



**İL MERKEZİ VE TAŞRADA GÖREV YAPAN
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI (SİVAS İLİ ÖRNEĞİ)**

Zekeriya BOYRAZ

Yüksek Lisans Tezi

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı

2024

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KIŞ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI

**İL MERKEZİ VE TAŞRADA GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI
(SİVAS İLİ ÖRNEĞİ)**

Comparison of the Motivation Levels of Physical Education and Sports Teachers Working in
the Downtown and Countryside (The Case of Sivas Province)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zekeriya BOYRAZ

Danışman: Doç. Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR

Erzurum
Mart, 2024

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Zekeriya BOYRAZ tarafından hazırlanan “İl Merkezi ve Taşrada Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması (Sivas İli Örneği)” başlıklı çalışması 25/03/2024 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Ahmet ŞİRİNKAN
Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Danışman: Doç. Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR
Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Deniz BEDİR
Erzurum Teknik Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Enstitü Yönetim Kurulunun
.../.../.... tarih ve sayılı
kararı.

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

.... / / 2024

Prof. Dr. Fatih KIYICI

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İl Merkezi ve Taşrada Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması (Sivas İli Örneği)” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

25 / 03/ 2024

Aslı ıslak imzalıdır

Zekeriya BOYRAZ

☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun/....../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

☐ Enstitü Yönetim Kurulunun/....../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Genellikle yapılan bütün çalışma ve araştırmalarda ve bunların neticesinde ortaya çıkarılan ürün veya sonuçların perde arkasında ciddi emek ve fedakarlıklar yatmaktadır. Büyük emek, fedakarlık ve sabır gösterilerek yürütülen bu çalışmada danışmanlığımı üstlenip samimi bir çalışma ortamı ve süreci oluşturan; emek, zaman, bilgi ve yönlendirme konularında her daim destekçim olan kıymetli hocam Doç. Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR’a, aynı şekilde bu çalışma sayesinde tanışma fırsatı bulduğum, her türlü bilgi ve lojistik desteği edindiğim samimiyeti, çalışkanlığı ve güler yüzlülüğüyle tanıdığım Arş. Gör. Burak Erdiñ ASLAN’ a, kendisini araştırmaya, üretmeye adanmış akademik açıdan daha yürüyecek çok yolu olduğunu düşündüğüm, bu çalışmada üstlendiğim yüke omuz veren, bana destek için zaman ayıran Dr. Oğuzhan GÜL’e ve bu zorlu süreçte çalışmalarımı yürütmeme sabırla tahammül eden her türlü psikolojik destekle yanımda duran, hicretim olan biricik eşim Şeyma Hanımefendiye ve çalışmalarımı hızlandırma konusunda beni motive eden göz aydınlığım çocuklarım Sare ve Amine’ ye ayrı ayrı çok teşekkür ederim.

Zekeriya BOYRAZ

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İL MERKEZİ VE TAŞRADA GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI (SİVAS İLİ ÖRNEĞİ)

Zekeriya BOYRAZ

Mart 2024, 78 Sayfa

Amaç: Beden Eğitimi ve Spor Derslerinin daha verimli ve amacına daha uygun olarak okutulabilmesi için Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen unsurların tespit edilmesi ve motivasyon düşüklüğüne sebep olabilecek durumların giderilmesi son derece önemlidir. Buradan hareketle araştırmanın amacı, Sivas il merkezinde ve taşrada görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre karşılaştırılmasıdır.

Yöntem: Araştırmaya, 2023-2024 eğitim öğretim yılında görev yapan 65 kadın, 154 erkek olmak üzere toplam 219 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni katılmıştır. Nicel araştırma desenlerinden tarama yöntemi kullanılarak, demografik kişisel bilgi formu ve Öğretmen Motivasyon Ölçeği ile veriler toplanmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim alt boyutuna verdikleri cevapların ortalaması $4,23 \pm 0,61$, Okul Yönetimi alt boyutunda $3,87 \pm 0,93$ ve Öğretim Süreci ile Öğrenciler alt boyutunda ise $4,37 \pm 0,63$ olarak belirlenmiştir. Kariyer basamağı değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim ($\chi^2=4,363$; $p=0,113$), farklılık bulunamazken Okul Yönetimi ($\chi^2=8,287$; $p=0,016$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler ($\chi^2=7,192$; $p=0,027$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Okul yönetimi alt boyutu açısından öğretmenlerin ortalamalarının Başöğretmenlerin ortalamasından daha büyük olduğu tespit edilmiştir. Yine Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutu açısından öğretmenlerin ortalamalarının Uzman Öğretmenler ile Başöğretmenlerin ortalamalarından daha büyük olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç: Etkili bir şekilde planlanmış ve tasarlanmış bir kariyer basamağı sisteminin uygulanmasının eğitim sistemi için önemli olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçlarına uygun olarak güncellenmiş bir kariyer basamağı sisteminin uygulanması, öğretmen motivasyonunu artırarak eğitim ve öğretim faaliyetlerinin kalitesini ve etkinliğini artırabilir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Sistemi, Kariyer Basamağı, Kişisel Gelişim, Okul Yönetimi, Öğretmen

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

COMPARISON OF THE MOTIVATION LEVELS OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS WORKING IN THE DOWNTOWN AND COUNTRYSIDE (THE CASE OF SIVAS PROVINCE)

Zekeriya BOYRAZ

March 2024, 78 Pages

Aim: It is very important to determine the factors affecting the motivation of Physical Education and Sports Teachers and to eliminate the situations that may cause low motivation in order to teach Physical Education and Sports Lessons more efficiently and in accordance with their purpose. From this point of view, the aim of the research is to compare the motivation levels of Physical Education and Sports Teachers working in Sivas provincial centre and provinces according to various demographic characteristics.

Method: A total of 219 Physical Education and Sports Teachers, 65 female and 154 male, working in the 2023-2024 academic year, participated in the study. Using the survey method, one of the quantitative research designs, data were collected with demographic personal information form and Teacher Motivation Scale.

Findings: The mean of the answers given by the teachers participating in the study to the Professional Satisfaction and Personal Development sub-dimension was $4,23 \pm 0,61$, $3,87 \pm 0,93$ in the School Management sub-dimension and $4,37 \pm 0,63$ in the Teaching Process and Students sub-dimension. According to the comparison results in terms of career stage variable, no significant difference was found in terms of Professional Satisfaction and Personal Development ($\chi^2=4,363$; $p=0,113$), while a significant difference was found in terms of School Management ($\chi^2=8,287$; $p=0,016$) and Instructional Process and Students ($\chi^2=7,192$; $p=0,027$) sub-dimensions. In terms of the school management sub-dimension, it was found that the mean of the teachers was higher than the mean of the Principal Teachers. Again, in terms of Instructional Process and Students sub-dimension, it was found that the averages of the teachers were greater than the averages of the Expert Teachers and the Principal Teachers.

Result: It shows that the implementation of an effectively planned and designed career ladder system is important for the education system. The implementation of an updated career ladder system in accordance with the expectations and needs of teachers can increase the quality and effectiveness of education and training activities by increasing teacher motivation.

Keywords: Education System, Career Ladder, Personal Development, School Management, Teacher

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	ix
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	x
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
Giriş	1
Araştırmanın Amacı.....	3
Araştırmanın Önemi.....	4
Araştırmanın Problem Cümlesi.....	4
Alt Problemler.....	4
Sayıtlar	4
Sınırlılıklar	5
Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM	6
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....	6
Eğitim Kavramı.....	6
Eğitimin tanımı.	6
Eğitimin önemi ve amacı.	6
Beden Eğitimi Kavramı.....	7
Beden eğitiminin tanımı.	7
Beden eğitimi ve spor kavramı.	7
Beden eğitimi ve sporun genel amaçları.	8
Beden eğitimi ve sporun önemi ve yararları.	9
Beden eğitimi ve spor dersi.....	10
Beden eğitimi ve sporun eğitim ile ilişki.	12

Öğretmenlik Mesleği.....	12
Öğretmenlik mesleğinin tanımı.....	12
Öğretmenlik mesleğinin özellikleri.....	13
Beden eğitimi öğretmeni.....	13
Motivasyon.....	16
Motivasyonun özellikleri.....	18
Motivasyon teorileri.....	19
İçsel-dışsal motivasyon:.....	22
Çalışanları Motive Eden Araçlar.....	22
Yönetimsel motivasyon araçları.....	22
Psikososyal motivasyon araçları.....	23
Finansal motivasyon araçları.....	23
Eğitim Kurumlarında Motivasyon.....	23
Çalışan açısından motivasyonun önemi.....	24
Öğretmen Motivasyonu.....	24
Eğitim kurumlarında öğretmenlerin motivasyonu.....	27
Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler.....	28
İlgili Araştırmalar.....	31
Öğretmen motivasyonu üzerine uluslararası araştırmalar.....	31
Öğretmen motivasyonu üzerine yurtiçi araştırmalar.....	32
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	35
Yöntem.....	35
Araştırma Yöntemi.....	35
Evren ve Örneklem.....	35
Veri Toplama Araçları.....	36
Demografik bilgi toplama formu.....	36
Öğretmen motivasyon ölçeği.....	36
Süreç/Uygulama.....	37
Verilerin Analizi.....	37
Geçerlik ve Güvenirlilik.....	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	39
Bulgular.....	39
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	45
Tartışma ve Sonuç.....	45
Öneriler.....	50

KAYNAKÇA	53
EKLER	53
EK-1. Demografik Bilgi Formu	53
EK-2. Öğretmen Motivasyon Ölçeği	68
EK-3. Ölçek Kullanım İzni	69
EK-4. Araştırma İzni	70
EK-5. Etik Kurul Kararı	71
ÖZGEÇMİŞ.....	72



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Dağılımları.....	35
Tablo 2. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Betimsel İstatistikleri, Çarpıklık-Basıklık ve Güvenirlik Katsayıları.....	37
Tablo 3. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	39
Tablo 4. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	39
Tablo 5. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması	40
Tablo 6. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	40
Tablo 7. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yapılan Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması	41
Tablo 8. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması	41
Tablo 9. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kariyer Basamağı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	41
Tablo 10. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	42
Tablo 11. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Spor Salonu Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	43
Tablo 12. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okula Ulaşım Şekli Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	43
Tablo 13. Öğretmen Motivasyon Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mevcut Okullarındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	44

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

Akt	: Aktaran
AEB	: Antrenörlük Bölümü
BEÖ	: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
Çev	: Çeviren
Ed	: Editör
GSB	: Gençlik ve Spor Bakanlığı
Maks	: Maksimum
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
Min	: Minimum
n	: Eleman Sayısı (Adet)
Ort	: Aritmetik Ortalama
OYKÖ	: Okul Yaşam Kalitesi Ölçeği
p	: Önem Düzeyi/anlamlılık
RB	: Rekreasyon Bölümü
SBF	: Spor Bilimleri Fakültesi
sf	: Sayfa
Sıra Ort	: Sıra Ortalama
SPSS	: (Statistic Packets For Social Sciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
ss	: Standart Sapma
SYB	: Spor Yöneticiliği Bölümü
vd	: Ve Diğerleri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Öğretmenlik mesleğinin önemini düşündüğümüzde, en genel ifadeyle birçok yönden mesuliyetin atfedildiği bir meslektir. MEB (1973) Millî Eğitim Temel Kanunu bir meslek olarak öğretmenliği “Özel bir uzmanlık mesleği olarak kabul etmenin yanı sıra devletin eğitim, öğretim ve bunlarla alakalı yönetim görevlerini üstlendiği bir meslektir.” şeklinde tanımlamıştır. Bu tanıma da baktığımızda hiç şüphesiz öğretmenlik mesleğine birbirinden farklı ve bir o kadarda birbiriyle bağlantılı sorumluluklar yüklendiğini görmek mümkündür. Bunun en büyük nedeni ise öğretmenin eğitim ve öğretim faaliyetinin temelini oluşturmasıdır. Öğrencilerle devamlı iletişim etkileşim halinde olan, öğretim programlarını yürüten, öğretim süreçlerini yöneten ve de hem öğrenci hem de öğretimi değerlendirendir (Derman, 2007). Eğitim öğretimin ana unsurlarından biri olan öğretmenin motivasyonunun iyi olması, eğitim öğretimin kalitesinin ve verimliliğinin artırması bakımından son derece mühim bir kavramdır. Bu konuyla alakalı birçok araştırma yapılarak çözüm yolları için yol gösterilmeye çalışılmıştır.

Öğretmen motivasyonunun, eğitim öğretim kurumlarında insanlar arası iletişim ve etkileşimin uygunluğu için son derece mühim olduğu ifade edilmektedir. Bunun gerekçesi ise motivasyonu yüksek olan öğretmenler görevlerini ifa ederken yürüttükleri işlerle daha çok alakadar olmakta işlerinden daha fazla haz duymaktadırlar (Levesque, Blais & Hess, 2004). Öğretmen motivasyonunun düşük veya yüksek olması birçok farklı durum ve faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebileceği gibi okul iklimiyle alakalı yönetsel kararlar ve faaliyetlerle de alakalıdır. Bu konuyla alakalı okullarda vuku bulan istenmeyen durumlar, örgütlerde memnuniyeti, güveni ve doğal olarak motivasyonu düşürmektedir (Kırımlı, 2017).

Kişilerin istedik eylemleri yapmasını sağlayan motivasyon, onları güdüleyip harekete geçiren ve davranışlarında devamlılık sağlayan, zihinsel ve psikolojik süreçlerin tamamıdır (Hodgetts, 1991, s. 142; Klein, 1999, s. 150; Mitchell, 1982, s. 81). Bir başka ifadeyle motivasyon; kişiye has davranış örüntülerini ve faaliyet programlarını harekete geçiren (Laming, 2004, s. 2), kurumun ve kişinin ihtiyaçlarını elde etmekle sonuçlanacak bir çalışma alanı oluşturarak kişinin eylemde bulunması için etkilenmesi veya güdülenmesi süreci olarak da ifade edilir (Can, 1992, Akt., Gürsel, 2007).

Herhangi bir insanın motivasyon seviyesinin ne düzeyde olduğuunun belirlenebilmesi o kişinin herhangi bir harekette bulunması için harcadığı çaba veya ortaya koyduğu enerji seviyesinin tespiti ile mümkündür. İnsanlar, yaptıkları işlerden haz aldıklarında o işi yapmak için daha iyi seviyede motive olmaktadır ve şahıslarla gerçekleştirdikleri iş ve işler arasındaki uyum seviyesi, bireylerin motivasyon seviyesini yansıtmaktadır (Ludlow vd., 1988, ss. 119–120).

Kurum ve kuruluşlarda motivasyonun gayesi; çalışanların başarılarını artırarak örgütün hedefleri doğrultusunda verimli bir şekilde çalışmalarına olanak sunmasıdır. Herkes açısından yaşamın her evresinde mühim bir yer tutan motivasyon, gerek örgütlerde gerekse bireylerde istendik davranışların ortaya konulması, onların güdülenmesi, teşvik edilmesi ve hedeflenen amaçların gerçekleştirilebilmesi açısından son derece önemlidir. Çünkü odaklanan ve herhangi bir işi yapmaya istekli olan bir kişi işini haz alarak yapacaktır. Böylelikle hem o bireyin hem de örgütün mutluluğu, performansı ve verimi artacaktır (Ayık, Akdemir & Seçer, 2015). Motivasyonu o işi yapmak için istenilen sevilere olmayan kişiler mevcut kapasitelerinin altında çalışmalar ortaya koyarlar. Bir kurumda çalışan bireylerin amaçları ile o kurumun amaçları arasında bir bağlantı veya uyum olması halinde bireyler, kendileri ve kurumları açısından daha yararlı ve verimli faaliyetler ortaya koyabilirler (Örücü & Kambur, 2008). Kişinin şahsını ve çalıştığı örgütü önemsemesi ve daha yararlı işler yaparak verimliliğini artırması iyi motive edilmesiyle doğru orantılıdır.

Çivilidağ (2017) motivasyonu; “*bireylerin bütün enerjilerini kişisel hedefleri ve istekleri yönünde hedeflemeleridir*” şeklinde tanımlamaktadır. Avşar (2014) ise motivasyonu; “*kişileri iş yapmaya yönlendiren, onlarda istek uyandıran itici güçtür.*” Bir gaye için kişinin çaba harcaması ve faaliyette bulunması, etkileme ve isteklendirme işlemi, güdü veya dürtülerin etkisiyle hedefine yönelik harekete geçmesi ve netice itibari ile hedefine ulaşmasıdır.

İş motivasyonu, çalışan bireylerin o işteki istek ve arzularının yeterliliği ile alakalı bir kavramdır. Eğer çalışan bireyler yaptıkları işleri istekli ve arzulu yapıyorlarsa, motivasyonlarının yüksek olduğundan, tersine gönülsüz ve isteksiz yapıyorlarsa motivasyonlarının düşük olduğundan söz edilmektedir (Ertan, 2008, s. 24). İş motivasyonu üzerine çok fazla araştırmalar ve tanımlamalar yapılmıştır. Steers ve Porter (1991), kurum ortamlarında davranışın yönlendirilmesi, sağlamlaştırılması ve devam ettirilebilme süreci şeklinde tanımlamıştır. Robbins (1998), kurum hedeflerine yönelik yüksek seviyelerde gayret gösterme isteğidir şeklinde ifade tanımlarken, Smith (1999), hür, şahsi ve durumsal etkenlerin paydaş etkilerinden meydana gelen dinamik, içsel durum; hedeflere ulaşma yönünde ortaya

ıkan ve devam ettirilen davranışları uyaran unsur olarak tanımlamıştır. Başka bir ifadeye göre bir kurumda bir bireyin hareketini, gayret seviyesini ve engeller karşısında dayanma seviyesini belirleyen bireyin iç dünyasındaki psikolojik güçler şeklinde tanımlanmıştır (George & Jones, 2002, Akt., Ertan, 2008, s. 25).

Öğretmenlerin etkinliğinin, başarısının ve verimliliğinin istenilen seviyelerde olmaması çalıştıkları kurumlarda genellikle çok eleştirilen bir konu olduğu dillendirilmektedir. Bu konunun birden fazla sebebi bulunabilmektedir. Bunların en belirginini, öğretmenlerin içsel ve dışsal açıdan istenilen düzeyde motive edilmemeleridir. En iyi donanıma veya niteliklere sahip öğretmenler dahi eğer olması gerektiği gibi yönlendirilip, güdülenip, motive edilmezlerse ve çalışmaları objektif bir şekilde değerlendirilmezse öğretmenden yeteri kadar verim alınamaması kaçınılmazdır (Tunçer, 2013).

Bir eğitim kurumu olan okul; amaca ulaşmak, kurumsal örnek oluşturmak, okulda işbirlikçi ve demokratik ortamlar oluşturmak, verimliliği artırmak, öğrenci başarısını, verimliliğini ve performansını artırmak ve öğrencilere rol model olmak öğretmenlerin liderlik davranışını ne ölçüde sergilediklerine bağlıdır (Katzenzenmayer & Moller, 2013). Bunun yanı sıra; öğrencilere iyi örnek olunması, öğrencilerin teşvik edilmesi, öğrencilerin davranışlarının istendik bir şekilde geliştirilmesi, akademik başarılarının, verimliliğinin ve performansının arttırılması ve kurumun hedeflerine ulaşması, yalnızca iş motivasyonları iyi düzeyde olan öğretmenlerle sağlanması kaçınılmazdır (Ada vd. 2013).

Yapılacak olan bu araştırmayla şehir merkezleri ve taşrada çalışan öğretmenlerin motivasyon durumları karşılaştırılarak farklılıkların neler olduğu saptanıp oluşan farklılıkları ortadan kaldırma yolunda ne çeşit strateji izleneceği hususunda katkı sağlayabilir.

Araştırmanın Amacı

Motivasyonu ve eğitim öğretimin kalitesini artıran veya eksilten birçok unsurun varlığı önceleri yapılan birçok araştırmalarla tespit edilmiştir. Üzerinde yaşanan coğrafya, iklim, fiziki şartlar, ulaşım, sosyo-kültürel yaşantılar, ekonomi, hazırbulunuşluk durumu, akademik başarı, güdülenme, motivasyon vb. faktörler bunlardan bazılarıdır. Ülkemiz bu faktörleri göz önünde bulundurduğumuzda çok fazla çeşitlilik göstermekte ve öğretmenlerin de motivasyonlarını etkilemektedir. Yapılması planlanan araştırma sayesinde il merkezi ve taşrada görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Okullarda görev yapan diğer öğretmenlere nazaran öğrencilerin beden eğitimi ve spor öğretmenleriyle daha çok iletişim kurduğu bu derslerde daha hareketli olduğu, sağlıklı bir toplumun yetiştirilmesi açısından spor kültürünün kazanılması ve bilişsel, duyuşsal ve psikomotor becerilerinin gelişmesine daha büyük katkı sağladığı göz önünde bulundurulursa beden eğitimi ve spor dersinin daha önemli olduğunu söyleyebiliriz. Öğrenciler üzerinde bu denli etkisi olan beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyonlarının iyi olması hem öğretmen hem öğrenci hem de eğitim öğretim açısından son derece önemlidir. Şehir merkezleri ve köy okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen değişkenlerin belirlenmesi eğitim öğretim sürecinin daha verimli hale getirilebilmesi için katkı sağlayabilir. Bu düşünceyle şehir merkezi ve kırsalda çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması son derece önemlidir.

Araştırmanın Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Sivas il merkezinde ve taşrada görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri arasında farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

Alt Problemler

1. Şehir merkezinde çalışan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyonları ne düzeydedir?
2. Kırsalda çalışan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyonları ne düzeydedir?
3. Sivas şehir merkezinde ve taşrada çalışan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon seviyeleri arasındaki farklar nelerdir?

Sayıtlar

Araştırmada aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir.

