

T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI



BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYON VE İŞ DOYUMU
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

Yüksek Lisans Tezi

Özgür AÇIKMEŞE

Danışman
Doç. Dr. Erol DOĞAN

SAMSUN
2023

TEZ KABUL VE ONAYI

Özgür AÇIKMEŞE tarafından, **Doç. Dr. Erol DOĞAN** danışmanlığında hazırlanan “**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYON VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI**” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Osman İMAMOĞLU Ondokuz Mayıs Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Erol DOĞAN Ondokuz Mayıs Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Gülşah SEKBAN Sinop Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet ☒

Hayır ☐

07 / 07 / 2023
Özgür AÇIKMEŞE

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYON VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafında 07/07/2023 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 19

Tek kaynak oranı : % 4 çıkmıştır.

07 / 07 / 2023
Doç. Dr. Erol DOĞAN

ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYON VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

Özgür AÇIKMEŞE

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans, Haziran/2023

Danışman: Doç. Dr. Erol DOĞAN

Bu araştırmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlere göre araştırılmasıdır.

Araştırmaya, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Samsun il ve ilçelerinde görev yapan 237 beden eğitimi ve spor öğretmeni katılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Karabağ Köse ve ark. (2018) tarafından geliştirilen Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği ile Baycan (1985) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analiz aşamasında, verilerin normallikleri Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile incelenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Karşılaştırmalar; t-testi, Mann-Whitney U testi, tek yönlü varyans analizi ANOVA ve Kruskal-Wallis H testi ile belirlenmiştir. Yapılan tüm testlerde önem seviyesi %5 (0,05) olarak kullanılmıştır.

Araştırmaya göre çalıştıkları okulun alt yapısı yeterli olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde iş doyumunu ve mesleki motivasyon seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Demografik göstergelere göre ise (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğretmenlikteki görev süresi, çalışılan kurumdaki görev süresi, çalışılan okulun kademesi, okuldaki haftalık ders saati, çalışılan okulun alt yapısının beden eğitimi ve spor dersi için yeterliliği, beden eğitimi ve spor öğretmeni olmak için mezun olunan eğitim altyapısı) iş doyumunu ve mesleki motivasyon bakımından herhangi bir farklılık bulunamamıştır. Okullardaki alt yapı farklılıkları, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir. Buna çözüm olarak ayırt etmeksizin bütün okullarda, öğretmenlerin niteliksel ve sayısal yeterlilikleri göz önünde bulundurularak, hemen hemen tüm spor branşlarına hitap edebilecek düzeyde alt yapı, tesis ve malzemelere sahip olunması gerektiği önerilmektedir. Elde edilen sonuçlar ışığında; mesleğinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin mesleki doyumlarını iyileştirici uygulamaların yapılması, mesleğe uyum sorunu yaşayan öğretmenlere bu süreçlerinde yardımcı olunması, öğretmenlerin motivasyon ve mesleki doyum seviyeleri arasındaki ilişkiyi dikkate alan faaliyetlerin düzenlenmesi okul ve idarecilere önerilebilir. Öğretmenlerin mesleki doyum ve motivasyonlarının eğitim-öğretim sürecine etkisinin sağlıklı bir neslin gelişimi açısından önemi düşünüldüğünde başka araştırmacılar tarafından da detaylı çalışmalar yapmaları önerilebilir.

Anahtar Sözcükler: Motivasyon, İş Doyumu

ABSTRACT

INVERSIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND JOB SATISFACTION OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

Özgür AÇIKMEŞE

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Physical Education and Sports

Master, June/2023

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Erol DOĞAN

The aim of this study is to investigate the relationship between motivation and job satisfaction levels of physical education teachers according to various variables.

237 physical education and sports teachers working in Samsun province and its districts participated in the research in the 2022-2023 academic year. In the research, Teacher Professional Motivation Scale-developed by Karabağ Köse et al. (2018) -and Job Satisfaction Scale -developed by Baycan (1985) were used. During the analysis of the data, the normality of the data was examined with the Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk test and it was determined that the data showed a normal distribution. Comparisons were determined by t-test, Mann-Whitney U test, one-way analysis of variance ANOVA and Kruskal-Wallis H test. The significance level was used as 5% (0.05) in all tests.

According to the research, it has been concluded that the level of job satisfaction and professional motivation is higher in physical education and sports teachers who have sufficient infrastructure in the school they work in. According to demographic indicators, (gender, age, marital status, tenure in teaching, tenure in the institution, the level of the school, the weekly course hours at the school, the adequacy of the infrastructure of the school for physical education and sports lessons, the educational background graduated to become a physical education and sports teacher) no difference was found in terms of job satisfaction and professional motivation. Infrastructure differences in schools affect the motivation and job satisfaction levels of physical education and sports teachers. As a solution to this, it is suggested that all schools should have infrastructure, facilities and materials at a level that can appeal to almost all sports branches, taking into account the qualitative and numerical competencies of teachers. In the light of the results obtained; It can be suggested to schools and administrators to carry out practices to improve the professional satisfaction of teachers in the first years of their profession, to help teachers who have problems of adapting to the profession in this period, to organize activities that take into account the relationship between teachers' motivation and professional satisfaction levels. Considering the importance of the effect of teachers' professional satisfaction and motivation on the education-teaching process in terms of the development of a healthy generation, it may be suggested that other researchers conduct detailed studies.

Keywords: Motivation, Job satisfaction

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim sürecimde görüş, öneri ve desteklerini esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Erol Doğan'a, bilgi ve tecrübesinden faydalandığım kıymetli hocam Prof. Dr. Osman İmamoğlu'na teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum. Hayatımın her alanında yanımda olan, her daim destek olan kıymetli annem Nursen Açıkmeşe, babam Hasan Açıkmeşe ve eşim Filiz Açıkmeşe'ye sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Özgür AÇIKMEŞE

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Motivasyon Kavramı	3
2.1.1. Motivasyonun Önemi	4
2.1.2. Motivasyonun Türleri	5
2.1.2.1. Birincil ve İkincil Motivasyon	5
2.1.2.2. Durumluk ve Sürekli Motivasyon	5
2.1.2.3. İçsel ve Dışsal Motivasyon	5
2.1.3. Motivasyon Kuramları	7
2.1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	7
2.1.3.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı	9
2.1.3.3. McClland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	9
2.1.3.4. Alderfer'in ERG Kuramı	10
2.1.3.5. Vroom'un Beklenti Kuramı	10
2.1.3.6. Locke'un Amaç Saptama Kuramı	11
2.1.4. Motivasyonu Etkileyen Faktörler	11
2.1.5. Öğretmen Motivasyonu	12
2.1.6. Mesleki Motivasyon	14
2.1.7. Motivasyonsuzluk	14
2.2. İş Doyumu Kavramı	15
2.2.1. İş Doyumunun Önemi	16
2.2.2. İş Doyumu Kuramları	18
2.2.2.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	18
2.2.2.2. Beklenti Kuramı	18
2.2.2.3. Çift Faktör Kuramı	19
2.2.2.4. ERG Kuramı	19
2.2.2.5. Başarma İhtiyacı Kuramı	19
2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	20
2.2.4. İş Doyumunu Artırmanın Yolları	21
2.2.5. Öğretmen İş Doyumu	23
2.2.6. İş Doyumsuzluğu	24
3. MATERYAL VE YÖNTEM	26
3.1. Araştırmanın Modeli	26
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	26
3.3. Veri Toplama Aracı	26
3.4. Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği (ÖMMÖ)	26
3.5. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)	27
3.6. Verilerin Analizi	27

4. BULGULAR.....	28
4.1. Betimsel İstatistikler.....	28
4.2. Ortalama Karşılaştırmaları	29
4.3. Ölçekler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	34
5. TARTIŞMA.....	35
6. SONUÇ	42
KAYNAKLAR	45
EKLER.....	53
Ek 1. Etik Kurul Kararı	53
Ek 2. Veri Toplama Araçları	54
ÖZ GEÇMİŞ.....	57



SİMGELER VE KISALTMALAR

Ort	: Ortalama
SS	: Standart Sapma
ÖMMÖ	: Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği
İDÖ	: İş Doyumu Ölçeği



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4. 1. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin betimsel istatistikler.....	28
Tablo 4. 2. Cinsiyete göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması.....	29
Tablo 4. 3. Yaşa göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması.....	30
Tablo 4. 4. Medeni Duruma göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması	30
Tablo 4. 5. Öğretmenlik sürelerine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması	31
Tablo 4. 6. Çalıştığı kurumdaki öğretmenlik sürelerine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması.....	31
Tablo 4. 7. Çalıştıkları okulun kademesine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması	32
Tablo 4. 8. Haftalık ders saatine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması.	32
Tablo 4. 9. Okulun alt yapısının yeterli olup olmadığına göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması.....	33
Tablo 4. 10. Beden eğitimi öğretmeni olma şekline göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması	33
Tablo 4. 11. ÖMMÖ ile İDÖ Ölçekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.....	34

1. GİRİŞ

Eğitimin en önemli faktörlerinden olan öğretmenin, mesleğini icra etme güdüsü ve motivasyonu eğitim-öğretim sürecinin kalitesini direkt olarak etkilemektedir (Cantaş ve Kavas, 2015). Bu duruma istinaden öğretmen motivasyonunun eksikliği uzun vadede toplumun geleceğini de etkileyebilir. Eğitim sektöründe öğretmenlerin performansına direkt olarak etki eden en önemli kriter, mesleklerine motive olmalarıdır.

Motivasyon seviyeleri yüksek olan öğretmenlerin genel performanslarının da yüksek olacağı bildirilmiştir (Bahtiyar Karadeniz ve Yavuz, 2009). Eğitim sektöründeki kalitenin artması için en kritik etken öğretmenlerin istek ve motivasyonunun yüksek tutulmasının sağlanması ve bunun için önlemler alınmasıdır.

Ülkemizde beden eğitimi ve spor derslerinin uygulanmasında tesis, spor alanı, malzemeler, ders saatlerinin yetersizliği (Erhan ve Tamer, 2009) gibi çalışma şartlarındaki eksiklikler beden eğitimi öğretmenin motivasyon seviyesini olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bunun dışında, beden eğitimi öğretmenin çalışma şartları ve koşulları; performansını, etkinliğini, motivasyonunu ve mesleğine duyduğu sahiplenme duygusunu da etkilemektedir (Demir ve Karakuş, 2015; Çevik ve Köse, 2017; Yılmaz, 2009; Göloğlu, Demir ve Demir, 2017; Mahal, 2009).

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine bakıldığında konunun ehemmiyeti daha da artmaktadır. Çünkü öğretmen çalıştığı okulda mesleki tatminsizlik yaşadığı zaman okuldaki eğitimin işleyişi bozulmakta ve bunun sonucu öğrencileri de olumsuz şekilde etkilemektedir. Eğitim, bir ülkenin temel taşı ve geleceğidir. Dolayısıyla, öğretmenlerin yaşayabileceği mesleki doyumsuzluklar kültürel olarak ve ülkenin geleceği açısından telafisi zor hatta mümkün olmayan sonuçlara sebebiyet verebilecektir (Comber ve Nixon, 2019).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri diğer branş öğretmenlerine istinaden farklı öğrenme alanlarına, disiplinlere ve işleyişlere sahiptirler. Beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyumlarını doğrudan veya dolaylı etkileyen etkenlerin bulunup çeşitli tedbirlerin alınması hem öğretmenlerin performansına hem dersin işleyişine ve okul başarısına hem de genel olarak eğitimin kalitesine olumlu etki edecektir. Bizim araştırmamız, çeşitli demografik özelliklerin öğretmenlerin

motivasyon ve iş doyumlarına etkilerini ortaya koyup öğretmenlerin ve eğitim kurumlarının önlem almaları için bir kaynak teşkil edebilir.

Bu araştırmada kullanılan ölçme araçları varsayılan olguları ölçebilecek niteliktedir. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin motivasyon ve iş doyum ölçeklerine verdikleri cevaplara göre ölçeklerde bulunan maddeleri doğru algıladıkları ve gerçek görüş ve düşüncelerini yansıttığı varsayılmaktadır.

Bu araştırma ile aşağıdaki hedeflere ve yanıtlara ulaşmaya çalışılacaktır.

- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyumlarını ölçen geçerli ve güvenilir ölçme araçlarını kullanmak.

- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyum seviyeleri hangi seviyededir?

- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin birtakım değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, okul türü, hizmet yılı, vb.) motivasyon ve iş doyumları arasında anlamlı farklar var mıdır?

- Beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyumları arasında bir ilişki var mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Motivasyon Kavramı

Motivasyon kavramının dilimizde birebir karşılığı bulunmamakla birlikte, genelde yakın anlamda güdü, saik veya harekete geçirici olarak tarif edilmektedir. Terim, İngilizce ve Fransızca "motive" kelimesinden türetilmiştir (Eren, 2004).

Literatürde birçok araştırmaya konu olan motivasyon kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır ve bunların hepsi üç temel unsura dayanmaktadır. Harekete geçirmek, yönlendirmek ve davranışı sürdürmek olarak ifade edilebilir (Ertürk, 2016).

Motivasyon kavramının esası, çalışanın bilgi ve tecrübesini işine verimli olarak yansıtabilmesi için kurum tarafından elverişli zeminin sağlanmasıdır. Buradaki temel hedef; “çalışana ne verilmeli ve ne yapılmalı ki işletme için yararlı olacak davranışlarda bulunsun?” sorusunun cevabının bulunmasıdır (Küçüközkan, 2015).

Robbins (1993)’e göre motivasyon, kurumsal hedeflere yönelik olarak çalışanların yüksek düzeyde güdülenmesini sağlamak için onların ihtiyaçlarının yerine getirilmesidir.

Motivasyon kavramı genel bir tanımla, insanları belirli bir amaca ve hedefe doğru sürekli bir şekilde harekete geçirmek için gerçekleştirilen çabaların toplamıdır (Ergül, 2005). Farklı bir tanım olarak motivasyon, kişinin belirli bir amaç doğrultusunda hareket etmesine vesile olması ve yapacağı eylemi gerçekleştirmek için içsel durumunun harekete geçirilmesidir (Aslan ve Doğan, 2020).

Birçok alandaki uzmanların kendilerine ait bir motivasyon tanımı bulunmaktadır. Örneğin; psikolog ve psikiyatlara göre, davranışların şekli ve etkisiyle ilgili bir tanım iken fizikçilere göre ise organizmanın dokularına enerji veren, sistemi etkileyen davranışları kapsamaktadır (Şahin, 2004).

Kurumlar, hedeflerine ulaşmak adına çalışanlarının ihtiyaçlarını iyi belirlemeli ve kurumsal amaçları doğrultusunda onları motive etmeleri gerekmektedir. Bunu başarmak için ise aşağıdaki ilkelerin benimsenmesi ve uygulanması gerekir (Tunçer, 2013).

- Çalışanları değerli olduklarını hissettirip teşvik etmek,
- Başarı sağlayan çalışanlara kariyerlerinde fırsatlar sağlamak,

- Çalışanların kendilerini geliştirmeleri için eğitsel faaliyetlere katılmalarını sağlamak,
- Bireylere adaletli davranmak,
- Çalışana bir eleştiride bulunulacağı zaman, birebir olunmasına dikkat etmek,
- Bireylerin gerek özel, psikolojik; gerek sosyal, kurumsal problemleri ile ilgilenmek,
- Çalışanların verimliliği ve başarısı adına onlara örnek olup başarılı ise devamlılığını teşvik etmek, başarısız ise durumuna göre gerekli desteği verip çözüm sunmak.

2.1.1. Motivasyonun Önemi

Motivasyon, bireyin davranış psikolojisi ve hayatındaki önemli anlardaki karar aşamasında belirleyici ve kritik bir role sahiptir. Bu bağlamda, bireyin sergilediği davranışlarını ve aldığı kararlarını etkileyen arka planındaki asıl nedenlerini öğrenip bireyin hedefleri ve istekleri doğrultusunda hareket etmek gerekir (Sabuncuoğlu, 1987). Motivasyon bireyin dışında, çalıştığı kurum açısından da önemli role sahiptir. Çalışanının ve dolayısıyla kurumdaki performansı artırmak isteyen idareci, çalışanlarındaki davranışsal ve duygusal tüm faktörleri ve kurum içi ve dışı diğer faktörleri dikkate almalıdır (Ada vd., 2014).

