş tatmini sergiledikleri görülmektedir (Nascimento vd., 2016; Kim vd., 2021).

Bununla birlikte, araştırmalar beden eğitimi öğretmenleri ile diğer branş öğretmenleri arasında iş memnuniyeti düzeylerinde farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Bazı çalışmalar, beden eğitimi öğretmenlerinin, temel akademik disiplinlerde görev yapan meslektaşlarına kıyasla daha düşük memnuniyet düzeylerine sahip olabileceğini öne sürmektedir (Richards vd., 2017).

İş yaşamı, bireylerin hayatlarının büyük bir bölümünü kapsadığından, genel yaşam doyumunu üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir (Bachtiar, Sudibjo ve Bernarto, 2018). Yaşam doyumunu, bireyin beklentileri ile gerçek deneyimleri arasındaki uyumu yansıtan bir kavram olup, öznel değerlendirmeler doğrultusunda şekillenir. Bu bağlamda, bireyin işine duyduğu ilgi, iş tatmini ve mesleki motivasyonu, yaşam doyumunu doğrudan etkileyen temel faktörler arasında yer almaktadır (Beyhan, 2018; Colquitt, Lepine ve Wesson, 2015). Yapılan

araştırmalar, iş tatmini ile yaşam doyumunu arasında gl bir korelasyon olduğunu ortaya koymaktadır (Toropova vd., 2021; Purwanto, 2020). Purwanto (2020) yapmış olduğu çalışmasında iş tatmininin yaşam doyumunu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu, Mafini ve Dlodo (2014) da iş tatmininin yaşam doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğunu vurgulamıştır.

İş tatmininin yaşam doyumunu üzerindeki belirgin etkisi göz önüne alındığında, öğretmenlerin iş tatmini düzeylerindeki artışın genel yaşam doyumlarını da yükselteceği öngörülmektedir. Başka bir deyişle, iş tatmini ve yaşam doyumunu birbirini doğrudan etkileyen iki kavramdır. İş tatmini düşük olan bireyler kişisel yaşamlarında da mutsuzluk yaşayabilirken, genel yaşam doyumunu düşük olan bireylerin iş tatmini elde etmesi de zorlaşmaktadır (Erdamar ve Demirel, 2016).

Öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumunu düzeyleri hem fiziksel hem de psikolojik iyi oluşları açısından kritik bir belirleyici olarak değerlendirilmektedir (elik ve stner, 2018; Kumaş ve Deniz, 2010). Eğitim-ğretim sürecinin verimli ve sürdürülebilir bir şekilde yürütülebilmesi için öğretmenlerin bu yönlerden desteklenmesi ve ilgili değişkenlerin çok boyutlu olarak incelenmesi gerekmektedir. Tıpkı diğer öğretmenlik alanlarında olduğu gibi beden eğitimi ğretmenliği de farklı bireysel motivasyonlar, mesleki beklentiler ve çalışma koşulları çerçevesinde şekillenmektedir (Harrison, King ve Wang, 2023; Lopes ve Oliveira, 2020). Bu durum, öğretmenler arasında iş tatmini ve yaşam doyumunu düzeylerinde belirgin farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmakla birlikte buna bağlı olarak mesleki bağlılık ve ğretim kalitesi gibi değişkenlerde farklı düzeylerde etkilenmektedir.

Bu bağlamda yrtlen bu araştırmanın amacı, beden eğitimi ğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumunu düzeylerini belirlemek ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Özellikle beden eğitimi ğretmenliği alanında, iş tatmini ve yaşam doyumunun birlikte ele alındığı çalışmaların sınırlı olması, bu araştırmanın önemini artırmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın eğitim ve spor bilimleri literatürüne katkı sunması ve uygulayıcılara rehberlik edecek bulgular sağlaması hedeflenmektedir. Ayrıca, beden eğitimi ğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumunu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi; yalnızca bireysel düzeyde mesleki doyumunu artırmakla kalmayıp, aynı zamanda eğitim hizmetlerinin kalitesini yükseltmek adına da önemli bir gereklilik olarak görülmektedir.

1.1. Problem Cümlesi

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumları düzeyleri nasıldır?

1.2. Alt Problemler

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri düzeyleri nasıldır?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyum düzeyleri nasıldır?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş tatmini ve yaşam düzeyleri nasıldır?
4. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş tatmini ve yaşam doyum düzeyleri nasıldır?
5. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okul türüne göre iş tatmini ve yaşam doyum nasıldır?
6. Beden eğitimi öğretmenlerinin spor yapma durumu değişkeni göre iş tatmini ve yaşam doyum düzeyleri nasıldır?
7. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre iş tatmini ve yaşam yaşam düzeyleri nasıldır?
8. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre iş tatmini ve yaşam doyum düzeyleri nasıldır?
9. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminleri ve yaşam doyumları arasında bir ilişki var mıdır?
10. Beden eğitimi öğretmelerinin iş tatminleri yaşam doyum düzeyleri üzerindeki yordayıcı etkisi nedir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerini incelemektir. Araştırma kapsamında, öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, görev yapılan okul türü, düzenli spor yapma durumu, yaş ve mesleki kıdem gibi bireysel ve mesleki değişkenler açısından anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Çalışmada ayrıca, iş tatmini ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye dair kapsamlı veriler elde edilmesi ve iş tatmininin yaşam doyumunun önemli bir yordayıcısı olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Eğitim sistemlerinin başarısı, öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ve motivasyonları ile doğrudan ilişkilidir. Ancak son yıllarda öğretmenler arasında mesleki tükenmişlik, motivasyon eksikliği ve iş tatminin azalması gibi sorunların giderek arttığı gözlemlenmektedir (Tikkanen vd., 2022; Agyapong vd., 2022; Madigan ve Kim, 2021; Seo, 2017). Bu durum, yalnızca öğretmenlerin bireysel refahlarını değil; aynı zamanda eğitim sürecinin kalitesini ve öğrencilerin gelişimini de olumsuz etkileyebilmektedir.

Öğretmenlerin iş tatmini, yalnızca onların bireysel mutluluğu için değil, aynı zamanda öğretim kaliteleri ve dolayısıyla öğrenci öğrenimi açısından da büyük önem taşır. Klusmann ve arkadaşlarının (2008) belirttiğine göre, iş tatminsizliği, öğretmenlerin düşük öğretim performansı sergilemesine neden olabilir ve bu durum öğrenci başarısını olumsuz yönde etkileyebilir. Nitekim Lopes ve Oliveira (2020), Portekizli öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin iş tatmini ile öğretim etkinliği arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Zhang ve Zeller'e (2016) göre ise, işinden memnun olan öğretmenlerin öğrencilere daha etkili öğrenme desteği sağlama ve yüksek öğretim kalitesi sunma olasılıkları daha yüksektir. Benzer şekilde Harrison, King ve Wang (2023) da öğretmenlerin iş tatmininin, öğretim kalitesiyle pozitif bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmalarında, öğretmenlerin iş tatmininin, öğretim netliği ve bilişsel aktivasyon gibi öğretim kalitesi ölçütleriyle bağlantılı olduğunu ve bu ilişkinin öğretmen-öğrenci ilişkilerine aracılık edebileceğini belirtmişlerdir.

Özellikle beden eğitimi öğretmenlerinin, diğer branş öğretmenlerine kıyasla daha fiziksel, duygusal ve sosyal olarak yoğun bir iş yüküne sahip olmaları, onların mesleki doyumlarını ve yaşam tatminlerini etkileyebilecek bir risk faktörü oluşturmaktadır. Bu nedenle, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin belirlenmesi, mevcut durumun anlaşılması ve bu alanlarda yaşanan sorunların çözümüne yönelik stratejilerin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırma bulguları; eğitim yöneticileri ve okul idarecilerine, öğretmenlerin iş ortamlarının

iyileştirilmesi, motivasyonlarının ve iş tatminlerinin artırılması yönünde yol gösterici olabilir. Ayrıca, öğretmen refahının artırılması yoluyla eğitim kalitesine dolaylı bir katkı sağlanması da bu araştırmanın önemli çıktılarından.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

- a) Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan ölçme araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu,
- b) Ölçeklerin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerini belirleyecek yeterliliğe ve niteliklere sahip bir ölçme aracı olduğu,
- c) Ölçeklerde yer alan ifadelerin katılımcılar tarafından doğru olarak anlaşıldığı,
- d) Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri tarafından anket formlarının objektif olarak doldurulduğu,
- e) Araştırmada örneklemin evreni yeterli oranda temsil ettiği varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

- a) Bu araştırma 2024-2025 eğitim öğretim yılı ile,
- b) Örnekleme dahil edilen okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile,
- c) Verilerin toplanmasında kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler ile ve
- d) Resmî kurumlarda çalışan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.

1.7. Tanımlar

- **Tatmin (Doyum):** Üç anlamı vardır. İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doygunluk (Turgut, 2010).
- **İş Tatmini:** Çalışanın kendi işiyle ilgili olarak, işin bütünü ya da belirli özellikleri açısından yaptığı öznel değerlendirmedir (Fernández-Macias ve Llorente, 2023).
- **Yaşam Doyumu:** Bireyin değer sistemine göre yaşamakta olduğu yaşam kalitesini çok boyutlu değerlendirmesidir (Gillman ve Huebner, 2006).

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

Araştırmanın bu bölümünde araştırma konusu ilgili literatür bilgisine yer verilmiştir.

2.1. İş tatmini kavramı

Bilimsel araştırmalarda, iş tatmini kavramı konuşma dilinde yaygın olarak kullanılsa da, kavramın tanımı konusunda halen ortak bir fikir birliği bulunmamaktadır (Aziri, 2011). Bu kavram, yıllar boyunca birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmış olup, yazarlar konuya çeşitli yaklaşımlar getirmiştir (Aziri, 2011; Raziq ve Maulabakhsh, 2015).

Hoppock (1935), iş tatminini bireyin işinden gerçekten memnun olmasına neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir bileşimi olarak tanımlamaktadır. Buna göre, iş tatmini hem dışsal faktörlerden etkilenen hem de bireyin işine yönelik içsel duygusal durumuyla ilişkili bir kavramdır. Genel anlamda iş tatmini, bireyin işinden duyduğu tatmin duygusunu şekillendiren bir dizi faktörün sonucudur (Hoppock, 1935; Raziq ve Maulabakhsh, 2015).

Khan ve arkadaşlarına (2010) göre iş tatmini, bireylerin işlerine ilişkin olumlu veya olumsuz hissetme derecesi olarak tanımlanabilir. Bu kavram, bireyin görevlerine ve işyerinin fiziksel ile sosyal koşullarına yönelik tutumu ya da duygusal tepkisini ifade etmektedir. Locke (1969), iş tatmini ve tatminsizliği, bireyin iş beklentileri ile işin sundukları arasındaki ilişkiye bağlı olarak ortaya çıkan karmaşık duygusal tepkiler olarak değerlendirmektedir. Benzer şekilde, Vroom (1964) iş tatminini, bireylerin mevcut iş rollerine yönelik duygusal yönelimleri olarak tanımlamaktadır (Aziri, 2011).

İş tatmini, çalışan motivasyonu ve yüksek performansa yönelik teşvik açısından temel bir bileşen olarak kabul edilmektedir (Raziq ve Maulabakhsh, 2015). Shajahan ve Shajahan'a (2004) göre iş tatmini, iş faktörleri, bireysel özellikler ve iş dışındaki sosyal ilişkiler gibi üç

temel alandaki çeşitli tutumların sonucu olarak ortaya çıkan genel bir değerlendirmedir (Khan vd., 2010). Badubi (2017), iş tatmininin doğrudan gözlemlenemeyen, yalnızca bireylerin deneyimlerinden çıkarımla belirlenebilen bir duygusal tepki olduğunu vurgulamaktadır. Jehanzeb ve arkadaşları (2018) ise iş tatminini, çalışanların çalışma ortamları ve işe yönelik beklentileri hakkında sahip oldukları öznel bir algı olarak tanımlamaktadır.

2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini üzerinde etkili bireysel ve kurumsal faktörler bulunmaktadır. Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, deneyim, eğitim seviyesi, medeni durum ve kişilik özellikleridir. Kurumsal faktörler ise ücret, yükselme olanakları, işin niteliği, çalışma şartları, çalışma ortamı ve yönetici tutumlarıdır (Tütüncü ve Kozak, 2007).

2.2.1 İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

Cinsiyet: Cinsiyet değişkeni üzerinden yapılan araştırmaların bazıları, kadınların erkeklere oranla daha düşük iş tatmini düzeyine sahip olduğunu gösterirken, bazı çalışmalar ise tam tersini gösteren sonuçlara ulaşmıştır (Chiu, 2005). Cinsiyet işe devam konusunda önemli bir etkiye sahiptir. Erkeklere nazaran kadınların daha fazla devamsızlık göstermelerinin bazı nedenleri arasında, kadınların fizyolojik özelliklerinden kaynaklanan sağlık sorunları evli veya çocuk sahibi olmalarından dolayı farklı statülere sahip olmaları bulunmaktadır (Siu, 2003). Ayrıca, kadın ve erkeklerin motivasyon unsurlarının farklılık gösterdiği de gözlemlenmiştir. Araştırmalar, kadınların ve erkeklerin aynı işin özelliklerini eşit derecede çekici bulmaları da kadınların erkeklere göre bu işten daha az şey bekleyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların aynı işten erkeklere kıyasla daha yüksek iş tatmini elde etmelerine yol açabilir. Bu bulgular, cinsiyetler arası motivasyon ve beklenti farklılıklarının iş tatmini üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir (Akkurt, 2021).

Yaş: Araştırmalardan elde edilen bulgulara göre yaş ile iş tatmini arasında farklı görüşler ortaya çıkmaktadır (Dinler, 2019). Bunlardan birincisi, yaş arttıkça iş tatmini düzeyinin artış gösterdiği bu durumun, ilerleyen yaş ile deneyimin artması sonucu ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Aşık, 2010). İkinci görüş ise, yaş ile iş tatmininin U şeklinde bir eğri oluşturduğudur. İş tatmini, 20'li yaşların başlarından 40'lı yaşların ortalarına kadar artış göstermekte, bu dönemden sonra belirgin düşüş yaşanmaktadır (Snyder ve Dietrich, 1992).

Araştırmalara göre yaş ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır; yaş ilerledikçe iş tatmini de artma eğilimindedir. Genç çalışanlar, kariyerlerinin başında olduklarından dolayı işten beklentileri yüksek veya gerçekçi olmayabilir, bu da işe olan bağlılıklarını zayıflatabilir. Ayrıca, işe tam anlamıyla bağlanmaları ve çalışma ortamına uyum sağlamaları için belli bir süre gerekebilir. Genç bireyler, daha iyi fırsatlar sunan 55 başka iş tekliflerine açık olabilirler. Yaş ilerledikçe ise, yapılan işlerden elde edilen ödüllerle birlikte iş tatmini düzeyi de artış gösterebilir (Pür, 2019).

Deneyim: Deneyim, bir çalışanın iş tatmini üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir (Cano ve Miller, 1992). Çalışma hayatına yeni adım atan ve deneyimi az olan bireylerin işten beklentileri genellikle yüksektir; bu durum, onların aceleci olmalarına ve hızlı bir şekilde yükselmek istemelerine neden olabilir. Ancak, bu beklentiler gerçekçi olmadığı zaman iş tatminsizliği yaşanabilir. İş tecrübesi ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, U şeklindeki bir eğri modeli ortaya çıkmaktadır. Yani, işe yeni başlayan ve düşük deneyime sahip bireylerin iş tatmin düzeyleri düşüktür. Deneyim arttıkça iş tatmininde bir azalma gözlemlenir, fakat belirli bir noktadan sonra tecrübe arttıkça iş tatmininin yeniden yükseldiği görülmektedir. Bu durum, deneyim kazandıkça çalışanların işlerini daha iyi anlama ve değerlendirme becerilerinin geliştiğini göstermektedir (Limoncu, 2015).

Deneyimli bireyler, işten beklentilerini ve yerine getirmeleri gereken görevleri algılama konusunda daha ölçülü ve akılcı davranabilmektedirler. Bu durum, yönetici ve çalışanlar arasında etkili iletişimin kurulduğu, iş birliğine dayalı bir çalışma ortamının oluşmasına olanak tanımaktadır (Evkaya, 2019). İş tatmini üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların belirli bir süre çalıştıktan sonra tatmin düzeylerinin arttığını göstermektedir. Bu artış, başlangıçtaki soyut hedeflerin zamanla daha gerçekçi hale gelmesi ve beklenen ile işin sundukları arasındaki farkın azalmasıyla ilişkilidir. Sonuç olarak, artan deneyim, çalışanların işlerini daha etkili bir biçimde yerine getirmelerine yardımcı olmaktadır (Angı, 2002).

Eğitim seviyesi: İş tatmini ile ilişkilendirilen bireysel faktörlerden biri eğitim seviyesidir. Eğitim, bireyin sadece iş hayatında kullanacağı bilgi ve becerileri değil, aynı zamanda dünyayı algılama biçimini de etkiler. Eğitim seviyesi arttıkça bireyin beklentileri de yükselir; bu durum, iş yerindeki koşullar beklentileri karşılamadığında iş tatminsizliğine yol açabilir (Kurnaz, 2019). Yapılan araştırmalar, eğitim seviyesinin artmasıyla iş tatmini düzeyinin genellikle yükseldiğini göstermektedir. Eğitim seviyesi daha düşük olan bireylerde ise iş tatmininin genellikle daha düşük olduğu bulguları ortaya konmuştur. Bu bulgunun, bireyin eğitim seviyesine uygun bir işte çalışmasının önemli bir etken olduğu düşünülmektedir

(Baysal, 1987). Bu durumun ortaya çıkmasında, bireyin eğitim seviyesinin yükselmesiyle daha iyi koşullarda iş bulma olasılığının artması ve üst kademelerden mezun bireylerin genellikle daha yüksek kazanç elde etmeleri gibi faktörler, eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkinin bir kısmını açıklamaktadır (Serin, 2014).