1. Çalışmaya dahil olan öğretmenlerin veri toplamak için kullanılan anket ve ölçekleri samimiyetle ve doğru cevapladığı varsayılmıştır
2. Çalışmada başvuru olan ölçme araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.
3. Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiki yöntemler amaca uygun olarak seçilmiştir.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdakiler gibidir:

1. Bu araştırma 2023-2024 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Sivas il merkezi ve taşrada görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma kullanılan ölçeklerin beslendiği teorik çerçeve ile sınırlıdır.

Tanımlar

Eğitim; Kişinin davranışında şahsi tecrübesi vasıtasıyla ve kasıtlı ir şekilde arzu edilen yönde değişiklik oluşturma sürecidir (Büyükkaragöz, 1999).

Öğretmen; Bir alan ya da sanat dalı konusunda teknik bilgiler veya bir bilim alanını öğretmeyi meslek edinerek eğitim kurumlarındaki öğrencilere bu alanlarla ilgili eğitim veren kişidir. Öğreten kişidir başka bir ifadeyle öğretmeyi hedefleyen ve rehberlik yapan kişidir (Erden, 2004).

Spor; Bireysel olarak ve grup oyunları şeklinde genellikle bazı yarışma kuralları çerçevesinde yapılan kısa süreli ve fayda beklenmeyen fiziksel hareketlerdir (Şahin, 2009).

Motivasyon; Kişiyi belli hedefler doğrultusunda sürekli olarak harekete geçirmek amacıyla ortaya konulan gayretin toplamını ve bir işi gerçekleştirmek için lazım olan gayret ve enerjinin yaratılmasıdır (Güney, 2017).

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Eğitim Kavramı

Eğitimin tanımı.

Eğitim, bireyin yaşamı boyunca zihinsel, fiziksel, duygusal ve sosyal yeteneklerini geliştirmeyi, aynı zamanda belirlenen hedefler doğrultusunda ona çeşitli şekillerde yeni davranış ve beceriler kazandırmayı amaçlayan etkinlikler dizisi olarak tanımlanmaktadır (Akyüz, 2011). Başka bir deyişle; eğitim, toplumsal yapının bozulmasını önlemek amacıyla hem bireyi hem de toplumu istenilen yaşam biçimine yönlendirmeyi ve bunun devamı için aktarımı sağlamayı amaçlayan bir değişim sürecidir (Yetim, 2000).

Eğitim; bireyin davranışında, kendi yaşamı aracılığıyla ve bilinçli olarak arzu edilen yönde bir değişiklik oluşturma süreci olarak ifade edilebilir (Büyükkaragöz, 1999).

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında tüm eğitim ve öğretim faaliyetleri önceden belirlenmiş bir plan ve programa göre yürütülür. Bu kurumlarda eğitim programı, öğrencilere istenilen davranışın nasıl ve ne şekilde öğretilmesi gerektiğini içermektedir. Bu nedenle eğitimin özellikleri büyük ölçüde uygulanan programa bağlıdır (Doğan, 1997). Eğitim-öğretim programlarının okulun kontrolü altında uygulanması, öğrencinin okul ve ders dışı yaşamında okul denetiminin ve rehberliğinin sürekli olarak sağlanması önemlidir (Büyükkaragöz & Çivi, 1999).

Eğitimin önemi ve amacı.

İnsan yaşamının başlangıcından günümüze kadar eğitim, önemini kaybetmeden yeni nesillere aktarılmıştır. Eğitim, insanların yaşamları boyunca çevreleriyle etkili bir şekilde iletişim kurabilmelerine, sorunlara ya da yeni durumlara kolaylıkla uyum sağlayabilmelerine, bilgiyi geliştirip üretebilmelerine yardımcı olan en önemli unsurdur. Eğitim insanın yaşam kalitesini artıran bir faktördür. Daha özgüvenli ve daha iyi insanlar ancak uygun eğitimle yetiştirilebilir. İyi eğitilmiş insanlar doğal olarak topluma fayda sağlarlar çünkü sadece kendilerine değil topluma da fayda sağlayan işler yaparlar (Gül, 2016).

Eğitim, insanları ortak amaçlar doğrultusunda bir araya getirir ve bireylerin toplumda benzer özelliklere sahip olmasını sağlar. Eğitimin amacı insanları duyarlı, üretken ve hayata

karşı mutlu kılmaktır. Her bilinçli aktivitenin bir amacı vardır. Amaç, belli bir sonucu olan ve uygulanmasını istediğiniz bir davranışı ifade etmektir. Eğitimin amacı, öğretim elemanının görevlerini belirli hedefler çerçevesinde tamamlayarak öğrencilerin istenilen sonuca ulaşmalarına yardımcı olmaktır (Küçük, 2012).

Beden Eğitimi Kavramı

Beden eğitiminin tanımı.

İnsan doğduğu andan yaşamının sonuna kadar sürekli hareket etmek zorundadır. Bu hareket ihtiyacının bir şekilde karşılanabilmesi ve vücut fonksiyonlarının kendisinden beklenen görevleri yerine getirebilmesi için bir takım fiziksel aktivitelerin yapılması gerekmektedir. Bu fiziksel aktivitelerin beden eğitimi ile elde edilmesi mümkün olacaktır (Dönmez, 2018).

Ceylan (2008) beden eğitimi, insan vücudunun fiziksel ve fonksiyonel özelliklerinin gelişimini destekleyen, kas ve eklemlerin dengeli ve kontrollü gelişimini sağlayan, insan fiziğinde kuvvetin en ekonomik şekilde kullanılmasını sağlayan, etkinlikler sistemi olarak tanımlamaktadır. İnsan vücudunun fiziksel ve fonksiyonel özelliklerini kontrol eder.

Beden eğitimi bireyi fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak disipline eder ve geliştirir. Sayısız sportif aktiviteyi kapsayan ve minimum yorgunlukla maksimum fayda sağlayan bir bilimdir (İşler, 2012). Başka bir ifadeyle beden eğitimi, kişinin beden ve ruh sağlığını geliştirmeyi, iyi karakter geliştirmeyi, mutluluk duymayı ve ruhsal iyilik halini geliştirmeyi, toplumsal olarak benimsenmiş milli değerlere uygun insan yetiştirmeyi amaçlayan etkili bir eğitim faaliyeti olarak tanımlanabilir (MEB, 2000). Genel olarak beden eğitimi, bireyin fiziksel ve bilişsel sağlığının iyi olmasını sağlayan, kişisel antrenmanlarını destekleyen, aynı zamanda bireye huzur ve birlik ortamı oluşturma fırsatı sağlayan bir dizi fiziksel aktivite olarak tanımlanmaktadır (Demirci, 2013). Beden eğitimi ve spor sadece fiziksel ve zihinsel olarak olumlu sonuçlar getirmez, aynı zamanda bireyin kendini daha iyi tanımasının temelini oluşturur. Bu nedenle beden eğitimi ve spor bireyin, dolaylı olarak toplumun eğitiminde önemli araçları temsil etmektedir (Yetim, 2011). Bu tanımlardan dolayı “beden eğitimi” sadece fiziksel etkinliklerle sınırlı olmayıp aynı zamanda sosyal, zihinsel, duygusal ve oyun becerilerinin kazandırıldığı gelişime olanak sağlayan bir dizi uygulama anlamına da gelmektedir (Güllü, 2007).

Beden eğitimi ve spor kavramı.

Beden eğitimi ve sporla ilgili literatür tarandığında, birçok çalışmaya rastlanmaktadır.. Bu çalışmalar incelendiğinde birçok çalışmada “beden eğitimi” ile başlayan araştırma adı,

Çalışma içeriğinde “spor eğitimi” olarak geçmekte ve benzer çalışmalarda da “beden eğitimi ve spor” olarak tanımlanmaktadır (Mirzeoğlu, 2003). Beden eğitimi, fiziksel aktivitelerin bireyin fiziksel, zihinsel ve davranışsal alanlardaki gelişimini etkilediği bir süreçtir. Spor karmaşık bir kavram olduğundan psikoloji, fizyoloji ve diğer alanlar dahil olmak üzere zihin ve bedeninin bütünleşmesinin yanı sıra tüm insan mekanizmasını da ortaya koymaktadır. Beden eğitimi, bireyin iş ve aktivite potansiyeline ve tepkilere karşı direncine bağlı olarak davranışını değiştirmede önemli bir adım olarak görülebilir (Tekin ve ark., 2009). Ayrıca bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını iş ve fiziksel aktiviteler yoluyla geliştirmek amacıyla kişiliğin tüm alanlarında kişilik eğitiminin varlığından söz edilebilir (Yaldız, 2013). Beden eğitimi ve spor etkinliklerinin liderlik ve yaratıcılık gibi becerileri işlevsel hale getirdiği, kararlılık, denge, mücadelecilik, üretkenlik, anlayış, karşılıklı saygı, iş birliği ve alışkanlık gibi karakter özelliklerini geliştirdiği bilinmektedir (Uğraş, 2013).

Spor, “dispoarte” ve “desport” kelimelerinden türemiştir. Etimolojik olarak Latince olarak bilinen kelimenin gerçek anlamı “dağıtmak, ayırmak”tır.

şahin’e (2009) göre spor, genellikle belirli yarışma kuralları çerçevesinde, bireysel olarak ve grup oyunları şeklinde gerçekleştirilen, beklenmedik, kısa süreli fiziksel hareketlerdir. Spor, bireylerin toplumsal alanda ve kişilerarası ilişkilerde davranışlarının düzenlenmesi olarak ifade edilir. Başka bir deyişle spor, bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarını korumalarına, zihinsel ve psikomotor becerilerini geliştirmelerine yardımcı olan bir eğitim etkinliği olarak açıklanmaktadır. Spor en genel anlamıyla sosyal, eğitsel ve biyolojik bir kavram olarak tanımlanmaktadır (lmez, 2010).

Zamanla spor yaygın kabul gören bir kavram haline gelmiş ve son dönemde birçok ülkede önem kazanmaya başlamış, spor müsabakaları da uluslararası düzeyde önem kazanmıştır. Seyircilerin de oyuncular kadar sevinmesi ya da zlmesiyle duygusal bir birlik, hatta sevgi bağı oluştu. Bütün bunlar sporun sadece spor olmadığını aynı zamanda sosyolojik bir boyutunun da olduğunu göstermektedir (Aytan, 2010).

Beden eğitimi ve sporun genel amaçları.

Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu, Atatürk ilke ve inkılapları ile Türk milli eğitiminin temel amaçları çerçevesinde; eğitim alanların nitelikleri de dikkate alınarak öğrencilerin bireysel ve toplumsal açıdan dürüst, iyi, düzenli ve sağlıklı karakterli, yaratıcı, üretken, milli bilgiye sahip, belirli hedefleri benimsemiş kişiler olarak yetiştirilmeleri temel amaçtır (MEB, 2000). Beden eğitimi faaliyetleri çocukların diğer çocuklarla oynamanın yanı sıra bilişsel, kinestetik ve psikomotor becerilerle ilgili kaybetme, kazanma, mücadele etme,

tebrik etme vb. çeşitli deneyimler yaşayarak bir nevi onları hayata hazırlamaktadır. Genel olarak beden eğitimi ve sporun temel gayesi, beden eğitimi ve sporun insanların gündelik yaşamlarında önemli bir yer almasını sağlamaktır. Beden eğitimi dersleri bireyin ihtiyaçlarına göre şekillenir. Fiziksel aktiviteler yaşamın en temel ihtiyaçlarından biri olarak kabul edilmektedir (Kuter, 2012).

Beden eğitimi ve sporun önemi ve yararları.

Bireylerde bilinçli ve düzenli fiziksel aktivitelerin uygulanmasını amaçlayan, çeşitli ve kaliteli bir beden eğitimi programı hem sağlığın korunmasında hem de yaşam boyu fiziksel aktivitelerin sürdürülmesinde etkilidir (Memiş & Yıldırım, 2006). Modernleşmeyle birlikte ortaya çıkan yaşam koşulları ve teknik olanaklar, bireylerin günlük yaşamlarında hareketsiz bir duruma düşmelerine neden olmaktadır. Bu değişiklikler bireyin sağlık durumunu etkilemekte, zamanla fiziksel olarak aktif olma yeteneği azalmakta ve bunun sonucunda çeşitli sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir (Bulut, 2013). Beden eğitimi, genç nesillerin mükemmel psikolojik, fiziksel ve sosyal eğitimiyle ve ulusların gelecek nesiller için sürdürülebilirliğiyle yakından bağlantılıdır. İnsanların bütünsel eğitimi, insanların sadece zihinsel olarak değil, sosyal, duygusal ve fiziksel yönlerde de yetiştirilmesiyle sağlanır. Bireylerin ve gençlerin gelişiminin her alanında önemli bir rol oynar ve ilerleyen yaştaki kişilerin fiziksel sağlığı, fiziksel gelişimi, iyi karakter oluşumu ve ruh sağlığı üzerinde olumlu etkisi vardır (Aracı, 1999). İnsanın fiziksel ve fiziksel aktiviteler yoluyla zihinsel, duygusal, sosyal ve fiziksel gelişimini amaçlayan beden eğitimi ve spor, eğitimle iç içe geçmiş ve eğitimin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Beden eğitimi toplumlarda entegrasyon ve sosyalleşmenin bir aracıdır. Beden eğitimi ve spor, yalnızca bireysel beden eğitimi için değil, bireyin tüm yönlerinin gelişimi için de lazım olan bir araç ve tedbirdir (Demirhan, 2003). Beden eğitimi, bireylerin sağlıklarını korumalarına, boş zamanlarını verimli kullanmalarına, modern yaşamın zorluklarıyla daha etkin baş etmelerine ve toplum düzeyinde etkili sosyal ilişkiler geliştirmelerine yardımcı olan bir etkinliktir. Temel eğitimin ilk amaçlarından biri günümüz yaşamının sorunlarına çözüm bulmaktır (Baykoçak, 2002).

Amerikan Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Derneği beden eğitimi ve spor etkinliklerinin bireylere kazandırdığı en önemli becerileri şu şekilde sıralamıştır (Karadağ, 2012);

- Fiziksel aktiviteye aktif olarak katılan kişi, belirli sporları yapmak için gerekli becerileri kazanır.
- Spor ve spor yoluyla aktif bir yaşam tarzı sürdüren kişiler, sağlıklı bir vücuda sahip olma hissini kazanırlar,

- Beden eğitimi ve sporla aktif bir yaşam tarzı sürdüren bireyler, bir spora özgü veya özel olmayan psikomotor beceriler geliştirir.
- Beden eğitimi ve spor yoluyla aktif bir yaşam tarzı sürdüren insanlar, düzenli egzersizin önemini anlar ve bunun kişisel fiziksel sağlıklarına nasıl katkıda bulunabileceğini öğrenirler.
- Spor ve spor yoluyla aktif bir yaşam tarzı sürdüren kişiler, insan vücuduna zarar veren alışkanlıklardan kaçınırlar.
- Beden eğitimi ve spor yoluyla aktif bir yaşam tarzı sürdüren insanlar kendine güvenmeyi öğrenirler,
- Aktif bir yaşam tarzı sürdüren ve spor yapan insanlar, fiziksel aktivite ve sporun temel özelliklerini ve hoş yönlerini anlarlar.
- Aktif bir yaşam tarzı sürdüren insanlar, beden eğitimi ve spor yoluyla bireysel yeteneklerinin gelişmesine katkıda bulunurlar.

Beden eğitimi ve spor dersi.

Okullar, insanların fiziksel yeteneklerinin farkına vardıkları ve bu yeteneklerini geliştirme fırsatına sahip oldukları en önemli kurumlardır (Pantzer, 2016). Beden eğitimi ve spor dersleri, öğrencilerin sağlık açısından yaşam kalitesini artırmayı amaçlayan yegane ders olabilir. Beden eğitimi ve spor hem birey hem de toplum için eğitimin en önemli unsurlarıdır. Beden eğitimi ve beden eğitimi, fiziksel gelişimin yanı sıra sosyolojik ve psikolojik yararları ile eğitim programlarında kalıcı bir yer tutmaktadır. Günümüzde beden eğitimi bireylere kazandırdığı nitelikler göz önüne alındığında önemli bir derstir (MEB, 2018). Beden eğitiminin temel amacı her bireyin duygusal, sosyal, fiziksel ve zihinsel gelişimini sağlayarak demokratik bir topluma katılmasına yardımcı olmaktır. Bu derste öğrenci; fiziksel performansını en üst düzeye çıkarır ve korur, faydalı fiziksel beceriler geliştirir, çevrede sorumluluk almaya istekli olur ve fiziksel aktivitelerden keyif alır (İrez, 2005).

Beden eğitimi ve beden eğitimi derslerinin öğrencilerin sınav kaygısını azaltmaya, stresle baş etmelerine yardımcı olmaya ve öğrenme verimliliğini artırmaya yardımcı olduğunu unutmamalıyız (Bozkurt, 2003). Beden eğitimi ve sporun önemine dikkat çekilirken, genel eğitimin göz ardı edilemeyecek bir parçası olduğu ve öğrencilerin sağlıklı fiziksel gelişimi, ruhsal ve psikolojik gelişimi ve sosyal iletişim becerileri açısından son derece önemli olduğu kaydedilmiştir (Harmandar, 2004). Dünyada yaşanan olaylar ailenin çocuğa bakış açısının değişmesine neden olmuştur. Bu değişimde çocukların istekleri, bilişsel, duyuşsal, psikomotor becerileri ve gelişim aşamaları önemlidir (Dağdelen & Kösterelioğlu, 2015). Dünya Sağlık Örgütü sağlık için fiziksel aktiviteleri önermektedir. Bu öneriler doğrultusunda; 5-17 yaş arası

çocukların fiziksel gelişimlerinin olumlu olması için günde en fazla 60 dakika, haftada en fazla üç kez egzersiz yapmaları gerektiği söylenmektedir (Dünya Sağlık Örgütü [WHO], 2007).

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı tüm kurum ve kuruluşlarda beden eğitiminin genel hedefleri şunlardır: Atatürk İlke ve İnkılâpları, Milli Eğitim Temel Kanunu, Temel Amaçları ve Türk Milli Eğitimi Anayasası uyarınca; öğrencilerin bedensel ve zihinsel gelişimlerini sağlamak, kişisel ve sosyal açıdan sağlıklı, mutlu, dengeli, yapıcı, ahlaklı, yaratıcı ve üretken, ülkesinin kültür ve değerlerine bağlı kişiliklere sahip bireyler yetiştirmektir. Ayrıca demokratik yaşamın temel ilkeleri özümseyen kişiler yetiştirmek, beden eğitimi ve spor öğretiminin en temel hedefidir. Bu genel amaçlar şunlardır (MEB, 2000);

- 1) Mustafa Kemal Atatürk'ün ve spor düşünürlerinin sözlerini yorumlayabilme
- 2) Vücudun tüm organ ve sistemlerini seviyelerine göre güçlendirme ve geliştirme yeteneği
- 3) Sinir, kas ve eklemlerin koordinasyonunu sağlama becerisi
- 4) Fizyolojik olarak doğru duruşta postüral alışkanlıklar geliştirebilme becerisi
- 5) Fiziksel aktivite ve sporla ilgili temel davranış becerilerini kazanma becerisi
- 6) Müzik ve ritme eşlik edebilme becerisi
- 7) Halk oyunları hakkında bilgi ve beceri kazanır ve bu oyunları uygulamaya istekli ve cesaretli olma
- 8) Milli bayramların anlam ve önemini kavrayabilme ve törenlere katılmaya hazır olma
- 9) Sporun ve fiziksel aktivitenin insan sağlığına olan faydalarını anlayabilmeli ve boş zamanlarını fiziksel aktivitelere ayırmaya istekli olma
- 10) İlk yardım ve temel sağlık kurallarına ilişkin istenilen davranış değişikliklerini kazandırma
- 11) Doğanın olanaklarından yararlanabilme
- 12) Diğer insanlarla bir grupta çalışabilme
- 13) Sorumlu olmak, görev üstlenebilmek, liderlik rolü üstlenebilmek ve grup kurallarına saygı duyabilme
- 14) Zamanında ve kendinden emin bir şekilde karar verebilme

- 15) Adil oyun ruhuna tam olarak bağı kalabilme
- 16) Sporda kullanılan malzemeleri tanır, spor tesisleri hakkında bilgi sahibi olma ve bunları yetkin bir şekilde kullanabilme
- 17) Fiziksel aktivite ve kişisel yaşam boyunca demokratik olma
- 18) Hayır amaçlı kullanılan tüm mekân ve ekipmanların doğru şekilde kullanılması ve korunması becerisini ifade eder.

Beden eğitimi ve sporun eğitim ile ilişki.

Beden eğitiminin eğitimin vazgeçilmez ve önemli bir unsuru olduğu ifade edilmektedir. Bireyin oyun hakkı, bireyin okul yaşamının bir parçası olarak genel fiziksel hareketleri özgürce yapabilmesini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda öğrencinin etkinliklerden keyif almasını da sağlar. Günlük okul yaşamında da sağlıklı bir yaşamın beden eğitimiyle sağlanmasının mümkün olduğu söylenebilir (Özmen, 1988). Bu anlamda spor, bireyleri birçok alanda hayata hazırlamak, çağdaş eğitim sisteminin değerli bir aracı olarak tanımlanabilir (Öztürk, 1998). Eğitim ve spor arasında önemli bir bağlantı vardır. Spor eğitiminde amaç spordur ve bu hedefe en etkin şekilde ulaşmak için eğitimden yararlanılır. Eğitsel sporlarda spor, eğitimsel hedeflere ulaşma yöntemlerinden yalnızca biridir; etkin bir şekilde uygulandığında muhtemelen en zevkli ve verimli olanıdır (Öncü, 2007).

Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenlik mesleğinin tanımı.

Öğretmen, başkalarına bir sanat dalını, bir konu veya bilimsel konu hakkındaki teknik bilgileri öğretmeyi meslek edinmiş ve okulda öğrencilere bu konularda eğitim veren kişidir. Öğretmen, öğretmek isteyen, rehberlik eden, başka bir deyişle öğreten kişidir (Erden, 2004).