İnsanların toplumsal hayatta, kişiden kişiye farklılık gösteren birçok arzu ve istekleri vardır. Kişi bunlara ulaşamadığı zaman psikolojik açıdan olumsuz etkilenebilir. Bu ihtiyaçların toplumsal ve zamansal kriterlere bağlı olarak kişideki etkisi ortadan kalkabilir veya azalıp çoğalabilir. Birey bir şekilde bu ihtiyaçlarını elde edebilmek için uğraşır. Motivasyonun önemi de tam burada kendini göstermektedir. Bu süreçte hedefine ulaşamayan bireyin psikolojik açıdan daha da olumsuz etkilenmemesi, sorunlarını ortadan kaldırmak adına daha etkin adımlar atabilmesi için, işin uzmanı eşliğinde motivasyon tekniklerinden faydalanılabilir (Şahin, 2004).

Kurumsal, toplumsal ve teknolojik şartların her geçen gün değiştiği günümüzde örgütlerin bu hızlı değişimlere ayak uydurup kendi alanlarında başarı sağlamaları için en temel ihtiyaçları insan kaynağıdır. Bu bağlamda kalifiye ve liyakatli insan kaynağı, vizyon ve hedefler doğrultusunda motive edilmelidir. Motivasyon araç ve tekniklerini etkin ve başarılı bir şekilde kullanmak, vizyon ve hedeflere ulaşmayı sağlayacaktır. Motivasyonun amacı ise bireylerin performanslarını, sürekli değişen çevresel ve psikolojik şartlar göz önünde bulundurularak yüksek tutmaya çalışmak, örgütsel

vizyon ile hedeflerin etkin ve verimli bir biçimde yerine getirilmesini sağlamaktır. Bu açıdan bakıldığında, motivasyonu düşük bireylerle örgütsel vizyon ve hedeflerin gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Çünkü motivasyonu düşük olan ve yükseltilemeyen insanlar, potansiyellerini yeterli şekilde kullanamazlar (Tunçer, 2013).

Eğitim sektörü açısından da aynı benzer durumlar söz konudur. Okullarda hedeflenen başarılarla ulaşabilmek için en önemli ölçüt öğretmenlerin performansıdır. Bunu doğrudan veya dolaylı etkileyen en önemli faktörlerden biri de motivasyondur. Okul idarecileri ise, kurumsal hedeflere ulaşmadaki bu zincirdeki organizasyonu ne kadar doğru ve etkin yerine getirebilirse başarı da o derece artar. Bu bağlamda idarecilerin becerisi ve kalitesi, öğretmenlerin motivasyonlarını dolayısıyla kurumun başarısını ve eğitimin kalitesini belirleyen en önemli etkenlerdendir (Doğan ve Koçak, 2014).

2.1.2. Motivasyonun Türleri

2.1.2.1. Birincil ve İkincil Motivasyon

Birincil motivasyon; açlık, susuzluk vb. gibi biyolojik temelli dürtülere dayanan güdülerdir ve diğer canlılarda da bulunur. İkincil motivasyon ise toplumsal onay, birliktelik arzusu, muvaffakiyet, kendini bulma vb. gibi psikolojik ve sosyal temellere dayanan güdülerdir (Akbaba, 2006).

2.1.2.2. Durumluk ve Sürekli Motivasyon

Durumluk motivasyon, belirli bir durumun sonucu meydana gelir ve geçicidir. Müsabakalara hazırlanan bir sporcunun motivasyonu durumluktur. Bir işi öğrenmek için çalışan talebenin motivasyonu ise sürekli (Akbaba, 2006).

2.1.2.3. İçsel ve Dışsal Motivasyon

İçsel motivasyona sahip insanlar başarılı ve becerikli olabilmek için içten gelen bir açlığa, arzuya sahiplerdir. Bu tarz insanlar ehil olmak için kendilerini yönetebilme donanımına sahiptirler. Çevrelerinde kendilerini güdüleyecek insanların bulunması onlar için önemli değildir. Kimseye ihtiyaç duymadan, çalışmalarına mutluluk ve heyecanla devam ederler (Konter, 1995).

Davranışların içsel motivasyonla şekillenmesi ilk etapta çocukluk yıllarında gerçekleşmektedir. İlerleyen yıllarda yaş ilerledikçe, toplumsal ve sosyal statüler değiştikçe, içsel güdülenmede azalmalar görülür. Çünkü dış faktörler de devreye

girmeye başlamıştır. Dışsal motivasyon ise, davranıştan ziyade sonuç odaklı olan bir motivasyon çeşididir. Kişi artık içsel doyum için değil, ödüle ulaşmak veya cezadan sakınmak için davranışlar sergilemeye başlar (Aslan ve Doğan, 2020).

Dışsal ödüller içsel ödüllere nispeten etkilerini çabuk kaybederler. Ayrıca kişi aynı dışsal ödülü aynı seviyede aldıkça bu ödül için duyduğu isteği azalır. Dışsal ödülün seviyesi artsa dahi belli zaman sonra güdülenme seviyesinde azalmalar olur.

Kişinin karakteri ve diğer çevresel etkenler göz önünde bulundurulmak suretiyle, ödüllerin nasıl kullanılacakları iyi bilindiğinde yararlı sonuçlar ortaya çıkacaktır. Bunların yanlış kullanımları ise, arzu edilen sonuçları ortaya çıkarmayacaktır.

Eğer bu kriterler iyi uygulanabilirse ve dışsal motivasyonun içsel motivasyona dönüşmesinde etkili olan aşağıda belirtilen şu noktalar da dikkate alınırsa, motivasyonda artış ve sürekliliği sağlanabilir:

- Öncelikle, kişinin olumlu yanıt vereceği dışsal ödülün var olması
- Kişinin başarı sağladığı bir durumda verilecek dışsal ödülün kişiyi daha çok becerikli hissettirmeye katkı sağlaması
- Hemen peşine, manevi ve psikolojik olarak kişiyi ikna edecek şekilde kullanılacak pekiştirme teknikleriyle içsel tatminin, zevk almanın geliştirilmesi

Dışsal ödüller dönüştürücü bir vasıta olarak kullanıp içsel motivasyonunu geliştirmek tam bir ustalıktır. Bu bilgi ve becerilerin eğitimciler tarafından iyi tecrübe edilip, vakti gelince etkin olarak kullanılması gerekir (Konter, 1995).

İçsel ve dışsal güdülenmelerin aralarındaki birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Zamansal açıdan içsel kaynaklı güdülenmeler uzun, dışsal kaynaklı güdülenmeler ise kısa sürelidir. Dışsal ve içsel güdülenmelerde ters orantı söz konusudur. Dışsal güdülenmelere maruz kalan bireylerin, içsel güdülenmelerinde azalmalar görülür. Benzer şekilde, dışsal pekiştireçlerin bireydeki etkisi azaldıkça içsel pekiştireçlerin etkisinin arttığı görülecektir. Ayrıca, dışsal güdülenmede dışa bağımlılık söz konusu iken; içsel güdülenmede özgür irade devreye girer ve bu bireyde özgüveni artırır (Ağduman, 2014).

2.1.3. Motivasyon Kuramları

İnsan davranışları çok karmaşık bir yapıya sahiptir. Birbirinden farklı ihtiyaçlar, beklentiler ve bunların zamanla değişkenlik göstermesi, idarecileri analiz yapmaya yönlendirmiştir. Çalışanı neler motive eder, neler motivasyonunu düşürür gibi soruların cevaplarını bulmaya sevk etmiştir. Bu ihtiyaçlara istinaden, motivasyonla ilgili birçok kuram geliştirilmiştir (Hoy ve Miskel, 2014). Fakat, motivasyon konusunu bütün yönleriyle irdeleyip ele alan bir kuram yoktur. Motivasyon karmaşık bir yapı olduğu için, zaman içinde birden fazla kuram geliştirilmiştir (Ataman, 2009). Motivasyon kuramları genel olarak kapsam-içerik kuramları ve süreç kuramları olarak iki kategoride incelenmektedir.

2.1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Motivasyon kuramları içinde en meşhur ve bilinen kuram, Abraham Maslow'un kuramıdır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı 5 ana kategoriye ayrılır.

- 1- Fizyolojik İhtiyaçlar: Nefes alma, besin, su, cinsellik, uyku, boşaltım, sağlıklı metabolizma
- 2- Güvenlik İhtiyacı: Barınmak, tehlikelerden korunmak, ekonomik olarak kendine yeter olmak
- 3- Sosyal İhtiyaçlar: Aidiyet, sevgi, kabul görme, arkadaşlık, aile, cinsel mahremiyet
- 4- Değer verilme ve saygınlık ihtiyacı: Özgüven, başarı, kariyer, itibar, tanınma, özsaygı
- 5- Kendini Gerçekleştirme: Erdemli, gelişimci, bir işi başarıyla tamamlama, hakikatleri kabul

1. Fizyolojik İhtiyaçlar

İhtiyaçlar hiyerarşisindeki en temel ihtiyaç, fizyolojik ihtiyaçlardır. Temel ihtiyaçları karşılanamayan bireyler için, hiyerarşideki diğer hiçbir ihtiyacın ehemmiyeti yoktur. Açlık ve susuzluk yaşayan insan öncelikle bu fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamaya çalışır ve diğer ihtiyaçların o an için bir ehemmiyeti yoktur (Maslow, 1943).

Fizyolojik ihtiyaçlar, insan davranışlarının oluşumunda en önemli etkiye sahip güdü kaynaklarıdır. Çünkü doğrudan hayatın idame ettirilmesiyle ilgili ihtiyaçlar olup, en güçlü motivasyon kaynaklarıdır.

2. Güvenlik İhtiyacı

Fizyolojik ihtiyaçlar, bireyin durumuna göre yeterli ölçüde tatmin edilince bir üst basamaktaki güvenlik ihtiyaçları ortaya çıkar ve gereksinimler biraz daha karmaşık hale gelmeye başlar. Bu seviyede güvenlik ve emniyet ihtiyaçları birincil hale gelir. İnsanlar yaşamlarında kontrol ve düzen isterler. Bu nedenle emniyet ve güven ihtiyacı bu seviyedeki davranışlara büyük ölçüde katkıda bulunur.

Güvenlik ihtiyacı; emniyet, barınma, giyinme, korku, kaygı ve endişeden uzak dengeli bir yaşam ve kestirilebilir, düzenli, sınırları olan, kural ve yasaların adaletle uygulandığı gereksinimlerden oluşmaktadır (Maslow, 1943).

3. Sosyal İhtiyaçlar

İnsan, sosyal bir varlıktır. Çevresi ile iletişim halinde olma gereksinimindedir. Fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri yeterli ölçüde karşılandığı zaman, motivasyon kaynağı olarak sosyal ihtiyaçlar devreye girer. Sosyal yaşam, çevresi tarafından kabul edilip benimsenme, sevmeye ve sevilme bu gereksinimlerdenidir. Sosyal ihtiyaçların karşılanamadığı zaman, birey kendisini dışlanmış ve çaresiz hissedebilir (Maslow, 1943).

Aidiyet ve sevgi ihtiyacı; bireyin bir kişiye, topluluğa veya örgüte bağlı olma ihtiyacını tanımlamaktadır. Kurumlar ve işyerleri; çalışanların ait olma, sevgi ve sosyal bir ortamda bulunma gereksinimlerini karşılamak için birtakım tedbirler alırlar. Örneğin; çalışanlar için düzenlenecek doğa gezileri veya sportif ve sosyal faaliyetler, çalışanların kendilerini hem sosyal açıdan insanlarla hem de işletmeyle aidiyet bağı kurmasını sağlayacaktır (Köroğlu, 2011).

4. Değer verilme ve saygınlık ihtiyacı

İhtiyaçlar hiyerarşisindeki önceki alt basamaklar yeteri kadar karşılandıktan sonra, bireyin motivasyon kaynağı olarak saygınlık gereksinimi gelecektir. Birey, başarılı olmakla beraber çevresinden takdir ve saygı görmek ister. Bu durum, kişinin kendisi için sahip olduğu benlik saygısı için çok önemlidir. Bu seviyedeki dengesizlikler, düşük benlik algısı veya aşağılık kompleksi ile sonuçlanabilir.

Sosyal bir varlık olan birey, yaşamakta olduğu toplumdaki konumu hakkında devamlı surette kişisel değerdendirmeler yapar. Bu açıdan bireyin saygı görme ihtiyacının karşılanması, özgüveninin, öz değerdinin, gücünün ve yeteneklerinin artmasına neden olacağından, çevresi tarafından da kabul görülen faydalı bir birey olacaktır (Maslow, 1970).

5. Kendini Gerçekleştirme

Piramidin son seviyesi, kendini gerçekleştirmedir. Bu basamaktaki bireyler, tam potansiyellerine ulaştıklarını ve ellerinden gelen her şeyi yaptıklarını hissederler.

Maslow, kendini gerçekleştiren insana ait birtakım özellikler ortaya koymuştur (Onaran, 1981):

- Hakikatleri iyi algılayıp, daha rahat iletişim kurma
- Kendini ve insanları olduğu gibi kabul etme
- Kişisel beklentilerine değil, önemsedikleri önemli sorunlara yönelme
- Yalnız kalma arzusu
- İnsanlara karşı yakın, ilgili ve sıcakkanlı olmak
- Demokratik karakter yapısı
- Araçlarla amaçları ayırt edebilmek

2.1.3.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Frederick Herzberg tarafından geliştirilen Çift Etmen Kuramı, kapsam teorileri içinde Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden sonra en çok bilinen teorilerin başında gelmektedir. Literatürde, mesleki doyum konusunda geliştirilen en önemli kuramlardan biridir. Herzberg'in çift etmen teorisi birçok değerd sistemlerinde çalışanın, kurumdaki ihtiyaçları ve kendisini motive eden ve motivasyonunu bozan etkenleri belirlemeyi amaçlamıştır. Aynı zamanda kurum içinde yaşanan mesleki doyum ve doyumsuzluğun bir denge içinde olduklarını, zıtlık teşkil etmediklerini açıklamaktadır (Kaya vd., 2013).

2.1.3.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McClelland'ın motivasyon etkileşim kuramı, diğer kuramlara göre farklı yaklaşım savunmaktadır. Bu kurama göre bireyler; sosyal iletişim kurma, güç elde etme ve başarı güdülerinin etkisinde davranışlarını gösterirler. Bu güdülerin hepsi içgüdüsel ihtiyaçlardan ziyade öğrenmeyle sonradan kazanılan ihtiyaçlardır. Aynı

zamanda, bu üç güdünün bireylerdeki etki dereceleri çevresel ve toplumsal farklılıklara göre değişiklik göstermektedir (Köroğlu, 2011).

McClelland ve arkadaşlarının geliştirdiği ihtiyaçlar (Küçükçivil, 2019):

-Sosyal ilişki kurma ihtiyacı, bireyin çevresiyle güzel iletişim kurma ve sürdürme arzusudur.

-Güç elde etme ihtiyacı; bireyin çevresindeki insanları etki altına alarak onların davranışlarına hâkim olup otoritesini kurma isteğidir.

-Başarı ihtiyacı ise; bireyin daha büyük hedeflere ulaşma yolunda, zor olan görevlere talip olup alanında uzmanlaşma arzusudur.

2.1.3.4. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer'in, İngilizce üç kelimenin ilk harflerinden oluşan ERG Kuramına göre (Existence-Relatedness-Growth Theory) bireylerin üç ana güdüsü vardır. Bunlar: "var olma", "sosyal iletişim" ve "gelişim" güdüleridir. Clayton Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin gerçek hayata uygun olmadığı neticesine ulaşmış ve onu basitleştirerek kendi kuramını geliştirip bu üç temel güdüyü belirlemiştir (G. Tekin ve Görgülü, 2018).

Var olma ihtiyaçları (Existence); maddi manevi ödül ve cezaları, ayrıca mesleki koşulları kapsar.

Sosyal iletişim ihtiyaçları (Relatedness), Maslow'un sosyal ve kabul görme kategorisindeki konuları kapsar.

Gelişim ihtiyaçları (Growth), Maslow'un kendini gerçekleştirme kategorisini içerir.

2.1.3.5. Vroom'un Beklenti Kuramı

1964 yılında Victor Vroom tarafından geliştirilen kuramda, bireylerin farklı niteliklerinin motivasyon üzerindeki etkileri incelenir. Victor Vroom kuramında motivasyonu açıklarken aşağıdaki ortaya koyduğu değer, araçsallık ve beklenti etkenlerini kullanmaktadır (Ağcagül, 2019).

-Değer: Bireylerin, elde ettiği kazanç ve mükâfatlara verdikleri değerdir. Bu da kişiden kişiye farklılıklar göstermektedir.

-Araçsallık: Bireylerin kendilerine verilen vazifeleri yerine getirmeleri durumunda, vaat edilen mükâfatı elde edeceklerine olan inançlarıdır.

-Beklenti: Bireylerin sergiledikleri gayret sonucunda, görev ve sorumlulukların tamamlayabileceklerine olan inançlarının kuvvet derecesidir.