Medeni Durum: Evli bireylerin iş tatmini, aile yaşantısından sağladıkları doyum ve değişen beklentileriyle bağlantılı olarak bekar bireylere göre daha yüksek olabilmektedir. Araştırmalara göre evli çalışanlar, işe devamsızlık oranlarının daha düşük olması, işten ayrılma eğilimlerinin azalması ve daha az talepkar olmaları gibi özellikler gösterirler. Bu durum, evli bireylerin iş yerinde daha istikrarlı bir tutum sergilediklerini ortaya koymaktadır (Gökdemir, 2016).

Araştırmalar, evli bireylerin iş tatmini düzeylerinin genellikle bekarlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumun nedenlerinden biri, evli bireylerin aile hayatındaki tatmin duygularının iş yaşamlarına olumlu şekilde yansımadır. Ayrıca, evliliğin bireylerin işe ve çalışma ortamına yönelik beklentilerini değiştirebileceği ve işlerine daha olumlu bir bakış açısıyla yaklaşmalarını sağlayabileceği belirtilmektedir (Sabuncuoğlu, 2009).

Kişilik Özellikleri: Sorumluluk duygusuna sahip, dışa dönük ve duygusal olarak dengeli bireylerin iş tatmini düzeylerinin genellikle daha yüksek olduğu literatürde belirtilmektedir (Judge ve ark., 2002). Bireyin kişisel özellikleri, iş ile uyum düzeyi, beklentileri ve dolayısıyla iş tatmini düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Erdoğan, 1996). Kişilik özelliklerinin, bireylerin olayları nasıl algıladıkları, yaşantılara nasıl tepki verdikleri ve sergiledikleri davranış ve tutumları nasıl şekillendirdiği konusunda önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Erkuş ve Tabak, 2009).

Çocuk Sahibi Olma: Çalışanların sahip olduğu çocuk sayısının, özellikle kadın çalışanlar üzerinde içsel tatmin açısından belirgin olumsuz etkiler yarattığı gözlemlenmektedir. İnce'nin (2003) çalışmasına göre, çocuk sayısındaki artış, kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengeleme süreçlerinde ek zorluklara yol açarak içsel doyumlarını azaltmaktadır.

2.2.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Ücret ve Yükselme Olanakları: Ücret, iş tatminine etkisi olan kurumsal faktörlerden biridir. Bireyin yapmış olduğu iş karşılığında elde ettiği kazancın, giderlerini karşılayabilecek düzeyde olup olmaması iş tatmini üzerinde önemli derecede etkili olmaktadır (Sevimli ve

İşcan, 2005). Yapılan araştırmalar, iş tatmini ile gelir düzeyi arasında olumlu bir ilişkinin var olduğunu gösteren bulgular içermektedir. Ücret ne kadar yüksekse, iş tatmini de o düzeyde yüksek olmaktadır (Kolasa, 1969).

Alanında ilerleme olanağına sahip olmak ve kurumda adil bir ödüllendirme sisteminin var olması iş tatmini üzerinde etkilidir (Luthans, 2011). Kariyer fırsatlarının ve terfi yollarının işyerinde belirsiz olmaması, adil ve şeffaf bir terfi sürecinin bulunması, çalışma ortamında sağlıklı ve güvenilir bir durum oluşturmaktadır (Şimsir ve Seyran, 2020). İş tatmin seviyesinin, terfi yoluyla iyileştirilebileceği belirtilmektedir. Üst düzey pozisyonlarda görev yapan bireylerin iş tatmininin, daha alt düzeydeki çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu kabul edilmektedir (Hickson ve Oshagbemi, 1999).

Çalışma Şartları ve Çalışma Ortamı: Çalışma koşullarının ve ortamın iyileştirilmesi, bireylerin iş tatmininin artmasını sağlayacaktır (Kuzulugil, 2012). Bireyin işin gerektirdiği sorumlulukları eksiksiz ve doğru bir şekilde yerine getirebilmesi için iş ortamının gerekli araç ve gereçlerle donatılmış olması, çalışanların yetenek düzeyleri ve motivasyonları kadar kritik bir unsurdur (Bülbül, 2003).

İş güvenliği ve sağlık koşulları, çalışanların iş tatminini etkileyen durumlardandır. Güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını korumakta ve iş tatminini artırmaktadır (Gamal vd., 2022). İş güvenliği, tehlikeli durumların ve risklerin minimize edilmesini ve işyerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasını ifade etmektedir (Güneysu, 2013). Sağlık koşulları ise, çalışanların genel sağlık durumlarını ve işyerindeki sağlık hizmetlerini kapsamaktadır. İşyerinde sağlık ve güvenlik standartlarının yüksek olması, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine yardımcı olmaktadır ve iş tatminini güçlendirmektedir. İş güvenliği ve sağlık koşullarındaki eksiklikler, çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilmekte ve stres seviyelerini artırabilmektedir (Demir, 2023).

Yöneticilerin Çalışanlara Yönelik Tutumları: Yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumları, kurum içi iletişimin gelişmesi ve olumlu bir çalışma ikliminin oluşması açısından büyük önem taşır. Araştırmalar, yöneticilerin çalışanlara karşı olumlu, tutarlı, adil ve saygılı bir tutum sergiledikleri durumlarda bireylerin iş tatmini düzeyinin yükseldiğini ortaya koymaktadır (Robbins, 1998).

İşin Nitelikleri: Özel yetenek, bilgi ve deneyim gerektiren işlere sahip bireylerin, işlerinden tatmin oldukları gözlemlenmektedir. Bu durum, bireylerin işleriyle ilgili beceri ve bilgi düzeylerinin artmasıyla iş tatmininin de artabileceğini işaret etmektedir (Dinler, 2019). Saari

ve Judge (2004) tarafından yapılan çalışmada, ise işin kendisinin iş tatmini üzerinde en önemli faktör olduğu belirtilmiştir.

2.3. İş Tatmini ile İlgili Teoriler

İş tatmini için farklı teori ve bakış açıları ve teoriler ortaya konulmuştur. Ancak, iş tatminini tam anlamıyla ölçen yöntem ve ölçek bulunamamaktadır. Bu alana yönelik çalışma yapan araştırmacılar konu, kapsam, evren ve örneklemelerine göre en uygun teoriyi benimseyip ölçüm aracını seçmektedirler (Sönmez, 2022). İş tatmini teorileri ikiye ayrılmaktadır. Bunlar, kapsam ve süreç teorileridir.

2.3.1. Kapsam Teorileri

Bu teori kişinin bünyesinde var olan ve davranışa sevk eden faktörleri ele almaktadır. İş tatminin oluşumunda etkili olan; bireysel faktörler, doyuma ulaşmasını sağlayan temel gereklilikleri ve dürtüleri belirlemeyi hedeflemektedir (Baird ve Hamner, 1979, s. 784).

2.3.1.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İlk kez 1943 yılında Abraham Maslow bireylerin iş yaşamlarında motivasyon süreçlerini Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramında izlemiştir. Kuramın iki temel noktası vardır. Birincisi; motivasyonun olmazsa olmaz gereksinimleri ele alınmıştır. İkincisi; ihtiyaçlar arasındaki bağlantı belirlenerek incelenmiştir. Bu teorinin temelinde iş tatmini kavramı yer almaktadır (Gümü, 2022, s. 28). İhtiyaçlar hiyerarşisi beş ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar sırasıyla;

- 1. Fizyolojik ihtiyaçlar:* Hayatta kalabilmek için temel ve ilkel ihtiyaçlardır; yeme, içme, barınma, dinlenme, cinsellik gibi
- 2. Güvenlik ihtiyaçları:* Çalışma ortamındaki fiziksel güvenliğin sağlanması, işgörene sigortalama vb. bu basamakta yer almaktadır.
- 3. Sosyal ihtiyaçlar:* Çalışma ortamı bireyin günlük hayatının çoğunu geçirdiği ve sosyal ilişkilerini sürdürdüğü bir ortamdır. Bu yüzden, bir gruba ait olma, sevme ve sevilme, arkadaşlık ilişkileri gibi duygusal ve sosyal ihtiyaçlar bu basamağa aittir.
- 4. Saygınlık ihtiyacı:* Bireyler onaya, saygı, beğeni ve takdir duygularını hissetmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyacın giderilmesi öz güven kazanan bireyin

motivasyonunu artırıp performansına olumlu katkılar sağlayacaktır.

5. Kendini geliştirme ihtiyacı: Yaratıcılık ve başarıya ile ilişkilendirilen basamaktır. Temel ihtiyaçlarını karşılayan birey, toplumda da belli bir statü ve saygınlık kazanarak gizli yeteneklerini ortaya çıkarmak için harekete geçmektedir (Sönmez, 2022, s.67).

Klinik çalışmalar sayesinde ortaya çıkarılan bu kurama göre bir sonraki adıma geçebilmek için kişinin önceki basamaklardaki ihtiyaçlarında doyuma ulaşmış olması gerekmektedir. Maslow oluşturduğu bu kuramı düşük düzeydeki (fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları) ve yüksek düzeydeki ihtiyaçlar (sosyal, saygınlık, kendini gerçekleştirme) olarak kendi içinde ikiye ayırmıştır. Şirketler çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve iş tatminlerini sağlayabilmek için ihtiyaçlar hiyerarşisine göre çalışan için hangi basamağın öncelikli olduğunu takip etmek ve bilmek gerekir. Çalışanın neye ihtiyacı olduğunu bilmek ve buna yönelik hareket etmek iş tatminini sağlayabilmek ve sağlıklı yönetebilmek açısından önem arz etmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001).

2.3.1.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi

Herzberg'in geliştirdiği çift faktör teorisi Maslow'dan sonra en bilinen teoridir. İş tatminini ölçmek için geliştirilen teoriye göre iş tatminini etkileyen içsel ve dışsal faktörler ele alınmaktadır. İçsel faktörler, motive edici; dışsal faktörler ise hijyen faktörleridir. İçsel faktörler tatmini artırmaya yönelikken; dışsal faktörler tatminsizliğe sebebiyet veren unsurlardır. Bireyin tatminini artıran içsel faktörler çalışma yaşamında motive ediciler olarak adlandırılan faktör grubudur. Bunlar; işin özellikleri, bilinirlik, saygınlık, terfi alma, gelişme ve sorumluluk almaktır. Çalışma ortamında içsel faktörlerin karşılanması işgörenin memnuniyetini artırıp işe tutkunluğuna katkıda bulunur. Diğer taraftan, hijyen faktörlerinin yoksunluğu memnuniyetsizliği ve bu doğrultuda tatminsizliği yaratabilmektedir. Hijyen olarak adlandırılmasının sebebi ise işgörenin işinden dışlanması ve ücret, iş şartları, çalışma ortamı, işletme politika ve uygulamaları gibi nedenlerden memnuniyetsizliğin varlığına; yani ekosistemin zararlı maddelerle çevrili olduğuna işaret etmektedir. İşgören için hijyenik nedenler tatmin edici bir neden olarak rol almasa da hijyen konusunda istenilen noktaya ulaşılmaması kişi de memnuniyetsizlik duygusuna sebebiyet vermektedir (Tietjen ve Myers, 1998). Bu sebeple şirketler, kişi için hayati nitelikteki hijyen koşullarını sağlamaya önem ve özen göstermelidir (Eren, 2015).

2.3.1.3. McClelland Başarı İhtiyacı Teorisi

1930'ların başlarında ilk olarak Henry Murray tarafından sunulan bu kavram kazanılmış ihtiyaçlar teorisi olarak da bilinmekte ve daha sonra ilk defa tam olarak McClelland tarafından tartışılan bu teoriye göre; çalışma hayatının yapıtaşını oluşturan başarı, güç ve bağlantı ihtiyaçlarını yaratmak için insan davranışının çevresel faktörlerle nasıl ilişkilendirileceğine odaklandığını ileri sürdü (Aydoğmuş, 2022, s. 45). Bu teoriye göre üç tür gereksinim mevcuttur. Bunlar (Sönmez, 2022, s. 69): birincisi. Başarı ihtiyacı; zor görevlerin üstesinden gelme ve yeni fikirler üreterek yapılan işi daha iyi yapma isteği. İkincisi; güç ihtiyacı, bireylerin diğer bireyler üzerinde hakimiyet kurma, üstünlük sağlama ve onları kontrol altına alarak sorumluluklarını üstlenme isteği. Üçüncüsü; birlikte olma ihtiyacı, aynı çalışma ortamında diğer bireyler etkileşimde bulunma, iletişimin kaliteli ve devamlı olması isteği.

Gerçekleşen araştırmalarda bu üç ihtiyacın insanlarda mevcut olduğunu ve ihtiyaçların kuvvetinin kişiden kişiye değişkenlik gösterebileceğine dikkat çekilmiştir (Aydoğmuş, 2022, s. 45). Mesela, bir örgütte hizmet veren işgörenin başarıma ihtiyacı çok yüksek iken, güç ihtiyacı orta derece ve etkileşim ihtiyacı düşük olup; aynı örgüt içinde başka bir birey için iletişim ihtiyacı yüksek, erişim ihtiyacı düşük ve güç ihtiyacı orta olabilir. Her bireyin motivasyon aracı farklılık gösterebilir. Kişiler arasında bireysel motivasyonların farklılaşması kendilerini çalıştıkları ortamda farklı nedenlerle tatmin hissedip belirli noktada ifade edilen tatmin düzeyi kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Küçüközkan, 2015, s. 115).

2.3.1.4. Alderfer'in ERG Teorisi

ERG teorisi Clayton Alderfer tarafından geliştirilen, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin basitleştirilmiş bir versiyonudur. ERG kuramı İngilizce kavramlar olan existing (var olma), relating (ilişki kurma) ve growth (gelişme) ihtiyaçlarının baş harflerinden meydana gelmektedir (Sönmez, 2022, s. 70). Teoriye göre insan ihtiyaçlarını tanımlamak için üç kategori kullanılır. Bunlardan birincisi; var olma ihtiyacı, Maslow teorisinde yer alan fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. İkincisi; ilişki kurma ihtiyacı, düşünce ve fikirlerin paylaşımıyla ortaya çıkan iletişim ihtiyacının karşılanması sonucunda kişi tatmine ulaşır. Maslow'un teorisinde yer alan sevgi ve ait olma ihtiyacı ile eş değerdir. Üçüncüsü; gelişme ihtiyacı, bireylerin kişisel becerilerini geliştirmesine yönelik gereksinimlerdir.

Maslow ve ERG teorisi birbirlerine benzerdir. İhtiyaçlar teorisinde olduğu gibi ERG teorisinde de basamaksal yapı söz konusudur. Üst gruba hareket edebilmek için alt grupta tatmine ulaşmak gerekmektedir. Maslow'un teorisinden farkı ise ERG teorisinde; iyi organize edilmiş bir yapının öngörmemesi, ihtiyaçların belli bir otoriteyi takip etmemesi ve eş zamanlı olarak birden fazla ihtiyacın ortaya çıkması doygunluk ihtiyacının karşılanması durumunda kısıtlamaya uğrarsa, minimum ihtiyacı karşılama isteği artacaktır (Can vd., 2015, s. 112).

2.3.2. Süreç Teorileri

Bir birey davranışının başlangıcından sonuna kadar ortaya koyduğu hal ve hareketlerin incelenmesidir. Süreç teorisi neden ve nasıl sorularına cevap arar. Kişinin olaylara, durumlara nasıl tepki vereceğini, kendisini nasıl yönlendirip kontrol altına alacağı üzerine durmaktadır. İşgörenin motivasyonunu nasıl artıracığı, hangi amaçlarla ve nasıl harekete geçeceğini; bu davranışının nasıl tekrarlanacağını ele almaktadır (Sönmez, 2022, s. 71). Bu teoriye göre kişiyi bireyi içsel faktörlerden çok dışsal faktörlerin etkilediği ele alınmaktadır (Eren, 1987, s. 430).

2.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom tarafından 1964'te ortaya çıkarılan bu teoriye göre kişinin motivasyonunu sağlayan temel nokta yaptığı işin karşılığı olarak örgüt tarafından ödüllendirilme. Bu teori üç kavramdan oluşur; valens (değer), beklenti ve ilişkisellik kavramlarıdır. Vroom'un teorisine göre çalışanın motivasyonunun sağlanmasında başlıca unsurun, örgüt içindeki görev ve sorumluluklarında başarı elde etmesi sonucuna çalışana verilecek olan ödül mekanizmasıdır. İşgörenin motivasyonunun etkilenmesinde üç aracı faktör mevcuttur. Ödülün değerini (Değer: D) belirleyen faktörler; ücret, görevde sorumluluk alabilme, iş güvencesi, kişisel yetenek ve becerileri sergileyebilme olanağı, iş tatmininin sağlanması gibi durumlar işgörenin motivasyonunu yükselten araçlardır. İşgörene ödül verileceğinin duyurulması motivasyonu tetikleyen faktördür. Bu da tetikleyici faktörün söylenmesi ile bireyin motivasyonunun etkilenmesi iki kavram arasındaki ilişkiyi (İlişkisellik: İ) göstermektedir. Yani sergilenen performans sonucunda alınacak ödül arasındaki ilişkidir. Beklenti (Beklenti: B); işgören ona sunulan ödülü almak için ne kadar hevesli ve istekli ise o derece performans sergilemektedir. Matematiksel formülasyona göre beklenti teorisi: Motivasyon= Valens x Beklenti x İlişkisellik olarak özetlenmektedir. Üç kavramdan herhangi bir tanesinin sıfır

olması durumunda motivasyon sıfır olacaktır (Soykenar, 2008, s. 19).