Öğretmenlik; uzmanlık gerektiren bir meslektir. Öğretimin kapsamını uzmanlık, genel kültür ve öğretmen yetiştirme oluşturmaktadır (Küçükahmet, 1986). Statü ve onur ülkeye ve kültüre göre değişse de, eğitim ve öğretim sadece istenilen davranışların kazandırıldığı bir meslek olarak değil, insanlarla doğrudan iletişimin kurulduğu kutsal bir meslek olarak görülmektedir. Ayrıca meslek seçerken; kişinin mesleği, içinde yaşadığı kişi ve sosyal çevrenin yanı sıra bireyin ihtiyaçlarını da dikkate alması ve onun doğasını dikkate alarak meslek seçmesi gerektiğini söyleyebiliriz (Küçükahmet, 2003).

Öğretmenlik mesleğinin özellikleri.

Öğretmenler eğitimin nitelik ve kalitesinden asıl sorumlu olarak kabul edilmektedir (Şişman, 2007). Öğretmenlik mesleğinin genel yeterlikleri eğitim sürecinin birçok değişkenini bünyesinde barındırmaktadır. Bir öğretmenin nitelikleri ele alındığında, Öğretmenlerin konuyla alakalı literatür donanımının yanı sıra ülkemizin kültürel değerleri, ilgili kurumların mevzuatı, etkileyici bir düzeye ulaşabilme ve öğrenci ile iletişim kurabilme, meslektaşları ile işbirliği sürecini uygulayabilme, öğretim ortamını bilimsel ölçütlere göre değerlendirme, manevi değerlere uygun çalışma yapabilme, gelişim odaklı mesleki bir yol geliştirme, eğitimi sahiplenme ve hem toplum bireylerine hem de öğrencilerine rol model olabilecek niteliklere sahip olmak gerekir (Güngör, 2019).

Beden eğitimi öğretmeni.

Beden eğitimi ve spor öğretmeni olan kişiler, ilk ve ortaöğretim kurumlarında beden eğitimi ve spor derslerinin yönetiminden sorumlu olan, hem ders içi hem de ders dışı etkinliklerde eğitimsel, idari ve organizasyonel görevleri yerine getiren ve spor bilimleri enstitüsü veya yüksekokulundan başarıyla mezun olan kimselerdir (Tunç, 1999).

Beden eğitimi öğretmeni olarak yaptığı işin etkinliğinin bilincinde olup, Atatürk'ün ilke ve inkılâplarına göre Atatürk'ün yolunu izlemektedir. Türk milli eğitim sisteminin içeriğine göre öğrenen, siyasetten uzak, özgür düşünebilen ve kendini ifade edebilen, insan haklarına saygılı kişiler olarak tanımlanmaktadır (Tamer & Pulur, 2001).

Öğrencilerde istenilen davranış değişikliğini sağlamaya yönelik sınıf içi ve ders dışı etkinlikler, öğretmen-öğrenci etkileşimini artırarak bu sürece olumlu katkı sağlamaktadır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ve ders dışı etkinlikleri düzenleyip uygulaması, öğretmen-öğrenci etkileşimini üst düzeye çıkarmakta ve eğitimin okulda başlayıp okulda bitmediğini göstermektedir. Buradan hareketle beden eğitimi öğretmenlerinin öğrencilerde istenilen davranış değişikliğinin sağlanmasında önemli bir rol oynadığı söylenebilir (Pehlivan, 1994).

Programın içeriği genel olarak performans ve uygulamaya odaklı olduğundan ders boyunca öğretmen-öğrenci arasında usta-çırak ilişkisi gelişir. Beden eğitimi derslerinde beden eğitimi öğretmeni sıklıkla gösterip uygulatma, öğrenme oyunları ve gösteriler gibi öğretim yöntem ve tekniklerini kullanır. Bu durum öğrencilerin spor öğretmenini rol model olarak görme olasılığını arttırmaktadır. Ancak beden eğitimi öğretmeni bunun bilincindedir ve öğretiminde gelecek nesillere model olacak uygulamalara başvurur. Beden eğitimi öğretmenin güçlü bir fiziki yapıya sahip olması, mesleğindeki gelişmelere duyarlı, sporla

ilgili ve yetkin olması, iyi bir öğrenme ortamı oluşturabilmesi, iyi iletişim becerisine sahip olması, spor yeteneğine sahip olması ve spora ilgi duyması gerekmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmeni öğrencilerin duygu ve düşüncelerini dikkate alarak mesleki gereksinimleri titizlikle karşılayan kişidir (Ünlü, 2008).

Beden eğitimi öğretmenleri, öğrencilerin bedensel ve zihinsel gelişimlerini izleyen, fiziksel olarak birbirlerini tanımalarını sağlayan, öğrencilerin çevreyle uyum sağlamalarına katkı sunan, sosyal yaşamda iletişim becerileri yüksek, aktif bireyler olmalarına yardımcı olan kişilerdir. Sağlıklı bir neslin yetiştirilmesinden sorumludurlar. Ayrıca ülkemizin sportif başarısına aktif katkı sağlayan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okulda sportif ve sosyal faaliyetler düzenlediğini, okul içi ve okul dışı görev ve sorumluluklarını düşünüldüğünde diğer öğretmenlerden tamamen farklı bir pozisyonda olduklarını söyleyebiliriz (Demirhan, 2002).

Beden eğitimi ve spor öğretmeni; okuldaki günlük müfredatı uygulayan, ders planlarını, ünite ve etkinlikleri, spor faaliyetlerini yöneten eğitimci olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenleri okulla ilgili toplantılara katılmakta, özel günlere hazırlık yapmakta, törenlere katılmakta, okul dışındaki tören ve toplantılara katılmaktadır. Ayrıca mesleki gelişim ve sporun gelişimine katkı sağlamak amacıyla antrenörlük ve hakemlik de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sorumlulukları arasında sayılmaktadır (Tamer & Pulur, 2001).

Beden eğitimi öğretmenin özellikleri.

Beden eğitimi çalışmaları ile bireylerin zihinsel ve bedensel gelişimini desteklemek, takım halinde hareket eden, yardımsever, kendine güvenen, dürüst, toplumsal kurallara uyum sağlayan, bireysel ilişkilerde en iyi örnek olan ve saygılı davranan kişileri yetiştirmek beden eğitimi öğretmenlerinin görevleridir (Yamaner, 2001). Beden eğitimi diğer derslerden ayıran özelliklerini sınıflandıracak olursak, sadece ders içeriğini uygulayan değil aynı zamanda gelecek nesilleri fiziksel, bilişsel ve sosyal yönleriyle eğiten ve yaşam standartlarının yükseltilmesine katkı sağlayan bir ders olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle dersi yürüten beden eğitimi öğretmenlerinin nitelik ve becerileri oldukça önemlidir. Tamer & Pulur (2001) bir beden eğitimi öğretmeninde var olması gereken fiziksel, psikolojik, bilişsel ve davranışsal özellikleri şu şekilde tanımlamıştır;

- İletişim
- Disiplin
- Motivasyon

- Karakter
- Öğrencilere karşı sevgi dolu olma
- İsteklilik
- Kişilik
- Güzel görünüm.

Friedman (1983), Demirhan vd. (2002) göre beden eğitimi öğretmenlerinde bulunması gereken nitelikleri şöyle sıralamıştır;

- Mesleki bilgi ve becerilerde yeterlilik,
- İrade,
- Kurs süresince sportif olma,
- İyi bir imaja sahip olma,
- Öğrenciyi her konuda anlama,
- İnsanlarla ilişkilerde iyi olma,
- Eleştiriye açık olma,
- Sabır,
- Mizah anlayışı,
- Özgüven,
- Güzel ahlak ve alışkanlıklara sahip olma,
- Spor yapma arzusuna sahip olmak,
- Çalışırken tüm öğrencilerle ilgilenmek,
- Özgür düşüncüyü geliştirmek ve desteklemek,
- Öğrenci performansını değerlendirirken objektif yaklaşmak,
- Dersi ilgi çekici hale getirmek,
- Disiplin duygusuna sahip olma,
- Öğrencilerin görüşlerine açık olma,
- Doğaçlama yeteneği olması,
- Geniş bir bakış açısına sahip olmak,

- Öğrencilerin ilgi ve isteklerini öğrenip sürece dahil etmek,
- İyi becerilere sahip olanları ödüllendirmek,
- Öğrencilerin derslere uygun katılımını sağlamak,
- Öğrencinin seviyesine uygun ders programının oluşturulmasıdır.

Motivasyon

Motivasyon, Latince “movere” kökünden türemiş olup “harekete geçirmek” veya “harekete geçmek” anlamına gelen bir kavramdır (Karaman, 2010, s. 124). Güney (2017) motivasyonu, bireyin belirli hedefler doğrultusunda sürekli hareket etmek için gösterdiği çabaların ve işi tamamlamak için gereken çaba ve enerjinin yaratılmasının toplamı olarak tanımlamıştır. Başka bir tanıma göre motivasyon, kişinin belirlediği hedefe ulaşmak için gösterdiği kararlılık, tutarlılık ve ısrar sürecidir (Robbins & Judge, 2017). Bireyleri amaçları doğrultusunda hareket etmeye teşvik eden ve bunları eyleme dönüştüren güç; bunlar içsel faktörlerden ya da bireyin çevresinden kaynaklanan motivasyonlardır (Değirmencioğlu & Küçükahmet 1999). Güney’e (2017) göre motivasyon, kişiyi harekete geçmeye motive etme ve etkileme sürecidir. Motivasyon terimi genel olarak “bir kişinin davranışını teşvik eden zihinsel süreç” şeklinde ifade edilebilir. Motivasyon teriminin altında yatan ihtiyaç ve beklentiler, insanın hayatını sürdürdüğü toplumsal yapıya, kültüre ve duygusal ve ruhsal yapısına bağlıdır (Yılmaz, 2015, s. 4). Barutçugil (2004) motivasyonu “belirli bir davranış gerçekleştirmek ve dolayısıyla bir hedefe ulaşmak için dış ve iç faktörlerden elde edilen güçle davranışta süreklilik ve tutarlılığın sergilenmesi” olarak tanımlamaktadır. Motivasyonu oluşturan temel kavramlar; İhtiyaç, amaç, dürtü ve davranış olmak üzere dört başlık altında incelenebilir (Eren, 2001, s. 319).

Motivasyon sürecini başlatmak için gerekli olan uyaranlar, kişide eksik olan karşılanmamış ihtiyaçlardan oluşur (Eren, 1998). Bunlar ise şöyle sıralanabilir;

- Fizyolojik ihtiyaçlar
- Güvenlik ihtiyaçları
- Sosyal ihtiyaçlar
- Psikolojik ihtiyaçlar

İnsanlar bu gereksinimlerinin ortaya çıktığını anladıklarında, bunları karşılamak için çalışacak ve ihtiyaçlarını tedarik etmek için davranışlarda bulunacaklardır. Bu eylemler

organizmayı harekete geçiren güdüler aracılığıyla ortaya çıkar. Harekete geçen ihtiyaçlara psikolojide güdü adı verilmektedir (Can, Akgün & Kavuncubaşı, 2001).

Motivasyon; ihtiyaç, arzu, ve dürtü ile ilgili durumları kapsayan bir kavramdır. Açlık, susuzluk, cinsellik vb. fizyolojik güdülere dürtü denir. Başarı, hoşlanma, saygı gibi insana has motivasyonlara ihtiyaç denir. Teşvikler insanları teşvik eden ve motive eden bir etki yaratır (Cüceloğlu, 2012).

Dürtüler fizyolojik kökenli içgüdülerdir. Bunlar; açlık, susuzluk, cinsellik, acı veren durumlardan kaçış gibi biyolojik ya da fizyolojik nedenlerdir. İnsanları hayatta kalabilmek için susuzluk ve açlık çekmemek için bu ihtiyaçları gidermeye yönelten olguya dürtü adı verilmektedir (Tutar, 2012, s. 30).

Motivasyon kavramı, sistematik bir yapıyla örgüt içindeki kişilerin örgütün hedeflerine ulaşması için sürekli harekete geçmesini ve eylem halinde kalmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Motivasyon, örgütü oluşturan kişilerin istenilen şekilde ve istenilen hedefler doğrultusunda hareket edebilmesini sağlar (Mankan, 2013, s. 38).

Motivasyona sahip bir kişi işini istek ve keyifle gerçekleştirir. Buna ağıl olarak hem kendi hem de görev yaptığı örgütün verimliliğine pozitif yönde katkı sağlar (South, 2017). Kendini motive edebilme yeteneği özü gereği motivasyonu artırmaktadır. Bu kişiler işlerinde yüksek performans sergilerler, üretken ve verimlidirler (Goleman, 2012). Robbins ve Judge (2017) motivasyonun üç temel yönünün bulunduğunu ve bunlarında yoğunluk, kararlılık ve yön olduğunu ifade etmişlerdir. Yoğunluk daha fazla veya daha az çabaya bağlıdır. Kararlılık, bireyin başladığı işi bitirme kararlılığıdır. Bu, çabanın ne kadar süre sürdürüldüğüne bağlıdır. Yapması gereken işi bitirinceye kadar bağlılığını sürdürmektir. Liderlik, bireyin gayret ve çabalarının, görev yaptığı kurumun yararına olacak yönde yönlendirilmesi anlamına gelir. İşletme açısından motivasyon, çalışanların davranışlarını şirketin beklentilerine uygun olarak yönlendirme, çalışan ve şirket hedeflerine ulaşmasını sağlayacak bir çalışma ortamı oluşturma ve çalışanların iş tatminini sağlama, bu sayede çalışanlara iş yapma olanağı sağlama süreci olarak tanımlanabilir (Yılmaz, 2015, s. 4). Gösterilen çabalar kurumun hedefleriyle uyumlu ve tutarlı olmalıdır. Çalışanların çalıştıkları kurumdan ayrılmamaları ve işlerinde maksimum verim göstermeleri için motivasyon şarttır. İnsanlar işteki bağlılıklarının ve performanslarının takdir edilmesini isterler. Görev yaptığı kuruma aidiyet duygusu duyan ve kendisini o kurumun mühim bir parçası olarak düşünen bireyler, görev yaptıkları kurumun hedeflerine ulaşma konusunda motive olacaklardır (Çiçek & Sağlam, 2007).

Motivasyonun özellikleri.

Buraya kadar ifade edilen tanımlardan da görülebileceği gibi motivasyon, bireyin farklı ihtiyaçlarından doğan, kişinin bu ihtiyaçların önemine göre tepkisini belirlemesine olanak tanıyan ve sonuçta bedenin eyleme geçmesine izin veren dinamik bir süreçtir. Motivasyon durumunun meydana gelmesi ve devam etmesini sağlayan en önemli faktörler insanın gereksinimleri, dürtüleri, amaçları ve arzularıdır. Yapılan araştırma verileri, kurumların belirledikleri hedeflere ulaşabilmek amacıyla çalışanlarını bu hedefler doğrultusunda motive etmelerinin ve motivasyon kavramını etkin bir şekilde kullanmalarının kesinlikle önemli olduğunu göstermektedir. Örgütler bunu motivasyonun özelliklerini anlayan ve bunları etkili bir şekilde kullanabilen liderlere sahip olmakla başarabilirler. Yöneticilerden beklenen motivasyonel özellikler şöyle ifade edilebilir (Yıldırım, 2006);

- Motivasyon kişiye has bir niteliktir. Her insanın motivasyonunu artıran olaylar ve durumlar farklıdır.
- Etkili ve etkin yöneticiler, çalışanlarının ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçların onları nasıl motive ettiğini anlamalıdır. Bunu başarmak için yöneticilerin davranışları iyi gözlemliyor olmaları gerekir.
- Motive edici herhangi bir durum, çalışan ihtiyacı karşılandığı zaman bu işlevselliğini kaybederek mevcut ihtiyacının yerini bir başka ihtiyaç alır.
- Çalışanların motivasyonları farklılık gösterebilir ancak onları kontrol edemezler. Hedefler yalnızca davranışı etkiler ve kişiye ihtiyaçlarının karşılanması konusunda uyarılar verir. Öte yandan davranışlarını asla kontrol edemez.
- Motivasyon her zaman gözlemlenebilir ihtiyaçların karşılanmasını amaçlamaz. İnsanların farkına bile varmadan kendilerinin motivasyonlarını artıran şeyler vardır. Bilgi ve bilimin sürekli geliştiği ve küreselleşme nedeniyle ulusal sınırların artık bir rol oynamadığı günümüz dünyasında; şirketlerin verimli organizasyonlar ve sürekli kendini yenileyebilen, daima yeni hedefler koyabilen bireyler oluşturması bir zorunluluk haline gelmiştir. İhtiyaç durumlarına göre motivasyon yöntemleri toplumun tüm üyelerince hayatlarının her safhasında kullanılmaktadır. Günümüzde insanlar motivasyon stratejilerinin hem uygulanmasından hem de yürütülmesinden sorumludur. Örnek verecek olursak bir öğretmen çalıştığı kurumda başarılı olabilmek ve işine daha fazla konsantre olabilmek için okul yönetimi tarafınca motive edilmeye çalışırken, öğrencilerini de daha başarılı olabilmeleri ve öğrenme sevgilerini geliştirebilmeleri için motive etmeye çalışır (Yıldız, 2010).

Motivasyon teorileri.

Bu başlık literatürde kabul edilen içerik ve süreç teorileri ile motivasyonu anlamaya yönelik diğer yaklaşımlar hakkında teorik bilgileri özetlemektedir.

Kapsam/içerik teorileri.

İçerik teorileri, bireylerin nasıl ve niçin öyle davranış sergilediklerine odaklanarak motivasyonu izah etmeye çalışan teorilerdir. Bu teoriler içerisinde:

- Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi,
- Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi (çift faktörlü motivasyon),
- McClelland'ın başarı motivasyonu teorisi (başarma ihtiyacı),
- Alderfer'in VIG teorisi (ERG) ve McGregor'un X ve Y teorisi yer almaktadır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi.

Bu kuram bireyin gereksinimlerinin bir nedene bağlı olduğu ve karşılanan bir gereksinimin artık o kişi için motive edici bir tesirinin olmadığı ve onun yerine karşılanmayan bir başka gereksinimlerin ortaya çıktığı varsayımına dayanmaktadır (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2016). Bu kurama göre her bireyin ihtiyaçları en alttan yukarı yönlü beş adımda incelenebilir. Yeme, içme, barınma vb. temel ihtiyaçları temsil eden fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri en altta yer almaktadır. Daha üst düzeyde ait olma ihtiyacı, sevgi, saygı ve takdir ihtiyacı ve en yukarıda kendini gerçekleştirme ihtiyacı vardır (Eren, 2017). Aşağı düzeydeki ihtiyaçlar karşılanmadığında bir üstteki ihtiyaçlar ortaya çıkmaz ve insanın harekete geçmesi için motive olmasını sağlamaz. Bir ihtiyaç karşılandığında o ihtiyacın motivasyon gücü azalarak ve üst düzey ihtiyaçlar insanın harekete geçmesi için motive olmasını sağlar (South, 2017). Bu teoriye göre bir kişiyi motive edeceksek ilk iş bireyin ihtiyaç hiyerarşisinin hangi basamağında olduğunu bilmemiz ve bu ihtiyacı gidermeye çalışmamız gerekir.

Maslow, daha düşük seviyedeki bir ihtiyacın karşılanmaması durumunda ihtiyaç olarak yeniden ortaya çıktığını ve davranışlarımızı etkilediğini savunmaktadır (Hoy & Miskel, 2015). Bu durumu okullar açısından ele alındığında, bazı öğrencilerin temel fizyolojik ihtiyaçları dahi eksik olduğunda bu durumdaki öğrencilerin motivasyonlarının düşük olması kaçınılmazdır. Ayrıca güvenlik ihtiyacı öğretmenler ve öğrenciler için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Öğretmen motivasyonu açısından bakıldığında; okul liderleri öğretmenlerin ihtiyaçlarını fark ettiğinde ve bunların karşılanmasını sağlayacak ortamlar oluşturduğunda,

öğretmenler istenilen davranışları gerçekleştirme konusunda daha fazla motive olacaklardır (South, 2017).

Herzberg motivasyon-hijyen teorisi (iki faktörlü motivasyon).

Bu teorisi, iç faktörlerin iş tatminine, dış faktörlerin ise tatminsizliğe neden olduğunu varsaymaktadır. Teori, insanların işlerinden ne beklediklerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Robbins & Judge, 2017). Bu teoriye göre farkındalık, sorumluluk, tanınma, başarı ve gelişme gibi ihtiyaçların iyi düzeyde karşılanması memnuniyeti artırmaktadır (Hoy & Miskel, 2015). Şirket politikaları, maaş, çalışma koşulları, yönetim, kişilerarası ilişkiler, iş güvenliği ve hijyen dikkate alınması gereken faktörlerden bazılarıdır. Motivasyon faktörleri iş tatminine, hijyen faktörleri ise iş tatminsizliğine yol açma eğilimindedir. Motivasyon faktörleri; çalışanları harekete geçirerek yaptıkları işin ve çalıştıkları kurumun sorumluluğunu almalarını sağlar. Yaşamsal ihtiyaçların karşılanması için hijyen faktörleri gereklidir. Hijyen faktörleri iş tatmini getirmezler, iş tatminsizliği hissini engellerler ve sadece hayati ihtiyaçları karşılanıncaya kadar kişinin motive olmasına yardımcı olurlar. Daha sonra bu etki kaybolur. Bu nedenle hijyen faktörleri gerçek motivasyon unsurları olarak kabul edilemez (Kurt, 2005). Hijyen faktörlerine örnek olarak maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, sosyal haklar, kurumsal liderlik, politika ve kişilerarası ilişkiler verilebilir. Hijyen faktörleri olumlu bir motivasyon ortamı oluşturur. Bu olumlu ortam oluşturulduktan sonra motivasyonun sağlanması gerekir. Bir müdürün öğretmenleri hijyen unsurlarıyla motive etmekte ısrar etmesi onların meslekten uzaklaşmasına ve üstlerine karşı olumsuz duygular beslemesine neden olur (South, 2017).