2.1.3.6. Locke'un Amaç Saptama Kuramı

Edwin Locke'un (Judge et al., 1998) ortaya koyduğu kurama göre bireylerin ulaşmak istedikleri hedefler, onların motivasyon derecelerini belirlemektedir. Hedefledikleri beklentileri yüksek ve güç olan bireylerin gösterecekleri azim ve kararlılık, düşük veya orta beklentili hedef belirleyenlere istinaden daha fazla olacaktır (Erdem, 1998).

Başka bir tanıma göre Locke'un (Judge et al., 1998) Amaç Teorisi, değer yargılarının insanların kazanılması çerçevesinde davranışlarına yön verilmesidir. Bireyler hedeflerine ulaşamamaları da, arzu ettikleri hedefleri doğrultusunda görüşlerinde birlik ve bütünlük içinde olmalarıdır (Önen ve Kanayran, 2016).

2.1.4. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Öğretmenleri idealize eden ve onları örnek alan öğrencileri için öğrenme sürecinde öğretmenleri çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle öğretmenin motivasyonu öğrencileri doğrudan etkilediği için kritik öneme sahiptir. Öğretmenlerin motivasyonu birçok faktörden etkilenmektedir.

Bu faktörlerden birkaçı aşağıdaki gibidir (Alam ve Farid, 2011):

- a) Kişisel/sosyal faktörler
- b) Sınıf ortamı
- c) Sosyo-ekonomik durum
- d) Öğrenci davranışı
- e) Sınav stresi
- f) Ödüller/teşvikler
- g) Öğretmenin özgüveni/kişiliği vb.

İdarecilerin, çalışanlarını görevlerini yapmaya güdüleme biçimi kurumun yönetim tarzına, çevreye ve kültürel değerlerine göre değişir. Çalışanları motive etmek için kullanılan tek bir teknik yoktur. Kullanılacak tekniklerin çalışanlara uygun olup olmamasına önem verilmelidir. Bir çalışana hitap eden bir teknik, diğer bir çalışana göre uygun olmayabilir. İdareciler, çalışanlarına olumlu etki edecek motivasyon tekniklerini iyi belirlemelidir. Bunu başarabilmek için çalışanlarının kişiliklerini iyi

analiz etmelidir. Yöneticilerin hedefi, çalışanlarına daha iyi iş yaptırmak olduğundan, karakterlerine uygun motivasyon teknikleri belirlenmelidir (Ergül, 2005).

Eğitim sektörü açısından baktığımızda ise, öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu etkenler genel başlık olarak şöyle sıralanmaktadır (Sari vd., 2018):

- Öz yeterlilik algısı
- Okuldaki amaç ve hedeflerin içselleştirmesi
- Hoşgörü ve anlayış
- Genel durumundan hoşnut olma

Mansfield ve Beltman, (2014)'a göre ise bu unsurlar biraz daha özel olarak şöyle sıralanmaktadır:

- Mesleki açıdan kişisel ve pedagojik gelişim imkânlarının sunulması
- Okuldaki öğretmen ve diğer çalışanlarla olan iletişimin kaliteli olması
- Çalışma koşullarının tatmin edici olması
- Psikolojik durumun iyi olmalı
- Pozitif benlik duygusu
- Kariyer gelişim imkânları

2.1.5. Öğretmen Motivasyonu

Günümüzde hemen hemen her alanda değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Bunlardan biri de mesleki koşulların değişimidir. Bu değişim sürecinde birçok kavram ortaya çıkmıştır. Bu kavramlardan biri de motivasyondur. Kurumsal açıdan bakıldığında ise eğitim sürecinin en stratejik ögesi kuşkusuz öğretmenlerdir. Öğretmenlerin başarısı kurumu direkt etkileyeceğinden, okul idarecilerinin öğretmenleri motive etmeleri çok önem arz etmektedir (Kılıç ve Yılmaz, 2019). Öğretmen motivasyonu, okuldaki eğitim-öğretim ortamının verimli olmasına katkı sağladığı gibi, aynı zamanda öğretmenin mesleki yenilikleri takip edip tecrübelerini artırmasında da önemli bir etken olduğu görülmektedir (Falout, 2010). Elbette, bu durumun tersi de geçerlidir. Öğretmenlerin ihtiyaçları yerine getirilmediği zaman, mesleki güdülenmelerine olumsuz etki yapacağından, verimliliklerini de olumsuz etkilemektedir (Rowley, 1996). Çalışma şartlarının güzel olması, yeterli gelir düzeyi, kariyer ve kişisel gelişim imkânları, okul ortamındaki manevi doyum, idareciler ve iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler, mesleki anlamda güven duygusu, gerek mesleki gerek

özel hayattaki özel sorunlara müsamaha gösterilmesi, mesleğini icra ederken keyif alması vb. etkenler, öğretmenlerin motivasyonlarını dolaylı veya doğrudan etkileyen etkenlerdendir (Karaköse, 2005).

Birçok akademik araştırmaya göre öğretmenin motivasyonu sadece kendisi açısından değil, öğrencileri ve dolayısıyla okul açısından da önemli etkilere sahiptir. Domino etkisi gibi, öğretmenin motivasyonunun iyi olması, okuldaki birçok değişkene de olumlu etki yapacaktır. Bu da özel anlamda öğrenci başarısına, genel anlamda da okulun başarısına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda öğretmen motivasyonunun, okul ve öğrenci değişkenleri üzerinde ne derece önemli olduğu anlaşılmaktadır (Atkinson, 2000).

Ron'a göre (1992) öğretmen motivasyonunu arttırmanın en başarılı yöntemi okulda etkili ve iyi iletişim kurmaktır (Doğan ve Koçak, 2014). Öğretmenlerin motivasyonu, kurumdaki kültür ve nitelik, öğretmenler arası iletişim, refah düzeyi, maddi ve manevi tatmin ve özel hayat gibi birçok farklı kriter ile bağlantılıdır. Özellikle kurumdaki ortamın kalitesini olumlu yönde değiştirecek yöntem ve stratejilerin öğretmenlerin motivasyonlarını gözle görülür şekilde artıracığı söylenebilir. Yakın zamana kadar bu konudaki araştırmalar çok kısıtlı kalsa da, artık literatürde öğretmen motivasyonu ile ilgili bilimsel araştırmalar günden güne artmaktadır. Bu araştırmaların ise daha çok farklı değişkenler arasındaki ilişkilerin sayısal istatistikler kullanılarak incelenmesine dayandığını görmekteyiz (Köse vd., 2018).

Öğretmenlerin motivasyonu arttırmaya yönelik olarak şu maddelerin önemi dikkat çekmektedir (Alam ve Farid, 2011):

- 1- Öğretmen eğitimi önerisine yönelik yetenek sınavlarının tasarlanması ve uygulanması ve bu sınavların hem hizmet öncesi öğretmen yetiştirme hem de öğretmen atamaları için öğretmen seçimi sırasında yapılması önerilmektedir. Bu da öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu tutumlarını belirleyecektir.
- 2- Ayrıca, öğretmenlerin maaşlarının niteliklerine göre artırılması, sabitlenmesi ve iyi öğretmenlere, çabalarını takdir etmek ve daha iyi performanslarını sürdürmeleri, onları motive etmek için teşvikler sağlanması önerilir. Diğer öğretmenler için de bir teşvik olacak ve iyi öğretim uygulamalarını takip

edeceklerdir. Öğretmenlerin iyi sonuçlar göstermeye yönelik çalışmalarının tanınması, verimliliklerinin artması için bir teşvik olabilir.

3- Öğrencilerin eğitiminde öğretmenlerin statüsünü ve önemli rolünü tanımak için toplumda farkındalık oluşturmaya güçlü bir ihtiyaç vardır. Kitle iletişim araçları seferber edilmelidir. Radyo ve televizyon programları bu hedefe daha iyi ulaşabilir. Basılı medya da bu amaca ulaşmak için kullanılabilir.

4- Öğretmenler eğitim kurumlarının bel kemiğidir ve milletimizin geleceği onların elindedir. Eğitimin kalitesini artırmak için, karşılığında kaliteli eğitim sağlayabilecek öğretmen eğitime ciddi bir harcama yapılması gerekmektedir.

2.1.6. Mesleki Motivasyon

Mesleki motivasyon, kişinin mesleğinde başarılı olduğu algısıyla ve kurumun amaçları doğrultusunda sürekli gelişen, güçlenen ve değişen şartlara uyum sağlayarak yönlendirilen bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Ertürk, 2016). Bireyin çalıştığı kurumdaki hedeflerini elde etmek için gösterdiği tüm eylem ve fiillerin içinde bulunduğu psikolojik bir süreçtir. Motivasyonları yüksek olan çalışanlar verimlilik, tecrübe ve başarı açısından kuruma çok daha faydalı olacak şekilde çalışırlar (Algın, 2023). Aynı zamanda, başarılı bir çalışan olabilmek için gereken şartların başında gelmektedir (Öztürk ve Uzunkol, 2013). Çalışanların motivasyonu, başarıya direkt etki edeceğinden kurumun hedeflerine ulaşmasında belirleyici etken olarak tanımlanır. Bundan dolayı kurumsal yönetim işlevlerinin en önemlisi çalışanları motive etmektir (Kılıç ve Yılmaz, 2019).

Motivasyon düzeyi ile mesleki başarı arasında doğrusal bir orantı bulunmaktadır. Motivasyonu düşük olan bireylere göre, motivasyonu yüksek olan bireylerin mesleki verimlilikleri daha yüksektir (Lindner, 1998). Bir diğer unsur ise motivasyon ile işten ayrılma düzeyleri arasındaki ters orantıda görülmektedir. Buna göre motivasyonu düşük olan bireylerin işten ayrılma düzeyleri daha yüksek iken, motivasyonu yüksek olan bireylerde bu düzey çok daha düşüktür (Öztürk ve Uzunkol, 2013).

2.1.7. Motivasyonsuzluk

Motivasyonsuzluk bireyin herhangi bir konudaki niyetsizliğini ifade etmektedir. Birey, bir durumla karşılaştığı zaman ya hiçbir fiilde bulunmaz ya da istemeyerek de olsa bir davranış sergileyebilir (Özakşehir, 2023). Güdülenmenin hiçbir çeşidi

kendisinde bulunmayan birey, içinde bulunduğu psikolojik veya özel birtakım durumlardan ötürü, mevcut potansiyelini fark edemez. Dolayısıyla bu durum gerek bireyin başarısını gerekse kurumun başarısını olumsuz yönde etkiler (Şahin, 2023).

Bireylerde motivasyonsuzluk söz konusu olduğu zaman ne içsel ne de dışsal olarak güdülenmezler, istek ve arzularında azalmalar görülür ve yetersizlik duyguları ile beraber olayları kontrol mekanizmalarında da zafiyet meydana gelir (Ağduman, 2014). Bu durumlar, kurumların ve yöneticilerin karşılaşmak istemedikleri bir durumdur. Bu durumda olan kişide yetersizlik hissi oluşur, kendisini pasif ve etkisiz bir birey olarak hissettiği için dolayısıyla yapması gereken davranışı ya beklenilenin altında sergiler ya da hiç sergilemez. Motivasyon teknikleri zamanında ve yerinde uygun şekilde kullanıldığı zaman, kişinin yaşadığı motivasyonsuzluk haline çözüm olacak ve güdülenmesi sağlanabilecektir (Aslan ve Doğan, 2020).

2.2. İş Doyumu Kavramı

Literatürde ilk kez 1920 yıllarında ortaya çıkan ve birçok araştırmada yer alan iş doyumu kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. İş doyumunu, Locke (Judge et al., 1998) “bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesi neticesinde ulaştığı hoş ve olumlu bir duygusal durumdur” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kavramdan, iş doyumunun duygusal boyutunun olması yanında bilişsel boyutunun da olduğunu anlamaktayız (Ögöl ve Özer, 2023).

Çalışanların bedensel, sosyal, psikolojik, kurumsal ve mesleki ihtiyaçlarının karşılanması ile beklentileri arasındaki uyum seviyesi sonucu oluşan tatminkârlık düzeyini ifade eden iş doyumu; bireylerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli şartlarından biridir (Algı, 2023).

İş doyumu, çalışanın mesleki hayatındaki bütün faktör ve değişkenlerin, zihinsel dünyasında meydana getirdiği olumlu bakış açısı ile duygusal durumunda meydana gelen keyif ve mutluluk olarak değerlendirilebilmektedir (Kaplan ve Ergöl, 2023).

Weiss’e göre iş doyumu, bireyin kendi çalışma koşullarına ilişkin ölçülebilir olumlu yargısıdır. İş sevip sevmeme ve derecesi ile ilgili duygusal bir değerlendirme olan içsel bir durumdur (Zhu, 2013).

İş doyumu, “çalışanların kurumda sergilediği olumlu veya olumsuz tutumların tümü” olarak tanımlanmaktadır (Newstrom ve Davis, 2015).

Kurumsal davranış açısından bakıldığında iş doyumu, çalışanın mesleğini icra ederken elde ettiği mutluluk, şevk ve güdülenme düzeyini ortaya çıkaran bir kavram olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir tanımla çalışanın mesleğinden hoşlanıp hoşlanmadığı ile ilgili psikolojik durumudur (Sığı ve Gürbüz, 2019).

İş doyumu, çalışanın mesleki faaliyetlerindeki öz-değerlendirmeleri sonucu hissettiği olumlu duygulardır. Çalışanın mesleki hayatındaki beklentileri ile elde ettikleri arasındaki yakınlık ilişkisini mukayese ettiğinde ortaya çıkan duygusal durumu iş doyumunu belirlemektedir. Bu mukayese ne kadar yakınlık arz ediyorsa iş doyumu o kadar tatmin edici olacakken, mukayesenin uzaklığı iş doyumsuzluğuna sebebiyet verecektir (Akbaş vd., 2023). Başka bir ifade ile işin niteliğiyle çalışanın beklentileri ne kadar uyum içerisinde ise iş doyumu da o kadar fazla olmaktadır (Ömürbek vd., 2023).

Çalışma hayatında iş doyumu, en önemli tutumlar içinde yer almaktadır. Çalışanların mesleki doyumlarının yetersizliği tüm sektörler için birçok olumsuzluklara sebebiyet verebilmektedir. Toplumsal olarak özellikle de, kamu kurum ve kuruluşlarından başarı, performans ve güvenilirlik konularında yüksek beklentiler söz konusudur. Bu bağlamda iş doyumunun mesleki tutumla olan ilişkisine bakıldığında doğrusal orantı gözlemlenmektedir. Buna göre, çalışanın mesleğine ve kurumuna olan tutumu olumlu iken iş doyumu yüksek seviyelerde seyrederken, bu tutumunda olumsuzluk söz konusu ise iş doyumu bu sefer düşük seviyelerde gözlemlenmektedir (Özkalp ve Kırel, 2021). Bu nedenle çalışanların tutumlarının artırılması için kurumların ellerinden gelen olanakları verimli olarak kullanmaları kritik önem taşımaktadır.

2.2.1. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun önemi hususunda iki ana sebep bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, çalışanların meslekleri hakkındaki duygusal ve düşünsel durumlarının, hem kişisel olarak hem de mesleki açıdan önemli olmasıdır. İkincisi ise, kurum idarecileri için çalışanların mesleklerine olan tutumlarının başarı ve performans üzerindeki etkisidir. Bu sebepler doğrultusunda mesleki doyum; mesleği bırakma, işe gecikme ve gitmeme, başarı ve performans, bedensel ve psikolojik sağlık durumları gibi daha birçok kriteri doğrudan etkileyebilmektedir (Feldman ve Arnold, 1983).

İdareciler, çalışanların mesleki doyumları konusuna üç açıdan yaklaşırlar. Bunlardan birincisi doyumsuz çalışandır. Bu tarz iş görenler işe gelmeme, gecikme ve işten ayrılmanın yollarını ararlar. Çalışanın bu durumu kurumsal açıdan kötü sonuçlar doğurabilmektedir. İkincisi, mesleki tatmin düzeyi yüksek olan çalışanlardır. Bu bireyler diğer çalışanlara istinaden hem kuruma olan faydaları daha fazladır hem de bireysel olarak daha mutlulardır, iletişimleri daha iyidir ve sağlıklıdırlar. Üçüncüsü ise tatmin edici etkiye sahip çalışanlardır. Bu tarz bireyler doyurucu davranış ve halleri ile gerek çalıştıkları kurumu, gerek sosyal çevrelerini, gerekse özel ve aile hayatlarındaki bireyleri olumlu olarak etkilerler. Hayat boyu karşılaştıkları hemen hemen her koşulda olumlu ve iyimser bakış açısına sahiptirler (Uzlu, 2023).

Kurum ve idarecilerin çalışanlarının performanslarından azami düzeyde verim alabilmeleri için öncelikle çalışanlarının iş doyumuna ulaşmalarını sağlamaları gerekmektedir. Çalışanın iş doyum düzeyindeki artış mesleki başarısına da olumlu yansıtacağı için çalışanın performans ve verimliliği de artacağından, kurumun hizmet kalitesi, başarı düzeyi ve verimliliği de artacaktır.