2.3.2.2. Lawler ve Porter’ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Lawler ve Porter, Vroom’un beklenti teorisini baz alarak modeli performans ve hoşnutluk arasındaki ilişkiyi araştırarak geliştirmişlerdir. Bu teoriye göre, çalışanın sergilediği performansın boyutu fark etmeksizin iş performansı üzerinde doğrudan bir etkisi yoktur. İşgörenin geçmiş tecrübeleri, yetenekleri ve rol algısı uyumluluk göstermezse performansı yükselmez ve işgören için bu durum yeterli olmaz. Kurumların işgörenlerine olan adil yaklaşımları olan; ücret dağılımı, eşit iletişim standartları, görevlerin eşit ve net dağılımı, yetkilendirmenin doğru belirlenmesi gibi faktörler çalışan memnuniyeti üzerinde doğrudan etkilidir. Tüm bunların aksi durumunda ise memnuniyet negatif etkilenmektedir (Eren, 2008, s. 543). Teorinin geneline bakıldığında çalışma yaşamında daha az başarılı olup istediklerini elde eden ya da daha başarılı ancak beklentilerine göre ödüllendirilmemiş işgörenlerin olabileceği yönündedir. Bunun sonucunda, işgörenleri beklentilerine göre tatmin etmenin mümkün olmayacağı belirlenmiştir (Önen ve Kanayran, 2015).

2.3.2.3. Adams Eşitlik Teorisi

Adams Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi (Equity Theory), bireyin iş yaşamındaki tutum ve davranışlarını açıklamada temel bir çerçeve sunmakta olup, teorinin merkezinde “adalet” ve “eşitlik” algısı yer almaktadır. Teori, bireyin kendi çabası ile elde ettiği çıktıları başkalarınınkiyle karşılaştırarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlik durumuna göre davranış geliştirdiğini öne sürer (Aydoğmuş, 2022).

Adams bu kuramı iki temel boyutta ele almaktadır. Birinci boyut, bireyin sosyal yaşamındaki ilişkilerle piyasa ekonomisinde mevcut kaynakları nasıl değerlendirdiğini kapsamaktadır. İkinci boyut ise örgütsel bağlamda şekillenir: Bu bağlamda birey, kendi çaba ve katkılarını aynı örgütte yer alan başka bir çalışanla karşılaştırmakta ve bu karşılaştırma sonucunda adalet duygusu oluşmaktadır. Eşitlik algısı, çalışanların iş doyumlarını ve örgütsel bağlılık düzeylerini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Çalışanlar, örgüt içinde gösterdikleri çaba, sergiledikleri performans, sahip oldukları bilgi ve beceriler ile örgüt içindeki diğer çalışanların durumlarını kıyasladıklarında kendilerine adil davranıldığını hissederlerse, bu durum iş doyumunu ve genel memnuniyeti artırmaktadır.

Buna karşılık, eşitlik algısının bozulduğu durumlarda –örneğin, aynı pozisyonda çalışan iki kişiden birinin daha düşük performans ve donanıma sahip olmasına rağmen aynı imkanlardan faydalanması durumunda– daha yeterli olan bireyde adaletsizlik algısı gelişebilir. Bu da bireyin iş tatminini olumsuz etkileyerek motivasyon kaybına, duygusal tükenmişliğe ve performans düşüşüne yol açabilir.

2.3.2.4. Locke’ın Amaç Teorisi

1968 yılında Edwid Locke tarafından ortaya çıkarılan teoride bireylerin hedefleri davranışlarının temelini oluşturmaktadır anlayışı yatmaktadır. Bireylerin bir hedefe sahip olması motivasyonlarının tetikleyicisi durumundadır. Locke, kişilerin hedef belirlemelerini ya da başka kişilerce konulmuş hedefleri kabul edip harekete geçmeleri durumunda performanslarını hedefi gerçekleştirme doğrultusunda şekillendireceğini düşünmektedir (Günbayı, 2000).

2.3.2.5. Skinner’ın Pekiştirme Kuramı

Skinner’ın Davranışçı Kuramı, çalışan davranışlarını şekillendirmek ve yönlendirmek amacıyla "yetkilendirme" kavramı çerçevesinde olumlu pekiştirme ilkelerine dayanmaktadır. Bu kuram, çalışanların davranışlarını maaş, ödül ve ceza mekanizmaları aracılığıyla değiştirmeyi ve düzenlemeyi hedeflemektedir. Skinner’a göre birey, yaptığı bir işin sonucunda olumlu bir geri bildirim aldığı anda, bu davranışı tekrar etme eğilimi gösterir; dolayısıyla davranışın sıklığı artar. Buna karşılık, olumsuz sonuçlar ya da ödülün yokluğu, bu davranışın tekrarını azaltabilir.

Kuram, bireylerin davranışlarını yönlendirmek ya da istenmeyen uygulamalardan uzaklaştırmak amacıyla çeşitli pekiştirme stratejileri kullanılmasını önerir. En yaygın stratejilerden biri olan olumlu pekiştirme, bireyin istenen davranışı sergilemesi durumunda ödül verilmesi esasına dayanır. Bu yaklaşımda, bireyin ödüllere olan duyarlılığı ve geçmiş deneyimleri göz önünde bulundurularak, motivasyonu artırmaya yönelik uygun teşvik mekanizmaları geliştirilir (Sığrı ve Gürbüz, 2014).

2.4. Öğretmenlik Mesleğinde İş Tatmini

Eğitim kurumlarının sürdürülebilirliği ve başarısı, büyük ölçüde kaynakların etkili ve verimli kullanımıyla doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, öğretmenlerin mesleki etkililiği ve

performansı, okulların genel başarısını belirleyen en temel değişkenlerden biri olarak öne çıkmaktadır (Yavuz ve Karadeniz, 2009; Akşit, 2010; Dikmen, 1995). Öğretmenler, yalnızca bilgi aktaran bireyler değil, aynı zamanda toplumu dönüştürecek bireyleri yetiştiren temel aktörlerdir. Bu nedenle, öğretmenlere düşen sorumluluklar oldukça büyüktür. Etkili, verimli ve yüksek motivasyonla çalışan öğretmenler sayesinde eğitim kurumlarında nitelikli bir öğrenme ortamı sağlanabilmektedir.

Öğretmenlerin üretken olabilmeleri ve öğrenciler üzerinde olumlu etkiler yaratabilmeleri, büyük ölçüde onların iş tatminlerine bağlıdır. Öğretmenlere ilham verilmesi, anlamlı ve tatmin edici bir iş ortamının sunulması, mesleki verimliliği artıran önemli faktörlerdir. Nitekim mutlu ve motive öğretmenlerin, öğrencilerin akademik başarılarına doğrudan katkı sunduğu literatürde sıkça vurgulanmaktadır (Yılmaz, 2014). Bu doğrultuda, öğretmenlerin iş doyumunu yaşamaları için uygun ön koşulların oluşturulması kritik bir gerekliliktir (Kumas ve Deniz, 2010).

Bir kurumun işleyişinde yaşanan bozulmanın en temel göstergelerinden biri, çalışanların işlerinden memnun olmamalarıdır. Kösel'e (2015) göre öğretmenler hem maddi hem de manevi anlamda tatmin sağladıkları takdirde daha başarılı ve verimli bir performans ortaya koyabilirler. Benzer şekilde, Aziri (2011), öğretmenlerin iş doyumunun; çevresel, fizyolojik ve psikolojik faktörlerin bir bileşiminden oluştuğunu ve bu birleşimin okulun genel hedeflerine katkı sunduğunu belirtmektedir.

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri, yalnızca bireysel mutluluklarını değil, aynı zamanda öğrencilerin başarısını ve kurumların eğitim kalitesini de doğrudan etkilemektedir (Şahin, 2013). İş doyumunu ve motivasyonu yüksek öğretmenler, okulların çocuklar için daha verimli ve destekleyici öğrenme ortamları olmasını sağlamaktadır. Araştırmalar, işinden memnun olan öğretmenlerin kariyerlerine daha fazla bağlılık geliştirdiğini ve öğrencilerin başarısına daha etkin şekilde katkı sağladıklarını göstermektedir (Vila ve GarcaMora, 2005).

Eğitimde iş tatmini kuramlarına göre, öğretmenlerin bilgi aktarım süreçlerine aktif olarak katılım sağlayabilmeleri, görevlerini etkin şekilde yerine getirmeleri ve öğrencilerin başarısına odaklanmaları için yüksek düzeyde iş doyumuna ihtiyaç duydukları ileri sürülmektedir. Öğrencilerin başarıları, öğretmenlerin gelecekteki mesleki motivasyonları üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleklerinden hem manevi hem de maddi kazanç elde etmeleri büyük önem taşımaktadır.

Eğitim kurumlarının başarılı olabilmesi, yalnızca nitelikli yöneticilere değil; aynı zamanda

yüksek motivasyona sahip öğretmenlere de bağlıdır (Dalton ve Newson, 2003). Kurumların işleyişini etkileyen dışsal faktörler arasında öğretmen maaşları, altyapı koşulları, eğitim araçlarının yeterliliği ve kişilerarası ilişkiler yer alırken; içsel faktörler ise öğretmenin kendi mesleki tutumları, öğrencilerle kurduğu etkileşim ve sınıf yönetiminde sergilediği davranışları kapsamaktadır (Klassen ve Anderson, 2009).

Öğretmenlerin içsel değerlendirmeleri, örneğin öğrencilere yeterli zaman tanıyarak öğrenme süreçlerini desteklemeleri gibi unsurları içerir. Aynı zamanda, öğretmenlerin öğrencilerin tutum ve davranışlarını olumlu şekilde etkileme kapasiteleri de oldukça yüksek motivasyon kaynağıdır (Adison ve Brundrett, 2008). Mesleğinde kendini başarılı, mutlu ve değerli hisseden; iletişim kanalları açık olan ve emeğinin maddi olarak karşılık bulacağına inanan öğretmenler, bu olumlu atmosferi çalıştıkları kuruma da yansıtmaktadırlar. Sonuç olarak hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin yararına işleyen daha etkili bir eğitim süreci ortaya çıkmakta ve bu süreç, başarılı ve üretken bireylerin yetiştirilmesini mümkün kılmaktadır.

2.5. İş Tatminin Ölçülmesi

Literatürde, iş tatmini düzeylerini ölçmeye yönelik olarak geliştirilmiş birçok geçerli ve güvenilir ölçek bulunmaktadır. Bu ölçekler, iş tatmininin çok boyutlu yapısını değerlendirmeyi amaçlamakta ve çeşitli bağlamlarda yaygın biçimde kullanılmaktadır. Bu bağlamda en sık başvurulanan ölçeklerden biri, Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği'dir. Bu ölçek, kısa formunda 20, uzun formunda ise 100 madde içermekte olup, iş tatminini "içsel" ve "dışsal" olmak üzere iki boyutta ele almaktadır (Başol ve Çömlekçi, 2020; Özsoy vd., 2014).

Bir diğer yaygın kullanılan ölçme aracı ise Spector (1985) tarafından geliştirilen ve 36 madde ile 9 alt boyuttan oluşan İş Tatmini Ölçeği'dir. Bu ölçek, özellikle kamu ve özel sektör çalışanlarının farklı yönlerden iş tatmin düzeylerini incelemek için sıklıkla tercih edilmektedir.

Ayrıca Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksi (Job Descriptive Index), 72 maddeden oluşmakta ve iş tatminini 5 temel boyutta değerlendirmektedir. Bu ölçek de alan yazında sıkça başvurulanan klasik ölçüm araçlarından biridir (Aziri, 2011; Özsoy vd., 2014).

Bu çalışma kapsamında kullanılan ölçek ise, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve daha sonra Judge ve arkadaşları (1998) tarafından kısa form haline

dönüştürülen İş Tatmini Ölçeği'dir. Ölçeğin son hali, Başol ve Çömlekçi tarafından yapılan uyarlamayla ters ifadelerin olumlu hale getirilmesiyle yeniden düzenlenmiştir ve literatürde yaygın şekilde kullanılmaya devam etmektedir.

2.6. Yaşam Doyumu Kavramı

Birey, kendi yaşamını değerlendirdiğinde olumlu bir sonuca ulaşıyorsa, bu durum yaşam doyumunun yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir (Deveci, 2020). Yaşam doyumunun yüksekliği, yalnızca bireyin genel mutluluk düzeyini değil, aynı zamanda öznel yaşantısında elde ettiği faydaları ve olumlu deneyimleri de etkileyen önemli bir faktördür. Bu bağlamda, yaşamından tatmin olan bireylerin karşılaştıkları olaylara daha iyimser bir bakış açısıyla yaklaşmaları ve çevrelerindeki bireylerle kurdukları sosyal ilişkilerin daha sağlıklı, dengeli ve pozitif bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Bu durum, bireyin zihinsel ve ruhsal sağlığını da olumlu yönde etkileyerek, genel iyilik halinin güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Karavardar ve Korkmaz, 2018).

Yaşam doyumunun yüksek olması, bireyin yaşam kalitesinin artmasında da belirleyici bir rol oynamaktadır. Yüksek yaşam doyumu, bireyin stres düzeyinin düşmesini, depresyon riskinin azalmasını ve intihar düşüncesi gibi olumsuz bilişsel süreçlerin büyük ölçüde ortadan kalkmasını sağlamaktadır (Diener vd., 2009). Bu psikolojik sağlamlık hali, bireyin çalışma yaşamına da yansımaktadır. Yaşam doyumu yüksek bireyler, iş hayatlarında daha başarılı olmakta; çalıştıkları gruplara ve görev aldıkları işlere daha yüksek düzeyde katkı sunmaktadırlar. Bu durum, iş doyumunun da yüksek olabileceği sonucunu doğurmaktadır.

Sonuç olarak, bireyin yaşam doyumunun yalnızca kişisel mutlulukla sınırlı kalmadığı; aynı zamanda toplumsal uyum, sosyal ilişkiler ve profesyonel başarı gibi alanlara da olumlu katkılar sunduğu görülmektedir. Bu bağlamda, bireyin yaşam doyumunun, toplumsal huzurun inşasında önemli bir unsur olduğu söylenebilir (Kula ve Çakar, 2015).

2.6.1. Yaşam Doyumu Kuramları

Yaşam doyumu konusunda literatürde farklı kuramların yer aldığı görülmektedir. Bu kuramlar içerisinde 5 tanesi seçilmiş ve aşağıda detayları verilmiştir.

a) Ereksel Kuram: Ereksel kuram (teleolojik kuram), bireyin yaşamdan aldığı tatmini, ulaşmak istediği hedefler doğrultusunda değerlendiren bir yaklaşımdır. Bu kuram, ilk olarak

1967 yılında Wilson tarafından geliştirilmiş olup, bireyin yaşam doyumunu ve mutluluğunu, belirli amaçlara ulaşma süreci üzerinden açıklamaktadır. Kurama göre, birey yaşamına anlam katmak amacıyla çeşitli hedefler belirler; bu hedefler bireyin ihtiyaçları, değerleri ve beklentileri doğrultusunda şekillenir.

Bu kuramsal çerçevede, bireyin yaşamdan tatmin olup olmadığını belirleyen temel unsur, belirlenen amaçlara ulaşma düzeyidir. Birey, bu hedeflere ulaştığında kendini daha anlamlı bir yaşamın parçası olarak görmekte ve bu durum yaşam doyumunu artırmaktadır. Dolayısıyla mutluluk, yalnızca anlık hazlara değil; bireyin uzun vadeli hedeflerine ulaşma sürecine bağlı olarak gelişen bir durumdur (Bekhet vd., 2008).

Ereksel kuram, bireyin yaşamını amaç odaklı bir yapı olarak ele almakta ve bu yönüyle hem pozitif psikoloji hem de motivasyon teorileriyle kesişen önemli bir kuramsal temeli temsil etmektedir.

b) Etkinlik Kuramı: Bireylerin yaşamdan tatmin olmaları, büyük ölçüde gerçekleştirdikleri faaliyetlerle doğrudan ilişkilidir. Bu çerçevede, bireyin katıldığı eylemler, yaşam doyumu üzerinde belirleyici bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu görüş, kökeni Antik Yunan düşüncesine dayanan oldukça köklü bir anlayışa işaret etmektedir. Nitekim Aristoteles, insan mutluluğunu ve varoluşunu, bireyin yaşamı boyunca belirlediği ve gerçekleştirmeye çalıştığı amaçların toplamı olarak tanımlamış ve mutluluğun bu amaçlara ulaşma sürecinde şekillendiğini savunmuştur (Bozbaş, 2019).

Çağdaş literatürde ise bu yaklaşıma paralel ve zaman zaman eleştirel bakışlar da mevcuttur. Bazı araştırmacılar, bireyin iç dünyasına yoğun şekilde yönelmesinin, yani kendini sürekli sorgulamasının mutluluk düzeyini azaltabileceğini öne sürmektedir. Bu görüşe göre, bireyler kişisel değerleri ve arzularıyla örtüşen eylemler içerisinde yer aldıklarında daha yüksek düzeyde mutluluk ve yaşam doyumu deneyimlemektedirler (Diener vd., 2009).

Bu bağlamda bireyin mutluluğu, yalnızca düşünsel ya da içsel değerlendirmelerle değil; aynı zamanda eylemsel katılım ve kişisel anlam taşıyan etkinliklerle şekillenmektedir. Mutluluk, kişinin hedeflerine uygun ve anlamlı bulduğu bir yaşam sürme çabasıyla doğrudan bağlantılıdır.

c) Tabandan Tavana-Tavandan Tabana Kuramı: Bu Yaşam doyumunu açıklamaya yönelik yaklaşımlar arasında yer alan kuramlardan biri de “tabandan tavana” ve “tavandan tabana” kuramlarıdır. Bu iki yönlü kuramsal yaklaşım, bireyin mutluluk ve yaşam doyumu algısının farklı düzlemlerde nasıl şekillendiğini açıklamayı amaçlamaktadır.

İlk olarak ele alınan “tabandan tavana” kuramında, bireyin günlük yaşamda deneyimlediği anlık tatminler, geçici memnuniyet halleri ya da olumsuz duygusal durumlar temel alınır. Bu yaklaşıma göre, bireyin yaşamdan genel anlamda zevk alıp almadığı, bu kısa süreli deneyimlerin birikimsel etkisiyle şekillenir. Dolayısıyla yaşam doyumu, bireyin yaşadığı pozitif ya da negatif duygusal durumların toplamına bağlı olarak oluşur (Deveci, 2020).

Buna karşılık “tavandan tabana” kuramı, bireyin mutluluk düzeyini daha kalıcı, kişilik temelli özelliklerle ilişkilendirir. Bu yaklaşıma göre, bireyin hayattan tat alma kapasitesi ve yaşamdan duyduğu memnuniyet, onun karakteristik özelliklerinden etkilenir. Birey karşılaştığı olayları ve yaşantıları, sahip olduğu kişilik yapısı doğrultusunda yorumlar ve bu değerlendirme sonucunda mutluluk düzeyi biçimlenir (Purutçuoğlu ve Aksel, 2017).