McClelland'ın başarı motivasyonu (başarma ihtiyacı) teorisi.

McClelland bireysel ihtiyaçları üç gruba ayırmıştır: Başarı, katılım ve güç (South, 2017). İnsanların yaptıkları işlerde zirve olma arzusunun arkasında başarı ihtiyacı yatmaktadır. İnsanlar başarılı olmak ister ve başarısızlıktan da korkarlar. Aidiyet ihtiyacı, insanın tek başına hayatta kalamayacağı ve mutlaka başka insanlarla ilişkiler kuracağı gerçeğine dayanan bir ihtiyaçtır (Eren, 2017). Güçlü olma ihtiyacı; bireyin çevresiyle olan ilişkisinde söz sahibi olma arzusunu ve bu araçları çevresine hükmetmek için kullanma isteğini de içermektedir. Bu insanlar başkaları üzerinde etki ve güce sahip olmak isterler. Ayrıca kendilerini güçlü hissettiklerinde başkalarıyla rekabet etmekten hoşlanırlar (Şimşek, Çelik & Akgemici, 2016). McClelland genel olarak başarılı olma ihtiyacına odaklanmıştır. Başarı ihtiyacı insanların amaçlarını yüksek tutmasına vesile olur. Bu anlamda kişi daha fazla çalışır ve ne kadar çalışırsa o kadar mutlu olur. Başarılı olma motivasyonu yüksek olan insanlar, para yüzünden başarılı olmayı düşünmezler. Başarı duygusunu arzularlar (South,

2017). Ayrıyeten başarı motivasyonu yüksek olan kişiler problem çözmede aktif rol almaya, sahici hedefler koymaya, amaç odaklı ilerlemeye ve risk almaya isteklidirler. Kendilerini zorlayan işlere gönüllü olarak katılırlar ve icra ettikleri işin sonuçlarını görmek isterler (Akgemci, Çelik & Şimşek, 2016). Ayrıca okul müdürü, üstün başarılı öğretmenlerin başarı motivasyonunu ortaya koyacak etkinlikler yapmalıdır. Bu da öğretmen motivasyonunu artıracaktır (South, 2017).

Alderfer vig (erg) teorisi.

Bu teoriye göre insanın üç tip ihtiyacı bulunmaktadır. Bunlar:

- Varoluş ihtiyaçları,
- İlişki ihtiyaçları,
- Gelişme-büyüme ihtiyaçlarıdır.

Varoluşsal ihtiyaçlar; bireyin hayattaki fiziki varlığını devam ettirebilmesi ve neslini devam ettirebilmesi için güvende olması ve tehlikelerden korunmasıyla ilgilidir. İlişkisel ihtiyaçlar, bireyin başkalarıyla iyi ilişkiler kurma ve sürdürme becerisiyle ilgilidir. Gelişim veya büyüme ihtiyaçları, bireyin insani yeteneklerinin geliştirilmesi ve kişisel gelişim ihtiyaçlarının karşılanmasından oluşur. Bu ihtiyaçlar bir hiyerarşi gösterir ve daha düşük bir grup ihtiyacı karşılanmadan daha yüksek bir grup ihtiyacı ortaya çıkamaz. Bu yönüyle teori Maslow'un yaklaşımına benzemektedir. Alderfer'in teorisi, Maslow'un yaklaşımından farklı olarak aldatma ve geri çekilme ilkelerini bünyesinde barındırmaktadır (Eren, 2017). Üst grubun ihtiyaçları tam olarak karşılanmadığında (hayal kırıklığı), alt grubun ihtiyaçları ön plana çıkar (geri çekilme). Maslow'un kendini gerçekleştirme yaklaşımında öncelikle alt düzeydeki diğer ihtiyaçların doyurulması gerekirken Alderfer, bireylerin hem var olma ihtiyacıyla hem de gelişme ihtiyacıyla motive edilebileceğini söyler (Şimşek, Çelik & Akgemci, 2016).

Mcgregor'un x ve y teorisi.

Douglas McGregor'un bireyler hakkında iki karşıt görüşü vardır. Biri özünde olumsuz olan Teori X, diğeri ise özünde olumlu olan Y Teorisi. McGregor, şirket yöneticilerinin çalışanları hakkındaki inançlarının belirli yargılara dayandığını ve çalışanlarına bu inanç ve yargılara göre davrandıklarını savunuyor. Teoriye göre Y teorisi daha müspettir. Yöneticiler, himayelerindeki çalışan bireylerin işi oyun veya eğlence olarak gördüklerine inanırlar, dolayısıyla sorumluluklarını kabul ederler ve yeni görevleri sabırsızlıkla beklerler. Sorumluluk, katılımcı karar verme, kişilerarası pozitif ilişkiler ve zorlayıcı görevler çalışan kişilerin motivasyonunu artırır (Robbins & Judge, 2017).

İçsel-dışsal motivasyon:

İçsel motivasyon, kişinin işini gönüllü olarak ve baskı olmadan yapmasıdır. Yapılan işin takdir edilmesi, sağlam bir iş ahlakı, kişisel övgü ve belirli bir değer sistemi gibi faktörler içsel motivasyon unsurlarıdır. Dışsal motivasyon, bireyin dış etkenlerden dolayı bir işi yapma eğilimidir. Alınan ödüller, terfi, maaş artışı vb. faktörler dışsal motivasyonlara örnek verilebilir (Çiçek & Sağlam, 2007). Bir kişi dışsal bir uyarana göre hareket ettiğinde dışsal motivasyon aktiftir. Ancak birey dış etkenlerden etkilenmeden hareket ettiğinde içsel motivasyon söz konusudur. Dışsal motivasyon, bireylerin kendi içsel özelliklerinden dolayı değil, bir davranışı yapmamaları durumunda aldıkları ödül veya aldıkları ceza nedeniyle hareket etmelerini sağlayan motivasyon türüdür. İçsel motivasyonda bireyin kişisel tercihleri ve istekleri, davranışın faydasına güvenmeden hareket etmesine fırsat verir. Dışsal motivasyonda önemli olan, davranışın neticesinin kişiye ne kazandırdığıdır. Dışsal motivasyonda kişi, saygı görmek, bir pozisyonu korumak, terfi etmek veya yükselmek gibi ödüller için harekete geçmeyi içerir. İçsel motivasyonda ise bireyin hareket etme nedeni kişisel tercihidir (Demir, 2018).

Çalışanları Motive Eden Araçlar

Her örgüt gibi okul adı verilen kurumunda kendine özgü bir kültürü bulunmaktadır. Bu kültür, okul toplumunun paylaştığı kurallar, ortak inançlar, semboller ve değerler içerisinde kendini göstermektedir (Demir, 2019). Okul ortamı öncelikle okuldaki çalışma şartları ve bu şartların okul personeli üzerindeki etkisi ile ifade edilebilir. Ancak okul ortamı, okul personelinin motivasyonu, performansı, morali ve örgütsel bağlılığı açısından hayati bir öneme sahiptir. İlgili çevre ve iklimin oluşturulmasında kilit rol oynayan kurum başkanı, okul çalışanlarının görevlerini mutlulukla yapabileceği, karşılıklı güven ve alışverişe dayanan pozitif bir ortamın oluşturulmasını sağlamalı ve oluşturulan bu ortamın sürekliliğini sağlamalıdır (Şişman, 2014). Öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için ihtiyaç duyulan motivasyon araçları, hayatın her kesiminden hemen hemen herkes tarafından ve birçok farklı şekilde kullanılabilir. Bu araçlar ise şu şekilde kategorize edilmiştir (Ugar, 2019, s. 33).

- Yönetimsel motivasyon araçları
- Psikososyal motivasyon araçları
- Finansal motivasyon araçları

Yönetimsel motivasyon araçları.

Eğitim kurumundaki öğretmen ve öğrencilerin etkili bir öğretme-öğrenme ortamında eğitim-öğretim süreçlerini başarıyla tamamlayabilmeleri için okulun motivasyonu artırıcı

yönetime sahip olması elzem teşkil etmektedir. Okullarda öğrenci ve öğretim elemanlarının motivasyonunu artırmak için bazı durumların üzerinde önemle durulması gerekmektedir. Bunlar (Ugar, 2019, s. 33);

- Hedefler belirleyip bunları herkesle paylaşmak,
- Gelişimi sağlayan eğitim organizasyonları düzenlemek,
- Yetki ve sorumluluğu paylaşmak,
- Birlikte karar vermek,
- Kariyer planlaması ve ilerleme fırsatlarının olması,
- Esnek yönetim sergilemek,
- Beklentileri karşılayan fiziksel gereksinimlerin varlığı,
- Esnek çalışma saatlerine sahip olmak,
- Olumlu yönetim tavırları.

Psikososyal motivasyon araçları.

Örgütlerdeki faaliyetlerin gayesi bireylerin mevcut durumdan daha konforlu ve daha basit bir yaşam sürmelerine yardımcı olmak olmalıdır. Psikososyal motivasyon aracının amacı insanların içsel durumlarının ihtiyaçlarını gidermektir (Alkış, 2008, s. 83). Psikososyal motivasyon araçları şunlardır (Ugar, 2019, s. 34);

- Hür çalışabilme becerisi,
- Şirkette etkin bir öneri sisteminin bulunması,
- Mahremiyete saygı,
- Çalışma ortamının talepleri karşılıyor olması,
- Çalışana gösterilen değer ve buna uygun bir konumun var oluşu,
- Takdiri deneyimleme ve kurumun başarısına katılma,
- Çalışılan yerlerdeki sosyal aktivitelerin gerçekleştirilmesi,

Finansal motivasyon araçları.

Öğretmen motivasyonunu artıran faktörlerden bir tanesi de ekonomik motivasyon gereçleridir. Temel motivasyon unsurları şunlardır (Ugar, 2019, s. 38);

- Makul maaş
- Ekonomik ödül sistemi

Eğitim Kurumlarında Motivasyon

Motivasyon terimi başka örgütlerdeki gibi eğitim örgütlerinde de önemli bir yere sahiptir. Çalıştığı ortamdan memnun olan, kişisel hedeflerine ulaşmada kurumun kendisini

destekleyeceğini bilen, kurumunda kendisine saygı duyulduğuna inanan, öğretmenin eğitim sürecindeki verimliliği artar (Öztay, 2006, ss. 68–69). Okullarda motivasyonun önemli olmasının diğer bir nedeni de şirket çalışanlarının motivasyon düşüklüğü nedeniyle yaşadığı maddi kayıpların ertesi gün, ertesi hafta veya ertesi ay telafi edebilecekken, okullarda eğitimcinin motivasyon düşüklüğü nedeniyle dersleri iyi yapmaması veya düşük motivasyon nedeniyle iyi bir rol model olamaması öğrencilerin gelecek hayatlarında belki de telafisi olmayacak psikolojik tahribata neden olacaktır (Mutlu, 2019, s. 35). Motivasyonun öğrencilerin öğrenme hedeflerine ulaşmaları üzerinde belirleyici bir etkisi vardır. Öğrenci motivasyonu eğitim kurumlarının en büyük zorluklarından biridir. Öğrenci motivasyonunu etkileyen temel faktörler öğrencinin kendisi, öğretmen, eğitim kurumunun ortamı ve süreçte kullanılan yöntemlerdir. Motivasyon öğrenmede çok önemli bir faktördür çünkü öğrenmek istemeyen öğrenci, eğitimcinin niteliği ne olursa olsun öğrenemez (Mutlu, 2019, s. 35).

Çalışan açısından motivasyonun önemi.

Kişinin çalışma isteği, çabası ve yeteneği, motivasyon kavramıyla doğrudan ilişkilidir. Ulaşılabilecek yüksek düzeyde çalışan motivasyonu, eğitim kurumunun ve şirketin iş hedeflerine ulaşmasının yanı sıra çalışanlara da önemli faydalar sağlayacaktır. Çalışanların çalışma ortamındaki bireysel motivasyonları arttıkça kişisel başarıları da artmaktadır. Şirkette ve okullarda işleyen bir motivasyon sisteminin kurulabilmesi için çalışanların beklentilerinin tam ve kesin olarak tanımlanması ve motivasyon araçlarının bu beklentilere göre kurgulanması ve uygulanması gerekmektedir (Ekşi, 2019, s. 46).

Öğretmen Motivasyonu

Öğretmenlerin görevlerini yerine getirebilmeleri ve olağanüstü nitelik ve nicelikte eğitim hizmetleri sunabilmeleri için iş doyumunun sağlanması önemlidir. Öğretmenlerin iş tatmini arttıkça eğitim hizmetinin iyi düzeyde devam etmesi, gelişmesi ve daha etkin çalışmalar ortaya koyması kaçınılmazdır (Ağan, 2002).

Günümüz dünyasındaki gelişmeleri ve yenilikleri iyi anlayabilmek için günümüz kurumlarının gereksinim duyduğu ve önemini tartışılmaz olduğu faktör hiç şüphesiz nitelikli personeldir. Özellikle verimliliğin makinelerin gücünden ziyade çalışanların çabasıyla olduğu yapılar olarak görülen eğitim yapıları; günümüz dünyasında nitelikli personele en fazla ihtiyacı olan müesseselerdir (Yıldız, 2010). Çünkü bu kurumların en önemli çalışanları sayılan öğretmenlerin hizmetlerinin kalitesi; eğitim ve öğretimin en faydalı şekliyle yürütülmesinde, öğrencilerin motivasyonlarının ortaya çıkmasında, eğitimin sac ayağı olarak görülen öğrenci, veli ve yönetim üçlüsü arasındaki koordinasyonun sağlanmasında ve

istenilen hedeflere ulaşılmasında önemli bir faktördür (Yavuz & Karadeniz, 2009). Öğretmenlerin performansının kalitesinin artırılmasında, işlerinde üretkenliklerinin ve verimliliğinin artırılmasında bu bireylerin duygu, coşku ve heyecanları son derece önemli rol üstlenmektedir. Yorgun, kırgın ve hoşnutsuz çalışanlardan üretken olmalarının beklenemeyeceği açıkça belirtilmelidir (Alıç, 1996). Tüm çalışanlarda olduğu gibi öğretmen verimliliğini artıran faktörler arasında iş motivasyonu önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle öğretmenleri çalışmalarında motive etme süreci yoğun odaklanma gerektiren bir durum olarak önümüze gelmektedir. Öğretmenlerin motivasyon olma süreçleri, kendileriyle olduğu gibi doğrudan veya dolaylı şekilde etkileşimde bulundukları çevreyle de yakından bağlantılıdır. Öğretmenlerin motivasyonu bir taraftan değerli gördükleri hedef, beklenti ve ihtiyaçlarda, diğer taraftan amirlerinin gözlemledikten sonra sergilediği motivasyon araçlarının, ödülllerinin ve sonuçlarının kendi hedeflerine ve beklentilerine yönelik oluşturulması motivasyonlarını artıracaktır (Yıldız, 2010). Öğretmenlerin motivasyonu üst seviyelerde olursa, öğrencilerinin sınıftaki motivasyonu da o kadar yüksek olur ve eğitimin kalitesi de o denli iyi olur. Başka bir deyişle öğretmenlerin motivasyonunun iyi ya da kötü olması, sundukları hizmetlerin kalitesini direkt etkilemektedir (Karadeniz & Yavuz, 2009). Öğretmenlerin sunduğu hizmetlerin kalitesini direkt etkileyen faktörlerden biri olan motivasyon, her öğretmenin farklı karakterde olması, beklenti ve ihtiyaçlarının birbirinden çok farklı olması ve her öğretmenin farklı özelliklere sahip olması nedeniyle her öğretmen için farklıdır. Ancak motivasyon düzeyini ve öğretmenleri motive etme nedenlerini belirlemek amacıyla bugüne kadar yapılan çalışmaların çoğu, bu kutsal mesleği seçen kişilerin motivasyonunu etkileyen faktörlerin, motivasyon faktörleri olarak adlandırılan faktörlerden etkilenme olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Yıldız, 2010). Bugüne kadar yapılan çoğu araştırma, öğretmen motivasyonunu etkileyen temel unsurların çoğunun içsel (motivasyonel) faktörlerin bir parçası olduğunu gösterse de, çalışma yaşamına aktif olarak katılan öğretmenlerin yaşam döngülerini belli bir düzeyde sürdürmeleri gerekmektedir. Maddi beklentilere sahip olmak kaçınılmazdır. Yani öğretmenlerin motivasyon düzeyleri motive edici unsurlar aracılığıyla artabilir. Fakat bu artış öğretmenlerimizin gün yüzüne çıkan gereksinimlerinin belirli düzeyde ekonomik refahla ve sorunsuz bir şekilde tedarik edilmesi durumunda gerçekleşecektir. Buradan elde edilebilecek sonuç, öğretmenlerin icra ettikleri işlerinin karşılığında aldıkları maaş her ne kadar dışsal bir motivasyon kaynağı olsa da onların motivasyon düzeyinin artmasının en önemli belirleyicilerinden biridir (Yıldız, 2010). Herzberg'in hijyen faktörleri arasında öğretmen motivasyonunun artmasına önemli ölçüde katkıda bulunan maaş gibi faktörler de vardır. Bunlar (Yıldız, 2010); Öğretmenlerin, yöneticilerin, öğrencilerin veya ailelerinin aldığı ödül veya cezalar destekleyici ve teşvik edici davranışlar şeklinde

sıralanabilir. İçsel ve dışsal motivasyon kavramlarının ayrı şekilde telaffuz edilmesini sağlayan en belirgin fark; içsel motivasyonda duygu ve davranışın gelişimi kişinin kendisi ile daha yakından ilişkilirken, dışsal motivasyonda daha çok çevre ile ilişkilidir. Gerçek şu ki, öğretmenlik mesleği için motivasyonun içsel ve dışsal boyutları çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu iki motivasyon kaynağının etkisi kişisel gelişime ve mevcut koşullara bağlı olarak artabilir veya zayıflayabilir. Kutsal bir meslek olarak görülen öğretmenlik mesleği için gerekli olan, genel olarak içsel motivasyon sağlayıcıların motivasyon oluşturmalarıdır. Çünkü araştırmalar, içsel motivasyon sağlayıcılardan daha yüksek seviyede motivasyona sahip olan öğretmenlerin, dışsal motivasyon kaynakları ile motive olan meslektaşlarına göre, içsel motivasyon sağlayıcılar tarafından daha başarılı bir şekilde motive edilebildiklerini göstermektedir (Argon & Ertürk, 2013; Balcı, 1992). Yukarıdaki ifadelerden de çıkarılacağı gibi; öğretmenler görev aldıkları eğitim kurumlarında hem içsel hem de dışsal motivasyon kaynaklarından yararlanarak motivasyonlarını sağlarlar. Yani öğretmenlerimizin sadece iç motivasyon kaynakları kullanılarak motive edilemeyeceğini veya sadece dış motivasyon kaynakları kullanılarak motive edilemeyeceğini söylemek yerinde bir tespit olacaktır. İçsel ve dışsal motivasyonun oluşmasını destekleyen unsurlar birbirinin tamamlayıcısıdır ve birinin ağırlıklı olduğu durumlarda diğ erinin de tamamlayıcı olması gerekir. Dünyanın belki de en kutsal mesleği olarak görülen öğretmenlik mesleğini icra eden öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken motivasyon seviyelerini daha da artırmak için benimsemeleri gereken bazı tutumlar vardır. Bunlar aşağıda şu şekilde sunulmaktadır (Yazıcı, 2009);

- Farkındalık: Öğretmenlerin kendi gereksinimlerini, algılarının ve duygularının bilincinde olması, örnek olduğu öğrencilerinin daha özgüvenli olmalarına ve özgüvenlerinin artmasına yol açmaktadır.

- Tutarlılık: Tutarlılık, kelimenin tam anlamıyla bir kişinin söyledikleriyle yaptıkları arasındaki uyum anlamına gelir. Etkili öğretmen, kendisinin ve kendi değer ve inançlarının bilincinde olup bu değer ve inançlarla hareketleri arasında uyum sağlamaya çalışan kişidir.

- Koşulsuz Olumlu Kabul: Bilgi yuvaları olarak kabul edilen okulların en önemli aktörleri olan öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişkide, öğrencinin söz ve davranışlarına bakılmaksızın öğretmenin koşulsuz kabulü ve öğrenciyi değerli görme tutumunu belirtir.

- Doğallık/Samimiyet: Öğretmenler çevreleriyle yürüttükleri iletişim aşamalarının en önemli unsurlarından biri açık ve dürüst davranmak olacaktır. Öğrencilerine ve çevresine değer katan, işini iyi yapan öğretmenler, kendi bilgi, değer ve düşüncelerinin ne olduğunu bilen ve bu düşünceler arasında tutarlılık kurabilen kimselerdir.

•Empati: Öğretmenlerin her anlamda başarılı olabilmeleri için empati kurma becerisinin de iyi gelişmiş olması gereklidir. Öğretmenler, başkalarının, bilhassa da örnek olduğu öğrencilerinin neler hissettiğini tahmin edebilen kısacası duygu ve düşüncelerini anlayabilen, hissedebilen, bunları da anladığını ve hissettiğini uygun geri bildirimlerle öğrencilerine açıkça gösterebilen kişiler olmalıdır.

•İletişim Becerileri: Başarılı öğretmenlerin sahip olması gereken ve hem öğrencilerine hem de çalıştıkları ortama değer katabilecek bir diğer önemli nitelik de etkili iletişim becerileridir. Bu öğretmenlerin sözlü ve beden dili kullanımı gibi sözsüz mesajların gerçekte ne anlama geldiğini anlayabilen ve uygun tutumları belirleyebilen kişiler olması gerekir.

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin motivasyonu.