Çalışanların iş doyum düzeyleri sadece iş hayatlarını değil özel hayatlarına da etki etmektedir. Mesleğine karşı olumlu tutum sergileyen bireyin tatmin düzeyindeki artış, mutlu bir hayat sürmelerine de etki etmektedir. Bu durumun tersi de geçerlidir. Mesleğine karşı olumsuz tutum sergileyen bireyin tatmin düzeyinin azalması psikolojisini de olumsuz etkileyeceğinden dolayı hayatında da bunun sosyal, bedensel ve zihinsel tesirleri görülmektedir (Güneyli vd., 2023).

İş tatmini, iş organizasyonlarının verimliliği ve etkinliği söz konusu olduğunda ana faktörlerden biri olarak kabul edilebilir. Aslında, çalışanlara öncelikle kendi istekleri, ihtiyaçları, kişisel arzuları olan insanlar gibi davranılması ve değerlendirilmesi gerektiği konusunda ısrar eden yeni yönetsel paradigma, çağdaş şirketlerde iş tatmininin öneminin çok iyi bir göstergesidir. İş doyumunu analiz ederken memnun çalışan mutlu çalışan, mutlu çalışan başarılı çalışandır mantığıyla hareket edilir. İş doyumunun önemi, iş doyumsuzluğunun sadakat eksikliği, artan devamsızlık, artan kaza sayısı vb. gibi birçok olumsuz sonucu akılda tutulduğunda özellikle su yüzüne çıkar (Aziri, 2011).

İş doyumunun önemini iki ana başlıkta incelemek mümkündür (Aşık, 2010).

1- Bireyin psikolojik ve bedensel sağlığını direkt olarak etkileyen, iş hayatının dışında özel hayatını da etkileyen olumlu hallerin tümünün meydana getirdiği doyum.

2- Bireyi ruhsal ve fiziksel açılardan olumsuz olarak etkileyip mesleki ve özel hayatındaki performansını düşüren olumsuz hallerin tümünün meydana getirdiği doyumsuzluk.

2.2.2. İş Doyumu Kuramları

İş doyumu kuramları, motivasyon kuramları ile benzerlik göstermektedir. Aşağıda değineceğimiz ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, beklenti kuramı, çift faktör kuramı, ERG kuramı ve başarıma ihtiyacı kuramı iş doyumu kuramları konusunu teşkil etmektedir.

2.2.2.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı daha çok motivasyon konusunda karşımıza çıkmasına rağmen iş doyumu konusunda da önemli katkılar sunan ilk teorilerdendir.

Maslow'un ihtiyaçlar kuramında, insanların tatmin olma ihtiyaçlarını belli bir düzene göre sırlamaktadır. İnsanların bu hiyerarşide en temel maddedeki ihtiyaçları doyuma ulaştıktan sonra ancak diğer basamaklardaki ihtiyaçlarının gündeme gelebileceği varsayılmaktadır. En temelden özele doğru ihtiyaçlar hiyerarşi fizyoloji, güvenlik, ait olma, değer verilme ve kendini gerçekleştirme olarak tanımlanmaktadır (Akın, 2023).

2.2.2.2. Beklenti Kuramı

İş doyumu ile motivasyon konuları üzerinde duran bu kuramda bireyler değerlerine ve beklentilerine ulaşabildikleri ve ödülleri arzuladıkları ölçüde doyuma ulaşabilmektedir (Koçel, 2020).

Vroom'un beklenti kuramına göre, iş görenler icra ettikleri işlerinin neticesinde hedeflerinin karşılandığına kani olurlarsa, güdülenme düzeyleri artacağından, mesleki açıdan performanslarını sürdürmeye devam edeceklerdir. Bu sayede mesleki açıdan içsel doyumu elde edip kendilerini mesleklerine adayıp sahip çıkmaları daha kolay olacaktır (Kanbur ve Ay, 2020).

2.2.2.3. Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı" iki faktörlü teori olarak da isimlendirilmektedir. Bu faktörler, bir işin başarılması ile ilgili olmak üzere motivasyon, doyum ve hijyen faktörlerinden oluşmaktadır. Motive edici etkenler (tatmin edici faktörler) başarı, performans, takdir edilme ve kendini geliştirme olarak sınıflandırılırken hijyen faktörleri ise kurumsal politika ve yönetim, denetim, çalışma şartları, kurumsal iletişim ve ücret düzeyi olarak gruplandırılmaktadır (Yavaş Tez, 2023).

Çift Etmen Teorisinde Herzberg, kurumsal hijyen etkenlerinin kendiliğinden oluşması gerektiğini, iş görenler açısından ekstra bir güdülenme unsuru olarak kabul edilmediğini, ancak hijyen etmenlerinin bulunmadığı hallerde çalışanların kurumsal ve mesleki açıdan bağlılıklarının azalarak, mesleki doyumsuzluk yaşanabileceğini savunmaktadır (Korkmazer ve Aksoy, 2017).

2.2.2.4. ERG Kuramı

Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisini değiştirip sadeleştiren Clayton Alderfer'in ERG kuramı üç başlıktan oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla: Existence (varoluş), Relatedness (ilişki) ve Growth (gelişme) olarak adlandırılmaktadır. Sırasıyla bunlardan birincisi, kişilerin bedensel olarak hayatta kalmasına dayanan var olma ihtiyaçlarını, ikincisi bireylerin sosyal bir varlık olmasından ötürü meydana gelen iletişim ihtiyaçlarını ve üçüncüsü ise insanın gelişim veya büyüme ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bu hiyerarşik sıralamada, ilk ihtiyaçlar karşılandıktan sonra diğer ihtiyaçlar söz konusu olmaktadır (Y. F. Tekin, 2023).

Genellikle iş alanında çalışanların motivasyonun incelenmesinde kullanılan ERG Teorisi sosyolojik, psikolojik ve örgütsel alanlar olmak üzere geniş bir yelpazeye ilgisi bulunmaktadır (Caulton, 2012).

2.2.2.5. Başarma İhtiyacı Kuramı

McCelland'ın başarma ihtiyacı kuramına göre birey, başarılı olma yönündeki beklentilerine istinaden performans gösterirken sorumluluk almayı gerektirecek faaliyetlerden uzak durmaz, yenilikçi ve olumlu davranışlar sergiler. Başarma hırsları ve güdüsü yüksek olan bireylerin, diğer insanlara göre daha fazla yenilikçi ve girişimci faaliyetlerde bulundukları ve daha başarılı oldukları söylenebilmektedir (Orhan vd., 2023).

Başarma ihtiyacı kuramında McClland, insanların doyuma ulaşmasında üç gereksinim olduğunu belirtmektedir. Bunlar başarma ihtiyacı, güç elde etme ihtiyacı ve iletişim kurma ihtiyacıdır Başarma ihtiyacı, insanların ihtiyaçları içindeki en önemli unsurdur ve bireylerin kişisel olarak belirledikleri hedef ve amaçlarını elde etmeleri ile alakalıdır. Güç elde etme ihtiyacı, insanların mesleki veya özel hayatında çevrelerinde hâkimiyet kurma arzusu ile alakalıdır. İletişim kurma ihtiyacı ise bireylerin iş veya özel yaşamındaki arkadaşları ile beraber, belirledikleri amaç ve hedeflere ulaşmanın verdiği doyum ve tatmin edici etkilerden söz etmektedir (Akın, 2023).

2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanın iş doyumunu etkileyen faktörler, mesleğinin toplumdaki saygınlığı, terfi ve kariyer olanakları, başarı ve performansı sonucu elde edeceği ödül ve ceza sistemi gibi etkenlerden oluşmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş doyumunu, işin doğası, maaş, ilerleme fırsatları, yönetim, çalışma grupları ve çalışma koşulları gibi bir dizi faktörün etkisi altındadır (Aziri, 2011).

İş doyumunu şu üç ana unsorda incelemek mümkündür (Türk, 2007):

-Örgütsel Faktörler: Ücret, terfi olanakları, işin niteliği, politikalar, çalışma şartları, yönetim biçimi.

-Grupsal Faktörler: İş ortamındaki iletişim ve tutumlar.

-Bireysel Faktörler: İhtiyaçlar, arzular ve hedefler.

Çalışanın yaşı, eğitim seviyesi, hizmet süresi, tecrübesi gibi bireysel özellikler ile mesleğin kendisinden duyulan tatminlik derecesi, ücret ile edinilen doyum, kariyer açısından terfi fırsatları, ödül, kurumsal faktörler, yönetim ve idare şekli, kurum içi iletişim, çalışma şartları ve iş arkadaşlarından memnun olmak durumu gibi birçok unsurlar iş doyumunu doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir (Eş vd., 2023).

Literatürdeki konuyla bağlantılı çalışmalara bakıldığında eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş tatmin düzeyleri, eğitim seviyesi düşük olanlara göre yüksek çıktığı görülmektedir. Lisans ve lisansüstü eğitimi almış olanların, doktora eğitimi olanlara istinaden tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgulara bakılarak, eğitim seviyesinin yüksek olmasının tatminkârlık seviyesinin de yükselteceği yorumu yapılabilmektedir. Bu bulgulardan farklı olarak, bazı kurumlardaki araştırmacılar ise tam tersi sonuçlara ulaşmışlardır. Yüksek lisans ve doktora dereceli çalışanların iş

tatmini düzeyleri, daha düşük seviyede eğitimli çalışanlara istinaden düşük çıkmıştır (Yılmaz, 2019). Bu farklı bulgulara baktığımızda iş doyumunu düzeylerine bakarken birçok faktörü göz önüne almak gerektiği sonucuna varılabilmektedir.

2.2.4. İş Doyumunu Artırmanın Yolları

Kurumun çalışanlarına beklentilerini ve isteklerini karşılayabilecek ortamlar ve fırsatlar sunması, çalışanlarının iş doyum düzeylerini arttıracaktır. Bu durum, motivasyonun da temel hedefidir (Karatepe, 2015).

Eğitim sektöründe öğretmenlere kendi asli dersleri dışında, ek ders, kurs, proje, etkinlik, yarışmalar gibi birçok görev sunulabilmektedir. Bu görevlerden istediğinde görev alabilmesi, istemediğinde görev almaması, seçme hakkı tanınması, ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde ücret alabilmesi, mesleki ve özel hayatındaki iletişim ve yaşam kalitesi öğretmenlerin iş doyumunu direkt veya dolaylı şekilde artırabilmektedir. Bu maddelerin bir veya birkaçındaki olumsuzluk ise öğretmenlerin mesleki hayatında doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Öğretmenlerde doyumsuzluk dolayısıyla, okulun işleyişini de önemli ölçüde etkileyecektir (Azimi ve Akan, 2019).

Okuldaki tüm görev ve sorumlulukların idareciler, öğretmenler, öğrenciler ve personel arasında paylaştırıldığı; bireysellikten uzak, takım başarısını destekleyen bir anlayış olan dağıtılmış liderlik davranışı ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, dağıtılmış liderlik anlayışını benimseyen okullarda görev alan öğretmenlerin okulda alınan kararlarda etkin olmaları ve sorumluluk almalarının performanslarını arttığı gözlenmiştir. Benimsenen bu davranış özelliklerinin öğretmenlerde mesleki doyum düzeylerini de artırdığı tespit edilmiştir (Ereş ve Akyürek, 2016).

Aşağıdaki kriterlerin mesleki anlamda öğretmenlerin iş hayatına ve iş ortamına dahil edilmesi durumunda, mesleki motivasyonlarının olumlu anlamda gelişme göstereceği öngörüsünde bulunulmuştur (Usop vd., 2013):

- Okul politikalarına uyun. Öğretmenlerin kurumlarında uygulanan okul politikalarından memnun olduğu anlamına gelmektedir.
- Okul politikası kılavuzuna sahiptir. Bu, okulun öğretmenler için bir politika el kitabına sahip olmasının öğretmenler arasında iş tatminini artırabileceği anlamına gelir.

- Müdüre güven. Bu, öğretmenlerin güven ve gizlilik açısından okul müdürlerinden çok memnun oldukları anlamına gelir. Müdürlerinin işlerini bilgileri dahilinde en iyi şekilde yaptıklarından emindirler.
- Lüks malzemeleri karşılar. Öğretmenlerin, maaşlarının lüks malzemeleri karşılayabileceği konusunda olumlu düşünceye sahip olmaları anlamına gelir.
- Okul etkinliklerine katılmak ve iş birliği yapmak
- Diğer meslektaşınızı oldukça iyi tanımak. Bu derecelendirme, öğretmenlerin her bir öğretmeni işinden memnun kılmak için birbirlerini tanıyabilmeleri için sosyalleşmeye yer olduğu anlamına gelmektedir
- Yeni trendlere veya yeniliklere göre güncel olmak. Bu bulgu, öğretmenlerin yeni trendler ve yeniliklerle güncellenmesinin iş doyumlarına katkıda bulunduğunu ifade etmektedir
- Terfi veya profesyonel gelişim için fırsatlar. Öğretmenler için yeterli okuma materyali ve dergiye sahiptir. Bu bulgu, öğretmenlerin öğretim sürecinde kullanmaları için yeterli okuma materyali ve günlüklerinin yüksek iş doyumuna katkıda bulunabileceği anlamına gelmektedir.
- Paydaşların okul etkinliklerine dahil edilmesi. Bu, pay sahipleri okul etkinliklerine daha fazla dahil olduklarında, öğretmenlerin yanıtlayanların işlerinden tatmin bulduklarını göstermektedir.
- Yeterli tesisler sağlayın. Bu, öğretmenlerin öğretim sürecinde kullanmaları için yeterli olanaklara sahip olmanın iş doyumunu artırmanın bir yolu olduğu anlamına gelir.
- İşe karşı gayretli. Bu bulgu, öğretmenlerin cevaplayıcıların işlerinden çok memnun olduklarını ima etmektedir.
- Gururla çalışın. Bu, gururla çalışmanın öğretmenleri işlerinden memnun etmenin bir yolu olduğu anlamına gelir.
- Veriler, başarının neredeyse tüm öğeler için en yüksek motivasyon kaynağı olduğunu göstermektedir.
- Görevi yapacak kadar sorumlu. Bu, öğretmenlerin görevlerinden ne kadar sorumlu olursa, işlerinden o kadar memnun olduklarını ifade eder.
- Yeterli özgürlük ve yetki verilmesi. Bu, öğretmenlerin işlerinde yeterli özgürlük ve yetkiye sahip olduklarında, işlerinden daha fazla tatmin hissettikleri anlamına gelir.

2.2.5. Öğretmen İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin yüksek olması kurumsal açıdan kritik öneme sahiptir. Bunun nedeni, eğitim kurumlarının ülkenin geleceğini belirleyecek potansiyele sahip olmasıdır (C. Yılmaz ve Ceylan, 2016). Lâkin, bu durumun tersi de geçerlidir. Öğretmenlerin iş doyumlarının düşüklüğü eğitim kurumlarına yansıtacağından dolayı, ülkenin geleceği açısından da istenmeyen sonuçlar oluşabilme riski teşkil edecektir. Literatüre bakıldığında öğretmenlerin birbirinden farklı karaktere sahip öğrencilerle sürekli etkileşim halinde olması, öğrencilerin eğitimleri açısından gösterdikleri çaba, yeri geldiğinde yaşanan problem ve sorunlar, mesleki açıdan tecrübe ve bilgi eksiklikleri, kurumsal ve mesleki açıdan ihtiyaçların eksikliği, velilerle olan iletişimdeki sorunlar, öğrenci sayısı ve iş yükünün fazlalığı, gelir düşüklüğü, atama ve terfi beklentilerindeki hayal kırıklıkları gibi birçok nedenlerden dolayı öğretmenlerde mesleki doyumsuzluk sendromu yaşanabilmektedir. Öğretmenlerde iş doyumsuzluğunun devamlılığı mesleği bırakma noktasına kadar dahi gelebilmektedir (Akçamete vd., 2001).

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri şu şekilde sıralanmaktadır (Algı, 2023).

- Kişilik ve karakter yapısı
- Mesleki performans ve kabiliyet
- Başarı durumu
- Performans değerlendirilme ölçütleri
- Takdir edilme ve mükâfat

Öğretmenlerin mesleki tatmin düzeylerini etkileyen birçok neden söz konusudur. Ekonomik açıdan gelir düzeyleri, çalışma şartları, ders saatleri, idareciler ve meslektaşları ile olan iletişimin ne derece sağlıklı olduğu ve kişisel, karakteristik özellikler gibi birçok faktör, iş doyumunu etkileyen nedenler içinde yer almaktadır. Araştırmalar incelendiğinde ise; stres, çalışma şartları, okulun fiziki yapısı ve imkânları öğretmenlerin içsel iş doyumlarını etkileyen unsurlar içinde yer alırken; idareci ve iş arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim halinde olmaları ise, dışsal iş doyumunu etkileyen unsurlar olarak belirtilmektedir (Koruklu vd., 2013).