Sonuç olarak bu kuram, bireyin yaşam doyumunu iki temel ekseninde değerlendirir: İlki, bireyin belirli bir anda yaşadığı duygusal durumların etkisini vurgularken; ikincisi, bireyin kişilik yapısını merkeze alarak daha kalıcı ve derinlemesine bir mutluluk anlayışını öne çıkarır (Lance vd., 1995). Her iki yaklaşım da yaşam doyumunun çok boyutlu doğasına ışık tutmakta ve bireyin hem anlık deneyimleri hem de içsel eğilimleri doğrultusunda mutluluğu nasıl inşa ettiğini açıklamaya çalışmaktadır.

d) Bağ Kuramı: Bağ kuramı, temelde bireyin yaşantılarını anlamlandırma sürecini açıklamak üzere bilişsel temellere dayanmaktadır. Bu kuram çerçevesinde, birey yaşadığı olaylara ve karşılaştığı olgulara kendi içsel referansları doğrultusunda anlamlar yükler. Bu anlam atfı, bireyin olayları pozitif ya da negatif değerlendirmesi üzerinde belirleyici rol oynar. Değerlendirmenin pozitif olması bireyin mutluluk düzeyini artırırken, negatif değerlendirmeler ise yaşam doyumunu olumsuz etkileyebilir. Nitekim uzmanlar, bireyin kişisel algıları ile mutluluk düzeyi arasında doğrudan bir ilişki bulunduğunu vurgulamaktadır (Köker, 2021).

Son yıllarda yapılan araştırmalar, bellek ve mutluluk arasındaki ilişkiye de dikkat çekmiştir. Bu çalışmalara göre, yaşam doyumu yüksek olan bireylerin daha gelişmiş ve zengin bilişsel ağlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık, yaşam doyumu düşük bireylerde ise bilişsel ağların daha zayıf olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular, bireylerin yaşam deneyimlerini nasıl yapılandırdıkları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında güçlü bir bağlantı olduğunu göstermektedir (Diener, 1984; Deveci, 2020).

e) Yargı Kuramı: Yargı Kuramı, bireyin yaşam doyumunu belirlerken kullandığı bilişsel değerlendirme süreçlerine odaklanır. Bu kurama göre “yargı”, bireyin kendi yaşamını,

toplumda genel kabul gören normlar ve standartlarla karşılaştırarak değerlendirmesi anlamına gelir. Birey, yaşam koşullarını bu genel standartlara göre olumlu bir düzeyde algıladığında, bu değerlendirme süreci onun mutluluk düzeyine olumlu katkı sağlar ve yaşam doyumu olarak geri döner (Sahoo, 2018).

Kuram, bireyin yaşam doyumu algısının yalnızca bilişsel bir sürecin ürünü olmadığını; aynı zamanda duygusal ve bilinçdışı etkilerin de bu süreçte rol oynadığını vurgular. Bu nedenle, birey yaşamıyla ilgili değerlendirmeleri yaparken hem rasyonel hem de sezgisel unsurları dikkate alır. Bu çerçevede, bireylerin yaşam doyum düzeylerini etkileyen temel değişkenlerden biri de kişisel yaşam standartlarıdır. Zira herkesin ekonomik gelir düzeyi, refah seviyesi, yaşam koşulları ve beklentileri farklıdır. Bu çeşitlilik, bireylerin yaşam doyumuna yönelik yargılarının da farklılaşmasına neden olmaktadır (Özel, 2015).

2.6.2. Yaşam Doyumu Üzerinde Etkili Olan Unsurlar

Yaşam doyumunu etkileyen faktörler çok boyutlu olup, literatürde bu unsurlar genel olarak dört temel kategoride incelenmektedir: kişisel, işle ilgili, çevresel ve toplumsal faktörler (Kesimli vd., 2018). Deveci'nin (2020) çalışmasında da belirtildiği üzere bu kategoriler, bireyin yaşam doyumunu şekillendiren çok yönlü etkenleri sistematik bir şekilde sınıflandırma imkânı sunmaktadır.

Kişisel unsurlar; bireyin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, ekonomik düzeyi, kişilik özellikleri, eğitim seviyesi ve inanç sistemleri gibi demografik ve bireysel farklılıklara dayanmaktadır (Dağlı ve Baysal, 2017). Araştırmalar, yaşıyla yaşam doyumunu üzerinde temel belirleyicilerden biri olduğunu ve yaş ilerledikçe yaşam doyumunun azalabildiğini göstermektedir. Bununla birlikte, kadınların yaşam doyum düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu ve evli bireylerin bekar bireylere kıyasla daha yüksek yaşam doyumunu deneyimlediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, eğitim düzeyi ve ekonomik şartlardaki iyileşmelerin yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönde etkili olduğu da vurgulanmaktadır (Bozbaş vd., 2019).

İş yaşamı da bireyin yaşam doyumunu etkileyen önemli bir diğer faktördür. Bireyin yaptığı işin niteliği, iş yükü, terfi ve kariyer gelişim olanakları, ücret düzeyi, iş yeri deneyimleri, emeklilik imkanları, adil ödül-ceza sistemleri ve genel çalışma koşulları, iş doyumunu ve dolayısıyla yaşam doyumunu üzerinde belirleyici etkilere sahiptir (Deveci, 2020). Çalışma yaşamının bu denli etkili olmasının temel nedeni, bireylerin zamanlarının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmeleridir. Bu doğrultuda, bireyin bulunduğu pozisyon ve aldığı

maaş gibi iş hayatına özgü değişkenler, yaşam doyumunu diğer birçok faktörden daha güçlü bir biçimde etkileyebilmektedir (Kula ve Çakar, 2015).

Çevresel faktörler ise bireyin yaşadığı fiziksel ve sosyal çevre ile ilişkilidir. Yaşam alanının güvenli olması, çevresel kalite, bireyin bulunduğu şehir ya da ülkenin ekonomik durumu, çevresel felaketler, salgın hastalıklar ve toplumsal çatışmalar gibi unsurlar yaşam doyumunu doğrudan etkilemektedir. Bu tür olumsuzlukların bulunmadığı, istikrarlı ve sağlıklı bir çevre bireyin yaşam kalitesini artırmakta ve dolayısıyla yaşam doyumunu yükseltmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Son olarak, toplumsal unsurlar bireyin aile bireyleri, akrabaları, arkadaş çevresi ve genel toplumla kurduğu ilişkileri kapsamaktadır. Dini, siyasi ve kültürel topluluklara aidiyet, aile yapısının niteliği, sosyal beklentilerin karşılanma düzeyi, ifade özgürlüğü, temel haklara erişim ve devletin yönetim biçimi gibi faktörler bu kategoride değerlendirilir (Kula ve Çakar, 2015). Sosyal ilişkilere aktif katılım, sivil toplum kuruluşlarına üyelik, başarı odaklı yaşam pratikleri ve sportif faaliyetlere katılım, bireyin yaşam kalitesi üzerinde olumlu etkiler yaratmakta; dolayısıyla yaşam doyumunu artırmaktadır (Bozbaş, 2019).

2.6.3. Öğretmenlerde Yaşam doyumunu

Öğretmenlerin eğitim kurumlarındaki rolleri; öğrenci, veli ve okul yönetimiyle ilişkilerden başlayarak, müfredat uygulamaları, idari sorumluluklar ile okul içi ve dışı sosyal etkinliklere kadar geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Bu çok yönlü sorumluluklar dikkate alındığında, öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi daha da anlamlı hale gelmektedir. Çünkü öğretmenlerin mesleki ve kişisel yaşamlarında tatminsizlik yaşamalarına neden olabilecek pek çok etken bulunmaktadır. Bunlar arasında ekonomik sıkıntılar, öğrenci ve veli ilgisizliği, aşırı iş yükü ve okul personeliyle yaşanan çatışmalar gibi unsurlar öne çıkmaktadır (Telef, 2011).

Gelecek kuşakların yetiştirilmesinde kritik bir rol üstlenen öğretmenlerin, yüksek düzeyde yaşam doyumunu ve mutluluk deneyimlemeleri hem bireysel refahları hem de eğitsel başarı açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle öğretmenlerin zamanlarının önemli bir kısmını okul ortamında geçirdiği göz önünde bulundurulduğunda, çalışma ortamında benimsenen liderlik anlayışı belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, demokratik, paylaşımcı, iş birliğine dayalı ve destekleyici bir liderlik yaklaşımının benimsenmesi, öğretmenlerin yaşam doyumlarını artırma potansiyeli taşımaktadır (Ekşi vd.,

2020).

Literatürde yapılan çok sayıda araştırma, yüksek düzeyde iş ve yaşam doyumu yaşayan bireylerin, iş ortamında daha üretken olduklarını, sosyal ilişkilerde daha tutarlı ve sağlıklı bir yapı sergilediklerini, görevlerini yerine getirirken gönüllü olarak ekstra çaba gösterme eğiliminde olduklarını ve iş ekipleri içerisinde daha uyumlu ve mutlu bireyler olarak yer aldıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, bu bireylerin işlerine karşı daha yüksek düzeyde bağlılık ve başarı duygusu ile yaklaştıkları belirlenmiştir (Çelik, 2017). Kyak ve Orhan'ın (2021) yürüttükleri araştırma, yaşam doyumu ile iş performansı arasında doğrudan ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Kratel, Ward ve De Neve'nin (2019) çalışmaları da yaşam memnuniyetinin iş yerindeki bireysel performans üzerinde olumlu yönde etkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, çalışanların yaşam doyum düzeylerinin yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda iş yeri dinamiklerini ve örgütsel verimliliği de doğrudan etkileyen bir unsur olduğunu vurgulamaktadır.

2.6.4. Yaşam Doyumunun Ölçülmesi

Yaşam doyumunu değerlendirmeye yönelik araştırmalar 1960'larda başlamış ve çoğunlukla pozitif psikoloji üzerine yapılan çalışmalar sayesinde 1980 civarında hız kazanmıştır. Yaşam memnuniyetini güvenli bir şekilde ölçmek için bir ölçek geliştirme üzerine tartışmalar ve araştırmalar da bu aşamada gerçekleştirilmiştir. Bu alanda yapılan araştırmaları incelemek, yaşam doyumu tahminlerinin çoğunun kişisel hesaplara uygulandığını ortaya koymaktadır. Bu yöntemi kullanarak, insanlar yaşamlarından ne kadar memnun olduklarını belirtmek için gösterge şemalarında bir sayı seçiyorlar. Bireysel raporları temel olarak kullanmanın temel gerekçesi, katılımcının kendi yaşam memnuniyeti düzeyinin farkında olması ve bunu bildirmeye öncelik vermesidir.

Yalnızca değerlendirilen kişi kendi mutluluk ve acı düzeyini ölçebilir ve hayatından ne kadar memnun olduğunu belirleyebilir. Yaşam doyumu bir veya daha fazla maddeyle ölçülebilir. Tek maddeli değerlendirmelerde, insanlara yaşam memnuniyet düzeyleri hakkında belirli bir soru sorulur. Çok maddeli anketlerdeki çok sayıda madde genel memnuniyeti ölçmek için kullanılır (Köse vd., 2022; Korkmaz vd., 2015; Saygılı vd., 2017).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizleri hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma modeli

Araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ile yaşam doyumu arasında ilişkiyi incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, araştırma öncesinde belirlenen konu ve olay çerçevesinde katılımcıların düşünce, beceri, öz düzenleme, tutum ya da saygı gibi genel özelliklerini değerlendiren bir araştırma yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2006). İlişkisel tarama modeli ise, iki veya daha çok sayıdaki değişkenin aralarındaki değişim varlığı ile derecesini belirleme gayesiyle kullanılmaktadır (Creswell, 2017).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2024-2025 eğitim öğretim yılında Türkiyede Milli Eğitim Bakanlığına bağlı farklı devlet okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden oluşmaktadır. Gerekli örneklem büyüklüğü, literatürde belirtilen parametrelerden Test güven aralığı=.95, Alfa değeri = .05, Beta değeri .80 ve etki büyüklüğü =0.25 esas alınarak G*Power 3.1 istatistiksel analiz programı (Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Almanya) aracılığıyla hesaplanmıştır (Kang, 2021; Zammitti vd., 2023). Yapılan hesaplamalar sonucunda, çalışmada yer alması gereken minimum katılımcı sayısı 193 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların çalışmadan ayrılma ve eksik veri ihtimalini göz önünde

bulundurmak amacıyla, örnekleme %10 oranında ekleme yapılmış ve toplamda 215 beden eğitimi öğretmene ulaşılmıştır.

Araştırma örneklemini belirlenirken, araştırmanın temel amacı beden eğitimi ve spor öğretmeni olmak durumu dikkate alınarak amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme, olası ve seçkisiz olmayan bir örnekleme yaklaşımıdır ve araştırma amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin olan durumların seçilerek derinlemesine inceleme yapılmasına olanak sağlar (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2009).

Araştırma örneklemini oluşturan 215 beden eğitimi öğretmenin yaşı 22-65 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması $41,52 \pm 8,20$ olarak belirlenmiştir. Araştırma örneklemindeki beden eğitimi öğretmenlerine ait diğer demografik ve mesleki özellikler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma Örneklemindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Değişkenler	N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	96	44,7
	Erkek	119	55,3
Medeni Durum	Evli	173	80,5
	Bekar	42	19,5
Spor Yapma Durumu	Evet	171	79,5
	Hayır	44	20,5
Görev Yapılan Okul Türü	İlköğretim	71	33,0
	Ortaöğretim	144	67,0
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	27	12,6
	6-10 yıl	33	15,3
	11-15 yıl	39	18,1
	16 yıl ve üstü	116	54,0

Araştırma örneklemine ilişkin demografik ve mesleki özellikler Tablo 3.1’de özetlenmiştir. Buna göre, beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, 96’sının (%44,7) kadın, 119’unun (%55,3) erkek olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum değişkenine göre 173’ünün (%80,5) evli, 42’sinin (%19,5) bekar olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdem açısından katılımcıların 27’sinin (%12,6) 1-5 yıl, 33’ünün (%15,3) 6-10 yıl, 39’unun (%18,1) 11-15 yıl ve 116’sının (%54,0) 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Çalıştıkları öğretim kademesine ilişkin dağılım incelendiğinde, 71’inin (%33,0) ilköğretim, 144’ünün (%67,0) ortaöğretim de görev almaktadır. Spor yapıp yapmama durumlarına göre katılımcıların 171 ‘inin (%79,5) evet,

44'ünün (%20,5) hayır cevabı verdiği tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada online anket yöntemi kullanılmış ve nicel olarak veriler toplanmıştır. Bu araştırma, anket araştırması olarak ele alınmıştır ve araştırmanın verileri nicel olarak toplanmıştır. Araştırmanın problem durumu göz önünde bulundurularak, araştırma problemlerinin cevaplandırılması için veri toplama aracı olarak çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda, araştırmada veri toplama aracı olarak; Kişisel Bilgi Formu, İş Tatmini Ölçeği (Eskin, 2013) ve Yaşam Doyum Ölçeği (Keleş, 2010), ve kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Araştırma örneklemindeki beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kişisel bilgiler formu; cinsiyet, medeni durum, görev yapılan okul, spor yapma durumu, yaş ve meslekteki çalışma süresi olmak üzere toplam altı sorudan meydana gelmiştir.

3.3.2. İş Tatmini Ölçeği

Ölçek bireylerin iş tatmini belirlemek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra Judge ve diğerleri (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülmüştür. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması ise Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından Türkçeye gerçekleştirilmiştir. Tek boyutlu ve beşli likert tipinde oluşturulan ölçekte yanıtlar “Kesinlikle Katılmıyorum” (1) ile “Kesinlikle Katılıyorum” (5) arasında derecelendirilmiştir. Ölçekteki maddelere örnek olarak; “İşimi severek yapıyorum”, “Mevcut işimden mutluyum”, gösterilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 25, en düşük puan 5 dir. Yüksek puanlar yüksek iş tatmini seviyelerini göstermektedir. İş Tatmini Ölçeğinde Cronbach alpha içsel tutarlık değeri 0.93, açıklanan toplam varyans %78 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir (Başol ve Çömlekçi, 2020). Bu çalışma için ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yeniden yapılmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısını koruduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.88 bulunmuştur.

3.3.3. Yaşam Doyum Ölçeği

Ölçek, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş; Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, bireylerin genel yaşam doyumlarını öznel olarak değerlendirmelerine olanak tanıyan beş maddeden oluşmaktadır. Maddeler 7 dereceli Likert tipi bir yapıdadır; yanıtlar “Hiç uygun değil” (1) ile “Tamamen uygun” (7) arasında derecelendirilmektedir. Ölçekten elde edilebilecek toplam puan 5 ile 35 arasında değişmekte olup, yüksek puanlar bireyin yaşam doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin orijinal çalışmasında iç tutarlılığı yüksek bulunmuş ve Cronbach alfa değeri .87 olarak bildirilmiştir (Diener vd., 1985). Türkçe uyarlama çalışmasında ise ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88, test-tekrar test güvenirliği .97 olarak saptanmıştır (Dağlı ve Baysal, 2016). Bu bulgular, ölçeğin hem zamana karşı tutarlılığını hem de içsel güvenirliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, faktör analizleri sonucunda ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmüştür.

Bu çalışma için ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizleri yeniden yapılmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısını koruduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .89 bulunmuştur.

3.4. Araştırma İzini, Etik Süreç ve Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli izinler, araştırmacı tarafından elektronik başvuru yoluyla alınmıştır. Araştırma, Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 28.02.2024 tarihli ve 2024/01-67 protokol numaralı izin ile yürütülmüştür.

Veri toplama araçları, Google-Form kullanılarak oluşturulmuş ve beden eğitimi öğretmenlerine ulaştırılmak için WhatsApp grupları, sosyal medya platformları ve kişisel iletişim kanalları aracılığıyla paylaşılmıştır. Katılımcılar, veri toplama araçlarını gönüllü olarak doldurmuşlardır.