Öğrenci motivasyonu üzerindeki etkisi nedeniyle öğretmen motivasyonu, eğitim sürecinde çok önemli bir yer kaplamaktadır (Viseu vd., 2016). Öğretmenler sadece öğretmekten sorumlu değildir. Öğretmenlerin sorumlulukları arasında öğrencilerine iyi rol model olmak, sınıf ortamını zengin ve güvenli kılmak, öğrencilerin aile ve topluma katılımını sağlamak yer almaktadır. Ayrıca öğrencilerini motivasyon, özsaygı, başkalarına saygı ve sosyal sorumluluk konularında da teşvik etmeleri gerekir. Başarılı bir öğretme süreci için öğretmenlerin öğrencilerle etkileşimlerinin olması ve öğrencilerin öğrenmeleriyle yakından ilgili olması gerekir. Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler incelendiğinde; kişisel ve sosyal faktörler, özgüven, öğretmen kişiliği, öğrenci davranışları, sınıf ortamı, ödül sistemi ve sosyoekonomik durum gibi durumlar karşımıza çıkmaktadır (Alam & Farid, 2011). Öğretmenler, öğrencilerin kendilerini rol model olarak görmeleri durumunda öğrenmelerinde mühim bir rol oynarlar. Bu nedenle öğretmen motivasyonu eğitimin kalitesini ve öğrencileri direkt etkilemesi nedeniyle önemli bir konudur (Alam & Farid, 2011).

Robbins ve Judge (2017) işletme yöneticilerinin çalışan bireyleri motive etmek için dikkat etmesi gereken mühim noktaları açıklamıştır. Bunlar arasında bireysel farklılıkların tanınması ve saygı duyulması, net hedeflerin belirlenmesi, geri bildirim sağlanması, çalışanların kendilerini etkileyen kararlara dahil edilmesinin sağlanması, performans ve ücret arasındaki ilişkinin açık olmasının sağlanması gibi konular yer almaktadır. Okullarda motivasyonun sağlanmasında bir diğer önemli faktör okul iklimidir. Eğitim kurumunda iyi bir motivasyon ortamı varsa, müdür, öğretmen veya öğrenciler değişse bile kurulan bu motivasyon sistemi aynı kalacaktır.

Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler.

Öğretmenlerin motive olmalarını ve motivasyonlarını yüksek düzeyde tutabilme yeteneklerini bazı faktörler etkilemektedir. Bu faktörler çalışanların motivasyonunun artmasına veya azalmasına neden olmakta, dolayısıyla çalışanların kurumlardaki performansını ve dolayısıyla kuruma sunacağı hizmetleri etkilemektedir. Öğretmen motivasyonunu artırmada veya azaltmada etkili faktörlerde şunlardır:

Ödüller.

Çalışanların motivasyonlarını artırmak ve bu motivasyon durumunu canlı tutabilmek için, çalışanları ödüllendirilmesi durumu son derece önemlidir (Okçu, 2015). Kurumlarda çalışan bireylere verilen ödüller ne rüşvet ne de hediyedir (Başaran, 2000). Ödüller söz konusu olduğunda sadece hediye, ikramiye gibi maddi unsurları değil, çalışanın takdiri, övgüsü gibi çalışana başarılı olduğunu hissettiren manevi unsurları da düşünmek gerekir. Günümüzde toplumların gelişim gösterebilmeleri için verimli okullara, kurumlara ihtiyaçları vardır ve faydalı eğitim kurumları yalnızca burada görev yapan öğretmenlerin niteliğiyle garanti altına alınabilir. Öğretmenlerin ödüllendirilmesi, bu kişilerin hem iyi örnek işler yapmalarını hem de o çalışmayı sürdürmelerini sağlayacaktır. Edimsel koşullanma teorisinde Skinner'ın belirttiği gibi, öğretmenlerin yaptıkları kaliteli işlere ve sergiledikleri istenilen davranışlara göre ödüller verilmekte ve bu davranışlar ve çalışmalar pekiştirilmektedir (Yüksel, 1997). Verilen ödülün tam olarak amacına ulaşmasında önemli faktörlerden biri de diğer çalışanların; işinde başarılı olan, kaliteli işler üreten, istenilen davranışları sergileyen arkadaşların ödüllendirileceğini bilmeleridir. Böylece ödüllendirilen çalışan iş ortamındaki diğer çalışanlara, olumlu performanslarının ödüksüz kalmayacağını hatırlatarak kurum içerisinde yapıcı rekabetin ortaya çıkmasını sağlayacak ve böylece kurumun başarısı artacaktır (Yıldız, 2010).

Öğretmen maaşları.

İnsanlar gelir elde etmek için farklı aktiviteler bulur ve farklı aktivitelere katılırlar. Bu aktiviteler bazen fiziksel güçle, bazen de zihinsel güçle gerçekleştirilir. Çalışan bir insan kendi işini ister bedensel, ister zihinsel gücünü kullanarak yapsın, bu işin bir karşılığının olması gerekir. Alınan bu karşılık bireylerce maaş, ücret, yevmiye vb. gibi çeşitli isimlerle adlandırılır. Öğretmen maaşları ile motivasyonları arasındaki bağlantıyı ortaya koymak amacıyla bugüne kadar yapılan araştırmalar, öğretmenlerin diğer birçok meslekten farklı olarak aldıkları maaşı temel motivasyon koşulu olarak görmediklerini göstermiştir. Öğretmenlik mesleğinin kutsallığı bu konuda çok mühim bir yer tutmaktadır ve öğretmenlerin

birçoğu yaptığı işin kutsal olduğuna ve kendi motivasyonunu kendisinin sağladığına inanmaktadır (Yıldız, 2010). Öğretmenler mesleğinin kutsallığına değer verip motivasyon kaynaklarının en başında bu boyutu koysalar da dünden bugüne ülkemizde öğretmenlik mesleğine ilişkin birden fazla sorun vuku bulmuş ve bu sorunlar öğretmen motivasyonunu olumsuz yönde etkilemiştir. . En önemli sorunlardan biri öğretmen maaşlarının düşük olması ve bunun sonucunda ortaya çıkan ekonomik zorluklardır (Sağlam & Sağlam, 2012).

Kişilerarası ilişkiler.

Sosyal bir varlık olan insan, birbiriyle iletişim ve etkileşim halinde olan kimsedir. İnsan psikolojisi ile ilgilenen hemen hemen tüm bilim adamlarının, insan psikolojisini olumlu veya olumsuz yönde etkileyen faktörlerin belirlenmesi için üzerinde düşünüp çalıştığı durumlardan biridir. İnsanların birbirleriyle olan etkileşimlerine “insan ilişkileri” denilmekte ve insan ilişkileri konusuna son zamanlarda büyük önem vermeye başlanmıştır. Bu önemin temel nedeni günümüz dünyasında insan ilişkilerinin çoğunun resmi iş ilişkilerinden oluşmasıdır (Durukan, 2003). İletişim insan ilişkilerinin temelidir. Eğitim kurumlarında güçlü, net ve açık iletişim, okulda çalışan öğretmenlerin motivasyonunu artırır. Çünkü okulların çalışanları birbiriyle iletişim içerisinde ve bu da aralarındaki ilişkileri güçlendirir. Bu kurumların çalışanları birbirlerini olumlu yönde etkileyebildikleri gibi birbirlerinden de etkilenebilirler (Yıldız, 2010). Çalışanlar arasında etkili iletişim, kurum içinde ortaya çıkan farklılıkların daha iyi anlaşılmasını ve anlaşmazlıkların anında çözüme kavuşturulmasını sağlar. Çünkü kurumların çalışanları arasında ortaya çıkan ve çözülemeyen sorunlar, çalışanlar arasındaki karşılıklı güveni zedeleyerek her çalışanın önce kendisini düşünmesine neden olacak, belki de bir kurumun gelişmesi için en önemli durumlardan biri olan ekip ruhunu zedelemektedir (Yıldız, 2010).

Yöneticinin rolü.

Okullar da diğer örgütlerde olduğu gibi yönetilmesi gereken durumları bünyesinde bulunduran yapılardır. Bu kurumlarda işlerin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi ve çalışanların görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri için kurumların etkin yöneticilerinin olması gerekmektedir. Bu kurumların yöneticilerinin temel görevi, okulun mevcut kaynaklarını etkin olarak kullanıp okulun amaçları doğrultusunda yaşamasını sağlamaktır (Dönmez, 2001). Eğitim kurumunda eğitimin gelişmesini ve kalitesinin artmasını sağlamak en önemli hedeflerden biridir. Eğitim kurumunun eğitim liderleri olarak da kabul edilen eğitim yöneticilerinden, eğitimin gelişmesini sağlamak ve kalitesini artırmak için şunları yapmaları istenmektedir (Okçu, 2015);

- Okul liderleri görev yaptıkları kurumlardaki eğitimi yalnız öğretmenleriyle birlikte çalışarak okul için bir vizyon geliştirerek geliştirebilirler. Burada ortaya çıkan vizyona okuldaki tüm öğretmenlerin katkıda bulunması ve benimsemesi beklenmektedir.

- Okul liderleri, okuldaki eğitim ve öğretim performansını artıran ve yapılan işin kalitesini ön plana çıkaran bir kültür yaratır.

- Okul liderleri çalışanlarının motivasyonunu artıracak ortamlar oluşturmali, motivasyonun yüksek kalmasını sağlamali ve bu konuda önlem almalıdır. Eğitim kurumlarında öğretmenlerin motivasyonunun artırılması ancak o kurumda çalışan her öğretmenin mesleğine ilişkin algı ve beklentilerinin anlaşılması ve öğretmenlerin algı ve beklentilerine uygun fırsatların sağlanması ile gerçekleştirilebilir. Okul yöneticileri öğretmenlerinin motivasyon düzeyini artırmak ve bu motivasyon düzeyini sürdürülebilir kılmak istiyorsa; öğretmenlerin ilgi alanlarının farkında olmalı ve bu bilgileri mümkün olduğunca çalışmalarında veya her görev için oluşturdukları ekiplerde kullanmalıdır. Liderler bu uygulamayı doğru bir şekilde uyguladığında çalışanlar önemsendiklerini hissederler ve bu da motivasyonlarını artırır (Karatepe, 2005).

Çalışma şartları.

Çalışma şartları, çalışan verimliliğini etkileyen son derece önemli faktörlerden biridir. Çalışma şartları faktörü o işi icra edenlerin olması gerekenden çok fazla stres yaşamasına neden olabilmektedir (Cemaloğlu & Şahin, 2007). Bununla birlikte çalışanların kurumlarında maruz kaldıkları çalışma şartları da onların iş motivasyonunu önemli ölçüde etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Genel olarak yapılan işin;

- Fiziksel çevre,
- İşyerinin bulunduğu ortam,
- Ekonomik açıdan tatmin edici maaş,

- Güvenlik ve çalışma saatleri gibi konularla doğrudan ilgili olan çalışma koşulları kavramı, çalışanın işi sahiplenip sahiplenmemesinin en önemli nedenler arasında yer almaktadır (Yıldız, 2010). Eğitim kurumlarının çalışma koşulları açısından uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumlarının uygun hale gelebilmesi laboratuvarlar, sınıflar, ekipmanlar, ekonomik koşullar, iş güvenliği ve coğrafi konum imkanlarının uygunluğuyla sağlanabilir. Bu unsurlar uygunsa, eğitimsel başarı için geriye öğretmenin bağlılık göstermesi ve işini iyi yapması kalır. Ancak eğitimin sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için bu şartların minimum seviyenin altına düşmemesi

gerekmektedir. Bu koşulların asgari düzeyin altına düşmesi eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyecek, öğretmen ve öğrencilerin motivasyonu düşecektir (Yıldız, 2010).

İş güvenliği.

Fizyolojik gereksinimlerini karşılamayı başaran kişilerin daha sonraki temel ihtiyacının güvenlik ihtiyacı olduğu ifade edilmektedir. Güvenlik ihtiyacı, maruz kalınabilecek tehlikelerden uzak durmak şeklinde tanımlanabilir. İnsanların karşılaşılabileceği tehlikelerden biri işini kaybetmektir. Çalışanların işlerini kaybetme korkusu olmadan maddi gelir elde ederek işlerini sürdürebilmeleri anlamına gelen iş güvenliği kavramı, çalışanların işlerini stresten uzak, gönül rahatlığıyla yürütebilmeleri açısından çok mühim bir kavramdır (Yıldız, 2010). Daha önce yönetim konusunda yayınlanmış çalışmalarda işini kaybetmeme algısına sahip çalışanların bu algı nedeniyle yüksek iş motivasyonu gösterecekleri öne sürülmüştür (Bakan & Büyükmeşe, 2014).

İlgili Araştırmalar

Öğretmen motivasyonu üzerine uluslararası araştırmalar.

Bishay (1996) 50 öğretmenle temasa geçerek onların iş doyumlarını ve motivasyon düzeylerini inceledi. Araştırmada öğretmenlere 45 sorudan oluşan anket uygulandı. Bu anket içeriğinde öğretmenlere yaş, cinsiyet vb. kişisel bilgileri içeren sorular, iş doyumlarını kavramaya yönelik sorular ve farklı faaliyetler esnasında nasıl hissettiklerini çözmeye yönelik sorular yer aldı. Tek yönlü varyans analizi ve t-testi analiz yöntemine başvurularak gösterilen bağımsız örnekler analiz edildi. Araştırma neticesinde; iş tatmini ve motivasyonun yaş, cinsiyet, kıdem ve sorumluluk faktörleri ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıyeten seçilen öğrencilerin öğrenim gördüğü okullarda görev yapan öğretmenlerin motivasyonlarının ve iş tatminlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Fischer, Keller & Neumann (2016) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin motivasyonu ve pedagojik bilgileri ile öğrencilerin başarıları ve ilgileri arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Araştırmanın Almanya ve İsviçre örneğinde 77 öğretmen ve 1614 öğrenci yer aldı. Analizler, tanımlayıcı istatistiksel analizler, korelasyon modellemesi ve yapısal denklemler kullanılarak gerçekleştirildi. Çalışmayla birlikte, öğretmenlerin bilgi ve motivasyonunun öğrencilerin bilişsel ve duyuşsal çıktılarını iyileştirmede önemli olduğu sonucuna varmıştır. Öğretmenlerin pedagojik alan bilgisi öğrenci performansı üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Ayrıca öğretmen motivasyonunun öğrenci ilgisinin bir göstergesi olduğu da tespit edilmiştir. Daniels (2016) öğretmenlerin mesleki motivasyonunu artıran ve azaltan faktörleri incelemiştir. Araştırmaya katılmak için Amerika Birleşik Devletleri'nin Güney Kaliforniya bölgesindeki dört liseden öğretmenlerle e-

posta yoluyla iletişime geçildi. Toplam 32 öğretmenin dahil olduğu araştırmada öğretmenlere anket kapsamında sorular soruldu. Ulaşılan sonuçlar niteliksel olarak analiz edilmiş ve motivasyonun müfredatın yanı sıra ilişkisel ve lojistik faktörlerden de etkilendiği sonucuna varılmıştır. Zaman organizasyonu, fiziksel çevre ve müfredatın öğretmenleri motive etmede önemli bir rol oynadığı bulunmuştur. Reaves ve Cozzens (2018) öğretmenlerin okul ortamlarını, motivasyonlarını ve öz-yeterlik algılarını incelemiştir. Araştırma kapsamında kamu ortaokul ve liselerinde çalışan 250 öğretmene ulaşıldı. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testi, regresyon analizi ve korelasyon analizi yöntemlerine başvurulmuştur. Araştırma sonucunda; güvenli ve destekleyici bir okul ortamında öğretmenlerin içsel motivasyonlarının ve öz yeterliklerinin daha iyi olduğu kanaatine varılmıştır. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise çalışanlarla olumlu ilişkiler ile içsel motivasyon arasında olumlu ve orta seviyede anlamlı bir ilişkinin olmasıdır. Pauli vd. (2018) tarafından yapılan çalışmalarda; öğretmen motivasyonunu, algılanan kurumsal desteği ve yaşam memnuniyetini incelediler. Araştırmada Brezilya'daki bir özel yükseköğretim kurumlarında görev yapan 148 tane öğretmenin yardımına başvurulmuştur. Anket vasıtasıyla veriler toplanmış, algılanan kurumsal destek ve yönetici ile ilişkinin öğretmenlerin kişisel motivasyonunu etkilediği, kişisel motivasyonun ise algılanan kurumsal destek, yaşam memnuniyeti ve sağlık algısı aracılığıyla azda olsa etkilendiği sonucuna varılmıştır. Frenzel vd. (2019) tarafından yapılan çalışmalarda; bir Alman üniversitesinde ekonomi ve eğitim alanında okuyan 483 tane öğrenciye ulaşıldı. Çalışmalarında öğretmenlerin sevinç ve motivasyonu ile öğrencilerin motivasyon ve deneyimleri arasındaki bağlantıyı incelediler. Verilerin analizinde korelasyon analizi ve tanımlayıcı istatistik yöntemleri kullanıldı. Araştırma neticesinde; öğretmenin sevinçli ve motivasyonu iyi olarak değerlendirilmesinin, öğrencilerin öğretmene ilişkin algıları ve duygusal deneyimleri üzerinde olumlu etki yarattığı gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra dışsal motivasyonla alakalı hissiyat uyandıran öğretmenler, öğrenciler tarafından daha az eğlenceli ve daha az motive edici şeklinde değerlendirilmiştir.

Öğretmen motivasyonu üzerine yurtiçi araştırmalar.

Ada vd. (2013) yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenleri motive eden ve motivasyonlarını kıran iç ve dış motivasyon faktörlerini ortaya çıkarmayı hedeflemişlerdir. Araştırma kapsamında; düşük sosyoekonomik düzeyden öğrencilerin eğitim gördüğü Erzurum şehir merkezindeki ilkokullarda görev yapan 19 öğretmenle iletişime geçerek, yüz yüze iletişim ve yarı yapılandırılmış görüşme yöntemleriyle onlardan veri elde ettiler. Görüşme sonucunda elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve görüşmeler kodlanarak özelliklerine göre belirlenen temalar şeklinde özetlenmiştir. Bu araştırma neticesinde;

öğretmenler için 63 adet dış motive edici, 19 adet iç motivasyon sağlayıcı, 82 adet dış motivasyon düşürücü ve 9 adet içsel motivasyon azaltıcının olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler tarafından en sık dile getirilen dışsal motivasyon unsurları, “İlgili öğrenciler, okulda olumlu kişilerarası ilişkiler, ilgili ebeveynler, güvenilir ve destekleyici liderlik”; içsel motivasyon unsurları “Öğretme sevgisi, öğrenci sevgisi, vatan sevgisi ve vicdan”; motivasyonu düşüren dışsal faktörler “İlgisiz öğrenciler, sağlık problemleri, araç-gereç yetersizliği, aile sorunları, ilgisiz ve tepkisiz ebeveynler, ebeveynlerin olumsuz tutum ve davranışları, ilgisiz yönetim”; motivasyonu düşüren içsel faktörler ise “Mesleğe saygının azaldığı düşüncesi, duygusal sorunlar, gelecek korkusu, işine inanmama, işe yaramazlık hissi, öğretmenliğin kişiliğine uymadığı düşüncesi ve öğrettiklerinin işe yaramayacağı düşüncesidir”. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre kişilerarası ilişkilerin tatmin edici olması, üstünün desteğiyle ilham alınması ve başarının yaşanması gibi faktörler daha motive edicidir. Güçlü, Recepoğlu ve Kılınç (2014) yürüttükleri araştırmada; öğretmenlerin iş motivasyonu ile eğitim kurumlarının örgütsel sağlık düzeyi arasındaki bağı incelediler. Karabük ilinde 305 ilkokul öğretmenin katıldığı araştırmada; korelasyon analizine göre iş motivasyonunun tüm alt boyutlarıyla (ekip uyumu, iş entegrasyonu, kişisel gelişim ve örgüte bağlılık) kurumsal sağlığın bütün alt boyutları (kurum bütünlüğü, teşvik yapısı, nezaket, yönetici etkisi, kaynak finansı, akademik eğilim ve moral) ile olumlu ve anlamlı ilişkilere sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Regresyon analizi sonrasında örgütsel sağlığın motivasyonun önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Yıldırım (2015) çalışmış olduğu yüksek lisans tezinde okul yöneticilerinin mesleki becerileri ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. İstanbul Sancaktepe ilçesinde görev yapan 340 öğretmen araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada Pearson korelasyon analizi, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü ANOVA testi analiz tekniklerine yer verilmiştir. Öğretmenlik mesleğinin prestijinin azaldığı algısı öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğü; mesleğin topluma fayda sağladığı algısının ise öğretmenlerin motivasyonunu arttırdığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin değerlendirmelerinden yola çıkarak okul yöneticilerinin mesleki yeterlilikleri ile motivasyonları arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir araştırma bulgusu ise öğretmen motivasyonunun cinsiyetler arasında bir farklılık göstermediği ama yaş ve kıdem değişkenlerine göre belirgin bir farklılık bulunduğu görülmüştür. Kıdemi 1 ile 5 yıl arasında olan öğretmenlerin, kıdemi 6 ile 10 yıl arasındaki öğretmenlere göre daha motive oldukları, 21 ile 28 yaşları arasındaki öğretmenlerin ise 43 yaşında, 37 yaşında olan öğretmenlere göre daha motive oldukları tespit edilmiştir. Can (2015) ise devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonlarını iş tatmini, okul türü, sınıftaki öğrenci sayısı, çalışma süresi, gibi değişkenleri kullanarak araştırmıştır.