2.2.6. İş Doyumsuzluğu

Bilimsel yayınlara bakıldığında, öğretmenlerde ve genel olarak tüm meslek gruplarında iş doyumumsuzluğuna neden olan birçok faktör bulunmakla beraber, stres faktörünün mesleki doyumumsuzluğa tek başına etki eden, başlı başına bir neden olduğu görülmektedir.

İş yükünün ağırlığı, bir görevin yapılmasındaki kısıtlı zaman aralığı, kurumun veya yöneticinin çalışandan beklentisinin yüksek olması, çalışanın mesleki tatmin düzeyini olumsuz yönde etkileyeceği için bu durum bireyde iş doyumumsuzluğuna sebebiyet vermektedir (Kanbur, 2018).

Öğretmenlerde mesleki doyumumsuzluğun nedenleri olarak iş yükü ve beklentiler, toplumsal olarak öğretmen mesleğine verilen değerin azalması, mesleki tecrübe ve kişisel gelişim imkânları, gerek öğretmenler arası gerek idare ile olan iletişimin kalitesi, düşük gelir düzeyi, evrak işleri, öğrencilerin eğitim durumları, genel davranış halleri ve disiplinle ilgili problemleri gibi etkenler gösterilebilmektedir. Bu nedenlerin dışında konuyla bağlantılı bilimsel kaynaklarda öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, evlilik durumları, annelik-babalık yaşantıları gibi daha birçok değişkenlerin de iş doyumumsuzluğa neden olabileceği belirtilmektedir (Şahin, 2013).

İnsanların huzurlu ve mutlu olmaları gerek iş, gerek özel hayatlarını etkilemektedir. Mesleki açıdan tatmin olmayan öğretmenler zamanla strese girerler ve bu durum tüm hayatlarına sirayet etmektedir. İşe gitmeme, gecikme, öğretmenlikten soğuma, monotonluk, bedensel ve psikolojik hastalıklar, iletişim problemleri gibi durumlar görülebilmektedir. Bu durumları göz önünde bulundurmaları gereken okul idarecilerinin, öğretmenlerin mesleki doyumumsuzluk durumlarının tespitini iyi yapmaları, doyumlarının artması için çözüm yolları bulmaları, öğretmenlerin psikolojileri, performansları ve okulun genel başarı seviyesi açısından çok önemlidir (Filiz, 2014).

İş doyumumsuzluğu yaşayan çalışanların mesleki hayatlarında ve kurumlarındaki durumları açısından şu bilgilere de ulaşılmaktadır. İlk olarak işten ayrılma literatürüyle tutarlı olarak, tatminsiz çalışanlar, mesleki tatminsizliklerine tepki olarak işten tamamen ayrılabilirler. İkinci olarak, tatminsiz çalışanlar kurumlarında kalmayı seçebilir ve aktif olarak koşulları iyileştirmeye çalışabilir, bir şeyler yapmanın yeni yollarını bulur ve işleri daha iyi hale getirmek için değişiklikleri savunabilirler. Üçüncü olarak ise, tatminsiz çalışanlar kurumda kalabilirler ancak mesleki

doyumsuzluklarına, herhangi bir itirazda bulunmadan veya iyileştirme için herhangi bir öneride bulunmadan statükoyu kabul ederek pasif bir şekilde yanıt verebilirler. Son olarak çalışanlar örgütte kalarak daha az çaba gösterme (ihmal etme) gibi pasif geri çekilme davranışları sergileyebilirler.

Ayrıca araştırmalar gösteriyor ki öğretmenlerin asli dersleri haricinde sınıflarında ve okullarında günlük olarak uğraşmak zorunda oldukları işlerin de iş doyumsuzluğuna neden olabilecek sorunlar arasında yer almaktadır. Ders kitabı eksikliği, öğrencilerin disiplini, sınıf mevcudu, değerlendirme, çeşitli sağlık sorunları, öğrencilerle ilişkiler, bir öğretmenin sınıfta yüzleşmek zorunda olduğu sorunlardır. Son olarak unutulmamalıdır ki öğretmenlerin tümü bu problemlerle başa çıkmak için yeterli donanıma sahip değildirler (Okeke ve Mtyuda, 2017).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi farklı değişkenlere göre belirlemeye yönelik olarak nicel araştırma desenlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, mevcut bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmanın konusu olan şey, birey veya nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu şekliyle tanımlanmaya çalışılmaktadır. Onları, herhangi bir biçimde değiştirme, etkileme gayesi gösterilmez. Tarama modelinin bir çeşidi olan ilişkisel tarama modeliyse, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya düzeyini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2015).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise Samsun il ve ilçelerinde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan 237 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, öğretmenlikteki görev süresi, çalışılan kurumdaki görev süresi, çalışılan okul kademesi, haftalık ders saati, çalışın okulun alt yapısı beden eğitimi dersi için yeterli mi, beden eğitimi öğretmeni olmak için eğitim alt yapısı ile ilgili sorulardan oluşan kişisel bilgi formu ile Köse vd. (2018) tarafından geliştirilen Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği ve Baycan (1985) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır.

3.4. Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği (ÖMMÖ)

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarını ölçmek amacıyla (Köse vd., 2021) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek orijinalinde beşli likert tipte 25 madde ve 4 faktörden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler, “Çok Olumsuz” ve “Çok Olumlu” biçiminde derecelendirilmiştir. Veriler analiz edilirken, 1, “Çok olumsuz etkiler” ve 5, “Çok olumlu etkiler” olacak şekilde 5 grupta puanlanmıştır. Ölçeğin AFA sonuçlarına göre faktör yük değerlerinin .32 ile .62 arasında değiştiği ve toplam varyansın %58,03’ünü açıkladığı görülmektedir. ÖMMÖ’nün dört faktörlü yapısının doğrulanması için yapılan DFA sonuçları kâğıt

kalem testi için [$X^2/sd=2.17$; RMSEA=.06; GFI=.86; AGFI=.82; CFI=.90; ve NFI=.83] ve çevrimiçi uygulama için [$X^2/sd =4.95$; RMSEA=.07; GFI=.88; AGFI=.85; CFI=.93; ve NFI=.91] olduğu görülmektedir.

3.5. İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)

Bu araştırmada Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılan “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada, Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin kısa formu kullanılmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlaması, “Hiç memnun değilim; 1 puan ile Çok memnunum; 5 puan” arasında değerlendirilmektedir. Ölçeğin sonucunda, bir toplam puan elde edilmektedir. Puanların yüksek çıkması mesleki doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir. Minnesota İş Doyumu Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerini belirleyici özelliklere ait 2 faktörden meydana gelmektedir.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada uygulanan anketlerden elde edilen veriler IBM SPSS 22 paket programıyla analiz edilmiştir. Öncelikle verilerin betimsel istatistikleri hesaplanmıştır. Sayısal değişkenler için ortalama, standart sapma, medyan, minimum ve maksimum değerler; kategorik değişkenler içinse frekans ve yüzde değerleri betimsel istatistikler olarak kullanılmıştır. Verilerin normallikleri Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir. İki grubun karşılaştırıldığı durumlarda her iki grupta normal dağılıma sahip olduğunda t-testi, gruplardan en az birisi normal dağılıma sahip olmadığında ise Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Üç ve daha fazla grubun karşılaştırılması amacıyla grupların tamamı normal dağılıma sahip olduğunda tek yönlü varyans analizi (ANOVA), en az bir grup normal dağılıma sahip olmadığında ise Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Yapılan tüm testlerde önem seviyesi %5 (0,05) olarak kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, Samsun ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine uygulanan anket çalışmasından elde edilen verilere ilişkin analiz sonuçları verilmektedir.

4.1. Betimsel İstatistikler

Bu alt bölümde, araştırmaya katılan bireylerin genel özellikleri incelenmektedir.

Tablo 4. 1. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin betimsel istatistikler

Değişken	Frekans	%
Cinsiyet		
<i>Erkek</i>	170	%71,73
<i>Kadın</i>	67	%28,27
Yaş		
<i>21-30</i>	15	%6,33
<i>31-40</i>	61	%25,74
<i>41-50</i>	126	%53,16
<i>50+</i>	35	%14,77
Medeni Durum		
<i>Bekar</i>	31	%13,08
<i>Evli</i>	206	%86,92
Öğretmenlikteki Görev Süresi		
<i>1-9 yıl</i>	50	%21,10
<i>10-19 yıl</i>	78	%32,91
<i>20-29 yıl</i>	99	%41,77
<i>30 ve üzeri yıl</i>	10	%4,22
Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi		
<i>1-9 yıl</i>	160	%67,51
<i>10-19 yıl</i>	65	%27,43
<i>20 ve üzeri yıl</i>	12	%5,06
Çalışılan Okul Kademesi		
<i>Ortaokul</i>	149	%62,87
<i>Lise</i>	88	%37,13
Haftalık Ders Saati		
<i>1-9 saat</i>	13	%5,49
<i>10-19 saat</i>	79	%33,33
<i>20-29 saat</i>	119	%50,21
<i>30 ve üzeri saat</i>	26	%10,97
Çalışılan Okulun Alt Yapısı Beden Eğitimi Dersi için Yeterli mi?		
<i>Hayır</i>	162	%68,35
<i>Evet</i>	75	%31,65
Beden Eğitimi Öğretmeni Olmak İçin Eğitim Alt Yapısı		
<i>Beden eğitimi öğretmenliği bölümünden mezun oldum.</i>	211	%89,03
<i>Antrenörlük, spor yöneticiliği ya da rekreasyon bölümü okudum ve formasyon ile beden eğitimi öğretmeni oldum.</i>	14	%5,91
<i>Branş değişikliğiyle beden eğitimi öğretmenliğine geçiş yaptım.</i>	12	%5,06

Tablo 4.1’de yer alan verilere göre, çalışmaya katılan bireylerin %71,73’ü (170) erkek, %28,27’si (67) ise kadındır. Araştırmaya katılan bireylerin %6,33’ü (15) 21-30, %25,74’ü (61) 31-40, %53,16’sı (126) 41-50 ve %14,77’si (35) ise 50 yaş üzerindedir. %13,08’i (31) bekâr, %86,92’si (206) ise evlidir. %21,10’u (50) 1-9 yıl, %32,91’i (78) 10-19 yıl, %41,47’si (99) 20-29 yıl ve %4,22’si (10) ise 30 yıl ve üzerinde görev yapmaktadır. %67,51’i (160) 1-9 yıl, %27,43’ü (65) 10-19 yıl ve %5,06’sı (12) 20 yıldan uzun süredir şu an çalıştığı kurumda görev yapmaktadır. %62,87’si (149) ortaokulda, %37,13’ü (88) ise lisede görev yapmaktadır. %5,49’u (13) haftada 1-9 saat, %33,33’ü (79) 10-19 saat, %50,21’i (119) 20-29 saat ve %10,97’si (26) 30 ve üzerinde saat derse girmektedir. %68,35’i (162) bulundukları okulda beden eğitimi ve spor dersinin işlenebilmesi için alt yapı ve tesislerin yetersiz olduğunu, %31,65’i (75) ise yeterli olduğunu düşünmektedir. %89,03’ü (211) beden eğitimi öğretmenliği bölümünden mezun olarak, %5,91’i (14) antrenörlük, spor yöneticiliği ya da rekreasyon bölümü okuyup daha sonra formasyon alarak, %5,06’sı (12) başka bir branşta öğretmenlik yaparken beden eğitimi öğretmenliği yan dalına sahip olduğu için ya da ikinci bir üniversite olarak beden eğitimi öğretmenliğini bitirdiği için alan değişikliği yaparak halihazırda beden eğitimi öğretmeni olarak görev yapmaktadırlar.

4.2. Ortalama Karşılaştırmaları

Bu alt bölümde, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren veriler Tablo 4.2’de yer almaktadır. Tablo 4.2 incelendiğinde, cinsiyete göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 2. Cinsiyete göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması

Ölçek	Cinsiyet	Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Max)	Yöntem	p değeri
ÖMMÖ	Erkek	86,93 $\pm$ 16,58	88 (31 - 125)	t-testi	0,058>0,05
	Kadın	82,18 $\pm$ 19,08	77 (24 - 100)		
İDÖ	Erkek	74,9 $\pm$ 12,09	81 (25 - 125)	Mann-Whitney U	0,151>0,05
	Kadın	71,61 $\pm$ 13,49	75 (29 - 96)		

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorlarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren veriler Tablo 4.3’de yer almaktadır. Tablo 4.3 incelendiğinde, yaşa göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 3. Yaşa göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması

Ölçek	Yaşınız	Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Max)	Yöntem	p değeri
ÖMMÖ	21-30	84,53 $\pm$ 20,51	83 (46 - 121)	Tek yönlü ANOVA	0,057>0,05
	31-40	88,28 $\pm$ 15,71	88 (50 - 125)		
	41-50	84,84 $\pm$ 18,52	87 (25 - 125)		
	50+	84,03 $\pm$ 14,71	84 (49 - 112)		
İDÖ	21-30	76,73 $\pm$ 12,98	79 (48 - 94)	Kruskal-Wallis H Testi	0,603>0,05
	31-40	73,03 $\pm$ 10,99	77 (46 - 96)		
	41-50	73,63 $\pm$ 13,53	75 (24 - 100)		
	50+	75,63 $\pm$ 11,43	75 (47 - 97)		

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorlarının medeni durumlara göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren veriler Tablo 4.4’de yer almaktadır. Tablo 4.4 incelendiğinde, medeni durumlara göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 4. Medeni Duruma göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması

Ölçek	Medeni Durum	Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Max)	Yöntem	p değeri
ÖMMÖ	Bekar	86,29 $\pm$ 16,63	86 (49 - 125)	t-testi	0,810>0,05
	Evli	85,48 $\pm$ 17,56	85 (25 - 125)		
İDÖ	Bekar	74,94 $\pm$ 11,45	75 (53 - 96)	Mann-Whitney U	0,790>0,05
	Evli	73,83 $\pm$ 12,74	75 (24 - 100)		

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorlarının öğretmenlik sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar Tablo 4.5’de verilmiştir. Tablo 4.5 incelendiğinde, öğretmenlik sürelerine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 5. Öğretmenlik sürelerine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması

Ölçek	Öğretmenlik Süresi	Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Max)	Yöntem	p değeri
ÖMMÖ	1-9 Yıl	87,82 $\pm$ 16,44	87 (46 - 121)	Tek yönlü ANOVA	0,576>0,05
	10-19 Yıl	86,32 $\pm$ 19,79	86 (25 - 125)		
	20-29 Yıl	83,82 $\pm$ 16,21	85 (31 - 116)		
	30 ve üzeri yıl	86,2 $\pm$ 14,16	86,5 (61 - 112)		
İDÖ	1-9 Yıl	74,82 $\pm$ 13,46	77,5 (38 - 96)	Kruskal-Wallis H Testi	0,673>0,05
	10-19 Yıl	72,95 $\pm$ 12,52	77 (29 - 99)		
	20-29 Yıl	73,94 $\pm$ 12,33	75 (24 - 100)		
	30 ve üzeri yıl	78 $\pm$ 11,07	79 (59 - 97)		

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorlarının halihazırda çalıştıkları kurumlardaki görev sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren veriler Tablo 4.6’da yer almaktadır. Tablo 4.6 incelendiğinde, halihazırda çalıştıkları kurumlardaki görev sürelerine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 6. Çalıştığı kurumdaki öğretmenlik sürelerine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması

Ölçek	Öğretmenlik Süresi	Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Max)	Yöntem	p değeri
ÖMMÖ	1-9 Yıl	86,69 $\pm$ 17,43	87 (31 - 125)	Tek yönlü ANOVA	0,312>0,05
	10-19 Yıl	82,78 $\pm$ 17,84	85 (25 - 114)		
	20-29 Yıl	86 $\pm$ 13,96	87 (65 - 112)		
İDÖ	1-9 Yıl	74,4 $\pm$ 12,24	76,5 (24 - 100)	Kruskal-Wallis H Testi	0,219>0,05
	10-19 Yıl	71,85 $\pm$ 13,29	74 (29 - 93)		
	20-29 Yıl	79,75 $\pm$ 11,19	76,5 (67 - 97)		

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorlarının halihazırda çalıştıkları okulun kademesine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar Tablo 4.7’de verilmiştir. Tablo 4.7 incelendiğinde, halihazırda çalıştıkları okulun kademesine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 7. Çalıştıkları okulun kademesine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması

Ölçek	Okul Kademesi	Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Max)	Yöntem	p değeri
ÖMMÖ	Ortaokul	87,29 $\pm$ 16,31	87 (39 - 125)	t-testi	0,051>0,05
	Lise	82,7 $\pm$ 18,88	84 (25 - 125)		
İDÖ	Ortaokul	74,05 $\pm$ 12,31	76 (29 - 99)	Mann-Whitney U	0,828>0,05
	Lise	73,84 $\pm$ 13,04	75 (24 - 100)		

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorlarının haftalık ders saatlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin sonuçlar Tablo 4.8’de verilmiştir. Tablo 4.8 incelendiğinde, haftalık ders saatine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 8. Haftalık ders saatine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması

Ölçek	Ders Saati	Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Max)	Yöntem	p değeri
ÖMMÖ	1-9 Saat	86,15 $\pm$ 14,21	90 (58 - 107)	Tek yönlü ANOVA	0,972>0,05
	10-19 Saat	85,23 $\pm$ 18,35	84 (39 - 125)		
	20-29 Saat	85,45 $\pm$ 16,06	85 (25 - 121)		
	30 ve üzeri Saat	87,04 $\pm$ 22,25	90,5 (31 - 125)		
İDÖ	1-9 Saat	79,08 $\pm$ 8,03	80 (60 - 89)	Kruskal-Wallis H Testi	0,349>0,05
	10-19 Saat	73,51 $\pm$ 12,01	74 (29 - 96)		
	20-29 Saat	74,14 $\pm$ 12,54	75 (38 - 100)		
	30 ve üzeri Saat	72,04 $\pm$ 15,73	77 (24 - 96)		

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorlarının, öğretmenlerin çalıştığı okulun beden eğitimi dersinin uygulanabilmesi için alt yapısının yeterli olduğunu düşünüp düşünmemesine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren veriler Tablo 4.9’da yer almaktadır. Tablo 4.9 incelendiğinde, çalıştıkları okulun beden eğitimi dersi için elverişli alt yapıya sahip olup olmadığını düşünmelerine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında %99.9 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,001$). Daha detaylı incelemek gerekirse;

- Çalıştığı okulun alt yapısının yeterli olduğunu söyleyen öğretmenlerin Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) skorları, okulunun alt yapısının yetersiz olduğunu düşünenlere göre %99.9 güvenle daha yüksektir ($p=0,000<0,000$).