Uygulama öncesinde, veri toplama aracının yönergesinde araştırmanın amacı hakkında katılımcılara detaylı bilgiler verilmiş ve veri toplama aracının nasıl doldurulacağı açıklanmıştır. Araştırmacı tarafından toplanan veriler, Google Formlar üzerinden dijital olarak elde edilmiş ve Microsoft Office Excel programı kullanılarak düzenlenmiş ve analiz için SPSS’e aktarılmıştır. Elde edilen veriler kontrol edilmiş; eksik veya hatalı doldurulan formlar analiz dışında tutulmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS programında analiz edilmiştir. Parametrik testlerin uygulanabilirliği, verilerin normal dağılıma uygunluğunun değerlendirilmesine dayandırılmıştır. Normallik dağılımını değerlendirmek için Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleri incelenmiş, ayrıca histogram grafikleri analiz edilmiştir. Tabachnick ve Fidell'in (2013) belirttiği gibi, Skewness ve Kurtosis değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olduğu durumlarda verilerin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 3.2. Skewness ve Kurtosis Değerleri

Değişken	Skewness		Kurtosis	
	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
İş Tatmini	-.714	.166	-.356	.330
Yaşam Doyumu	-.559	.166	-.094	.330

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi, tüm değişkenlerin Skewness ve Kurtosis değerleri -1.5 ile +1.5 aralığında yer almaktadır. Bu durum, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca, histogram grafikleri genel olarak simetrik bir dağılım sergilemiştir. Histogram grafikleri genel olarak incelendiğinde simetrik bir dağılım sergilediği söylenebilir. Histogram grafiğindeki düzensizliklerin örneklem büyüklüğünden ya da veri yapısından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Histogram grafikleri her ne kadar tam anlamıyla normal dağılım göstermese de Skewness ve Kurtosis değerlerinin referans aralığında olması nedeniyle parametrik testler açısından normal dağılıma yakın kabul edilebilir. Ayrıca, Merkezi Limit Teoremine göre, örneklem ortalamaları popülasyon ortalamasının etrafında normal bir dağılım gösterir. Örneklem büyüklüğü arttıkça dağılımın normal dağılıma daha da yaklaştığı belirtilmektedir (Sezer, 2023). Örnek çapının büyüklüğüne bağlı olarak örnekleme dağılımının normale yaklaşması, popülasyon dağılımının yatıklık derecesine bağlıdır. Aşırı yatık popülasyon dağılımları için örneklem büyüklüğünün 30 civarında olması, örnekleme dağılımının normalliği için yeterli kabul edilmektedir (Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016). Tüm bu varsayımlar ve kuramsal bilgilerden hareketle araştırmada parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin demografik özellikler, iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerini betimlemek için yüzde (%), frekans (F), aritmetik ortalama (M) ve standart sapma (SS) gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Cinsiyet, medeni durum,

Çalışılan okulun ğretim kademesi ve spor yapma değişkenleri açısından iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerini karşılaştırmak için bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Mesleki kıdem ve yaşa göre yapılan çoklu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmış ve farkın kaynağını belirlemek için Tukey testi uygulanmıştır. Ayrıca, beden eğitimi ğretmenlerinin iş tatminleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analiziyle değerlendirilmiştir. İş tatmininin yaşam doyum düzeyi üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma örnekleminde yer alan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerine ilişkin elde edilen bulgular ve bunlara ait yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırma Örneklemindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri

Ölçek	N	Min.	Max.	M	SS
İş Tatmini	215	1	3.20	1.66	.637
Yaşam Doyumu	215	1	7	2.91	.1.336

Tablo 4.1'de, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin (N=215) iş tatmini ve yaşam doyum düzeyleri sunulmuştur. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ortalaması M=1.66 (SS=.637) olarak hesaplanmıştır. Yaşam doyum düzeyleri ise M=2.96 (SS=1.336) olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri

Değişkenler	Gruplar	N	M	SS	t testi		
					t	sd	p
İş tatmini	Kadın	96	1.80	.696	3.058	213	.003
	Erkek	119	1.54	.561			
Yaşam Doyumu	Kadın	96	3.11	1.279	2.036	213	0.43
	Erkek	119	2.74	1.363			

Tablo 4.2'de, araştırma örneklemindeki beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından iş tatmini ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki farklılıkları inceleyen bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, iş tatmini düzeylerinde kadın beden eğitimi öğretmenlerinin (M=1.80, SS=0.696) erkek öğretmenlere (M = 1.54, SS=0.561) kıyasla daha yüksek bir ortalama elde ettikleri tespit edilmiş ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (t=3.058, p=0.003). Yaşam doyumuna düzeyine

ilişkin bulgular incelendiğinde ise, kadın beden eğitimi öğretmenleri ($M=3.11$, $SS=1.279$) ve erkek beden eğitimi öğretmenleri ($M=2.74$, $SS=1.363$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($t=2.036$, $p=0.43$).

Tablo 4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri

Değişkenler	Gruplar	N	M	SS	t testi		
					t	sd	p
İş Tatmini	Evli	173	1.68	.639	1.150	213	0.251
	Bekar	42	1.56	.627			
Yaşam Doyumu	Evli	173	2.91	1.322	0.11	213	0.991
	Bekar	42	2.90	1.410			

Tablo 4.3'te, araştırma örneklemindeki beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkeni açısından iş tatmini ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki farklılıkları inceleyen bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, evli öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ($M=1.68$, $SS=0.639$) ile bekar öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ($M=1.56$, $SS=0.627$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=1.150$, $p=0.251$). Benzer şekilde, yaşam doyum düzeyleri açısından da evli beden eğitimi öğretmenleri ($M=2.91$, $SS=1.322$) ve bekar beden eğitimi öğretmenleri ($M=2.90$, $SS=1.410$) arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($t=2.036$, $p=0.43$).

Tablo 4.4. Görev Yaptığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri

Değişkenler	Gruplar	N	M	SS	t testi		
					t	sd	p
İş Tatmini	Ortaokul	71	1.77	.652	1.857	213	0.65
	Ortaöğretim	144	1.60	.624			
Yaşam Doyumu	Ortaokul	71	3.16	1.188	1.975	213	0.50
	Ortaöğretim	144	2.78	1.390			

Tablo 4.4'te araştırma örneklemindeki beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okul kademesine (ortaokul ve ortaöğretim) göre iş tatmini ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki farklılıkları inceleyen bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmuştur. Elde edilen bulgular doğrultusunda, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ($M=1.77$, $SS=0.652$) ile ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi ($M=1.60$, $SS=0.624$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=1.857$, $p=0.65$). Benzer şekilde, yaşam doyum düzeyleri açısından da ortaokul öğretmenleri ($M=3.16$, $SS=1.188$) ile ortaöğretim öğretmenleri ($M=2.78$, $SS=1.390$) arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($t=1.975$, $p=0.50$).

Tablo 4.5. Spor Yapma Durumuna Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri

Değişkenler	Gruplar	N	M	SS	t testi		
					t	sd	p
İş Tatmini	Evet	171	1.59	.613	-3.146	213	0.02
	Hayır	44	1.92	.666			
Yaşam Doyumu	Evet	171	2.71	1.284	-4.417	213	0.01
	Hayır	44	3.67	1.271			

Tablo 4.5'te araştırma örneklemindeki beden eğitimi öğretmenlerinin spor yapma durumlarına göre iş tatmini ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki farklılıkları inceleyen bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmuştur. Düzenli olarak spor yaptığını belirten öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin ($M=1.59$, $SS=0.613$), düzenli spor yapmadığını belirten öğretmenlere kıyasla ($M=1.92$, $SS=0.666$) daha düşük olduğu görülmüş ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($t=-3.146$, $p=0.02$). Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeyleri açısından da düzenli spor yapan öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin ($M=2.71$, $SS=1.284$), düzenli spor yapmayan öğretmenlere göre ($M=3.67$, $SS=1.271$) daha düşük olduğu görülmüş ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t=-4.417$, $p=0.01$).

Tablo 4.6. Yaş Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri

Ölçek	Yaş	N	M	SS	F	Sd	p
İş tatmini	22-35	60	1.58	.638	2.769	2	.065
	36-45	87	1.79	.6780		212	
	46-64	68	1.58	.558		214	
	Toplam	215	1.66	.637			
Yaşam Doyumu	22-35	60	2.73	1.232	.775	2	.462
	36-45	87	2.97	1.325		212	
	46-64	68	2.99	1.439		214	
	Toplam	215	2.91	1.336			

Tablo 4.6, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonuçlarını sunmaktadır. Araştırmaya katılan 215 öğretmen, 22-35, 36-45 ve 46-64 yaş gruplarına ayrılarak incelenmiş ve veriler varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir. İş tatmini ölçeğinde, 36-45 yaş grubundaki öğretmenlerin ortalaması ($M=1,79$; $SS=0,678$) diğer yaş gruplarına (22-35 yaş: $M=1,58$; $SS=0,638$; 46-64 yaş: $M=1,58$; $SS=0,558$) kıyasla daha yüksek olmasına rağmen, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F[2,212]=2,769$; $p=0,065$). Yaşam doyumu ölçeğinde ise, 46-64 yaş grubundaki öğretmenlerin ortalaması ($X=2,99$; $ss=1,439$) diğer gruplara (22-

35 yaş: $X=2,73$; $ss=1,232$; 36-45 yaş: $X=2,97$; $ss=1,325$) göre daha yüksek bulunmuş, ancak bu farklılık da istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F[2,212]=0,775$; $p=0,462$). Sonuçlar, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumu algılarının yaşa bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur.

Tablo 4.7. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Yaşam Doyum Düzeyleri

Ölçek	Mesleki kıdem	N	M	SS	F	Sd	p
İş tatmini	1-5 yıl	27	1.51	.583	.665	3 211 214	.575
	6-10 yıl	33	1.71	.648			
	11-15 yıl	39	1.72	.715			
	16 yıl ve üstü	116	1.67	.621			
	Toplam	215	1.66	.637			
Yaşam Doyumu	1-5 yıl	27	2.78	.9880	.791	3 211 214	.500
	6-10 yıl	33	2.69	1.274			
	11-15 yıl	39	3.15	1.592			
	16 yıl ve üstü	116	2.92	1.332			
	Toplam	215	2.91	1.336			

Tablo 4.7’de, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonuçlarını sunulmuştur. Araştırmaya katılan 215 öğretmen, mesleki kıdemlerine göre 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü olmak üzere dört gruba ayrılarak incelenmiş ve veriler varyans analizi (ANOVA) ile değerlendirilmiştir.

İş tatmini ölçeğinde, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($M=1.72$; $SS=0.715$) diğer gruplara (1-5 yıl: $M=1.51$; $SS=0.583$; 6-10 yıl: $M=1.71$; $SS=0.648$; 16 yıl ve üstü: $M=1.67$; $SS=0.621$) kıyasla daha yüksek bulunmuş, ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F[3,211]=0.665$; $p=0.575$).

Yaşam doyumu ölçeğinde ise, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ortalaması ($M=3,15$; $SS=1,592$) diğer gruplara (1-5 yıl: $M=2.78$; $SS=0.988$; 6-10 yıl: $M=2.69$; $SS=1.274$; 16 yıl ve üstü: $X=2.92$; $SS=1,332$) göre daha yüksek olmasına rağmen, bu farklılık da istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F[3,211]=0.791$; $p=0.500$).

Tablo 4.8. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

Değişkenler	İş Tatmini	Yaşam Doyumu
Pearson Correlation (r)	1	.519**
Sig. (2-tailed) (p)		.000
N	215	215

Tablo 4.8 araştırma örneklemindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye dair Pearson korelasyon analizi sonuçlarını sunmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyum ve iş tatmini arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.519$; $p<.05$).

Tablo 4.9. Araştırma Örneklemindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmininin Yaşam Doyum Düzeyi Üzerindeki Yordayıcılığı

Predictor	B (Unstd.)	SE	β (Std.)	t	p
Sabit	1.100	.219		5.030	.000
İş tatmini	1.089	.123	.519	8.868	.000
R= .519 ^a	R ² = .270	Ayarlanmış R ² =0.266			
F= 78.640	p (Model)= .000 ^b				

Tablo 4.9, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmininin yaşam doyum düzeyi üzerindeki yordayıcılığını inceleyen regresyon analizinin sonuçlarını sunmuştur. Analiz sonuçlarına göre, iş tatmini ile yaşam doyum arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuş olup, iş tatmini yaşam doyumundaki varyansın %27'sini açıklamaktadır ($R^2 = .270$, Ayarlanmış $R^2 = .266$). Regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüş ($F = 78.640$, $p < .001$), bu da iş tatmininin yaşam doyum üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu göstermiştir. İş tatmininde bir birimlik artış, yaşam doyumunda 1.089 birimlik bir artışa yol açmakta olup, bu etki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta = .519$, $t = 8.868$, $p < .001$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerinin belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın problemler ve alt problemlere yönelik elde edilen bulgular literatür eşliğinde tartışılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Benzer bir çalışmada Demirel (2006) sınıf öğretmenlerinin de öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Ancak, Karaaslan, Uslu ve Esen (2020) ve Can ve Soyer (2008)'in yapmış olduğu çalışmalarda ise beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminlerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun yanında, Yüksel ve Yüksel (2014) ve Altınkurt ve Yılmaz (2014)'ın yaptığı araştırmalarda da öğretmenlerin orta düzeyde iş tatminine sahip oldukları belirtilmiştir. Öğretmenlerin iş tatmini ile ilgili Sarıaslan (2021) ve Arslan (2014)'ün yapmış olduğu çalışmalarda ise öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu belirlenmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin düşük olması sonucunda; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerine yönelik beklentilerinin yeterince karşılanmamasının ve mesleklerine yönelik memnuniyet düzeylerinin düşük olmasının etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyum düzeyleri incelenmiş ve elde edilen bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Konu ile ilgili Kara vd., (2018)'nin beden eğitimi öğretmen adayları üzerinde yaptıkları çalışmada ve Eravşar ve Kaaş (2020)'in beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmalarda yaşam doyum düzeylerinin ortanın üstünde olduğu görülmüştür. Beden eğitimi öğretmen adayları üzerinde yapılan konu ile ilgili bir diğer çalışmada Gencay (2009)'da beden eğitimi öğretmen adaylarının yaşam doyumlarının orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Farklı branşlardaki öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerini inceleyen çalışmalarda da genel olarak öğretmenlerin yaşam doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Demir ve Murat 2017; Ateş ve Sayar, 2022).

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumlarının düşük çıkmasının, mesleki şartlar ve bireysel faktörler gibi çeşitli değişkenlerle ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma ortamlarındaki fiziksel koşulların zorlukları, iş yükü, ve ekonomik durum gibi etkenler, yaşam doyum düzeylerini olumsuz etkileyebilir.

Araştırmada, kadın beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, Toropova ve arkadaşlarının (2021) öğretmen iş tatmini üzerine yaptığı çalışmalarda vurguladığı, kadın öğretmenlerin daha yüksek öz yeterlik ve mesleki gelişim düzeylerine sahip olmalarının iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu yönündeki sonuçlarla paralellik göstermiştir. Benzer şekilde Kashyap (2018) kadın öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Konu ile ilgili Baykara ve Orhan (2020) ile Şen ve Koçak (2022) yapmış oldukları çalışmalarda ise cinsiyetin iş tatmini üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığını belirtmiştir. Bu durum, çalışmanın yürütüldüğü bölgedeki sosyo-kültürel dinamikler ve çalışma ortamının yapısı ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca, bu farklılık kültürel bağlama ve araştırmaya katılan örneklemin özelliklerine göre değişkenlik gösterebilir. Farklı bir çalışmada ise Lee ve Song (2020), kadın beden eğitimi öğretmenlerinin maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet stereotiplerinin rol çatışmalarına yol açtığını, bunun da dolaylı olarak iş tatminini etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak, araştırmada ortaya çıkan bulgu, kadın beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğuna işaret etmekte ve bu durum hem ulusal hem de uluslararası literatürle büyük ölçüde uyumludur. Ancak literatürdeki çelişkili sonuçlar, bu ilişkinin kültürel, yapısal ve bireysel farklılıklardan etkilenebileceğini göstermiştir.

Araştırmadan elde edilen bir başka sonuçta, kadın beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyum düzeyleri erkek öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, bazı çalışmalarla örtüşmekle birlikte, literatürde farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar da yer almaktadır. Örneğin, Baykara ve Orhan (2020) tarafından Ankara'da gerçekleştirilen çalışmada, kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kashyap (2018) çalışmasında, kadın beden eğitimi öğretmenlerinin erkek meslektaşlarına göre daha yüksek yaşam doyumu bildirdiklerini rapor etmiştir. Bu durum, kadın öğretmenlerin mesleki gelişime daha fazla önem vermeleri ve öz yeterlik düzeylerinin daha yüksek olmasıyla ilişkilendirilmiştir. Benzer şekilde, başka bir çalışmada, erkek beden eğitimi öğretmenlerinin kadınlara kıyasla daha yüksek iş doyumu düzeylerine sahip oldukları bulunmuştur (Ali ve Alam, 2022). Bu

farklılık, kültürel normlar ve toplumsal cinsiyet rollerinin öğretmenlerin mesleki deneyimlerine etkisiyle açıklanabilir. Lee ve Song (2020) cinsiyet stereotiplerinin kadın beden eğitimi öğretmenlerinde rol çatışmasını artırarak iş doyumunu olumsuz etkilediği belirtmiştir. Ancak, bu etkinin doğrudan cinsiyet farkından ziyade, toplumsal beklentilerle ilişkili olabileceği de belirtilmiştir. Ayrıca, Sağın (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, beden eğitimi dersine olan ilginin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin erkek öğrencilerde kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, cinsiyetin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin bireysel ilgi ve motivasyon düzeyleriyle de ilişkili olabileceğini göstermiştir. Aynı zamanda bu bulgular, cinsiyetin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin kültürel, toplumsal ve bireysel faktörlerle şekillendiğini göstermektedir. Bu nedenle, cinsiyetin yaşam doyumu üzerindeki etkisini değerlendirirken, öğretmenlerin görev yaptıkları bağlam, toplumsal cinsiyet rolleri ve bireysel deneyimlerinin dikkate alınması önemlidir.

Araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Bu sonuç hem ulusal hem de uluslararası literatürdeki bazı çalışmalarla örtüşmektedir. Örneğin, Yüceloğlu Keskin ve Bayram (2020) tarafından Türkiye'de gerçekleştirilen bir çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Benzer şekilde, Singh (2019) tarafından Hindistan'da yapılan bir çalışmada, evli ve bekar beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak, araştırma, evli öğretmenlerin daha yüksek iş tatmini bildirdiğini, ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını belirtmiştir. Buna karşılık, bazı araştırmalar medeni durumun iş tatmini üzerinde etkili olabileceğini öne sürmektedir. Hacıcaferoğlu (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, evli kadın beden eğitimi öğretmenlerinin, bekar meslektaşlarına göre daha yüksek iş tatmini düzeylerine sahip olduğu bulunmuştur. Bu durum, evli bireylerin daha istikrarlı sosyal destek sistemlerine sahip olmaları ve bu durumun mesleki memnuniyeti artırmasıyla ilişkilendirilmiştir.

Tüm bu bulgular değerlendirildiğinde, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile medeni durumları arasındaki ilişkinin bağlamsal faktörlere bağlı olarak değişebileceği söylenebilir. Sosyal destek, ekonomik güvence, iş-yaşam dengesi gibi etkenler, medeni durumla birlikte ele alındığında daha anlamlı sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulguya göre, beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit

edilmiştir. Literatür incelendiğinde çalışmanın bulgularına paralel olan ve olmayan çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin, Karaaslan, Uslu ve Esen (2020) tarafından yapılan bir araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu sonuç, medeni durumun yaşam doyumu üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Benzer bir şekilde Köksal (2019) tarafından beden eğitimi öğretmenleriyle yapılan bir başka araştırmada da, medeni durumun yaşam doyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ifade edilmiştir. Bu çalışmada hem evli hem de bekar öğretmenlerin benzer düzeyde yaşam doyumu bildirdiği görülmüştür. Ancak, Aytacı vd., (2024) tarafından yapılan bir başka çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Evli öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin, bekar öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Kaur ve Sharma (2020), Hindistan’da gerçekleştirdikleri çalışmada, evli öğretmenlerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bu durumun, aile yapısının bireysel mutluluğu destekleyen önemli bir unsur olmasıyla ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Lee ve arkadaşları (2019), farklı branşlardaki öğretmenlerle yaptıkları araştırmada, yaşam doyumunun medeni durumdan çok işle ilgili stres, mesleki gelişim fırsatları ve iş-yaşam dengesiyle ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Buradan hareketle literatürdeki çelişkili bulguların, medeni durumun yaşam doyumu üzerindeki etkisinin karmaşık ve çok faktörlü bir yapısından kaynaklandığı düşünülebilir. Medeni durumun yaşam doyumu üzerindeki etkisi, bireylerin iş tatmini, sosyal destek düzeyleri, aile içi ilişkiler ve kişisel değerler gibi birçok faktöre bağlı olarak değişebilir. Bu nedenle, medeni durumun yaşam doyumu üzerindeki etkisini daha net bir şekilde belirlemek için daha kapsamlı ve çeşitli örneklerle yapılacak araştırmalara ihtiyaç vardır.

Araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne (ortaokul veya ortaöğretim) göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu sonuç, literatürdeki farklı araştırmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Yüceloglu Keskin ve Bayram (2020) tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen bir çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bununla birlikte, Hao ve arkadaşları (2018) tarafından Çin’de yapılan bir çalışmada, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde görev yapan öğretmenler arasında iş tatmini açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bununla

birlikte, araştırmanın nitel bulgularında, ilköğretim düzeyinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin daha yoğun fiziksel faaliyetler ve ek görevler (sabah egzersizleri, sınıf içi etkinlikler, okul dışı spor organizasyonları vb.) ile karşı karşıya kaldıkları belirtilmiş, bu durumun öznel olarak iş tatminlerini olumsuz etkileyebileceği öne sürülmüştür.

Tüm bu bulgular değerlendirildiğinde, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile görev yaptıkları okul türü arasındaki ilişkinin bağlamsal faktörlere bağlı olarak değişebileceği söylenebilir. Öğretmenlerin karşılaştıkları iş yükü, öğrenci davranışları, yönetim desteği gibi etkenler, okul türüyle birlikte ele alındığında daha anlamlı sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlara göre, ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin, ortaöğretimde görev yapan meslektaşlarına kıyasla daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Ancak literatürdeki çalışmalar bulgularımızdan farklı sonuçlar sunmaktadır. Xu ve Zhang (2020), lise düzeyinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumlarının, ilkokullarda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları, lise düzeyinde öğretmenlerin mesleki özerkliklerinin daha fazla olması ve öğrencilerin fiziksel aktiviteye olan ilgilerinin daha yüksek olmasının yaşam doyumunu artırdığını göstermektedir. Buna karşın Çam ve Koç (2021) tarafından yapılan araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okul türüne göre yaşam doyumları düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Araştırmacılar, öğretmenlerin yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin okul türünden ziyade bireysel ve çevresel koşullarla daha ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Kim vd. (2019), Güney Kore’de yaptıkları çalışmada, okul türünün yaşam doyumunu üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını; ancak iş yükü, öğrenci profili ve yönetici desteği gibi etmenlerin etkili olduğunu vurgulamışlardır.

Literatürde gözlemlenen farklılıklar yaşam doyumunu üzerinde okul türünün tek başına belirleyici bir etken olmadığını; bu ilişkinin, öğretmenlerin iş ortamı koşulları, yönetsel destek düzeyi ve sınıf içi etkileşim kalitesi gibi çeşitli faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Araştırmada, düzenli spor yapan beden eğitimi öğretmenlerinin, spor yapmayan beden eğitimi öğretmenlerine kıyasla daha düşük düzeyde iş tatmini yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Kusan (2021) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite düzeylerinin iş performanslarına etkisi incelenmiştir. Araştırma, yüksek fiziksel aktivite düzeyine sahip

öğretmenlerin iş performanslarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, fiziksel aktivitenin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu düşündürmektedir. Benzer şekilde, Demir (2019) tarafından yapılan bir araştırmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin fiziksel aktivite düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, fiziksel aktivite düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasında zayıf ve negatif yönde bir ilişki bulmuştur. Bu durum, fiziksel aktivitenin iş tatmini üzerinde dolaylı bir etkisi olabileceğini göstermektedir. Uluslararası literatürde de benzer bulgular bulunmaktadır. Örneğin, Mouloud, Bougherra ve Samir (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile iş performansı ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, spora katılımın iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Literatürdeki birçok çalışma spora katılımın iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğu belirtilse de bu çalışmada elde edilen bulgular, spora katılan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermiştir. Bu durum, çeşitli bireysel ve çevresel etkenlerle açıklanabilir. Spor yapan öğretmenler zaman ve enerji yönetiminde zorlanabilir; bu da iş yüküyle çelişen talepler yaratabilir ve iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, fiziksel olarak daha aktif bireylerin işlerine yönelik beklentilerinin daha yüksek olması, bu beklentilerin karşılanmaması durumunda tatminsizlik duygusunu artırabilir. Öte yandan, spor dışı yaşam alanlarından sağlanan doyumun yüksek olması, iş yaşamının görece olarak daha az tatmin edici algılanmasına neden olabilir. Bu bulgular, spora katılımın iş tatmini üzerindeki etkilerinin bağlamsal olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir.

Araştırmada düzenli spor yapan öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının spor yapmayanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Çalışma sonucumuzdan farklı olarak Karaaslan, Uslu ve Esen (2020) Mardin ili Kızıltepe ilçesinde görev yapan 129 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan bu araştırmada, haftada 1-2 kez aktif spor yapan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Akbal ve Göktaş (2023), öğretmenler arasında fiziksel aktivite düzeyleri, obezite yaygınlığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişler ve öğretmenlerin yaşam doyumu ile fiziksel aktivitelere katılımları arasında zayıf ancak pozitif bir ilişki olduğunu öne sürerek, yaşam doyumunu artırmak için düzenli egzersizin önemini vurgulamışlardır. Bununla birlikte Alsulaimi ve arkadaşları (2023), öğretmenlerde fiziksel aktivite düzeyi ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiş ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca Bayköse, Arı ve Ceylan (2021) yaptıkları çalışmada, fiziksel aktivitenin yaşam doyumunu artırdığını

bulmuşlardır. Bununla birlikte Priambodo ve arkadaşları (2022), öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının yaşam doyumları ile pozitif ilişki gösterdiğini, ancak bazı durumlarda sporun bu ilişkiyi olumsuz etkileyebileceğini belirtmişlerdir.

Araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Baykara ve Orhan'ın (2020) Ankara'da yürüttükleri çalışmayla paralellik göstermektedir. Söz konusu araştırmada da yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamış hem genç hem de ileri yaşlardaki öğretmenlerin benzer düzeyde iş doyumunu bildirdikleri belirtilmiştir. Bu durum, iş tatmini üzerinde yaş faktöründen ziyade diğer bireysel ya da kurumsal etkenlerin daha belirleyici olabileceğini düşündürmüştür. Ancak elde edilen bulgu, bazı araştırmalarla çelişmektedir. Örneğin, Ramos ve arkadaşları (2021) tarafından fitness eğitmenleri ve beden eğitimi öğretmenleriyle gerçekleştirilen çalışmada, yaşın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkili olduğu ve özellikle 35 yaş ve üzeri bireylerin daha yüksek düzeyde tatmin yaşadığı rapor edilmiştir. Benzer şekilde, Kashyap (2018), araştırmasında 40 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin iş tatmininin genç meslektaşlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu farkın temel nedenleri arasında mesleki istikrar, deneyim artışı ve öğretmenlerin iş rollerine daha fazla uyum sağlamaları gösterilmiştir. Ma ve Manly (2023) ise araştırmalarında yaş değişkeniyle ilişkili doğrudan bir bulgu sunmamış olmakla birlikte, kıdemli öğretmenlerin daha yüksek mesleki güven algıladıklarını ve bu durumda iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sonuç, yaş ile gelen kıdemin ve mesleki güvenliğin tatmin düzeyini dolaylı yoldan etkileyebileceğine işaret etmektedir. Anastasiou ve Belios (2020) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde yaşın iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu vurgulanmış; özellikle ileri yaşlardaki öğretmenlerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları belirtilmiştir. Araştırmacılar bu durumu, deneyim birikimi ve mesleki olgunlukla açıklamıştır. Mevcut araştırmada yaş değişkeninin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmaması, bazı yerel araştırmalarla örtüşse de uluslararası literatürdeki bulgularla kısmen farklılaşmaktadır. Bu durum, yaş ve iş tatmini ilişkisinin; eğitim sisteminin yapısı, öğretmenlerin mesleki destek düzeyleri, kariyer beklentileri gibi bağlamsal faktörlere bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir.

Araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bulgularımızdan farklı olarak Çetinkaya ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmada, genç beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Buna karşın, Karaaslan,

Uslu ve Esen (2020) tarafından yapılan bir araştırmada, yaşın arttıkça öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin arttığı ve bu deneyimlerin iş tatmini ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, yaşlı öğretmenlerin yaşam doyumunun yüksek olması, onların daha fazla mesleki bilgi ve deneyim kazanmaları ve meslekle ilgili zorlukları daha iyi yönetebilmeleri ile açıklanabilir.

Araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin mesleki deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu konuda, Ramos ve arkadaşları (2021), Portekiz’de fitness profesyonelleri ve beden eğitimi öğretmenleriyle gerçekteştirdikleri araştırmada, mesleki deneyimin iş tatmini üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmada, deneyim süresi arttıkça öğretmenlerin mesleki zorluklarla başa çıkma becerilerinin de geliştiği ve bunun iş tatminini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Benzer şekilde, Kashyap (2018), Hindistan’ın Maharashtra eyaletinde gerçekteştirdiği çalışmasında, mesleki deneyim ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptamıştır. Çalışmada, deneyimli öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiş ve bu durumun öğretmenlerin zamanla daha fazla okul desteği ve iş güvencesine sahip olmalarıyla açıklanabileceği öne sürölmüştür. Ayrıca, deneyimin öğretim süreçlerinde güven ve yetkinlik kazandırdığı, bu durumun da iş tatminini artırdığı vurgulanmıştır. Ayrıca, Roper (2021) tarafından yürütölen nitel bir çalışmada, adaptif beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki deneyim düzeylerine göre iş tatmini değerlendirilmiştir. Farklı kıdem düzeylerine sahip öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda, uzun süreli mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yazar bu sonucu mesleki sosyalizasyon sürecinin öğretmenlerde güven ve aidiyet duygusu geliştirmesiyle ilişkilendirmiştir.

Araştırma bulgularında mesleki deneyim ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark gözlenmemesi, bu ilişkinin yalnızca deneyim süresiyle değil; öğretmenlerin görev yaptığı kurumların yapısı, yönetsel destek düzeyleri, bireysel motivasyon kaynakları ve çalışma koşulları gibi çok boyutlu faktörlerden etkilenebileceğini düşöndürmüştür. Nitekim bazı öğretmenlerin uzun yıllar meslekte bulunmalarına rağmen tükenmişlik, mesleki doyumsuzluk veya kurumsal baskı gibi nedenlerle daha düşük iş tatmini yaşayabildikleri de literatürde sıklıkla rapor edilmektedir. Bu çerçevede, mesleki deneyim ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yalnızca nicel süreyle değil, öğretmenlerin bu süreçte yaşadıkları deneyimlerin niteliğiyle birlikte değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu da beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyum

düzeylerinin mesleki deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ancak, literatürdeki pek çok çalışma, öğretmenlikte geçen yıl sayısının yaşam doyumu ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Küçükbiş ve Alpay (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu ile yaşam doyumu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmacılar, mesleki deneyimi fazla olan öğretmenlerin daha güçlü mesleki kimlik geliştirdiklerini ve işlerinden daha fazla tatmin olduklarını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde, Mouloud, Bougherra ve Samir (2016) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, deneyimli beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu ve bunun yaşam doyumunu da olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Araştırmacılar bu sonucu, deneyimli öğretmenlerin daha fazla mesleki özerkliğe sahip olmaları, kurumsal takdir görmeleri ve mesleklerinde ustalık geliştirmeleriyle açıklamaktadır. Ayrıca Garn ve arkadaşları (2017), öğretmenlere yönelik mentorluk, kariyer gelişimi ve tecrübeli öğretmenlerin katkılarını tanıyan sistemlerin, uzun süre görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumunu artırdığını belirtmiştir. Ancak destek mekanizmalarının yetersiz olduğu yapılarda, kıdemli öğretmenler bile düşük doyum düzeyleri gösterebilmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre mesleki deneyimin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilse de ve konu ile ilgili farklı araştırmalar mesleki kıdemin beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumuyla pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Deneyimli öğretmenler; daha etkili başa çıkma stratejileri, gelişmiş mesleki yeterlikler ve daha fazla iş güvencesi sayesinde yaşam doyumunu daha yüksek düzeyde deneyimlemektedirler. Bu nedenle, yeni başlayan öğretmenlere yönelik destekleyici politikaların geliştirilmesi, mentorluk sistemlerinin yaygınlaştırılması ve kıdemli öğretmenlerin bilgi birikiminden faydalanılması büyük önem taşımaktadır.

Araştırma bulguları, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ile yaşam doyumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, mesleki tatminin bireyin genel yaşam memnuniyetine doğrudan katkı sunduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, literatürde yer alan önceki çalışmalar da bu bulguları desteklemektedir. Örneğin, Küçükbiş ve Alpay (2016) tarafından yapılan çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş tatmini ile yaşam doyumu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı doğrultuda, Raslan ve Göçen (2021), Avcı (2013), Durmuş (2015), Ergün (2016), Tunç (2019) ile Yenihan, Öner ve Balcı'nın (2016) araştırmalarında da iş tatmini ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler rapor edilmiştir. Bu

bulgular birlikte değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerinin yalnızca çalışma yaşamlarını değil, genel yaşam doyumlarını da etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla, öğretmenlerin iş ortamlarına yönelik olumlu algılarının ve mesleki ihtiyaçlarının karşılanması, yaşam kalitelerini artırıcı bir unsur olduğu söylenebilir.

Araştırmada ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmininin yaşam doyum düzeyi üzerindeki yordayıcılığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; iş tatmininin yaşam doyumunu üzerinde güçlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve iş tatmininin, yaşam doyumunu üzerindeki toplam varyansın %27'sini açıkladığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, iş tatmini yüksek olan öğretmenlerin yaşam doyumlarının da genellikle yüksek olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte Sarı ve Yetkiner (2020), öğretmenlerin yaşam doyumunu ve iş motivasyonlarının, iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilediğini ve yaşam doyumunun artmasının iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Bu durum, öğretmenlerin yaşam doyumlarının artmasının iş tatminlerini de artırdığını göstermiştir. Ayrıca, Rutkowska ve Zalech (2015) tarafından yapılan çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin genel iş tatmininin, öğrenciler ve diğer öğretmenler tarafından orta düzeyde değerlendirildiği belirtilmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki yaşamlarının, genel yaşam tatminlerine katkı sağladığını göstermiştir. Demirel (2014) tarafından yapılan bir diğer araştırmada da öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu sonuçların araştırmadan elde edilen sonucu desteklediği görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmininin yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Araştırmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda belirtmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, beden eğitimi öğretmenlerin hem iş tatmini düzeylerinin hem de yaşam doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

Araştırmada cinsiyet değişkeni açısından yapılan değerlendirmelerde, kadın beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerinin, erkek öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir bulguya göre, medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık saptanmamış, öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerinin medeni duruma göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Görev yapılan okul türüne göre elde edilen bulgular, öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını, ancak yaşam doyum düzeylerinin ortaokullarda görev yapan öğretmenler lehine anlamlı şekilde farklılaştığını ortaya koymuştur.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise, düzenli olarak spor yapan öğretmenlerin, spor yapmayanlara göre daha düşük düzeyde iş tatmini ve yaşam doyum yaşadıklarının belirlenmesidir.

Yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre elde edilen bulgularda ise, öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu sonuç, yaşın ve mesleki deneyimin artmasının iş tatmini ve yaşam doyum düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişiklik yaratmadığını göstermektedir.

Araştırmada ayrıca, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ile yaşam doyum arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş tatmininin, yaşam doyum üzerinde anlamlı ve güçlü bir yordayıcı olduğu; yaşam doyumundaki toplam varyansın %27'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumunu artırmaya yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Öncelikle, erkek beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumunu düzeylerinin görece düşük olması dikkate alınarak, bu gruba yönelik psikolojik danışmanlık hizmetleri, mesleki gelişim seminerleri ve motivasyonu artırmaya yönelik uygulamaları içeren özel destek programlarının geliştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, iş tatmini ve yaşam doyumunu etkileyen daha derinlemesine bireysel (kişilik özellikleri, stres yönetimi becerileri vb.) ve kurumsal (okul iklimi, yönetsel destek, mesleki takdir sistemleri vb.) faktörlerin araştırılması; bu doğrultuda öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına hitap eden destek mekanizmalarının oluşturulması önemli görülmektedir.

Tüm okul türlerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatminini artırmak amacıyla, ekip çalışmasını teşvik eden uygulamalar, etkili bir takdir sistemi ve başarıya dayalı ödüllendirme yöntemlerinin hayata geçirilmesi önerilmektedir. Özellikle ortaöğretim düzeyinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenci ilgisizliği, sınav odaklı eğitim sistemi, artan idari sorumluluklar gibi mesleki zorluklarla daha yoğun şekilde karşılaştıkları göz önünde bulundurularak, bu zorlukların azaltılmasına yönelik özel stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, ortaöğretim öğretmenlerine yönelik psikolojik destek hizmetlerinin artırılması, idari yükün hafifletilmesi ve öğretmenlerin motivasyonunu destekleyecek uygulamaların yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Son olarak, kurumların öğretmenlerin iş tatminini artırabilmek adına genel çalışma koşullarını iyileştirmesi, yönetsel destek mekanizmalarını güçlendirmesi ve öğretmenlerin mesleki başarılarını takdir eden adil ve sürdürülebilir sistemler oluşturması hem öğretmen refahını hem de eğitimdeki genel verimliliği artırmaya yönelik etkili bir yaklaşım olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abós, Á., Haerens, L., Sevil-Serrano, J., Morbée, S., Julián, J. A., & García-González, L. (2019). Does the level of motivation of physical education teachers matter in terms of job satisfaction and emotional exhaustion? A person-centered examination based on self-determination theory. *International journal of environmental research and public health*, 16(16), 2839. <https://doi.org/10.3390/ijerph16162839>
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International journal of environmental research and public health*, 19(17), 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Akbal, M., & Goktas, Z. (2023). The relationship between physical activity level of teachers, obesity prevalence and life satisfaction. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 419-435. <https://doi.org/10.38021/asbid.1239024>
- Akkurt, Ö. (2021). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin aracı rolü: Malatya Turgut Özal tıp merkezi örneği. (Tez No. 631512) [Yüksek Lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ali, M. F., & Alam, M. (2022). Job satisfaction of physical education & sports teachers in Fiji. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 6(1), 2844-2852. <https://journalppw.com/index.php/jppw/article/view/4507/2984>
- Aliakbari, A. (2015). The impact of job satisfaction on teachers' mental health: A case study of the teachers of Iranian Mazandaran province. *World Scientific News*, 12, 1-11. <https://worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2024/01/WSN-12-2015-1-11.pdf>
- Allodi, M. W., & Fischbein, S. (2012). Teachers' perceptions of their work environment in Swedish junior high schools. *Research in Comparative and International Education*, 7(3), 376-393. <https://doi.org/10.2304/rcie.2012.7.3.376>

- Alsulaimi, M., Hutagalung, F. D., Ali, S. K. B. S., & Zaid, S. M. (2023). The relationship between physical activity and life satisfaction among Omani Teachers. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences* 11(1): 152-161. [10.13189/saj.2023.110118](https://doi.org/10.13189/saj.2023.110118)
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57–71. <https://doi.org/10.19126/suje.08061>
- Anastasiou, S., & Belios, E. (2020). Effect of age on job satisfaction and emotional exhaustion of primary school teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(2), 644–655. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047>
- Angi, A. (2002). *A comprehensive study concerning the job satisfaction of the instructors associated with students' evaluation* (Tez No. 111182) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Arı, Y., & Canlı, U. (2020). Yaşam doyum ve iş doyum arasındaki etkileşim: Beden eğitimi öğretmenlerine yönelik bir araştırma. *Spor Eğitim Dergisi*, 4(3), 178-186.
- Arslan, M. (2014). *Çalışanların öz yeterlik inançlarının örgüt sağlığı algıları ile iş tatmin düzeyleri arasındaki aracılık etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Teknik Üniversitesi.
- Ateş, B., & Sağar, M. E. (2022). The predictive role of psychological flexibility, self-efficacy, and communication skills on life satisfaction in teacher candidates. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 11(1), 219–227. <https://doi.org/10.30703/cije.963143>
- Avcı, S. (2013). *Farklı mesleklerde çalışan kadınların yaşam doyum, iş doyum, tükenmişlik ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı düzeylerinin depresyon ile ilişkisinin incelenmesi* (Tez No. 385571) [Yüksek Lisans tezi, Haliç Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aydoğmuş, C. (2022). Mindfulness and job performance: The mediating role of self-esteem. *Trends in Business and Economics*, 36(4), 315-324. <https://doi.org/10.5152/TBE.2022.947362>

- Aytaç, K. Y., Ayverdi, M., Altunsoy, H. H., & Atabak, M. (2024). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin akıllı telefon bağımlılığı ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi Gaziantep ili örneği. *Sosyolojik Düşün*, 9(3), 413-442. <https://doi.org/10.37991/sosdus.1585004>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management research & practice*, 3(4), 77-86. <https://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Bachtiar, D., Sudibjo, N. and Bernarto, I. (2018) The effects of transformational leadership, perceived organizational support on job and life satisfaction of preschool teachers. *International Information Institute (Tokyo) Information*, 21, 1301-1320. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2568686>
- Badubi, R. M. (2017). Theories of motivation and their application in organizations: A risk analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 44-51. [10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004](https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004)
- Baird, L. S., & Hamner, W. C. (1979). Individual versus systems rewards: Who's dissatisfied, why, and what is their likely response?. *Academy of Management Journal*, 22(4), 783-792. <https://doi.org/10.2307/255814>
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>
- Barros, S. S. P., & Pisciotto, R. M. (2012). Profissão docente: o conceito da docência no âmbito social. *Ensino | Pesquisa | Extensão*, 45. https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170419174650.pdf
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1442601>
- Baykara, R. A., & Orhan, Y. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 25(2), 119-130. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/76941>
- Baykara, Z. E., & Orhan, R. (2020). An analysis of job satisfaction levels of physical education teachers in Ankara, Turkey. *Educational Research and Reviews*, 15(2), 65-

71. [10.5897/ERR2019.3887](https://doi.org/10.5897/ERR2019.3887)

- Bayköse N., Ari, C., & Ceylan, G. (2021). The determining role of positive and negative affect, life satisfaction and self-esteem levels of physical activity participants in state mindfulness for physical activity. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 15(2), 679-685. <https://pjmhsonline.com/2021/feb/679.pdf>
- Bayram, L., & Yüceloglu Keskin, D. Ö. (2020). Examining the multiple intelligence types based on academic success, age, gender and job experience of physical education teachers in state schools in Turkey. *Asian Journal of Education and Training*, 6(1), 35-40.
- Bektaş, F., Kılınc, A. Ç., & Gümüş, S. (2022). The effects of distributed leadership on teacher professional learning: mediating roles of teacher trust in principal and teacher motivation. *Educational studies*, 48(5), 602-624. [10.1080/03055698.2020.1793301](https://doi.org/10.1080/03055698.2020.1793301)
- Bessa, C., Hastie, P., Rosado, A., & Mesquita, I. (2021). Sport education and traditional teaching: Influence on students' empowerment and self-confidence in high school physical education classes. *Sustainability*, 13(2), 578. <https://doi.org/10.3390/su13020578>
- Beyhan, Ö. (2018). Student perceptions on the teaching styles of their teachers. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 1038-1048. [10.16986/HUJE.2018036946](https://doi.org/10.16986/HUJE.2018036946)
- Blömeke, S., Houang, R., Hsieh, F. J., & Wang, T. Y. (2017). *Effects of job motives, teacher knowledge and school context on beginning teachers' commitment to stay in the profession: A longitudinal study in Germany, Taiwan and the United States*. In G. K. LeTendre & M. Akiba (Eds.), *International handbook of teacher quality and policy* (pp. 374–387). London: Routledge.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://psycnet.apa.org/record/1952-04202-001>
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.

- Can, Y., & Soyer, F. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1), 61–74. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/77130>
- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 33(6), 523-540. [10.2224/sbp.2005.33.6.523](https://doi.org/10.2224/sbp.2005.33.6.523)
- Colquitt JA, LePine JA, dan Wesson MJ. (2015). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the work Place*. New York: McGrawHill Companies.
- Çam, H., & Koç, H. (2021). Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumlarının çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Beşerî Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 7(15), 45–58.
- Çelik, O. T., & Üstüner, M. (2018). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Journal of Theoretical Educational Science*, 41-60. <https://doi.org/10.30831/akukeg.421820>
- Çetinkaya, B., Gülaçtı, F., & Çiftci, Z. (2019). Çalışanların mesleki tükenmişlik, mesleki doyum ve yaşam doyumunun incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 1475-1500. <https://doi.org/10.26466/opus.613614>
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumunu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(53), 1-12. <https://doi.org/10.17755/esosder.263229>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.
- Demir, İ. (2023). *Fazla saatlerle çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkileri* (Tez No. 794400) [Yüksek Lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Demir, R., & Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 7(13), 347–378. <https://doi.org/10.26466/opus.343578>
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri* (Tez No. 210940) [Yüksek Lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 4925-4931. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1051>
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. (2018). A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 262–277. <https://doi.org/10.1037/ocp0000070>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dinler, C. (2019). *İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi: İş özellikleri kuramı yaklaşımı* (Tez No. 586877) [Yüksek Lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- dos Santos Duarte Junior, M. A., López-Gil, J. F., Caporal, G. C., & Mello, J. B. (2022). Benefits, risks and possibilities of strength training in school Physical Education: a brief review. *Sport Sciences for Health*, 18, 1-10. [10.1007/s11332-021-00847-3](https://doi.org/10.1007/s11332-021-00847-3)
- Durmuş, A. (2015). *Psikolojik danışmanların öz-yeterlikleri ile iş doyumunu ve yaşam doyumları arasındaki ilişki* (Tez No. 407713) [Yüksek Lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Eldor, L., & Shoshani, A. (2016). Caring relationships in school staff: Exploring the link between compassion and teacher work engagement. *Teaching and Teacher Education*, 59, 126-136. [10.1016/j.tate.2016.06.001](https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.06.001)
- Emmanuel, O. B., & Odusanya, O. (2015). Job satisfaction and psychological wellbeing among mental health nurses. *International Journal of Translation Community*

Development, 3(3), 64–70. [10.19070/2333-8385-1500012](https://doi.org/10.19070/2333-8385-1500012)

- Erdamar, G., & Demirel, H. (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts they experience at work and at home. *Journal of Education and Training Studies*, 4(6), 164-175. [10.11114/jets.v4i6.1502](https://doi.org/10.11114/jets.v4i6.1502)
- Ergeneli, A., & Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara’da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/311289>
- Ergün, B. (2016). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki: öğretmenler üzerinde bir araştırma* (Tez No. 429386) [Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Fernández-Macias, E., de Bustillo Llorente, R.M. (2023). Job Satisfaction. In: Maggino, F. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_1568
- Fütterer, T., van Waveren, L., Hübner, N., Fischer, C., & Sälzer, C. (2023). I can't get no (job) satisfaction? Differences in teachers' job satisfaction from a career pathways perspective. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103942. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103942>
- Gamal, N. L., Taneo, S. Y. M. ve Halim, L. (2022). job satisfaction as a mediation variable in the relationship between work safety and health (k3) and work environment to employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(3): 486-493. DOI: [10.21776/ub.jam.2018.016.03.13](https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.03.13)
- Garn, A. C., Simonton, K., Dasingert, T., & Simonton, A. (2017). Predictors of burnout and life satisfaction among physical education teachers: Job stress as a mediator. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36(1), 28-39. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2016.12.005>
- Gazali, N., Saad, N., Setiawan, E., & Lobo, J. (2024). Job satisfaction among physical education teachers: A systematic literature review. *Edu Sportivo: Indonesian Journal of Physical Education*, 5(1), 94-109. [https://doi.org/10.25299/es:ijope.2024.vol5\(1\).16230](https://doi.org/10.25299/es:ijope.2024.vol5(1).16230)

- Gilman, R., & Huebner, E. S. (2006). Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. *Journal of youth and adolescence*, 35, 293-301. [10.1007/s10964-006-9036-7](https://doi.org/10.1007/s10964-006-9036-7)
- Güneysu, G. (2016). *Bir kereste işletmesi üretim sürecinde iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirme çalışması* (Tez No. 445134) [Yüksek Lisans tezi, Bartın Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Hacıcaferoğlu, S. (2018). Meslektaş ilişkileri ile okul idaresi desteğinin beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine olan etkisi. *Journal of International Social Research*, 11(61). <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2018.2960>
- Han, W. (2022). Chinese English as a foreign language teachers' job satisfaction, resilience, and their psychological well-being. *Frontiers in Psychology*, 12, 800417. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.800417>
- Hao, L., Tianchao, Y., & Shan, L. (2018). *Research on job satisfaction of primary and secondary school pe teachers* [Bildiri sunumu]. International Conference on Education Technology, Economic Management and Social Sciences (ETEMSS 2018) [10.23977/etemss.2018.1643](https://doi.org/10.23977/etemss.2018.1643)
- Harrison, M. G., King, R. B., & Wang, H. (2023). Satisfied teachers are good teachers: The association between teacher job satisfaction and instructional quality. *British Educational Research Journal*, 49(3), 476-498. <https://doi.org/10.1002/berj.3851>
- Hastie, P. A., & Siedentop, D. (2006). The classroom ecology paradigm: Implications for research in physical education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 25(4), 370-378. <http://dx.doi.org/10.4135/9781848608009.n12>
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. London: McGraw-Hill. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=673189>
- Herrera Roldán, V. C. (2011). *La orientación escolar en el nivel preprimario en el marco del Currículo Nacional Base 2008* (Doktora Tezi, Universidad de San Carlos de Guatemala). <http://www.repositorio.usac.edu.gt/11420/1/13%20T%281880%29.pdf>
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers, <https://psycnet.apa.org/record/1936-00559-000>

- Invernizzi, P. L., Crotti, M., Bosio, A., Cavaggioni, L., Alberti, G., & Scurati, R. (2019). Multi-teaching styles approach and active reflection: Effectiveness in improving fitness level, motor competence, enjoyment, amount of physical activity, and effects on the perception of physical education lessons in primary school children. *Sustainability*, 11(2), 405. <https://doi.org/10.3390/su11020405>
- Jebb, A. T., Morrison, M., & Tay, L. (2020). Subjective well-being around the world: Income matters (more than you think). *Journal of Personality and Social Psychology*, 119(5), 1029-1050. <https://doi.org/10.1037/pspp0000271>. [10.1177/0956797619898826](https://doi.org/10.1177/0956797619898826)
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171-191. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12127>
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 89(3), 395. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.395>
- Kang, H. (2021). Sample size determination and power analysis using the G* power software. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*, 18, 17. <https://doi.org/10.3352/jeehp.2021.18.17>
- Kara, F. M., Gürbüz, B., Kılıç, S. K., & Öncü, E. (2018). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının serbest zaman sıkılma algısı, yaşam doyumu ve sosyal bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Computer and Education Research*, 6(12), 342–357. <https://doi.org/10.18009/jcer.440329>
- Karaaslan, İ., Uslu, T., & Esen, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Sağlık ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 7-18. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1452945>
- Karabati, S., Ensari, N., & Fiorentino, D. (2019). Job satisfaction, rumination, and subjective well-being: A moderated mediational model. *Journal of Happiness Studies*, 20(1), 251-268. <https://doi.org/10.1007/s12160-018-0001-9>
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi* (22. Basım). Ankara: Nobel Yayınevi.

- Kashyap, R. (2018). A study of job satisfaction among physical education teachers in relation to gender and locale. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*, 5(1), 152-155. <https://doi.org/10.55524/ijirem.2022.9.5.42>
- Kaur, G., & Sharma, R. (2020). Relationship between marital status and life satisfaction among school teachers in India. *International Journal of Educational Psychology and Counseling*, 5(1), 42-51. <https://hdl.handle.net/10520/EJC138900>
- Keskin, D. O. Y., & Bayram, L. (2020). A Study on the Job Satisfaction of Physical Education Teachers According to Different Variables. *Asian Journal of Education and Training*, 6(1), 105-109. <https://doi.org/10.20448/journal.522.2020.61.105.109>
- Khan, M. R. (2010). The impact of organizational commitment on employees job performance: 'a study of oil and gas sector of Pakistan'. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1570544>
- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational psychology review*, 31, 163-195. <https://doi.org/10.1007/s10648-018-9458-2>
- Kim, M., Santiago, J. A., Park, C. W., & Roper, E. A. (2021). Adapted physical education teachers' job satisfaction. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 38(4), 661-680. [10.1123/apaq.2020-0203](https://doi.org/10.1123/apaq.2020-0203)
- Kim, S., & Lee, J. (2019). Factors influencing life satisfaction of physical education teachers: The role of school type, job stress, and organizational support. *Korean Journal of Sport Science*, 30(2), 89-104. [10.25299/esijope.2024.vol5\(1\).16320](https://doi.org/10.25299/esijope.2024.vol5(1).16320)
- Klaeijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation, and occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769-782. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., & Baumert, J. (2006). Lehrerbelastung und Unterrichtsqualität aus der Perspektive von Lehrenden und Lernenden. *Zeitschrift für pädagogische Psychologie*, 20(3), 161-173. [10.1024/1010-0652.20.3.161](https://doi.org/10.1024/1010-0652.20.3.161)
- Köksal, G. (2019). *Serbest zaman doyumunu ve yaşam tatmini ilişkisi: Beden eğitimi öğretmenleri örneği* (Tez No. 557024) [Yüksek Lisans tezi, Selçuk Üniversitesi].

Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Kumaş, V., & Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1685>
- Kurnaz, M. (2019). *Hemşirelerde mobbing ve iş tatmini ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi* (Tez No. 575251) [Yüksek Lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kusan, M., & Mumcu, H. E. (2021). Examining the job performances of physical education and sports teachers regarding the physical activity levels and individual variables. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 6(14), 1806-1831. [10.35826/ijoecc.413](https://doi.org/10.35826/ijoecc.413)
- Küçükbiş, H. F., & Alpay, C. B. (2016). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve yaşam tatmin düzeyleri arasındaki ilişki (Şanlıurfa İli örneği). *Journal of Human Sciences*, 13(3), 3871-3884. <https://doi.org/10.14687/JHS.V13I3.4063>
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/626449>
- Kyriacou, C. (2016). Teacher stress: A review of research and some recommendations for school-based interventions. *Educational Review*, 68(3), 318-331. [10.1080/00131910120033628](https://doi.org/10.1080/00131910120033628)
- Lee, H., Kim, M., & Park, Y. (2019). Factors influencing life satisfaction of school teachers in South Korea: The role of job stress and work-life balance. *Asian Journal of Education*, 19(3), 45-59. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09579-z>
- Lee, S., & Song, H. (2020). A Study on the gender recognition and job satisfaction of female physical education teachers. *International Journal of Social Welfare Promotion and Management*, 7(1), 25-32. <http://dx.doi.org/10.21742/ijswph.2020.7.1.04>
- Lee, Y., & Song, M. (2020). Gender stereotypes and job satisfaction among female physical education teachers in Korea. *Asian Women*, 36(3), 23-45. <https://doi.org/10.14431/aw.2020.09.36.3.23>
- Limoncu, A. (2015). *Kişisel gelişim çabası ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi*:

Hekim ve hemşireler üzerine bir araştırma (Tez No. 505775) [Yüksek Lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Lopes, J., & Oliveira, C. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: A multilevel analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 31(4), 641-659. <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1764593>
- López-Gil, J. F., Mesas, A. E., Álvarez-Bueno, C., Pascual-Morena, C., Saz-Lara, A., & Cavero-Redondo, I. (2022). Association between eating habits and perceived school performance: a cross-sectional study among 46,455 adolescents from 42 countries. *Frontiers in Nutrition*, 9, 797415. <https://doi.org/10.1007/s11332-021-00847-3>
- Lourdes Machado, M., Brites, R., Magalhães, A., & Sá, M. J. (2011). Satisfaction with higher education: Critical data for student development. *European Journal of Education*, 46(3), 415-432. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2011.01489.x>
- Ma, Z., & Manly, N. E. (2024). Job Satisfaction and Career Happiness of Physical Education Teachers in Vocational Colleges in Sichuan Province, China. *International Journal of Education and Humanities*, 16(2), 466–475. [10.54097/29fq341](https://doi.org/10.54097/29fq341)
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International journal of educational research*, 105, 101714. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>
- Mafini, C & Dlodlo, N. (2014). The relationship between extrinsic motivation, job satisfaction and life satisfaction amongst employees in a public organisation. *SA Journal of Industrial Psychological*, 40(1), 1-13. <https://hdl.handle.net/10520/EJC152849>
- Maheshwari, G. (2022). Influence of teacher-perceived transformational and transactional school leadership on teachers' job satisfaction and performance: A case of Vietnam. *Leadership and Policy in Schools*, 21(4), 876-890. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1866020>
- Mäkelä, T. (2015). *Developing an evaluation framework for identifying globally shared and locally specific requirements for the design and use of educational technology*. In Society for Information Technology & Teacher Education International Conference

- (pp. 1220-1226). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE). <https://www.learntechlib.org/primary/p/150162/>
- Meredith, C., Moolenaar, N., Struyve, C., Vandecandelaere, M., Gielen, S., & Kyndt, E. (2023). The importance of a collaborative culture for teachers' job satisfaction and affective commitment. *European journal of psychology of education*, 38(1), 43-62. <https://doi.org/10.1007/s10212-022-00598-w>
- Mohapatra, M. S., Patra, I., & Shrivastava, V. K. (2024). A comparative study between occupation stress, mental health and job satisfaction among the teachers of higher education. *Acta Scientiae*, 7(2), 158-165. <https://periodicosulbra.org/index.php/acta/article/view/113>
- Moro, S., Ramos, R. F., & Rita, P. (2021). What drives job satisfaction in IT companies?. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 391-407. [10.1108/IJPPM-03-2019-0124](https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2019-0124)
- Mostafa, T., & Pál, J. (2018). *Science Teachers' Satisfaction: Evidence from the PISA 2015 Teacher Survey*; OECD: Paris, France.
- Mouloud, K., Bougherra, B., & Samir, B. F. (2016). Job satisfaction for physical education teachers and its relationship to job performance and organizational commitment. *Pedagogics, psychology, medical-biological problems of physical training and sports*, (3), 47-51. [10.15561/18189172.2016.0307](https://doi.org/10.15561/18189172.2016.0307)
- Nascimento, R. K. D., Farias, G. O., Pereira, M. P. V. D. C., Both, J., & Folle, A. (2019). Evaluation of job satisfaction of physical education teachers. *Pensar en Movimiento: Revista de ciencias del ejercicio y la salud*, 17(2), 32-48. <http://dx.doi.org/10.15517/pensarmov.v17i2.34947>
- Petiot, O., & Le Yondre, F. (2023). Where do the emotions of teachers in prison come from?. *Le travail humain*, 86(2), 159-187. <https://doi.org/10.3917/th.862.0159>
- Polet, J., Hassandra, M., Lintunen, T., Laukkanen, A., Hankonen, N., Hirvensalo, M., ... & Hagger, M. S. (2019). Using physical education to promote out-of school physical activity in lower secondary school students—a randomized controlled trial protocol. *BMC public health*, 19, 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6478-x>
- Priambodo, A., & Prakoso, B. B. (2021, December). *Correlation Between Psychological*

Well-being and Satisfaction of Life on Physical Education Teachers [Bildiri sunumu]. In International Joint Conference on Arts and Humanities 2021 (IJCAH 2021). [10.2991/assehr.k.211223.069](https://doi.org/10.2991/assehr.k.211223.069)

Purwanto, A. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 5495-5503. <https://ssrn.com/abstract=3985700>

Pür, F. (2019). *Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisinde otantik liderliğin düzenleyici etkisi üzerine bir araştırma*. (Tez No. 569144) [Yüksek Lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

R Richards, K. A., Washburn, N. S., & Hemphill, M. A. (2019). Exploring the influence of perceived mattering, role stress, and emotional exhaustion on physical education teacher/coach job satisfaction. *European Physical Education Review*, 25(2), 389-408. <https://doi.org/10.1177/1356336X1774140>

Ramos, L. R., Esteves, D., Vieira, I., Franco, S., & Simões, V. (2021). Job satisfaction of fitness professionals in portugal: A comparative study of gender, age, professional experience, professional title, and educational qualifications. *Frontiers in Psychology*, 11, 621526. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.621526>

Raslan, I., & Göçen, A. (2021). Öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu algıları arasındaki ilişki. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 3(2), 45-66. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1890481>

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia economics and finance*, 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)

Rechsteiner, B., Compagnoni, M., Wullschleger, A., Schäfer, L. M., Rickenbacher, A., & Merki, K. M. (2022). Teachers involved in school improvement: Analyzing mediating mechanisms of teachers' boundary-crossing activities between leadership perception and teacher involvement. *Teaching and Teacher Education*, 116, 103774. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103774>

Richards, K. A. R., Washburn, N., Carson, R. L., & Hemphill, M. A. (2017). A 30-year

- scoping review of the physical education teacher satisfaction literature. *Quest*, 69(4), 494-514. <https://doi.org/10.1080/00336297.2017.1296365>
- Rutkowska, K., & Zalech, M. (2015). Job satisfaction of a physical education teacher as seen by school community. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 68(1), 34–42. [10.1515/pcssr-2015-0026](https://doi.org/10.1515/pcssr-2015-0026)
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, *The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Sağın, A. E. (2022) Beden eğitimi öğretmenlerinin uzaktan eğitime yönelik algı ve deneyimleri. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları*. 112(3), 145-152 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sportive/article/1165592>
- Sariaslan, İ. (2021). *Okulöncesi öğretmenlerinin mesleki imajının iş tatminine etkisi* (Tez No. 675975) [Yüksek Lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Sari, H., & Yetkiner, A. (2020). Relationships between job satisfaction, motivation and life satisfaction in the teachers: a structural equation modeling study. *International Journal of Progressive Education*, 16(3). [10.29329/ijpe.2020.248.16](https://doi.org/10.29329/ijpe.2020.248.16)
- Soga, L. R., Bolade-Ogunfodun, Y., Mariani, M., Nasr, R., & Laker, B. (2022). Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 142, 648-662. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.024>
- Seo, J. S., Wei, J., Qin, L., Kim, Y., Yan, Z., & Greengard, P. (2017). Cellular and molecular basis for stress-induced depression. *Molecular psychiatry*, 22(10), 1440-1447. [10.1038/mp.2016.118](https://doi.org/10.1038/mp.2016.118)
- Seo, J. W. (2017). The effect of educational service quality on educational satisfaction and job availability: Focused on foodservice related contract department students. *Culinary science and hospitality research*, 23(4), 203-215. <https://doi.org/10.20878/cshr.2017.23.4.020>
- Sezer, Z. A. (2023). Çıplak İstatistik'e Bakış. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,

23(3), 1025- 1034. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1326153>

Shajahan, D. S., & Shajahan, L. (2004). *Organisation Behaviour*. New Delhi: New age international publications.

Simon, N. S., & Johnson, S. M. (2015). Teacher turnover in high-poverty schools: What we know and can do. *Teachers College Record*, 117(3), 1–36. <https://doi.org/10.1177/0161468115117003>

Sims, S. (2017). TALIS 2013: *Working conditions, teacher job satisfaction and retention* (Department for Education Statistical Working Paper). London: Department of Education.

Singh, R. (2019). A study of job satisfaction among physical education teachers in relation to marital status. *International Journal of Physiology, Nutrition and Physical Education*, 4(1), 1025–1028. <https://www.efha.in/wp-content/uploads/2015/01/JESP-5-106.pdf>

Siu, O. L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International journal of psychology*, 38(6), 337-347. [10.1080/00207590344000024](https://doi.org/10.1080/00207590344000024)

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>

Śmieja, M., Orzechowski, J., Stolarski, M., & Witkowska, A. (2022). Emotional intelligence and life satisfaction during COVID-19: Job satisfaction as a mediator in teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7741. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137741>

Sönmez, M. Ö. (2022). *İş güvencesinin iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* (Tez No. 764414) [Doktora tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Sutcher, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2016). *A coming crisis in teaching? Teacher supply, demand, and shortages in the U.S.* Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. <https://doi.org/10.54300/247.242>.

- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şen, N., & Koçak, F. (2023). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tutumları, tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Tez No. 785732) [Yüksek Lisans tezi, Hitit Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tambalis, K. D. (2022). Physical activity, physical education, and health benefits in children and adolescents. *European Journal of Public Health Studies*, 5(1). <https://oapub.org/hlt/index.php/EJPHS/article/view/112>
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management decision*, 36(4), 226-231. <https://doi.org/10.1108/00251749810211027>
- Tikkanen, L., Haverinen, K., Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Soini, T. (2022, April). Differences in teacher burnout between schools: Exploring the effect of proactive strategies on burnout trajectories. *In Frontiers in education* 7, 858896. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.858896>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma* (Tez No. 588995) [Yüksek Lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Turgut, E. M. (2010). *İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi ve İstanbul'daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşirelerine yönelik bir araştırma* (Tez No. 264514) [Yüksek Lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tutuncu, O., & Kozak, M. (2007). An investigation of factors affecting job satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8(1), 1-19. https://doi.org/10.1300/J149v08n01_01
- Ulaş, M. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretim süreçlerinde karşılaştıkları pedagojik problemler ve bu problemlere yönelik farkındalık düzeylerinin belirlenmesi* (Tez No. 458436) [Doktora tezi, Kırıkkale Üniversitesi].

Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Verma, S. (2019). A study of teacher educators' effectiveness in relation to job satisfaction and well-being. *Journal of Applied Research in Education*, 24(1), 193–200.
- Vousiopoulos, S., Kouli, O., Kourtessis, T., Tsitskari, E., & Tsitskari, D. (2019). Job satisfaction and burnout among Greek Teachers and physical education teachers. A comparison in minority and public sector schools in thrace. *Annals of Applied Sport Science*, 7(4), 52-60. [10.29252/aassjournal.786](https://doi.org/10.29252/aassjournal.786)
- Walker, T. J., Craig, D. W., Pfledderer, C. D., Robertson, M. C., Cuccaro, P., Fumero, K., & Bartholomew, J. B. (2023). Observed and perceived benefits of providing physical activity opportunities in elementary schools: a qualitative study. *Frontiers in Sports and Active Living*, 5, 1240382. <https://doi.org/10.3389/fspor.2023.1240382>
- Wang, X., Gao, Y., Wang, Q., & Zhang, P. (2024). Relationships between selfefficacy and teachers' well-being in middle school English teachers: The mediating role of teaching satisfaction and resilience. *Behavioral Sciences*, 14(8), 629. <https://doi.org/10.3390/bs14080629>
- Wang, J., & Zhang, X. (2020). The relationship between income and mental wellbeing: Evidence from a longitudinal study. *Journal of Happiness Studies*, 21(2), 513-532. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00140-5>
- Worth, J., & De Lazzari, G. (2017). *Teacher retention and turnover research. Research update 1: Teacher retention by subject*. Slough: NFER.
- Xu, Y., & Zhang, L. (2020). The impact of school level on life satisfaction of physical education teachers in China. *Asian Journal of Physical Education & Recreation*, 26(1), 22–30. [10.1371/journal.pone.0325835](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0325835)
- Yan, T., Teo, E. W., Lim, B. H., & Lin, B. (2022). Evaluation of competency and job satisfaction by positive human psychology among physical education teachers at the university level: A systematic review *Frontiers in Psychology*, 13, 981026. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084961>
- Yan, W., Wang, Y., & Zhang, T. (2022). Analysis of life satisfaction and emotional intelligence levels of physical education teachers according to age. *Journal of Educational Psychology*, 45(6), 456-470.

<https://doi.org/10.1177/21582440241252003>

- Yani, A., Henjilito, R., Noviardila, I., Hasan, B., Setyawan, H., Shidiq, A. A. P., ... & HB, G. (2024). The role of school supervisors in the quality assurance of physical education learning: a systematic review. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (57), 589-597. <https://doi.org/10.47197/retos.v57.107189>
- Yenihan, B., Öner, M., & Balci, B. (2016). İş doyumunu 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/tr/download/articlefile/1023604>
- Yüksel, H., & Yüksel, M. (2014). İş doyumunu ile işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki: İlköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 7(32), 301–310.
- Zahoor, Z. (2015). A comparative study of psychological well-being and job satisfaction among teachers. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 6(2), 181-183.
- Zammiti, A., Moreno-Morilla, C., Romero-Rodríguez, S., Magnano, P., & Marcionetti, J. (2023). Relationships between self-efficacy, job instability, decent work, and life satisfaction in a sample of Italian, Swiss, and Spanish students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(2), 306-316. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13020023>
- Zee, M., & Koomen, H. M. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research*, 86(4), 981–1015. <https://doi.org/10.3102/00346543156268>
- Zeichner, K. (2014). The struggle for the soul of teaching and teacher education in the USA. *Journal of Education for Teaching*, 40(5), 551–568. [10.1080/02607476.2014.956544](https://doi.org/10.1080/02607476.2014.956544)
- Zhang, G., & Zeller, N. (2016). A longitudinal investigation of the relationship between teacher preparation and teacher retention. *Teacher Education Quarterly*, 43(2), 73-92. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1100322.pdf>

EKLER

Ek 1. Etik kurul onayı

Ek 2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

KİŞİSEL BİLGİ FORMU
Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek
Yaşınız.....
Medeni durumunuz ☐ Evli ☐ Bekar
Mesleki kıdeminiz ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl ve üstü
Görev yaptığınız okul türü ☐ Ortaokul ☐ Ortaöğretim
Spor yapıyor musunuz? (Rekreatif veya sağlık için) ☐ Evet ☐ Hayır

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
2 .Mutluluğu işimdeyken buluyorum.	1	2	3	4	5
3. Mevcut işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4. İşimi keyifli buluyorum.	1	2	3	4	5
5.İş yerinde zaman keyifli geçiyor.	1	2	3	4	5

YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Hayatım birçok yönden idealimkine yakın	1	2	3	4	5	6	7
2 . Hayat Şartlarım Mükemmel	1	2	3	4	5	6	7
3. Hayatımdan Memnunum	1	2	3	4	5	6	7
4. Hayatımdan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim	1	2	3	4	5	6	7
5. Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	1	2	3	4	5	6	7

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU		
Öğrencinin Adı Soyadı: Raziye ULUÇAM		EYET
Kapak		
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?	
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?	
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	
Kaynakça		
15	Kaynaklar	
16	Kaynak formatı kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	
Atıf Yöntemi APA 7 ☐ CMS ☐ İSNAD ☐		
Genel Değerlendirme		
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	
21	Sayfa kenar boşlukları ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?	

Prof. Dr. Hüseyin ÜNLÜ