Araştırmaya Muğla merkez ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda çalışan 398 öğretmen dahil olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre öğretmen motivasyonunun genel olarak yüksek olduğu; motivasyonun kıdem, sınıftaki öğrenci sayısı okul türü, gibi değişkenlere bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Başka bir sonuç ise motivasyonun iş tatminine bağlı olarak önemli ölçüde farklılık göstermesidir. Başka bir yüksek lisans tez araştırmasında (Emirbey, 2017) okul idarecilerinin ahlaki liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki bağlantı araştırılmıştır. Denizli İli Çivril İlçesinde çalışan 194 ilkokul öğretmeni bu araştırmaya katılmıştır. Korelasyon analizine göre okul idarecilerinin ahlaki liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mann-Whitney U analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin motivasyonlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamakta; Kruskal-Wallis-H analizine göre okuldaki kıdem ve öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 11-20 yıl arası hizmet veren öğretmenlerin motivasyonlarının daha fazla olduğu, 21-30 öğretmenli kurumlarda görev yapan öğretmenlerin motivasyonunun 1-10 ve 11-20 öğretmenli kurumlarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edildi. Börü (2018) öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler üzerine yaptığı çalışmada ilk olarak motivasyonun içsel ve dışsal kaynaklarını ve bu kaynakların alt boyutlarını tespit etmiştir. İçsel motivasyon kaynaklarının alt boyutlarının; performans, soyut hedefler ve şahsi özellikler olduğunu; dışsal motivasyon kaynaklarının alt boyutlarının ise; okul liderleri, öğrenciler, milli eğitim politikacıları ve meslektaşlar olduğunu belirtmiştir. Araştırmada öğretmen motivasyonunu artıran performans, özerklik, etkili çalışma şartları, öğrencilerin öğrenme arzusu, proje bazlı öğretim yaklaşımı açısından adil ve tutarlı uygulamalar gibi faktörlerin olduğu tespit edildi. Ateş ve Yılmaz (2018) ilkokul öğretmenlerinin iş motivasyonlarını inceledikleri araştırmada İstanbul’da çalışan 343 tane ilkokul öğretmenine anket uyguladı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistik yöntemi, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş motivasyonlarının düşük olduğu, cinsiyet, yaş ve medeni duruma göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Demir (2018) yaptığı çalışmada okul liderlerinin kullandığı motivasyon dili ile öğretmen motivasyonu arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Çalışma örneklemini Hatay il merkezindeki ortaokullarda çalışan 781 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada uygulanan regresyon analizine göre kurum liderlerinin kullandığı motivasyon dilinin öğretmen motivasyonunu %27 oranında etkilediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin motivasyon seviyelerine ilişkin algıları; medeni durum, cinsiyet ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

Araştırma Yöntemi

Sivas il merkezinde ve taşrada görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan bu çalışmada, nicel araştırma desenlerinden biri olan tarama yöntemi tercih edilmiştir. Tarama yöntemi, önceden yaşanmış veya şu anda yaşanan bir olayı değiştirmeden aktarmayı hedefler. Bu yöntem, mevcut durumu değiştirmeden vakayı en net şekilde açıklamayı amaçlar. Araştırma, vakaların doğal gelişimini gözlemleyerek sonuçlarını ortaya koymaya çalışır. Araştırmacı, bu yöntemle vakaların oluşumunu veya gelişimini etkilemeye çalışmaz (Karasar, 2005).

Evren ve Örneklem

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Dağılımları

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	65	29,7
	Erkek	154	70,3
Medeni Durum	Evli	190	86,8
	Bekar	29	13,2
Aylık Gelir	22000 TL ve altı	11	5,0
	22001-25000 TL	47	21,5
	25001-28000 TL	86	39,3
	28001 TL ve üzeri	75	34,2
Mezun Olunan Lisans Programı	BEÖ	163	74,3
	AEB	34	15,5
	SYB	11	5,1
	Diğer Lisans Programı	11	5,1
Görev Yapılan Yerleşim Yeri	İl Merkezi	128	58,4
	Taşra	91	41,6
Görev Yapılan Okul Türü	Devlet Ortaokul	150	68,5
	Devlet Lise	69	31,5
Kariyer Basamağı	Öğretmen	68	31,1
	Uzman Öğretmen	124	56,6
	Baş Öğretmen	27	12,3
Meslekteki Kıdem Yılı	1-3 Yıl	8	3,7
	4-6 Yıl	14	6,4
	7-9 Yıl	27	12,3
	10-12 Yıl	46	21,0
	13-15 Yıl	52	23,7
	16 Yıl ve Üzeri	72	32,9
Kurumdaki Spor Salonu Durumu	Salon Var	70	32,0
	Salon Yok	149	68,0
Görev Yapılan Kuruma Ulaşım Şekli	Şahsi Araç	121	55,3
	Özel Servis	82	37,4
	Toplu Taşıma	16	7,3
Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi	1-3 yıl	59	26,9
	4-6 yıl	76	34,7
	7-9 yıl	37	16,9
	10-12 yıl	31	14,2
	13 yıl ve üzeri	16	7,3
Toplam=219			

Araştırmanın evrenini, 2023-2024 eğitim öğretim yılında, Sivas il sınırları içinde görev yapan 368 öğretmen, örneklemini ise Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinden 65'i kadın, 154'ü erkek olmak üzere toplam 219 kişi oluşturmaktadır.

Tablo 1'e bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin %70,3'ünün erkek olduğu, %86,8'inin evli olduğu, %39,3'ünün 25001-28000 TL arasında aylık gelirin olduğu, %74,3'ünün BEÖ programından mezun olduğu, %58,4'ünün il merkezinde görev yaptığı görülmüştür. Bunlara ek olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin %68,5inin Devlet Ortaokulunda görev yaptığı, %56,6'sının uzman öğretmen olduğu, %32,9'unun 16 yıl ve üzeri mesleki kıdem yılına sahip olduğu anlaşılmıştır. Yine araştırmaya katılan öğretmenlerin %68'inin görev yaptıkları okullarda spor salonunun olmadığı, %55,3'ünün görev yaptıkları okula şahsi araçları ile ulaşım sağladığı ve son olarak %34,7'sinin mevcut çalıştıkları kuramda 4-6 yıl arasında görev yaptıkları belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Demografik bilgi toplama formu.

Çalışmadaki tüm katılımcılardan cinsiyet, medeni durum, aylık gelir, mezun olunan lisans programı, görev yapılan yerleşim yeri vb. değişkenler, araştırmacının hazırladığı form vasıtasıyla elde edilmiştir.

Öğretmen motivasyon ölçeği.

Bu çalışmada, Yıldız ve Taşgın (2020) tarafından geliştirilen öğretmen motivasyon ölçeği kullanılmıştır ki bu ölçek, Creswell & Plano Clark (2015) ve De Vellis'in (2014) tavsiyelerini göz önünde bulundurarak tasarlanmıştır. Ölçeğin yapısı ve özellikleri belirlendikten sonra ilgili literatür incelenmiş ve öğretmen motivasyonu üzerine yapılan çalışmalar ve kullanılan ölçekler gözden geçirilmiştir. Beşli Likert tipi derecelendirme kullanılarak ölçekte “Hiç katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kısmen Katılıyorum (3)”, “Katılıyorum (4)” ve “Tamamen katılıyorum (5)” seçenekleri sunulmuştur. Bu yöntem, motivasyon düzeylerini hassas bir şekilde ölçmek için tercih edilmiştir. Verilen yanıtlar, olumsuzdan olumluya 1 ile 5 arasında puanlandırılmıştır. Üç alt boyutu olan Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin 1 ile 10 arasındaki maddeler “Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim” alt boyutu maddelerini, 11 ile 21 arasındaki maddeler “Okul Yönetimi” ve 22 ile 28 arasındaki maddeler ise “Öğretim Süreci ve Öğrenciler” alt boyutu maddelerini oluşturmaktadır. Yıldız ve Taşgın (2020), ölçeğin güvenirlik analizi için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplamış ve “Okul Yönetimi” alt boyutu için 0.96, “Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim” alt boyutu için 0.91, “Öğretim Süreci ve Öğrenciler” alt boyutu için 0.86 ve ölçeğin bütünü için

ise 0.94 olarak bulmuşlardır. Bu değerler, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir ki bu da Özdamar'ın (2017) bulgularıyla örtüşmektedir.

Süreç/Uygulama

- 1- Araştırmacılar, gerekli talimatlar vererek ölçekleri yüz yüze veya çevrimiçi olarak uygulamışlardır.
- 2- Ölçeği dolduran katılımcıların soruları, araştırmacılar tarafından yanıtlanmıştır.
- 3- Tüm katılımcılar, araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır.
- 4- Her bir öğretmene araştırmanın hedefi açıklanmış ve katılımcılardan alınan veriler, ölçeklerden elde edilen bilgiler kodlanarak bilgisayara aktarılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın istatistiksel analizleri SPSS 23 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerin dağılımlarını karşılaştırmak için frekans testleri kullanılmıştır. İkili karşılaştırmalar için ise öncelikle verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre çarpıklık basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ 'ten büyük olduğu görülmüş olup verilerin normal dağılım göstermediği varsayımları kabul edilmiştir (Yule & Kendall, 1949, s. 204; Mardia, 1970, s. 528; Fleishman, 1978, ss. 521-532; Tabachnick & Fidell, 2007; Luo, 2011). Bu doğrultuda, ikili veri karşılaştırmaları için Mann-Whitney U testi, çoklu veri karşılaştırmaları için ise Kruskal Wallis H testi tercih edilmiştir. Analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir ve tablo 2'de verilmiştir.

İl merkezinde ve taşrada çalışan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon düzeylerini artırmaya yönelik geliştirdikleri tutumlar, hipotezler ve demografik değişkenler dikkate alınarak analiz edilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Betimsel İstatistikleri, Çarpıklık-Basıklık ve Güvenirlilik Katsayıları

Öğretmen Motivasyon Ölçeği Alt Boyutları	n	Min	Maks	$\bar{x}$	s.s	Çarpıklık (Skewness)	(Basıklık) Kurtosis	Cronbach Alpha
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	219	1,00	5,00	4,23	,61	-1,726	6,552	,933
Okul Yönetimi	219	1,00	5,00	3,87	,93	-1,007	,930	,933
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	219	1,00	5,00	4,37	,63	-2,096	7,715	,978

Tablo 2'ye göre Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim alt boyutunun ortalaması $4,23 \pm 0,61$ olarak bulunmuştur. Çarpıklık değerinin -1,726, basıklık değerinin 6,552 ve güvenirlilik kat sayısının 0,933 olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Okul Yönetimi alt boyutunun ortalaması $3,87 \pm 0,93$ olarak bulunmuştur. Çarpıklık değerinin -1,007, basıklık değerinin 0,930 ve güvenirlik kat sayısının 0,933 olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutunun ortalaması $4,37 \pm 0,63$ olarak bulunmuştur. Çarpıklık değerinin -2,096, basıklık değerinin 7,717 ve güvenirlik kat sayısının 0,978 olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin güvenirlik kat sayısının 0,968 olduğu anlaşılmıştır.

Beşli Likert tipi ölçekte 1 ile 5 skoruna eşit uzaklıktaki aralık, orta düzey motivasyon aralığı olarak belirlenmiştir. Bu aralık Likertte 1 ve 5 skoruna eşit uzaklıkta olan 3 skoruna $\pm 0,5$ puan olacak (2,5-3,5 aralığı orta düzey motivasyon) şeklinde alınmıştır (Yurtsızoğlu & Gül, 2022). Bu aralığın altı düşük motivasyon düzeyi üstü ise yüksek motivasyon düzeyi olarak kabul edilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerlik ve güvenirlik analizi sonuçlarına göre, kullanılan Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları şu şekildedir: “Okul Yönetimi” alt boyutu için 0.933, “Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim” alt boyutu için 0.933, “Öğretim Süreci ve Öğrenciler” alt boyutu için 0.86, ölçeğin bütünü için ise 0.968. Bu sonuçlar, ölçeğin son derece güvenilir olduğunu göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Bu bölümde, Sivas il merkezi ve kırsalda görevli Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon seviyelerinin karşılaştırılması ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Bulgular sunulurken tündengelim yöntemi izlenerek öncelikle genel bilgilere sonra ise madde sıralarına göre ayrı ayrı incelenmiştir. Çalışmada kullanılan veri toplama araçlarına verilen cevapların betimsel analizleri yapılmış olup ulaşılan veriler ve bu veriler sonucunda elde edilen bulgular sıralanmıştır. Buna ek olarak demografik değişkenler ile Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin karşılaştırılması yapılmış olup bulgular bölümünde sıralanmıştır.

Tablo 3. *Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt boyutlar	Cinsiyetiniz	n	Sıra Ort.	U	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	Kadın	65	115,28	4662,00	,421
	Erkek	154	107,77		
Okul Yönetimi	Kadın	65	113,83	4756,00	,559
	Erkek	154	108,38		
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	Kadın	65	110,05	5002,00	,994
	Erkek	154	109,98		

Tablo 3'teki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($u=4662,00$; $p=0,421$), Okul Yönetimi($u=4756,00$; $p=0,559$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($u=5002,00$; $p=0,994$) alt boyutlarında cinsiyetler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4. *Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Alt boyutlar	Medeni durum	n	Sıra Ort.	U	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	Evli	190	107,06	2196,50	,077
	Bekar	29	129,26		
Okul Yönetimi	Evli	190	107,99	2373,00	,227
	Bekar	29	123,17		
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	Evli	190	107,76	2329,00	,174
	Bekar	29	124,69		

Tablo 4'teki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının medeni durum açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($U=2196,50$; $p=0,077$), Okul

Yönetimi($U=2373,00$; $p=0,227$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($U=2329,00$; $p=0,174$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 5. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Aylık Geliriniz	n	Sıra Ort.	X ²	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	22000 TL ve altı	11	141,05	4,426	,219
	22001-25000 TL	47	117,79		
	25001-28000 TL	86	107,94		
	28001 TL Ve Üzeri	75	102,93		
Okul Yönetimi	22000 TL ve altı	11	151,86	5,709	,127
	22001-25000 TL	47	114,03		
	25001-28000 TL	86	106,38		
	28001 TL Ve Üzeri	75	105,49		
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	22000 TL ve altı	11	121,91	1,383	,709
	22001-25000 TL	47	116,28		
	25001-28000 TL	86	109,51		
	28001 TL Ve Üzeri	75	104,88		

Tablo 5'teki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının aylık gelir açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($\chi^2=4,426$; $p=0,219$), Okul Yönetimi($\chi^2=5,709$; $p=0,127$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($\chi^2=1,383$; $p=0,709$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 6. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Olunan Lisans Programı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Mezun olunan lisans programı	n	Sıra Ort.	X ²	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	BEÖ	163	109,34	1,786	,618
	AEB	34	119,15		
	SYB	11	90,55		
	Diğer Lisans Programı	11	110,95		
Okul Yönetimi	BEÖ	163	111,94	2,152	,542
	AEB	34	109,18		
	SYB	11	83,18		
	Diğer Lisans Programı	11	110,55		
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	BEÖ	163	114,71	4,142	,247
	AEB	34	101,09		
	SYB	11	88,00		
	Diğer Lisans Programı	11	89,73		

Tablo 6'daki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının mezun olunan lisans programı açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($\chi^2=1,786$; $p=0,618$), Okul Yönetimi($\chi^2=2,152$; $p=0,542$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($\chi^2=4,142$; $p=0,247$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 7. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yapılan Yerleşim Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Görev yapılan yerleşim yeri	n	Sıra Ort.	U	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	İl Merkezi	128	104,92	5174,00	,157
	Taşra	91	117,14		
Okul Yönetimi	İl Merkezi	128	107,09	5451,00	,417
	Taşra	91	114,10		
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	İl Merkezi	128	104,01	5057,50	,092
	Taşra	91	118,42		

Tablo 7’deki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının görev yapılan yerleşim yeri değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($U=5174,00$; $p=0,157$), Okul Yönetimi($U=5451,00$; $p=0,417$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($U=5057,50$; $p=0,092$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 8. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Görev Yaptığınız Okul Türü	n	Sıra Ort.	U	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	Devlet Ortaokul	150	109,76	5139,00	,934
	Devlet Lise	69	110,52		
Okul Yönetimi	Devlet Ortaokul	150	111,41	4963,50	,626
	Devlet Lise	69	106,93		
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	Devlet Ortaokul	150	111,11	5008,00	,697
	Devlet Lise	69	107,58		

Tablo 8’deki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının görevli olduğu okul değişkeni karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($U=5139,00$; $p=0,934$), Okul Yönetimi($U=4963,50$; $p=0,626$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($U=5008,00$; $p=0,697$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 9. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kariyer Basamağı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Kariyer Basamağı	n	Sıra Ort.	X ²	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	¹ Öğretmen	68	121,13	4,363	,113
	² Uzman Öğretmen	124	107,71		
	³ Baş Öğretmen	27	92,52		
Okul Yönetimi	¹ Öğretmen	68	124,16	8,287	,016* 1>3
	² Uzman Öğretmen	124	107,98		
	³ Baş Öğretmen	27	83,61		
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	¹ Öğretmen	68	124,93	7,192	,027* 1>2,3
	² Uzman Öğretmen	124	106,24		
	³ Baş Öğretmen	27	89,67		

*= $p<0,050$

Tablo 9'daki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının kariyer basamağı değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($\chi^2=4,363$; $p=0,113$), farklılık bulunamazken Okul Yönetimi($\chi^2=8,287$; $p=0,016$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($\chi^2=7,192$; $p=0,027$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Okul yönetimi alt boyutu açısından öğretmenlerin ortalamalarının Başöğretmenlerin ortalamasından daha büyük olduğu tespit edilmiştir. Yine Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutu açısından öğretmenlerin ortalamalarının Uzman Öğretmenler ile Başöğretmenlerin ortalamalarından daha büyük olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 10. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Mesleki Kıdem Yılı	n	Sıra Ort.	X ²	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	1-3 yıl	8	161,31	8,599	,126
	4-6 yıl	14	125,14		
	7-9 yıl	27	114,54		
	10-12 yıl	46	115,32		
	13-15 yıl	52	100,90		
	16 yıl ve üzeri	72	102,83		
Okul Yönetimi	1-3 yıl	8	146,13	7,199	,206
	4-6 yıl	14	135,21		
	7-9 yıl	27	109,13		
	10-12 yıl	46	116,83		
	13-15 yıl	52	103,55		
	16 yıl ve üzeri	72	101,71		
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	1-3 yıl	8	163,25	10,493	,062
	4-6 yıl	14	105,64		
	7-9 yıl	27	123,39		
	10-12 yıl	46	118,09		
	13-15 yıl	52	98,99		
	16 yıl ve üzeri	72	102,69		

Tablo 10'daki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($\chi^2=8,599$; $p=0,126$), Okul Yönetimi($\chi^2=7,199$; $p=0,206$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($\chi^2=10,493$; $p=0,062$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 11. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Spor Salonu Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Görev Yapılan Okuldaki Spor Salonu Durumu	n	Sıra Ort.	U	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	Salon var	70	113,94	4939,50	,526
	Salon yok	149	108,15		
Okul Yönetimi	Salon var	70	110,85	5155,50	,891
	Salon yok	149	109,60		
Öğretim Süreci Ve Öğrenciler	Salon var	70	113,56	4965,50	,563
	Salon yok	149	108,33		

Tablo 11'deki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının Görev yapılan okuldaki spor salonu durumu değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($U=4939,50$; $p=0,526$), Okul Yönetimi($U=5155,50$; $p=0,891$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($U=4965,50$; $p=0,563$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 12. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okula Ulaşım Şekli Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyutlar	Okula Ulaşım Şekli	n	Sıra Ort.	X ²	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	Şahsi araç	121	110,26	2,368	,306
	Özel servis	82	114,01		
	Toplu taşıma	16	87,53		
Okul Yönetimi	Şahsi araç	121	109,92	,837	,658
	Özel servis	82	112,67		
	Toplu taşıma	16	96,91		
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	Şahsi araç	121	110,11	5,293	,071
	Özel servis	82	116,27		
	Toplu taşıma	16	77,00		

Tablo 12'deki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının okula ulaşım şekli değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($\chi^2=2,368$; $p=0,306$), Okul Yönetimi($\chi^2=0,837$; $p=0,658$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($\chi^2=5,293$; $p=0,071$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tablo 13. Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Alt Boyutlarının Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mevcut Okullarındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Mevcut Okuldaki Çalışma Süresi	n	Sıra Ort.	X ²	p
Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim	1-3 yıl	59	120,85	3,208	,524
	4-6 yıl	76	101,70		
	7-9 yıl	37	107,01		
	10-12 yıl	31	112,39		
	13 yıl ve üzeri	16	111,72		
Okul Yönetimi	1-3 yıl	59	121,06	3,284	,512
	4-6 yıl	76	102,98		
	7-9 yıl	37	103,34		
	10-12 yıl	31	113,79		
	13 yıl ve üzeri	16	110,63		
Öğretim Süreci ve Öğrenciler	1-3 yıl	59	115,47	1,965	,742
	4-6 yıl	76	106,13		
	7-9 yıl	37	105,78		
	10-12 yıl	31	119,13		
	13 yıl ve üzeri	16	100,25		

Tablo 13'deki Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının mevcut okullarındaki çalışma süresi değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim($\chi^2=3,208$; $p=0,524$), Okul Yönetimi($\chi^2=3,284$; $p=0,512$) ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler($\chi^2=1,965$; $p=0,742$) alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Öğretmen Motivasyon Ölçeğinde yer alan Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim, Okul Yönetimi ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutlarına verilen cevaplar dikkate alındığında tüm boyutlarda ortalamaların yüksek olduğu ifade edilebilir. Literatüre 1-5 skorlarına eşit uzaklıktaki aralık orta düzey olarak (2,5-3,5) kabul edilmiştir (Yurtsızozğlu & Gül, 2022). Öyle ki, bu çalışmadaki ortalamalar 3,5 düzeyinden daha yüksek olduğu için tüm boyutların ortalaması yüksek olarak kabul edilebilir. Literatüre bakıldığında Söğüt'ün (2022) çalışmasında, Öğretmen Motivasyon Ölçeği puan ortalaması ile Okul Yönetimi, Kişisel Gelişim ve Öğrenciler alt boyutlarına verilen cevaplar göz önüne alındığında elde edilen sonuçlar yapılan bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Yine Selçuk'un (2016) araştırmasında, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilirken, Bektaş'ın (2010) çalışmasında ilköğretim seviyesindeki öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin orta seviyede olduğu, Alpanık'ın (2011) ve Sucu'nun (2016) çalışmalarında ise öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin orta seviyede olduğu ortaya konmuştur. Öte yandan, Recepoğlu'nun (2013) ve Ergen'in (2009) araştırmalarında ise öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu vurgulanmıştır. Mesleki motivasyonu yüksek ve mesleğe olan ilgisi tam olan öğretmenlerin, sundukları eğitim kalitesini artıracakları düşünülmektedir.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırma neticesinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Söğüt'ün (2022) Öğretmen Motivasyonu Ölçeği'nin tüm alt boyutlarında aynı şekilde farklılık bulamamıştır. Bu bulgular çalışmayı destekler niteliğindedir. Literatürdeki bulgulara bakıldığında, Kadın öğretmenlerin mesleklerine olan sevgileri ile ilgili olarak Kulaber (2015) tarafından yürütülen araştırmada, bu tutumların erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Karayiğit'in (2019) çalışmasında da kadın öğretmenlerin mesleklerine yönelik motivasyonlarının erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı Keçer'in (2017) çalışmasında ortaya konmuştur. Öte yandan Koçak (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin motivasyonlarını etkilemediği vurgulanmıştır. Bektaş'ın (2010) çalışmasında ise erkek

öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Son olarak, Köprülü'nün (2011) çalışmasında kadın öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Dil (2020) yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeni açısından motivasyon ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Fernet vd. (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, öğretmen motivasyonu cinsiyet bazında incelendiğinde, kadın öğretmenlerin derse hazırlık yapma ve idari görevlere ilişkin algılarının erkek meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, okul türüne göre ise ilköğretim öğretmenlerinin, ortaöğretim öğretmenlerine kıyasla derse hazırlık konusunda daha fazla motive oldukları belirlenmiştir.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim, Okul Yönetimi, Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutlarının, medeni durum değişkeni açısından karşılaştırma sonucunda anlamlı farklılık bulunmamıştır. Söğüt'ün (2022) yapmış olduğu çalışmada Kişisel Gelişim ve Öğrenciler alt boyutu ile Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin genelinde anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bu araştırmada, evli öğretmenlerin bekar meslektaşlarına kıyasla okul müdürleriyle daha fazla empati kurdukları, daha fazla destek gösterme eğiliminde oldukları ve genel iletişim becerilerinin daha gelişmiş olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu çalışma ile benzerlik göstermemektedir. Çalış'ın (2012) farklı branş öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada da medeni durum değişkeni açısından motivasyon ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarıyla görev yapılan yerleşim yeri değişkeni açısından karşılaştırma neticesinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Demirkol'un (2019) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon boyut ortalamalarının okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkeni açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yine Dikmen ve Tuncer'in (2021) öğretmen adaylarının yaşadıkları yerleşim yerine göre öğretme motivasyonları anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Diğer taraftan Çakır'ın (2006) araştırmasında öğretmen adaylarının yaşadıkları yerleşim yerine göre öğretme motivasyonlarının farklılaşmadığı bulgusuna rastlanmıştır. Eraslan ve Çakıcı'nın (2011) araştırmasında ise yaşanan coğrafyanın öğretmenlik mesleğine yönelik tutum açısından anlamlı bir değişken olmadığı vurgulanmıştır. Bu bulgu, farklı yerleşim yerlerinde yaşayan öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutum ortalamalarının benzer düzeyde olduğunu ve öğretmenlik mesleğine atfedilen değer ve tutum yargılarının benzer düzeyde olduğunu göstermektedir. Öte yandan, Akkaya'nın (2009) çalışmasında da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Bu bağlamda, yaşanan yerleşim yerine göre öğretme motivasyonu ve öğretmenlik mesleğine yönelik elde edilen bulguların literatürle uyumlu olduğu belirtilebilir.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının kariyer basamağı değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim alt boyutu açısından anlamlı farklılık bulunamazken Okul Yönetimi ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Okul yönetimi alt boyutu açısından öğretmenlerin ortalamalarının Başöğretmenlerin ortalamasından daha büyük olduğu tespit edilmiştir. Yine Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutu açısından öğretmenlerin ortalamalarının Uzman Öğretmenler ile Başöğretmenlerin ortalamalarından daha büyük olduğu anlaşılmıştır. Canpolat (2011) çalışmasında, uzman öğretmenlerin içsel motivasyonlarının, normal öğretmen statüsünde olanlardan daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular, kariyer basamakları uygulamalarının öğretmenlerin içsel motivasyonlarını artırabileceği sonucuna işaret etmektedir. Demirtaş ve Canpolat'ın (2017) araştırmasında, Kariyer Basamakları ile Öğretmen Motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olmasına rağmen bu ilişkinin pozitif yönde zayıf olduğu gözlemlenmiştir. Öte yandan Kaplan & Gülcan'ın (2020) çalışmasında öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasının, öğretmenin mesleki gelişimine katkı sağlayabileceği ve içsel motivasyonunu artırabileceği öne sürülmüştür. Kaplan ve Aslan'ın (2023) araştırmasında ise öğretmenlerin çoğunluğunun, öğretmenlikte kariyer basamaklarının varlığının eğitim ve öğretim kalitesini artıracak ve öğretmenlerin motivasyonunu yükselteceğini belirtmiştir. Pınar ve Akgül'ün (2023) çalışmasında da kariyer basamaklarının öğretmenlerin motivasyonunu artırabileceği ifade edilmiştir. Yirci'nin (2017) araştırmasında ise öğretmenlikte kariyer sisteminin getirilmesinin, mesleki ve kişisel gelişim için yeni bir heyecan ve motivasyon kaynağı olabileceği vurgulanmıştır. Literatürdeki bulgulara bakıldığında öğretmen kariyer basamaklarının öğretmenlerin motivasyonu sağlamada önemli bir araç olduğu ifade etmek mümkündür. Öyle ki doğru şekilde planlanmış ve dizayn edilmiş bir kariyer basamağının faaliyete geçirilmesi eğitim ve öğretim sistemi için büyük bir öneminin olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda kariyer basamağı sistemin güncellenerek uygulamaya konulması öğretmenlerin motivasyonlarını önemli ölçüde artıracak ve buna bağlı olarak eğitim ve öğretim faaliyetlerinin daha kaliteli ve faydalı olacağı öngörülebilir.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının mesleki kıdem yılı değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim, Okul Yönetimi ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalış'ın (2012) farklı branş öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada mesleki kıdem yılı değişkeni açısından motivasyon ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları ile Mesleki Motivasyon Düzeyleri arasında kıdem açısından anlamlı bir fark bulunamadığına dair Sarı, Canoğulları & Yıldız'ın (2018) çalışması öne

çıkılmaktadır. Bu bulguları destekleyen Çevik ve Köse (2017), Tanrıverdi (2007) ve Yılmaz'ın (2009) çalışmaları mevcuttur. Ayrıca, yapılan analizlerde, 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olan öğretmenlerin en yüksek Okul Yaşam Kalitesi Ölçeği (OYKÖ) ortalamalarına sahip oldukları tespit edilmiştir; bu sonuç Korkmaz ve Sadık'ın (2011) çalışmasıyla da uyumludur. Diğer araştırmalarda da, hizmet sürelerinin 25 yıla kadar olan süreçte artmasıyla birlikte öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutumlarının (Karahana, 2005) ve iş doyumlarının (Karakaya-Çiçek & Çoruk, 2017; Kılıç, 2011) arttığı görülmüştür. Bu bağlamda, kıdemlerinin artmasıyla birlikte öğretmenlerin okullarına yönelik daha olumlu algılar geliştirdikleri ve uzun yıllar boyunca edindikleri deneyimler sonucunda belki de okullarından daha gerçekçi beklentiler içerisinde oldukları ifade edilebilir (Sarı, Canoğulları & Yıldız). Söğüt'ün (2022) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin motivasyonlarının kıdem yılına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte, Koçak (2013) ve Emiroğlu (2017) çalışmalarında mesleki kıdem ile motivasyon arasında bir ilişki kurulamamıştır. Helvacı & Başın (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da, meslekte geçen sürenin motivasyon düzeyini belirlemede belirleyici bir faktör olmadığı sonucuna varılmıştır. Ebcim (2012) çalışmasında da benzer şekilde, öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin meslekte geçirdikleri süre ile değişmediği görülmüştür. Fakat öğretmenlerin motivasyon düzeyleri, Türkyılmaz (2018) tarafından yapılan araştırmada mesleki kıdeme bağlı olarak değiştiği tespit edilmiştir. Demirkol'un (2019) araştırmasında, sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon boyutlarından sonuncusu olan Mesleği Özümseme alt boyutunda mesleki motivasyona yönelik görüş ortalamalarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda, diğer boyutların aksine anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, kıdem değişkeninin Mesleği Özümseme alt boyutunda etkili bir değişken olduğunu göstermektedir. Anlamlı farklılığın, 5 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenler ile 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında Mesleği Özümseme alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, öğretmenlik mesleğinde yeni olan öğretmenlerin, kıdemli öğretmenlere göre mesleği daha çok önemseydiği şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla, bu araştırmanın bulguları mevcut literatürle büyük oranda uyumlu bir görünüm sergilemektedir.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının görev yapılan okuldaki spor salonu durumu değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim, Okul Yönetimi ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Gündüz ve Yılmaz'ın (2009) araştırmasında, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin meslekle ilgili hedef ve sorumluluklarına verilen yanıtlar incelendiğinde, okullarında spor salonu bulunan ve bulunmayan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık

tespit edilmiştir. Spor salonu olan okullardaki öğretmenler, meslekle ilgili hedef ve sorumluluklarla ilgili görüşlere daha fazla katıldıklarını rapor etmişlerdir.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının mevcut okullarındaki çalışma süresi değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim, Okul Yönetimi ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bingöl (2021) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin okulda çalışma süresi ile mesleğe yönelik motivasyonları arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin motivasyonlarının kurumda geçirdikleri süreye göre farklılaşmadığını göstermektedir. Öte yandan, öğretmenin aynı kurumda uzun yıllar çalışıyor olmasının o kurumdan memnuniyetini gösteren bir unsur olarak algılanabileceği düşünülse de, bu varsayımı destekleyecek bir bulguya çalışmada ulaşılmamıştır (Söğüt, 2022).

Sonuç olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim alt boyutuna verdikleri cevapların ortalamasının $4,23 \pm 0,61$ olduğu, Okul Yönetimi alt boyutu ortalamasının $3,87 \pm 0,93$ olduğu son olarak ise Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutu ortalamasının $4,37 \pm 0,63$ görülmüştür. Bu değerler dikkate alındığında tüm boyutlarda ortalamaların yüksek olduğu ifade edilebilir.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyet, medeni durum, görev yapılan yerleşim yeri, mesleki kıdem yılı, görev yapılan okuldaki spor salonu durumu, mevcut okullardaki çalışma süresi, aylık gelir, mezun olunan lisans programı, görev yapılan okul türü ve okula ulaşım şekli değişkenleri açısından yapılan karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim, Okul Yönetimi ve Öğretim Süreci ile Öğrenciler alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Öğretmen Motivasyon Ölçeğinin alt boyutlarının kariyer basamağı değişkeni açısından karşılaştırma sonuçlarına göre, Mesleki Doyum ve Kişisel Gelişim açısından farklılık bulunamazken Okul Yönetimi ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Okul yönetimi alt boyutu açısından öğretmenlerin ortalamalarının Başöğretmenlerin ortalamasından daha büyük olduğu tespit edilmiştir. Yine Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutu açısından öğretmenlerin ortalamalarının Uzman Öğretmenler ile Başöğretmenlerin ortalamalarından daha büyük olduğu anlaşılmıştır. Öyle ki doğru şekilde planlanmış ve dizayn edilmiş bir kariyer basamağının faaliyete geçirilmesi eğitim ve öğretim sistemi için büyük bir öneminin olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda kariyer basamağı sistemin güncellenerek uygulamaya konulması öğretmenlerin motivasyonlarını önemli ölçüde artıracak ve buna bağlı olarak eğitim ve öğretim faaliyetlerinin daha kaliteli ve faydalı olacağı öngörülebilir.

Öneriler

2023-2024 eğitim öğretim yılı içerisinde, il merkezi ve taşrada çalışan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması (Sivas ili örneği) amacıyla yapılan bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre sonrasında yapılabilecek araştırmalar için şu öneriler yapılabilir:

- ✓ Fiziki, coğrafi, kültürel, sosyo-ekonomik vb. açıdan oldukça çeşitlilik gösteren ülkemizde faaliyet yürüten okullarımızı düşündüğümüzde eğitim öğretim kalitesini etkileyen birçok etken olduğu söylenebilir. Yeteri kadar alanında uzman öğretmen sayısı, çalışılan bölgenin ve okulun fiziki şartları, kurum idarecilerinin tutum ve davranışları, öğretmenlerin ve öğrencilerin motivasyon durumları ve güdülenmişlik seviyeleri, ailevi durumlar, ekonomik faktörler, geçim şartları vb. bunlardan bazılarıdır. Bu ve buna benzer durumları göz önünde bulundurularak öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler belirlenebilir.
- ✓ Yapılan bu araştırma sadece Sivas ili ile sınırlı olup elde edilen veriler genellenemeyeceğinden başka illerde de öğretmen motivasyonu karşılaştırılması yapılabilir.
- ✓ Yapılan araştırmada veri toplama araçlarında kullanılan kişisel demografik bilgi formunda yer alan öğretmenlerin bulunduğu kariyer basamağı ile Öğretmen Motivasyon Ölçeğinde Okul Yönetimi ve Öğretim Süreci ve Öğrenciler alt boyutları açısından anlamlı farklılık bulunduğundan başka illerde de yapılarak herhangi bir ilişkinin olup olmadığı araştırılabilir.
- ✓ Öğretmen motivasyon ölçeğine verilen cevaplar neticesinde öğretmenlerin motivasyonlarının oldukça iyi olduğu tespit edildiğinden başka illerde de benzeri araştırmalar yapılarak sonuçların paralellik gösterip göstermeyeceği araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abos, A., Haerens, L., Sevil, J., Aelterman, N., & Garcia-Gonzalez, L. (2018). Teachers' motivation in relation to their psychological functioning and interpersonal style: A variable and person centered approach. *Teaching and Teacher Education*, 74, 21-34. doi: 10.1016/j.tate.2018.04.010
- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ., & Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon, *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361.
- Akkaya, N. (2009). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 35-42.
- Akyüz, Y. (2011). *Türk eğitim tarihi*, Ankara: Pegem Akademi.
- Alam, M. T., & Farid, M. S. (2011). Factors affecting teachers motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1), 298-304.
- Alıç, M. (1996). Eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilmesinde eğitim yöneticisinin işlevleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 217, 12-16.
- Alkış, H. (2008). *Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen-Motivasyon) Kuramının işgörenin iş tatminine etkisi ve otel işletmelerinde bir uygulama*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alpanık, F. (2011). *Resmi ilköğretim okullarında okul içi şiddet algısı ile motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aracı, H. (1999). *Okullarda beden eğitimi*, Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Argon, T., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(2), 159-179.
- Avşar, F. (2014). *İnsan kaynakları bakış açısıyla sınıf öğretmenlerinin iş motivasyonunu etkileyen etmenlere ilişkin görüşleri: Çankaya ilçesinde bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ayık, A., Akdemir, Ö. A., & Seçer, İ. (2015). Öğretme motivasyonu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Current Research in Education*, 1(1), 33-45.
- Aytan, G. C. (2010). *Ortaöğretim öğrencilerinin sosyalleşmelerinde sporun etkileri*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).

- Balcı, E. (1992). *Ödüller güdüleme kuramları ve Türkiye’de öğretmen ödülleri* (1. Basım). Ankara: Adım Yayınevi.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Baykoçak, C. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri (Bursa ili uygulaması)*, [Yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Bektaş, A. (2010). *İlköğretim okulları yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile sınıf öğretmenlerinin motivasyonu arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bingöl, Y. H. (2021). *Eğitim yöneticilerinin eğitim liderliği davranışlarının öğretmenlerin motivasyonlarına etkileri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Sciences*, 3, 147-154.
- Bozkurt, N. (2003). Üniversite giriş sınavı: sınav kaygısı ile başa çıkma yöntemleri ve başa çıkmada ana-babanın rolü. *Çağdaş Eğitim*, 296, 13-18.
- Börü, N. (2018). The factors affecting teacher-motivation. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776.
- Bulut, S. (2013). Sağlıkta sosyal bir belirleyici fiziksel aktivite. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 70(4), 205-214.
- Büyükkaragöz, S., & Çivi, C. (1999). *Genel öğretim metotları öğretimde planlama uygulama*. Ankara: Beta Basım Yayın Dağıtım Yayın No: 936.
- Can, H., & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Can, S. (2015). Investigation of the motivation level of teachers working at state schools in relation to some variables. *International Journal of Progressive Education*, 11(3), 153- 161.
- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. [Yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Ceylan, R. (2008). *İlköğretimde: beden eğitimi dersinin, takiben yapılan diğer derslerde öğrencilerin başarıları üzerindeki etkisinin araştırılması (Kütahya İli Örneği)*. [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya].
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. *Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi*. Çev. Yüksel Dede vd. Ankara: Anı yayınları, 3. Basım, 2018.
- Cüceloğlu, D. (2012). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, E. (2006). *Anadolu öğretmen lisesinde okuyan öğrencilerin depresyon ve motivasyon düzeyleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çalış, H. (2012). *Öğretmen motivasyonunda yönetici yaklaşımlarının incelenmesi (Kocaeli ili Gölcük ilçesi örneği)* [Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul].

- Çevik, A., & Köse A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 996-1014.
- Çiçek-Sağlam, A. (2007). *Eğitim örgütlerinde kuramdan uygulamaya güdüleme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çivilidağ, A., & Şekercioğlu, G. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması, *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(1), 143-156.
- Dağdelen, O., & Kösterelioğlu, İ. (2015). İlkokullardaki oyun ve fiziki etkinlikler dersinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 97-128.
- Daniels, E. (2016). Logistical factors in teachers' motivation. *The Clearing House*, 89(2), 61-66. doi:10.1080/00098655.2016.1165166
- Değirmencioğlu, C., & Küçükahmet, L. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul, Alkım Yayınları.
- Demir, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumu üzerine etkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Demir, S. (2018). Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonunun incelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 633-638.
- Demirci, A. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretiminde öğretim teknolojileri ve materyal tasarımı*, (1.Baskı), Ankara, Nobel Akademik Yayınları.
- Demirhan, G. (2002). Beden eğitimi öğretmeni olmak. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 27(288), 7- 13.
- Demirhan, G. (2003). Dünyada beden eğitimi öğretmeni yetiştirme. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 13, 300.
- Demirhan, G., Coşkun, H., & Altay F. (2002). Beden eğitimi öğretmenlerinin niteliklerine ilişkin görüşler. *Eğitim ve Bilim*, 27(123), 35-41.
- Demirkol, M. (2019). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon düzeyleri (the motivation levels of primary school teachers for preceptorship). *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 37-54.
- Demirtaş, Z., & Canpolat, C. (2017). Kariyer basamakları uygulaması ile öğretmenlerin motivasyonu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler. *Journal of Educational Reflections*, 1(1), 26-36.
- Derman, A. (2007). *Kimya öğretmeni adaylarının öz yeterlik algıları ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dikmen, M., & Tuncer M., (2021). Öğretmen adaylarının depresyon düzeyleri, öğretme motivasyonları ve mesleğe karşı tutumlarının incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 11(2), 401-410.
- Dil, İ. (2020). *Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*, [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan, H. (1997). *Eğitimde program ve öğretim tasarımı*. Ankara, Önder Matbaacılık.

- Dönmez, A. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kullandıkları öğretim yöntemleri ve kişilik özelliklerinin belirlenmesi (Sakarya ili örneği)*, [Yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Dönmez, B. (2001). Okul güvenliği sorunu ve okul yöneticisinin rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(1), 63-74.
- Durukan, H. (2003). Yönetimde insan ilişkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 11(2), 277-284.
- Ebcim, P. Ö. (2012). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin motivasyonu ile örgüt sağlığı algıları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekşi, D. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin yöneticilerinde algıladıkları liderlik stilleri ile kendi motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Emirbey, A. R. (2017). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Emiroğlu, O. (2017). *Öğretmen motivasyon kaynaklarına ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşleri*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Eraslan, L., & Çakıcı, D. (2011). Pedagojik formasyon programı öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(2), 427-438.
- Erden, M. (2004). *Eğitim bilimlerine giriş*, Ankara: Devlet Kitapları.
- Eren, E. (1998). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergen, Y. (2009). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Fernet, C., Senécal, C., Guay F., Marsh. H., & Dowson, M. (2008). The Work Tasks Motivation Scale for Teachers, *Journal of Career Assessment*, 16(2), 256– 279.
- Fleishman, A.I. (1978). A Method for Simulating Non-Normal Distributions. *Psychometrika*, 43(4), 521- 532.
- Frenzel, A.C., Taxer, J.L., Schwab, C. & Kuhbandner, C. (2019). Independent and joint effects of teacher enthusiasm and motivation on student motivation and experiences: A field experiment. *Motivation and Emotion*, 43, 255-265. doi:10.1007/s11031-018-9738-7.
- Goleman, D. (2012). *Duygusal zekâ neden ıq'dan daha önemlidir* (B. Seçkin-Yüksel, çeviren editör 35. Baskıdan çeviri). İstanbul, Varlık Yayınları.
- Güçlü, N., Recepoğlu, E. & Kılınç, A. (2014). İlköğretim okullarının örgütsel sağlığı ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 140-156.