- Çalıştığı okulun alt yapısının yeterli olduğunu söyleyen öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorları, okulunun alt yapısının yetersiz olduğunu düşünenlere göre %99.9 güvenle daha yüksektir ($p=0,000<0,000$).

Tablo 4. 9. Okulun alt yapısının yeterli olup olmadığına göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması

Ölçek	Okulun alt Yapısı Yeterli midir?	Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Max)	Yöntem	p değeri
ÖMMÖ	Hayır	81,7 $\pm$ 17,44	81 (25 - 125)	t-testi	0,000<0,001
	Evet	93,97 $\pm$ 14,18	94 (56 - 125)		
İDÖ	Hayır	71,27 $\pm$ 12,67	72,5 (24 - 96)	Mann-Whitney U	0,000<0,001
	Evet	79,81 $\pm$ 10,16	79 (50 - 100)		

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorlarının beden eğitimi öğretmeni olma şekline göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren veriler Tablo 4.10'da yer almaktadır. Tablo 4.10 incelendiğinde, beden eğitimi öğretmeni olma şekline göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. 10. Beden eğitimi öğretmeni olma şekline göre ÖMMÖ ve İDÖ skorlarının karşılaştırılması

Ölçek	Beden Eğitimi Öğretmeni Olma Şekli	Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Max)	Yöntem	p değeri
ÖMMÖ	Beden eğitimi öğretmeni bölümünden mezun oldum	84,84 $\pm$ 17,38	85 (25 - 125)	Tek yönlü ANOVA	0,131>0,05
	Antrenörlük, spor yöneticiliği ya da rekreasyon bölümü okudum ve formasyon ile beden eğitimi öğretmeni oldum.	94 $\pm$ 19,82	98 (46 - 125)		
	Branş değişikliğiyle beden eğitimi öğretmenliğine geçiş yaptım.	88,83 $\pm$ 12,7	89 (60 - 108)		
İDÖ	Beden eğitimi öğretmeni bölümünden mezun oldum	73,83 $\pm$ 12,56	75 (24 - 100)	Kruskal-Wallis H Testi	0,765>0,05
	Antrenörlük, spor yöneticiliği ya da rekreasyon bölümü	74,36 $\pm$ 14,1	74 (48 - 93)		

okudum ve formasyon
ile beden eğitimi
öğretmeni oldum.

Branş değişikliğiyle
beden eğitimi
öğretmenliğine geçiş
yaptım.

76 ± 11,4

77,5 (44 - 91)

4.3. Ölçekler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 4. 11. ÖMMÖ ile İDÖ Ölçekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

Değişkenler	N	r	p
ÖMMÖ ve İDÖ Ölçekleri	237	0.731	0.000<0.001

Yapılan çalışmada son olarak Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçekleri (ÖMMÖ) ile İş Doyumu Ölçekleri (İDÖ) arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu incelemede öncelikle ölçeklerin normallikleri kontrol edilmiş ve İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) normal dağılmadığından ilişkinin incelenmesi amacıyla Spearman sıra korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Spearman sıra korelasyon katsayısı değeri 0.731 olup, %99.9 güvenle istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç iki ölçek skoru arasında pozitif yönlü iyi düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre herhangi bir bireyin Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) skoru arttıkça İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorunun da artacağı, ya da Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) skoru azaldıkça İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorunun da azalacağı yorumu yapılabilir. Bu durumun tam dersi de geçerlidir. Yani bir bireyin İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skoru arttıkça Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) skorunun da artacağı, ya da İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skoru azaldıkça Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) skorunun da azalacağı söylenebilir.

5. TARTIŞMA

Bu kısımda üzerinde çalışılan araştırmanın problem cümlelerine yönelik ulaşılan verilerin bulguları yorumlanmış ve elde edilen bulgular bu konuya yönelik literatürle ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

Araştırmada öğrencilerin cinsiyet, yaş, medeni durumu, öğretmenlikteki görev süresi, çalıştığı okuldaki görev süresi, çalıştığı okulun kademesi, haftalık ders saati, beden eğitimi öğretmeni olma şekli değişkenlerinde, motivasyon ve iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okullarda, beden eğitimi dersinin uygulanabilmesi için okulun alt yapısının yeterli olduğunu düşünüp düşünmemesine göre olan değişkende ise anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, okulun alt yapısı yeterli olan beden eğitimi öğretmenlerinde motivasyon ve iş doyumunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmamızda, cinsiyete göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$). Kumaş ve Deniz (2010) çalışmalarında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı seviyede farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Farklı öğretim basamaklarında yer alan öğretmenlerle yapılan çalışmalarda, iş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koyan araştırmalara (Ayan vd. 2009; Avşaroğlu vd. 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2010) çoğunlukla rastlanmaktadır. Benzer şekilde, Türkçapar (2012), Şahin (2020), Topçu (2021) ve Başar (2022), öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarında; Tekin (2021) ve Dinçler (2022) farklı alanlarda yaptıkları çalışmalarında, cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Buna karşılık Özkan (2017) ilkökul ve ortaokul öğretmenleri ile ilgili gerçekleştirdiği çalışmada, ortaokulda çalışan erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetleri açısından, iş motivasyonu düzeyleri ve alt boyutları arasında istatistiki olarak bir fark tespit edilmemiştir. Öğretmen motivasyonu ile ilgili yapılan birçok araştırmada (Recepoğlu, 2013; Argon ve Ertürk, 2013; Akman, 2017; Çevik ve Köse, 2017; Can, 2015), cinsiyetler arasında fark bulunmamıştır. Ergün (2016) ve Güler (2018) çalışmalarında, erkeklere nazaran kadınların iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu rapor etmişlerdir. Literatürdeki çeşitli araştırmalardan elde edilen bulgulardaki bu farklılıkların nedeni

olarak; araştırmaya katılan erkek ve kadın sayıları, eğitim verdikleri okulun kademesinin farklı olması, katılımcıların mesleki beklentilerinin farklı olabilmesi ve araştırma alanlarının farklı olması sıralanabilir. Araştırmamızda, her ne kadar cinsiyet değişkenine göre anlamlılık oluşmamış olsa da elde ettiğimiz bulgular neticesinde, kadınların erkek öğretmenlere göre motivasyon ve iş doyum düzeylerinin düşük çıktığı görülmektedir. Bunun nedeni, kadınların psikolojik açıdan erkeklere nazaran daha duygusal yapıya sahip olmaları veya evli olan kadın öğretmenlerin meslekleri dışındaki aile içindeki sorumluluklarının yükü şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmamızda, yaşa göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Karaaslan vd. (2020) çalışmalarında; tükenmişlik alt boyutları, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile yaş kriteri arasında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Avşaroğlu vd. (2005) çalışmalarında, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile yaş kriteri arasında anlamlı fark bulmamışlardır. Benzer şekilde Kılınç (2018) fen bilimleri öğretmenleriyle Mumcu (2014) ise beden eğitimi öğretmenleriyle yaptıkları çalışmalarda, yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık bulmamışlardır. Aydın (2019) araştırmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklar elde edilmediğini tespit etmiştir. Genel doyum puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasında, 25-30 yaş grubunda yer alan beden eğitimi öğretmenlerinin puan ortalamalarının daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Güler (2018) Kocaeli örnekleminde yaptığı çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yaş gruplarına göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Mavi (2008) Kütahya ilinde 140 beden eğitimi öğretmeni ile gerçekleştirdiği çalışmasında; beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde, yaş grupları arasındaki farkın önemini tespit etmiştir. Özçete (2018) Niğde ilinde gerçekleştirdiği çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Görüldüğü üzere, bu ve daha birçok çalışmanın sonuçları bizim verilerimizi desteklemektedir. Bunun yanında Ertürk (2016) araştırmasında, 41 yaş ve üzeri beden eğitimi öğretmenlerinin 20-30 yaş grubu öğretmenlerine göre motivasyon seviyelerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Recepoğlu (2013) araştırmasında, 22-30 yaş grubu beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyon seviyelerinin diğer gruplara istinaden daha yüksek çıktığını tespit etmiştir. Kul ve Yıldız (2018) çalışmalarında, 22-30 yaş grubu beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyonlarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Bunun nedeni, mesleğe yeni başlanılan yılların yıpratma payının daha az olması olarak yorumlanmıştır. 31-39 ve 49 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin daha düşük olmasının nedeni ise stres ve problemlerin artışı olduğu düşünülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinden farklı olarak diğer branşlardaki öğretmenler üzerinde uygulanan benzer araştırmalarda da, Kulpcu (2008), Candoğan (2015) ve Duman (2014) benzer sonuçlar tespit etmişlerdir. Literatürdeki çeşitli araştırmalardan elde edilen bulgulardaki bu farklılıkların sebebi olarak; beden eğitimi öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre görev ve sorumluluklarının farklı olmasının dışında bölgesel, psikososyal ve kültürel farklılıkların görülmesi olarak yorumlanabilir. Araştırmamızda, her ne kadar yaş değişkenine göre anlamlılık oluşmamış olsa da elde ettiğimiz bulgular neticesinde, 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre motivasyon düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. 21-30 yaş grubunda yer alan öğretmenlerdeki bu motivasyon düşüklüğünün nedenleri; iş hayatına yeni atılmanın vermiş olduğu zorunlu görev yerlerinde çalışmak, evlilik süreçleri ve tecrübe eksikliği gibi birtakım zorluklar olarak değerlendirilebilir. Meslekte daha fazla çalışmış öğretmenlerdeki motivasyon düşüklüğünün nedeni ise fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk gibi faktörler olarak yorumlanabilir. Yaş değişkeninin iş doyumuna göre karşılaştırılmasında ise 21-30 ve 31-40 yaş gruplarındaki öğretmenlerin meslekte daha fazla çalışmış öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin yüksek çıkmasının nedeni olarak fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan daha zinde olmaları olarak yorumlanabilir.

Araştırmamızda, medeni durumlara göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Akıner (2005) araştırmasında, mesleki doyumun medeni duruma göre karşılaştırılmasında anlamlı farklılık elde etmemiştir. Türkmen vd. (2009) çalışmalarında, medeni durum açısından evli ve bekar öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığını rapor etmişlerdir. Çelik (2010) beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında, iş doyum düzeyinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmiştir. Seçme (2008) çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığını saptamıştır. Soyer vd. (2009) araştırmalarında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmadığını bildirmişlerdir. Türkçapar (2012) Kayseri ili Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda gerçekleştirdiği araştırmasında, beden eğitimi

öğretmenlerinin mesleki doyumlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında farklılık olmadığını rapor etmiştir. Bu bulgular, çalışmamızı destekler niteliktedir. Sonuç olarak elde ettiğimiz bulgular neticesinde, beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarının motivasyon ve iş doyumlarında belirleyici bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Araştırmamızda, öğretmenlik sürelerine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Öğretir (2013) yapmış olduğu çalışmasında, kıdem değişkenine göre iş doyumu ve motivasyon düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit etmiştir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları incelendiğinde, mesleğin ilk yıllarında yüksek olan iş doyumu ve motivasyon düzeyleri 11-15 yıl kıdem aralığında düşmekte ve mesleğin son dönemlerine doğru tekrar yükselmektedir. Mesleğin ilk yıllarında bu değerlerin yüksek olmasının nedeni; göreve yeni başlayan öğretmenlerin motivasyonlarının yüksek olması, işe başlamış olmanın verdiği heyecan ve işlerinde başarılı olma isteği olabilir. Ancak, iş hayatına yeni başlamış bir gencin çalışma hayatına ilişkin bakış açısı ile orta yaşlı bir iş görenin bakış açısı oldukça farklıdır. 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyon düzeylerinin diğer kıdem aralığında olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyon düzeylerinin ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Meziroğlu (2005) bilimsel araştırmasında; kıdemin branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini etkileyen önemli etken olduğunu, öğretmenlerin mesleklerinin ilk yıllarında yüksek seviyede mesleki doyum yaşadıklarını, kıdemlerinin orta yıllarında düşük seviyelerde mesleki doyum yaşadıklarını ve kıdemlerinin son yıllarında ise yüksek seviyede mesleki doyum yaşadıklarını raporlamıştır. Literatürdeki çeşitli araştırmalardan elde edilen bulgulardaki bu farklılıklara baktığımız zaman, kıdemin ilk yıllarındaki iş doyum düşüklüğünün nedenleri; eğitim sistemindeki değişiklikler sonrasında yapılan zorunlu rotasyonlar, bu rotasyonların öğretmenlerin motivasyonları üzerindeki olumsuz etkileri ve öğretmenlerin yeni çalışma ortamlarına uyum sağlamaya çalışmaları olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Kıdemin orta yıllarına istinaden ileri yıllardaki mesleki doyumun artmasının nedeni olarak ise öğretmenlerin meslekleri süresince karşılaştıkları olumsuzlukları kanıksamaları olduğu şeklinde yorumlanabilir. Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlikte geçirdikleri görev süresi ortalamalarının, motivasyon düzeylerinde belirleyici bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Araştırmamızda, her ne kadar öğretmenlik süresi değişkenine göre iş doyumu düzeyinde de anlamlılık oluşmamış olsa da elde ettiğimiz bulgular neticesinde, artık emeklilik yaşına iyice yaklaşmış 30 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri diğer kıdem gruplarına göre yüksek seviyede çıkmıştır. Bunun nedeni olarak, mesleki hayatlarındaki olumsuz durumlar da dahil hemen hemen her şeyin yerli yerine oturması ve iş ile özel hayatlarının bir düzene girmiş olması olarak yorumlanabilir.

Araştırmamızda, halihazırda çalıştıkları kurumdaki görev sürelerine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Başaran (2017) çalışmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkenine göre mesleki doyum düzeyleri karşılaştırıldığında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Yılmaz (2010) yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki görev süresine göre iş doyumu düzeylerini karşılaştırdığında herhangi bir fark rapor etmemiştir. Kale (2007) çalışmasında, benzer şekilde, öğretmenlerin görev yaptıkları kurumdaki görev süresine göre iş doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermemiştir. Literatürden elde edilen bu sonuçlar bizim araştırmamızdaki bulguları desteklemektedir. Sonuç olarak elde ettiğimiz bulgular neticesinde, beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumdaki görev sürelerinin motivasyon ve iş doyumlarında belirleyici bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Araştırmamızda, halihazırda çalıştıkları okulun kademesine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Gögercin (2017) çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının çalıştığı okul türüne göre karşılaştırılmasında ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında olmalarına istinaden farklılık göstermediğini bildirmiştir. Güler (2018) çalışmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının çalıştığı okul türüne göre karşılaştırılmasında ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında olmalarına istinaden farklılık göstermediğini bildirmiştir. Seçme (2008) çalışmasında, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doyumlarının çalıştığı okul türüne göre karşılaştırılmasında farklılık olmadığını tespit etmiştir. Soyer vd. (2009) yaptığı çalışmalarında, benzer şekilde beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının çalıştığı okul türüne göre farklılaşmadığını bildirmişlerdir. Türkçapar (2012) Kayseri ilinde 212 beden eğitimi öğretmeni ile yaptığı çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının çalıştığı okul türüne farklılaşmadığını

bildirmiştir. Avcı (2015), Kulpcu (2008), Kocaoğlu (2007), Duman (2014) ve İbak (2010) yaptıkları çalışmalarında, beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okulun eğitim kademesi değişkeninin motivasyon düzeyleri üzerinde istatistiksel açıdan belirleyici bir değişken olmadığı sonucunu rapor etmişlerdir. Literatürdeki çeşitli araştırmalardaki bu bulgulara göre, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında beden eğitimi öğretmenlerinin maruz kaldıkları problemlerin benzerlik göstermesi, elde edilen istatistiki verilerin de benzerlik göstermesine sebep olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmamızda, her ne kadar okul türleri değişkenine göre anlamlılık oluşmamış olsa da elde ettiğimiz bulgular neticesinde, ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin lise kademesinde görev yapan öğretmenlere göre motivasyon ve iş doyum düzeyleri daha düşük çıkmıştır. Bunun sebebi olarak, lise öğrencilerinin yaşları itibariyle ergenlik döneminin zirvesinde olmalarından sebep yaşadıkları çeşitli bunalımlı süreçler ve üniversiteye hazırlık sürecinin de vermiş olduğu stresli dönemler olarak yorumlanabilir.

Araştırmamızda, haftalık ders saatine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Gögercin (2017) araştırmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin haftalık ders saati değişkenlerine göre iş doyum seviyelerinde anlamlı farklılık görülemediğini rapor etmiştir. Gök (2019) yaptığını çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin okuldaki haftalık ders saatlerine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Farklı araştırmalara göre, beden eğitimi ders saatlerinin düşük olması öğretmenlerin memnuniyetsizliklerine yol açmaktadır (Kougioumtzis et al., 2011; Hardman, 2008). Elde edilen bulgular bizim araştırmamız ile benzerlik göstermektedir. Bu bulgulara göre, haftalık ders saati değişkeninin beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine etki etmediği sonucuna ulaşılabilmektedir.

Araştırmamızda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştıkları okulun beden eğitimi dersi için elverişli alt yapıya sahip olup olmadığını düşünmelerine göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında %99.9 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,001$). Daha detaylı incelemek gerekirse; çalıştığı okulun alt yapısının yeterli olduğunu söyleyen öğretmenlerin ÖMMÖ skorları, okulunun alt yapısının yetersiz olduğunu düşünenlere göre %99.9 güvenle daha yüksektir. Çalıştığı

okulun alt yapısının yeterli olduğunu söyleyen öğretmenlerin İDÖ skorları, okulunun alt yapısının yetersiz olduğunu düşünenlere göre %99.9 güvenle daha yüksektir. Uğraş (2018) çalışmasında, yetersiz tesis ve spor malzemesi nedeniyle dersin gereklerini gerçekleştirememesi durumunun öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkileyebileceğini belirtmektedir. Fejgin et al. (2005) çalışmalarında; beden eğitimi dersi için gerekli olan okul sahasının, spor tesislerinin ve spor malzemelerinin eksikliğinin, beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyonunu azaltarak onları yıpratmaları sonucuna ulaşmışlardır. Farklı araştırmalarda, beden eğitimi öğretmenlerinin genellikle yetersiz spor tesislerinde spor malzemesi ve ekipmanının bulunmadığı (Sáenz-López et al., 2011), hatta bazen diğer beden eğitimi öğretmenleri ile paylaşmak zorunda kaldıklarını belirtmiştir (Hardman, 2008). Yüzüak (2006) yaptığı çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin uzman oldukları branşlarda dahi tesis ve malzeme eksikliğinden dolayı vermek istedikleri eğitimleri uygulayamadıklarını ve böylece mesleklerinden soğumakta olduklarını belirtmiştir. Bu bulgular bizim verilerimizi desteklemektedir. Araştırmamızdaki bulgulara göre ise, altyapısı yeterli olan okullardaki öğretmenlerin motivasyon düzeyleri yüksek çıkarken; elverişsiz altyapılara sahip okullar, öğretmenlerin mesleklerini icra etmede istekli ve enerjik olmalarını engellemektedir.

Çalışmamızda, beden eğitimi öğretmeni olma şekline göre ÖMMÖ ve İDÖ skorları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Gürbüz (2008) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin mesleki tatmin seviyelerinde mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmadığı sonucunu elde etmiştir. Bu bulgu bizim araştırmamızla benzerlik göstermektedir. Araştırmamızda; antrenörlük, spor yöneticiliği ya da rekreasyon bölümünü okuyup formasyon ile beden eğitimi öğretmeni olan öğretmenlerin; beden eğitimi öğretmenliği mezunu olan ve farklı branşlardan geçiş yapan öğretmenlere göre motivasyon düzeylerinin daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bunun nedeni ise, formasyonla beden eğitimi öğretmeni olan antrenörlük, spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümü mezunu öğretmenlerinin diğer gruptaki öğretmenlere istinaden birden fazla bölümde uzmanlığa sahip olmuş olmalarının vermiş olduğu özgüven ve yeterlilik duyguları olarak yorumlanabilir. Bu araştırmanın sınırlılıkları olarak sadece Samsun il ve ilçelerindeki 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan 237 beden eğitimi öğretmenini kapsamış olması ve daha yüksek örneklem sayısına ulaşamaması olarak söylenebilir.

6. SONUÇ

Bu araştırmanın amacı beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyumu seviyelerinin bazı değişkenlere göre incelenmesidir. Çalışmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyon ve iş doyumu düzeyleri ölçeklerden elde edilen toplam puanlara göre incelenmiştir.

Bu bilimsel araştırma beden eğitimi öğretmenlerinin hem motivasyon hem de iş doyumu düzeylerini beraber inceleyen ilk çalışmadır. Daha önce buna benzer bilimsel araştırmalar yapılmış olsa da motivasyon ve iş doyumu alanında ülkemizde yeterli seviyede çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda, bilimsel çalışmamızın gerek mevcut durumun araştırılmasına gerekse gelecekte bu konuyla ilgili yapılacak olan bilimsel araştırmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırmaya ilişkin tespit ve öneriler aşağıda maddeler halinde belirtilmektedir.

-Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre motivasyon ve iş doyum düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Bu durumu değerlendirirken, öncelikle kadınların erkeklere göre daha duygusal yapıya sahip oldukları ve evli olan kadın öğretmenlerin aile içindeki annelik vasıfları göz önünde bulundurulmalıdır. Çözüm olarak ise kadın öğretmenlerin evrak işleri, ders saatleri, kulüpler, okul yönetim görevleri, özel günlerde verilen görevler gibi birtakım alanlarda iş yükünü azaltacak tedbirler alınabilir.

-Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre motivasyon düzeyleri daha yüksek çıkarken; yaş değişkeninin iş doyumuna göre karşılaştırılmasında ise, 21-30 ve 31-40 yaş gruplarındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre iş doyum düzeylerinin yüksek çıktığı tespit edilmiştir. 21-30 yaş grubundaki motivasyon düşüklüğüne çözüm olarak, zorunlu görev yerleri ve sürelerinde iyileştirmeler yapılabilir. Görev yerindeki çevresel, sosyal etkinlikler ve ulaşım imkanları tespit edilip öğretmenlerin hayat kaliteleri artıracak şekilde önlemler alınabilir. Meslekte daha fazla çalışmış öğretmenlerin hem motivasyon hem de iş doyumu düzeylerindeki düşüklüğe çözüm olarak ise, fiziksel, psikolojik ve mental yorgunlukları da göz önünde bulundurularak evrak ve yönetim görevleri dahil birtakım iş yüklerini azaltıcı tedbirler alınabilir.

-Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik süresi değişkenine göre 30 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdem gruplarına istinaden mesleki doyum

düzeylerinin yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Bu duruma çözüm olarak 30 ve üzeri yıldan düşük kıdeme sahip öğretmenler mesleki yeterliliklerini artırıcı eğitimlere teşvik edilebilir, mesleki veya özel hayatında yaşadığı problemler varsa tespit edilip sorunun çözümü yolunda destek olunabilir.

-Beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumun kademesi değişkenine göre ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin lise kademesinde görev yapan öğretmenlere göre motivasyon ve iş doyum düzeylerinin daha düşük çıktığı tespit edilmiştir. Bu duruma çözüm olarak ortaöğretim kademesindeki öğrencilere yönelik sosyal etkinlik ve psikolojik desteklerin kalite ve yeterlilikleri artırılabilir. Sınıflardaki öğrenci sayıları azaltılabilir. Öğrencileri okul dışındaki ve sosyal medyadaki zararlı etkenlerden korumak adına kurum içi ve kurumlar arası iş birliğine gidilip çeşitli tedbirler alınabilir. Bu tedbirler, ergenliğin zirvesindeki gençlerimize psikolojik ve sosyal anlamda olumlu katkılar sağlayacağı için öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumlarına da etki edeceği rahatlıkla söylenebilir.

-Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin beden eğitimi öğretmeni olma değişkenine göre antrenörlük, spor yöneticiliği ya da rekreasyon bölümünü okuyup formasyon ile beden eğitimi öğretmeni olan öğretmenlerin; beden eğitimi öğretmenliği mezunu olan ve farklı branşlardan geçiş yapan öğretmenlere göre motivasyon düzeylerinin daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Bu duruma çözüm olarak beden eğitimi öğretmenliği ve farklı branştan geçiş yapan öğretmenler; antrenörlük, yöneticilik gibi ilgi duydukları alanlarda milli eğitim ve gençlik spor müdürlükleri bünyesinde veya branşa özel açılan sertifikalı kurslara giderek uzmanlık alabilirler. Hatta o branştaki kademelerini ileri seviye kurslarını takip ederek yükseltebilirler. Bu şekilde spor branşlarındaki uzmanlık ve yeterlilik sayıları artacağı için bu durum özgüven ve motivasyona da olumlu katkı sağlayacaktır.

-Araştırmamızdaki demografik bulgulara bakıldığında istatistiki verilere göre sadece alt yapısı yeterli olan okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyon ve mesleki doyum düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu; diğer göstergelere göre ise mesleki motivasyon ve iş doyumunu düzeylerinde istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu duruma çözüm olarak şehir merkezi olsun ya da kırsal bölgeler olsun tüm okullarda, öğretmenlerin niteliksel ve sayısal yeterlilikleri de göz önünde

bulundurulmak üzere; hemen hemen tüm spor branşlarına hitap edebilecek düzeyde alt yapı, tesis ve malzemelere sahip olunması gerektiği önerilmektedir.

Yapılan çalışmada son olarak Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçekleri (ÖMMÖ) ile İş Doyumu Ölçekleri (İDÖ) arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre herhangi bir bireyin Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) skoru arttıkça İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorunun da artacağı, ya da Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) skoru azaldıkça İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skorunun da azalacağı yorumu yapılabilir. Bu durumun tam dersi de geçerlidir. Yani bir bireyin İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skoru arttıkça Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) skorunun da artacağı, ya da İş Doyumu Ölçeği (İDÖ) skoru azaldıkça Öğretmen Mesleki Motivasyon Ölçeği (ÖMMÖ) skorunun da azalacağı söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar ışığında; mesleğinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin mesleki doyumlarını iyileştirici uygulamaların yapılması, melege uyum sorunu yaşayan öğretmenlerin süreçlerinde yardımcı olunması, öğretmenlerin motivasyon ve mesleki doyum seviyeleri arasındaki ilişkiyi dikkate alan faaliyetlerin düzenlenmesi okul ve idarecilere önerilebilir. Öğretmenlerin mesleki doyum ve motivasyonlarının eğitim-öğretim sürecine etkisinin sağlıklı bir neslin gelişimi açısından önemi düşünüldüğünde başka araştırmacılar tarafından da detaylı çalışmalar yapmaları önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Ada, Ş., Akan, D., Ayik, A., Yildirim, İ., ve Yalçın, S. (2014). Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), Article 3.
- Ağcağül, G. (2019). *Değer Beklenti Kuramı Bağlamında Halkla İlişkiler Mesleği Halkla İlişkiler Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Anabilim Dalı Halkla İlişkiler Bilim Dalı.
- Ağduman, F. (2014). *Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Motivasyon ve Tatminlerinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde Motivasyon. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361.
- Akbaş, T. T., Eminoğlu, G. M., ve Gürsel, M. (2023). Kamu Yararına Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracı Değişken Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1), Article 1. <https://doi.org/10.17065/huniibf.1088986>
- Akçamete, G., Kaner, S., ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Akın, Y. E. (2023). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı, İş Doyumu ve Hizmetkar Liderlik* [Yüksek Lisans Tezi]. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Akiner, B. (2005). *Özel okullarda ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Manisa Merkez Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*. 14-1, 27,71-88.
- Alam, M. T., & Farid, S. (2011). Factors affecting teachers motivation. *International journal of Business and social science*, 2(1), 298
- Alam, M. T., & Farid, S. (2011). Factors affecting teachers motivation. *International journal of Business and social science*, 2(1), 304
- Algı, E. H. (2023). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliliklerinin İş Doyumlarına Etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Algin, G. (2023). *Öğretmenlerin Mesleki Yabancılaşması ve Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Annakkaya, E. E. (2022). *Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*. İstanbul Okan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Argon T, ve Ertürk R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 19 (2): 159-79.
- Aslan, M., ve Doğan, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), Article 26. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.638479>

- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Ataman, G. (2009). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar* (3. Baskı). Türkmen Kitabevi.
- Atkinson, E. S. (2000). An Investigation into the Relationship Between Teacher Motivation and Pupil Motivation. *Educational Psychology*, 20, 45-57.
- Avcı, L. (2015). *Öğretmenlerin mobbing yaşama düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (14), 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F., Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 10, 18-25.
- Aydın, B. (2019). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Azimi, M., ve Akan, D. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138. <https://doi.org/10.32960/uead.559025>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research ve practice*, 3(4), 78-79
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research ve practice*, 3(4), 81
- Bahtiyar Karadeniz, C., ve Yavuz C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2: 9, 507-09.
- Başar, S. (2022). *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, M. (2017). *Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bulut, M. (2018). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sosyalleşme Düzeyleri ve Örgütsel Adanmışlıklarının Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Can, S. (2015). Factors motivating teachers working at elementary and secondary schools. *Social And Behavioral Sciences*. 174:3087-93.
- Candoğan, R. (2015). *Öğretmenlerin okul yöneticilerinden beklediği motivasyon yaklaşımları*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cantaş, C., ve Kavas, E. (2015). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütlerine duydukları güvenin motivasyonları üzerindeki etkileri: Afyonkarahisar ili uygulaması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8: 41.
- Caulton, J. R. (2012). The Development and Use of the Theory of ERG: A Literature Review. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 2-8.
- Comber, B., and Nixon, H. (2009). Teachers work and pedagogy in an era of accountability. *Discourse Studies in The Cultural Politics of Education*. 30(3), 333-345.

- Çelik, B. (2010). *Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çevik, A., ve Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelemesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 6, 2, 996-1014.
- Demir, S., ve Karakuş, M. (2015). Etik iklim ile öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Cilt.21, Sayı.2: 183-212.
- Demirhan, G., Bulca, Y., Altay, Y., Şahin, R., Güvenç, A., Aslan, A., Güven, B., Kangalgıl, M., Hünük, D., Koca, C., Açıkada, C. (2008). Beden eğitimi öğretim programları ve programların yürütülmesine ilişkin paydaş görüşlerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*. 19(3), 157–80.
- Dinçler, S. (2022). *112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personellerine Yönelik Şiddetin İş Doyumu Üzerinde Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Doğan, S., ve Koçak, O. (2014). Okul Yöneticilerinin Sosyal İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20, 191-216. <https://doi.org/10.14527/kuey.2014.009>.
- Duman, N. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandığı motivasyon faktörleri ve öğretmen görüşleri: Ankara ili ilköğretim ve lise okulları örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4), Article 4.
- Ereş, F., ve Akyürek, M. İ. (2016). İlkokul Müdürlerinin Dağıtılmış Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(3), Article 3.
- Ergül, Y. D. D. H. F. (2005). Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), Article 14.
- Ergün, B. (2016). *İş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erhan, S. E., ve Tamer, K. (2009). Doğu Anadolu Bölgesi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında beden eğitimi dersi için gereken tesis araç-gereç durumları ile öğrencilerin beden eğitimi dersine ilişkin tutumları arasındaki ilişkiler. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve spor bilimleri Dergisi*.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulamaları Araştırma Dergisi*. 2: 3, 01-15.
- Eş, A., Mutlu, H. T., Zholdybekova, B., ve Akçakale, C. Ş. (2023). Üniversite Çalışanlarının Algıladığı Örgütsel Desteğin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kazakistan Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 732-750.
- Falout, J. (2010). Strategies for Teacher Motivation. *The Language Teacher*.
- Fejgin, N., Talmor, R., and Erlich, I. (2005). Inclusion and burnout in physical education. *European Physical Education Review*. 11(1), 29-50.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. McGraw -Hill College.

- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), Article 23. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2014.10.23.437>.
- Gögercin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Gök, A. (2019). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Neden ve Çözüm Önerilerinin Belirlenerek Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Göloğlu, C., Demir, E., ve Demir, Y. B. (2017). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(37): 73-87.
- Güler, M. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kocaeli İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Güneyli, K., Akdoğan, E., Akyol, A., ve Salik, H. (2023). Eğitim Yöneticilerinin Yaşam Doyumu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Cihanşümül Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), Article 5.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hardman, K. (2008). Physical education in schools: A global perspective. *Kinesiology*, 40, 5–28.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2014). *Eğitim Yönetimi, Teori, Araştırma ve Uygulama* (S. Turan, Ed.). Nobel Yayın Dağıtım.
- İbak, S. (2010). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenleri güdüleme rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Sarıyer ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.18394/iid.375457>
- Kanbur, E., ve Ay, A. (2020). Psikolojik Sözleşme Algısının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.615587>
- Kaplan, A., ve Ergül, H. F. (2023). Bağımsız Anaokulu Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışları ile Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Arasındaki İlişki. *EKEV Akademi Dergisi*, 93, Article 93. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1196811>.
- Karaaslan, İ., Uslu, T., ve Esen, S. (2020). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences (JHSS)*. Vol.3, No.1.

- Karaköse, T. (2005). Öğretmen Gereksinimleri ve Motivasyon. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 69, 31-34.
- Karasar, N. (2023). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karatepe, S. (2015). Ödüllendirme Yönetimi: Örgütlerde Güdülemeye Duyarlı Bir Yaklaşım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(4), Article 4.
- Kaya, F. Ş., Yıldız, B., ve Yıldız, H. (2013). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, Article 39.
- Kılıç, Y., ve Yılmaz, E. (2019). İçsel, Dışsal ve Yönetimsel Faktörler Bağlamında Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 5(1), Article 1.
- Kılınç, B. (2018). *Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (işyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (18. Baskı). Beta Yayınevi.
- Konter, Ö. G. E. (1995). *Sporda Motivasyon*. Saray Medikal Yayıncılık.
- Korkmazer, F., ve Aksoy, A. (2017). Herzberg'in Hijyen Faktörlerinin Çalışanların İşten Ayrılma Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2017.17.30227-326599>
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., ve Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25), Article 25.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı.
- Köse, E. K., Taş, A., Küçükçene, M., ve Karataş, E. (2018). Öğretmen Motivasyonunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, Article 48.
- Kougioumtzis, K.; Patriksson, G.; Stråhlman, O. (2011). Physical education teachers' professionalization: A review of occupational power and professional control. *European Physical Education Review*. 17, 111–129.
- Kul, M. ve Yıldız, M. (2018). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Düzeylerinin Motivasyon Düzeyleri Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. *Turkish Studies Volume 13/4*, Winter 2018, p. 885-898.
- Kulpcu, O. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticileri motive etmede kullanılabilecek motivasyon araçları üzerine bir inceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kumaş, V., Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139.
- Küçükçivil, B. (2019). Tüketici Davranışlarının Etkilenmesinde McClelland'ın Motivasyon Kuramına Yönelik Bir İnceleme. *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1(2), Article 2.

- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), Article 2.
- Lindner, J. R. (1998). Understanding Employee Motivation. *Journal of Extension*, 36(3).
- Mahal, P. K. (2009). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation. *The Iup Journal Of Management Research*. 8(10): 38-51.
- Mansfield, C. F., & Beltman, S. (2014). Teacher motivation from a goal content perspective: Beginning teachers' goals for teaching. *International Journal of Educational Research*, 65, 54-64.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A. (1970). Motivation and Personality. *New York: HarperRow Publishers, 2nd Edition*, 45.
- Mavi, L. (2008). *Kütahya ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meziroğlu, M. (2005). *Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi (Zonguldak İli örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Mumcu, L. (2014). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Newstrom, John. W., & Davis, K. (2015). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (14th Edition). McGraw-Hill Higher Education.
- Okeke, C. I., & Mtyuda, P. N. (2017). Teacher job dissatisfaction: Implications for teacher sustainability and social transformation. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 19(1), 54-68
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Sevinç Matbaası.
- Orhan, M., Durak, İ., ve Biriktir, L. (2023). Sosyal Zekânın Girişimci Kişilik Özelliklerine Etkisi ve Öz Yeterliliğin Aracılık Rolü. *Equinox Journal of Economics Business and Political Studies*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.48064/equinox.1052404>
- Ögül, T., ve Özer, P. (2023). Akademisyenlerin Meslek Aşkı Ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 31-51.
- Öğretir, M. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ömürbek, V., Akçakanat, Ö., ve Kiliç, Z. (2023). Muhasebe Mesleğinde E-Dönüşümün Muhasebe Meslek Mensuplarının Mutluluk ve İş Tatmini Seviyeleri Üzerine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.31200/makuubd.1226881>
- Önen, S. M., ve Kanayran, H. G. (2016). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.20493/bt.25754>
- Özakşehir, M. (2023). *Oyunlaştırma Özellikleri ve İçsel Motivasyon İlişkisinin Öz Belirleme Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı.

- Özçete, G. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi ve öğretmenlerin iş doyum analizi (Niğde ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2021). *Örgütsel Davranış* (9. Baskı). Ekin Yayınevi.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, E., ve Uzunkol, E. (2013). İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri / The Psychometric Properties Of The Primary School Teacher Motivation Scale. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 9(4), Article 4.
- Recepoglu E. (2013). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 21(2), 575-88.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational Behavior* (6ed bs). Prentice-Hall.
- Rowley, J. (1996). Motivation and Academic Staff in Higher Education. *Quality Assurance in Higher Education*, 4, 11-16.
- Sabuncuoğlu, Z. (1987). *Çalışma Psikolojisi*. Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Sáenz-López, P.; Almagro, B.J.; Ibañez, S.J. (2011). Describing problems experienced by spanish novice physical education teachers. *Open Sports Science. J.*, 4, 1–9.
- Sari, M., Canoğullari, E., ve Yildiz, E. (2018). Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları ile Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, Article 47. <https://doi.org/10.21764/maueufd.364454>.
- Seçme, T. (2008). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Afyonkarahisar Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), Article 1.
- Sığırı, Ü., ve Gürbüz, S. (2019). *Örgütsel Davranış* (5. Baskı). Beta Yayıncılık.
- Soyer, F., Can, Y. ve Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 3(3).
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, Article 11.
- Şahin, A. R. (2020). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, F. İ. (2023). *Beliren Yetişkinlik Döneminde Problemler Cep Telefonu Kullanımının Bağlanma Stilleri, Umutsuzluk ve Akademik Motivasyon ile İlişkisinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), Article 1.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*. 33(147), 54-70.
- Tekin, E. (2021). *Kamu Sektöründe Çalışan Motivasyonu ve İş Doyumunda Yönetici Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tekin, G., ve Görgülü, B. (2018). *Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini*. <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/handle/11363/1273>
- Tekin, Y. F. (2023). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları, Motivasyon Düzeyleri ve Performansları: Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi* [Doktora Tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Topçu, E. (2021). *İlk ve Ortaokulda Görev Yapan Yöneticilerin İletişim Tarzlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88, Article 88.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Gazi Kitabevi.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 32(2), 331-346.
- Türkmen, M., Yıldız, Y., Çetinöz, F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Genel İş Doyumu (Manisa Örneği). *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 4 (3), 109-116.
- Uğraş, S. (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Etik ve Mesleki Motivasyon Durumlarının Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Usop, A. M., Askandar, K., Langguyuan-Kadtong, M., & Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International journal of humanities and social science*, 3(5), 245-252.
- Uzlu, T. (2023). Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleriyle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Edebiyat Dilbilim Eğitim ve Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2(1), Article 1.
- Yavaş Tez, Ö. (2023). *Davranışsal Bağımlılık: Rakip Süreç Teorisi Perspektifinden Ölçek Geliştirme Çalışması* [Doktora Tezi]. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Anabilim Dalı.
- Yılmaz, C., ve Ceylan, A. (2016). Hizmetkâr Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Çalışma. *Yıldız Social Science Review*, 2(2), 75-90.
- Yılmaz, D. (2019). *İş Doyumunun Motivasyona Etkisi: Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yılmaz, F. (2009). *Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürünün Öğretmenlerin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, N. (2010). *Lise Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Bağcılar Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüzüak, E. (2006). *Kütahya'da İlköğretim ve Liselerde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunlarının Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 294.

EKLER

Ek 1. Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
25.11.2022	10	2022-929

KARAR NO: 2022-929
Üniversitemiz Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi öğrencisi Özgür AÇIKMEŞE ile Doç. Dr. Erol DOĞAN 'ın araştırmacı ve danışmanı olduğu "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Motivasyon ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması" isimli yüksek lisans tezine ilişkin bilgisayar ortamında anket/test çalışmasını içeren 89806 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Yaşar Doğu Spor Bilimleri Fakültesi öğrencisi Özgür AÇIKMEŞE ile Doç. Dr. Erol DOĞAN 'ın araştırmacı ve danışmanı olduğu "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Motivasyon ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması" isimli yüksek lisans tezine ilişkin bilgisayar ortamında anket/test çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

Ek 2. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Değerli beden eğitimi öğretmenlerimiz,

Bu ölçek formu “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Motivasyon ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması” konulu yüksek lisans tez çalışmamama katkı sağlayacak verileri elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmaya katılımda gönüllülük esastır. Soruları özenle cevaplamanız araştırmaya, olumlu ve eleştirel bir katkı sağlayacaktır. Yanıtlarınız bu araştırma dışında başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Kişisel bilgilerinizi ortaya çıkarmaya dönük hiçbir soru bulunmamaktadır. Verdiğiniz cevapların çok değerli olduğunu hatırlatarak, araştırmamızda bizlere yardımcı olduğunuz için ayrıca çok teşekkür ederiz.

Özgür AÇIKMEŞE
OMÜ Lisansüstü Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Yaş () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 50 ve üzeri

Cinsiyet () Erkek () Kadın

Medeni Durum () Evli () Bekâr

Öğretmenlikteki Görev Süresi () 1-9 () 10-19 () 20-29 () 30 ve üzeri

Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi () 1-9 () 10-19 () 20 ve üzeri

Çalışılan Okul Kademesi () Ortaokul () Lise

Haftalık Ders Saati () 1-9 () 10-19 () 20-29 () 30 ve üzeri

Çalışılan Okulun Alt Yapısı Beden Eğitimi Dersi için Yeterli mi?

() Evet () Hayır

Beden Eğitimi Öğretmeni Olmak İçin Eğitim Alt Yapısı

() Beden eğitimi öğretmenliği bölümünden mezun oldum.

() Antrenörlük, spor yöneticiliği ya da rekreasyon bölümü okudum ve formasyon ile beden eğitimi öğretmeni oldum.

() Branş değişikliğiyle beden eğitimi öğretmenliğine geçiş yaptım.

Öğretmen Mesleki Motivasyonu Ölçeği

Aşağıda verilen motivasyon unsurlarının çalışma isteğinizi etkileme durumunu
1- Çok olumsuz etkiler 5- Çok olumlu etkiler olacak şekilde derecelendiriniz.

		Çok Olumsuz			Çok Olumlu		
1	Okulumuzdaki fiziki ortamın niteliği	1	2	3	4	5	
2	Okulumuzda yeni teknolojilerin kullanılabilirliği	1	2	3	4	5	
3	Okulumuzda ihtiyaç duyulan araç gerecin sağlanabilirliği	1	2	3	4	5	
4	Okulumuzdaki sosyal-sportif faaliyet sayısı	1	2	3	4	5	
5	Okulumuzdaki ortamın samimiyeti	1	2	3	4	5	
6	Okulumuzda insana verilen değer	1	2	3	4	5	
7	Okulumuzda yapılan çalışmaların takdir edilme düzeyi	1	2	3	4	5	
8	Okulumuzdaki öğrencilerin başarı durumları	1	2	3	4	5	
9	Çalışmalarının öğrenciler üzerindeki etkileri	1	2	3	4	5	
10	Okulumuzdaki mesleki iş birliği ve dayanışma düzeyi	1	2	3	4	5	
11	Okulumuzda öğretmenlerin okul ile ilgili konularda karara katılım durumu	1	2	3	4	5	
12	Okulumuzda adaletin işleyişi	1	2	3	4	5	
13	Okul yöneticilerimizin davranışları	1	2	3	4	5	
14	Ders saati, nöbet vb. taleplerimin dikkate alınma durumu	1	2	3	4	5	
15	Velilerin okula destek sağlama durumu	1	2	3	4	5	
16	Okulumuzun bulunduğu sosyoekonomik çevre	1	2	3	4	5	
17	Eğitim politika ve uygulamalarındaki değişimler	1	2	3	4	5	
18	Bakanlıkça hazırlanan eğitim programları	1	2	3	4	5	
19	Bakanlıkça hazırlanan ders kitapları	1	2	3	4	5	
20	Mesleğin iş yükü	1	2	3	4	5	
21	Aldığım ücret düzeyi	1	2	3	4	5	
22	Mesleğin saygınlığı	1	2	3	4	5	
23	Mesleğime olan sevgim	1	2	3	4	5	
24	Mesleğimin kişisel ve mesleki gelişim imkânları	1	2	3	4	5	
25	Alanımla ilgili yayınlara erişim imkânları (makale, dergi, kitap vb.)	1	2	3	4	5	

İş Doyumu Ölçeği:

Bu bölümde, iş doyumu ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Sizin için uygun olan seçeneği karşısındaki kutucuğa (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

Madde no	İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ Mesleğimden...	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” şansını bana vermesi bakımından					
5	Müdürümün emrindeki kişileri idare tarzı bakımından					
6	Müdürümün karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından					
16	Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					



Esra karabağ
Özgür Açıkmeşe

00:54



Merhaba,
Ölçeği araştırmalarınızda kullanabilirsiniz.
Kolaylıklar dilerim.

Dr.Esra KARABAĞ KÖSE
Kırıkkale Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Özgür Açıkmeşe

23 Eki 2022

Paz, 21:29 tarihinde şunu yazdı:

Esra hanım merhaba,

Yüksek lisans tez çalışmamda, Öğretmen
Mesleki Motivasyonu Ölçeğinizi
kullanmak için izninizi istiyorum.

Özgür Açıkmeşe
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Spor Bilimleri Fakültesi



Asli Baycan
Özgür Açıkmeşe

Dün
⋮

Kullanabilirsiniz

iPhone'umdan gönderildi

Özgür Açıkmeşe

şunları
yazdı (25 Eki 2022 17:31):

Aslı hanım merhaba,

Yüksek lisans tez çalışmamda, "Minnesota İş Doyum Ölçeğinizi" kullanmak için izninizi istiyorum.

Özgür Açıkmeşe

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Spor Bilimleri Fakültesi

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü
yüksek lisans öğrencisi

ÖZ GEÇMİŞ

Özgür Açıkmeşe, Sinop Atatürk Lisesi'ni bitirdikten sonra Ondokuzmayıs Üniversitesi Yaşar Doğu Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünden 20.06.2003 tarihinde mezun oldu. 2014 yılında OMÜ LEE Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans programına girdi. Halihazırda Beden Eğitimi Öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0000-0001-8766-1992

Yayınlar:

1. Açıkmeşe, Ö., E. Doğan ve O. İmamoğlu (2023, Şubat). “Sorro Geleneksel Güreşi ve Türk Geleneksel Güreşleri ile Benzerliklerinin Araştırılması”. *Avrasya Uluslararası Bilimsel Araştırmalar ve Son Trendler Kongresi*, Bakü Avrasya Üniversitesi, Bakü.
2. Açıkmeşe, Ö., E. Doğan ve O. İmamoğlu (2023, Şubat). “Kokule ve Kırkara Vatıta Geleneksel Güreşleri ve Türk Geleneksel Güreşleri ile Benzerlikleri”. *Avrasya Uluslararası Bilimsel Araştırmalar ve Son Trendler Kongresi*, Bakü Avrasya Üniversitesi, Bakü.