- Gül, A. (2016). *Okul yöneticilerinin beden eğitimi öğretmenleri tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*, [Yüksek lisan tezi]. Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Güllü, M. (2007). *Ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimi dersine ilişkin tutumlarının araştırılması*, [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara].
- Gündüz, N., & Yılmaz, G. (2009) İlköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin meslekle ilgili hedef ve sorumlulukları ve beden eğitimi dersine ilişkin eğitim öğretim yaklaşımları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VII (2) 85-91
- Güney, S. (2017). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürsel, M. (2007). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi: Kavramlar Süreçler ve Uygulamalar* (7. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Harmandar, İ. H. (2004). *Beden Eğitimi ve Sporda özel öğretim yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Helvacı, M. A., & Başın, H. (2013). Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyon yaklaşımları (Uşak ili Örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (44), 300-322.
- Hodgetts, R. M. (1991) Organizational behaviour theory and practice. New York: MacMillan International Publishing.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (2015). *Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev. ed., 7. Baskıdan çeviri). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- İşler, H. (2016). *Beden eğitimi ve spor biliminin temelleri*, İzmir: Ergün Yayınevi.
- Kaplan, F., & Aslan, H. (2023). Öğretmenlik kariyer basamaklarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Scientific Educational Studies*, 7(2), 134-158.
- Kaplan, İ., & Gülcan, M. G. (2020). Öğretmen kariyer basamaklarının oluşturulmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi: Karma yöntem araştırması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 380-406.
- Karadağ, S. (2012). *İlköğretim 8. Sınıf ve lise 11. Sınıf öğrencilerinin beden eğitimi dersine ilişkin tutumlarının çeşitli değişkenlere bağlı olarak karşılaştırılması (Kırıkkale Örneği)*. [Yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale].
- Karahan, H. (2005). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin diğer öğretmenlerle öğretmenlik tutumları açısından incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi] Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Karakaya-Çiçek, H., & Çoruk, A. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki. *Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 750-761, DOI: <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.1838>.
- Karaman, F. (2010). *İşletmede motivasyon ve verimlilik*, İstanbul: Etap Yayınevi Mankan, E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*, İzmir, İlya Yayınevi
- Karatepe, S. (2005). *Örgütlerde iletişim-güdüleme ilişkisi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Karayiğit, M. (2019). *Okul müdürlerinin etkili iletişim becerileri ile öğretmenlerin mesleki motivasyonları arasındaki ilişki*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Düzce.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2013). *Uyuyan devi uyandırmak öğretmen liderler yetiştirmek*. (S. Özdemir, Çeviri). Ankara, Nobel Akademik. (Üçüncü baskı.2013).

- Keçer, F. (2017). *İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmen motivasyonu üzerine etkisi*. [Tezsiz Yüksek Lisans Projesi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Keller, M. M., Hoy, A. W., Goetz, T., & Frenzel, A. C. (2016). Teacher enthusiasm: Reviewing and redefining a complex construct. *Educational Psychology Review*, 28, 743-769. doi: 10.1007/s10648-015-9354-y
- Kırımlı, B. (2017). Türkçe öğretmeni adaylarının bölüm ve meslekleriyle ilgili tutum ve yeterlikleri üzerine bir araştırma (KTÜ örneği). *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6(3), 1630-1655.
- Klein, H. J. (1999) An integrated control theory of work motivation. *Academy of Management*, 14(2), 150-172.
- Koçak, O. (2013). *Ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile branş öğretmenlerinin motivasyonu arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Korkmaz, G., & Sadık, F. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesini algılama düzeylerinin incelenmesi, *İlköğretim Online*, 10(1), 285-301.
- Köprülü, S. T. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kulaber, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetim becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi İstanbul ili örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri, İstanbul.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Kuter, F., & Kuter, M. (2012). Beden eğitimi ve spor yoluyla değerler eğitimi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 3(6), 75-94.
- Küçük, Z. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin eğitime ve eğitimin amaçlarına ilişkin görüşleri*, [Yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Küçükahmet, L. (1986). *Öğretim ilke ve yöntemleri*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 152.
- Küçükahmet, L. (2003). *Öğretimi planlama ve değerlendirme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Laming, D. (2004). *Understanding human motivation: What Makes People Tick?*. U.K.: Blackwell Publishing.
- Levesque, M., Blais, M. R., & Hess, U. (2004). Dynamique motivationnelle de l'épuisement et du bien-être chez des enseignants africains [Motivational dynamic of burnout and well-being in African teachers]. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 36(3), 190-201.
- Ludlow, R., Kakabadse, A., & Vinnicombe, S. (1988). *Working in Organizations*. London: Penguin Books.
- Luo, H. (2011). *Generation of non-normal data: A study of fleishman's power method: department of statistics, Uppsala University*.
- M. E. B (1973). *Millî eğitim temel kanunu*. Kanun Numarası, 17.

- Mardia, K. V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57(3), 519-530.
- MEB. (2000). *Beden eğitimi öğretmenlerinin ders içi ve ders dışı çalışmaları rehberi*. Ankara: Millî Eğitim Basımevi.
- Memiş, A., & Yıldırım, İ. (2006). Erken yaşlarda fiziksel aktivite alışkanlığı kazanılmasının toplum sağlığı açısından önemi. *Gazi Üniversitesi, Ulusal Sınıf Öğretmenliği Kongresi'nde sunulan bildiri*, Ankara.
- Mirzeoğlu, D. (2003). Spor bilimlerinin eğitimsel temelleri, (Editör: Mirzeoğlu, N), *Spor Bilimlerine Giriş*, Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New directions for theory, research, and practice. *The Academy of Management*, 7(1), 80-88.
- Mutlu, C. (2019). *Eğitim örgütlerinde liderlik algıları yönetsel etik ve iş motivasyonu arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Okçu, E. (2015). *Eğitimde dönüşümün öğretmen motivasyonu üzerine etkileri*. [Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin].
- Ölmez, E. (2010). *Görme engelli bireylerin sosyalleşme sürecine sporun etkisi*. [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öncü, E. (2007). *Ana-babaların çocuklarının beden eğitimi dersine katılımına yönelik tutumları ve beklentileri*. [Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara].
- Örücü, E., & Kambur, A. (2008). Örgütsel-yönetsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: hizmet ve endüstri işletmesi örneği, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (1), 85-97.
- Özdamar, K. (2017). *Ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi (2. baskı)*. Eskişehir: Nisan.
- Özmen, Ö. (1999). *Çağdaş sporda eğitim üçgeni*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Öztay, F. E. (2006). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi ile oluşturulmuş kurum kültürünün öğretmen motivasyonuna etkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Öztürk, F. (1998). *Toplumsal boyutlarıyla spor*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Pantzer, J. R. (2016). *Middle School Intramural Sports Participation: Psychosocial Outcomes Based On Gender, Grade, and Ethnicity Differences* (Unpublished Doctoral Dissertation), North Carolina Central University, North Carolina.
- Pauli, J., Chambel, M. J., Capellari, M. R., & Rissi, V. (2018). Motivation, organisational support and satisfaction with life for private sector teachers in Brazilian Higher Education. *Higher Education Quarterly*, 72(2), 107-120.
- Pehlivan, Z., Esen, N., & Dönmez, B. (1994). *Ders dışı okul spor etkinliklerinin eğitim programı açısından araştırılması*. Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor 2. Ulusal Sempozyumu (16-18 Aralık 1993, Manisa). Ankara: Millî Eğitim Basımevi, 250-251.
- Pınar, M. A., & Dönel Akgül, G. (2023). Fen bilimleri öğretmenlerinin öğretmenlikte kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 9 (1), 36-47.

- Reaves, S. J., & Cozzens, J. A. (2018). Teacher perceptions of climate, motivation and selfefficacy: is there really a connection. *Journal of Education and Training Studies*, 6(12), 48-67.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 575- 588.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev. ed., 14. Baskıdan çeviri). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sağlam, M., & Sağlam, A. Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddi yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Sarı, M. Canoğulları, E., & Yıldız, E. (2018) Öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 47, 387-409.
- Selçuk, M. (2016). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Smith, T. M. (1999). A study of the relationship between principal's leadership style and teacher motivation: The teachers' perspective, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Georgia State University College of Education, Georgia.
- Söğüt, D. (2022). *Okul müdürlerinin iletişim becerilerinin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkilerinin incelenmesi*. Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
- Sucu, A. (2016) *Öğretmenlerin motivasyonu ile okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları arasındaki ilişkinin analizi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Şahin, M. (2009). *Spor ahlakı ve sorunları*. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Şişman, M. (2007). *Eğitim bilimine giriş*, (3. Baskı), Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2007). *Experimental designs using anova* (p. 724). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Tamer, K., & Pulur, A. (2001). *Beden eğitimi ve sporda öğretim yöntemleri*. Ankara, Kozan Ofset.
- Tanrıverdi, S. (2007). *Katılımcı okul kültürünün yabancı dil öğretmenlerinin iş motivasyonu ile ilişkisine yönelik örnek bir çalışma*. [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tekin, M., Yıldız, M., Lök, S., & Taşkın, Ö. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğretmen adaylarının çeşitli değişkenlere göre demokratik tutumlarının incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 204-212.
- Tunç, A. (1999). *Beden eğitimi ve spor bilimine giriş*. Ders Notları. Niğde.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon, *Sayıştay Dergisi*, 88 (1), 87-108.
- Tutar, H. (2012). *Davranış bilimleri-güdülenme ve güdülenme kuramları*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Türkyılmaz, S. (2018). *İlkokul müdürlerinin iletişim becerilerinin sınıf öğretmenlerinin motivasyonlarına etkisinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Ugar, Y. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Ünlü, H. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin yeterlikleri ve sınıf yönetimi davranışları*, [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara].
- Viseu, J., Jesus, S. N., Rus, C., Canavarro, J. M., & Pereira, J. (2016). Relationship between teacher motivation and organizational variables: A literature review. *Paidéia*, 26(63), 111-120. doi: 10.1590/1982-43272663201613
- World Health Organization. (WHO). (2007). A Guide for Population-Based Approaches to Increasing Levels of Physical Activity: Implementation of the Who Global Strategy on Diet, Physical Activity and Health. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43612/9789241595179_eng.pdf (Erişim Tarihi: 24.04.2022).
- Yaldız, A. S. (2013). *İlköğretim okullarında beden eğitimi dersine yönelik öğrenci ve anababa tutumları*. [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yamaner, F. (2001). *Beden eğitimi ve sporda temel ilkeler*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yavuz, C., & Karadeniz, B. C. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yetim A. (2000). *Sosyoloji ve spor*. Ankara: Topkar Matbaacılık.
- Yetim, A. (2011). *Sosyoloji ve spor*, (5.Baskı), Ankara: Berivan Yayınevi.
- Yıldırım, D. Ş. (2006). *Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyon ve iş tatmini etkileyen faktörler*. [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, O. (2015). *Okul müdürlerinin mesleki yeterlikleri ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki*, [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, V., & Taşkın, A. (2020). Öğretmen motivasyon ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi* 9(4), 1741-175.
- Yılmaz, F. (2009). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonu üzerindeki etkisi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, Ş. (2015). *Halk eğitim merkezi yöneticilerinin liderlik davranışları ile çalışanların motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Yirci, R. (2017) Öğretmen profesyonelliğinin önündeki engeller ve çözüm önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(1), 503-522.
- Yule, G. U., & Kendall, M. G. (1949). *An introduction to the theory of statistics*, 13th ed. London: Griffin.
- Yurtsızoğlu, Z., & Gül, O. (2022). Spor takımı taraftarının etnosentrik tüketim eğilimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(45), 589-612. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1017290>

EKLER

EK-1. Demografik Bilgi Formu

Sayın Katılımcı;

Cevaplandıracağınız bu anket; “SİVAS İL MERKEZİ VE TAŞRADA GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ MOTİVASYON DÜZEYLERİNİ “ araştıran bilimsel bir çalışmada kullanılacak olup, başka bir amaç için kullanılmayacaktır.

Araştırma iki bölümden olup, birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise mesleki motivasyonla ilgili sorular bulunmaktadır. Sizlerden beklentimiz her soruyu içtenlikle cevaplamanızdır. Çalışmaya sağladığınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Zekeriya BOYRAZ

Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmeni

Yakupoğlan Ortaokulu/ Merkez/SİVAS

KİŞİSEL BİLGİLERİNİZ (Demografik Form)

Cinsiyetiniz

- A. Kadın
- B. Erkek

Medeni Durum

- A. Evli
- B. Bekar

Aylık Geliriniz

- A. 22000 TL ve altı
- B. 22001-25000 TL
- C. 25001-28000 TL
- D. 28001 TL ve üzeri

Mezun Olduğunuz Lisans Programı

- A. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
- B. Antrenörlük (Pedagojik Formasyon)
- C. Spor Yöneticiliği (Pedagojik Formasyon)
- D. Diğer Lisans Programı

Görev Yaptığınız Yerleşim Yeri

- A. İl Merkezi
- B. Taşra, kırsal (Kasaba, köy)

Görev yaptığınız okul türü

- A. Devlet/Ortaokul
- B. Devlet/Lise

Şu an bulunduğunuz öğretmenlik kariyer basamağı

- A. Öğretmen
- B. Uzman Öğretmen
- C. Başöğretmen

Mesleki kıdem yılınız

- A. 1-3 yıl
- B. 4-6 yıl
- C. 7-9 yıl
- D. 10-12 yıl
- E. 13-15 yıl
- F. 16 yıl ve üzeri

Çalıştığınız okulun spor salonu durumu

- A. Spor Salonu Var
- B. Spor Salonu Yok

Görev Yaptığınız Kuruma Ulaşım Şekliniz

- A. Şahsi Araçla (Otomobil, Motosiklet, Bisiklet)
- A. Özel Servisle
- B. Toplu Taşıma Aracı İle (Halk Otobüsü, Ticari Taksi)

Şu an görev yaptığınız kurumda çalışma süreniz

- A. 1-3 yıl
- B. 4-6 yıl
- C. 7-9 yıl
- D. 10-12 yıl
- E. 13 yıl ve üzeri

EK-2. Öğretmen Motivasyon Ölçeği

ÖĞRETMEN MOTİVASYON ÖLÇEĞİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Öğrencilerle ilgili sorumluluk almak, bana kendimi değerli hissettiriyor.					
2	Kişisel gelişimime katkı sunduğunu düşündüğüm için, öğretmenlikten keyif alıyorum.					
3	Mesleki anlamda somut başarı hedeflerimin olması beni motive ediyor.					
4	Mesleki gelişimim için eğitimsel kitaplar okumak beni mutlu ediyor.					
5	Mesleki gelişimim için kurs, eğitim vb. etkinliklere katılmaktan keyif alıyorum.					
6	Mesleğimle ilgili yeni bilgiler edinmekten keyif alıyorum.					
7	Hizmet içi eğitimlere katılarak kendimi geliştirmekten keyif alıyorum.					
8	Meslektaşlarımdan deneyimlerinden yararlanmak hoşuma gidiyor.					
9	Kültürel birikimimi artırdığı için, öğretmenliği keyifle yapıyorum.					
10	Meslektaşlarımdan bana saygı duyması, beni motive ediyor.					
11	Okul yönetimi eğitimle ilgili yenilikçi fikirlerimi desteklediği için mutlu oluyorum.					
12	Okul yönetiminin öğretmenlere yönelik yapıcı tutumu, bana güven veriyor.					
13	Okul yönetiminin, mesleki açıdan deneyimli olduğunu gördüğüm için mutlu oluyorum.					
14	Okul yöneticilerinin, işini seyerek yaptığını görmek beni mutlu ediyor.					
15	Başarılı olduğum konularda okul yönetimi tarafından takdir edilmek beni mutlu ediyor.					
16	Okul yönetiminin yaratıcı-özgün fikirler sunması beni mutlu ediyor.					
17	Okul yönetimi, yaşadığım sorunların çözümünde destek olduğu için mutlu oluyorum.					
18	Okul yönetiminin yeterli bilgi ve donanıma sahip olduğunu gördüğüm için mutlu oluyorum.					
19	Okul yönetiminin çözüm odaklı hareket etmesinden memnunum.					
20	Okul yönetimi öğretmenlerle işbirliği içinde hareket ettiği için motive oluyorum.					
21	Okul yöneticilerinin eğitime yönelik yapıcı tutumu, okula olan sevgimi artırıyor.					
22	Öğrencilerle okul dışı etkinliklere (gezi, yemek vb.) katılmak, bana keyif veriyor.					
23	Öğrencilerin öğrenme düzeylerine katkı sunduğu için, ders içi etkinlikleri keyifle uyguluyorum.					
24	Çocuklara yeni bir şeyler öğretmenin eğlenceli olduğunu düşünüyorum.					
25	Öğrencilerin sevgisini hissettiğim için mutlu oluyorum.					
26	Öğrencilerim başarı elde ettiğinde, kendim başarmışım gibi mutlu oluyorum.					
27	Öğrencilerimle vakit geçirmek bana keyif veriyor.					
28	Öğrencilerin bazı olumlu değerleri (dürüstlük, saygı vb.) kazanmaları, beni mutlu ediyor.					

EK-3. Ölçek Kullanım İzni

AT

Adnan TASGIN < >

Kime: Siz



ölçek (1).docx

OneDrive'da "Ekler" konumuna kay...



Merhaba Zekeriya,
Geliştirmiş olduğumuz öğretmen motivasyon ölçeği ektedir. Araştırmanızda atıf vererek kullanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Assoc. Prof. Dr. Adnan TAŞGIN



Kimden: "Zekeriya Boyraz" < >

Kime: "atasgin" < >

Gönderilenler: 20 Şubat Pazartesi 2023 14:10:08

Konu: Öğretmen Motivasyon Ölçeği Kullanım İzni

SAYIN DOÇ. DR. ADNAN TAŞGIN

Erzurum Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor
Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı
tezli yüksek lisans öğrencisiyim. "ŞEHİR
MERKEZLERİNDE VE KÖY OKULLARINDA ÇALIŞAN
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ" adlı tez
çalışmamda "iş motivasyon" ölçeğinizi kullanmak
istiyorum. İzninizi rica ediyorum.
ZEKERİYA BOYRAZ

EK-4. Araştırma İzni



T.C.
SİVAS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-92255297-605.01-85335356
Konu : Araştırma İzni (Zekeriya BOYRAZ)

27.09.2023

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün (Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü) 15.09.2023 tarihli ve E-17012596-302.08.01-2300285669 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 sayılı 2020/2 no'lu genelgesi.
c) Valilik Makamının 18.08.2022 tarihli ve E-92255297-605.01-55421644 sayılı onayı.

Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Zekeriya BOYRAZ, "İl Merkezi ve Taşrada Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması (Sivas İli Örneği)" konulu çalışması kapsamında, ilimiz merkez ve merkeze bağlı köylerde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise ve özel eğitim okullarında araştırma çalışması yapmak istemektedir.

İlgi (a) yazı ekindeki çalışma; Valilik Makamının ilgi (c) onayı ile oluşturulan araştırma değerlendirme komisyonu tarafından incelenmiş olup çalışmanın, eğitim öğretimin aksatılmaması, katılımcıların izni olmadan resim, video ve ses kayıtlarının alınmaması ve araştırma çalışmasının bitiminde, araştırma yapan kişi tarafından sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında müdürlüğümüze gönderilmesi kaydıyla, ilimiz merkez ve merkeze bağlı köylerde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul, lise ve özel eğitim okullarında uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Onaylarınıza arz ederim.

Resul ÇATAL
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
27.09.2023

Necati YENER
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Ek: Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)

Adres : Muhsin Yazıcıoğlu Bulvarı No:17 SİVAS
Telefon No : 0 (346) 280 58 00
E-Posta: arge58@meh.gov.tr; istatistik58@meh.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Lütfi DENİZ
Unvan : Şef
İnternet Adresi: <http://sivas.meb.gov.tr>
Faks:3462805948

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.sorgu.meb.gov.tr> adresinden 3a6c-daee-3f9e-ad2d-96d1 kodu ile teyit edilebilir.

EK-5. Etik Kurul Kararı



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-70400699-000-2300134573
Konu : Etik Kurul Kararı

26.04.2023

DAĞITIM YERLERİNE

Fakültemiz Etik Kurulunun 25.04.2023 tarihli oturumunda alınan E-70400699-050.02.04-2300134107 sayılı, 2023/4 Fakülte Etik Kurulu Kararları konulu belgede yer alan karar metni aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Karar 47: Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans yapmakta olan Zekeriya BOYRAZ'ın "İL MERKEZİ VE TAŞRADA GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI (SİVAS İLİ ÖRNEĞİ)" başlıklı çalışma isteği ile ilgili yazısı ve ekleri incelendi. Yapılan görüşmelerden sonra; adı geçen araştırma çalışmasının yürütülmesinin, etik kurallarına uygun olduğuna, oy birliği ile karar verildi.

Prof.Dr. Necip Fazıl KİSHALI
Alt Kurul Başkanı

Dağıtım:

Gereği:

Sayın Doç.Dr. Yunus ÖZTAŞYONAR
Zekeriya BOYRAZ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 2a331391-bf9d-4084-bd7f-b6e6554b0c02
Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı 25240
Erzurum
Tel: +90 442 2311380
Elektronik Ağ: <http://www.atauni.edu.tr/#besyo>
Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ataturk-universitesi-ebys>

Bilgi: Özer TOPAL
Faks: +90 442 2311333
E-Posta: besyo@atauni.edu.tr



ÖZGEÇMİŞ

İlkokulu kendi köyünde birleştirilmiş sınıflı olan okulda okudu. Ortaokul ve lise eğitimini Sivas'ta tamamladı. 2014 yılında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'ndan mezun oldu. Aynı yıl Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni olarak Bingöl'ün Karlıova ilçesinin Taşlıçay Köyü'ne ataması yapıldı. 2016 yılında tayin sonucu Sivas'ın Gemerek ilçesinde göreve başladı. 2017 yılında ise Sivas merkeze bağlı Yakupoğlan Ortaokulu'na tayin oldu. Halen Yakupoğlan Ortaokulu'nda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Anadolu Gençlik Derneği, Erbakan Vakfı gibi kurumlarda görev aldı. Aktif olarak Nizam Derneği Genel Merkez Yönetim Kurulu üyeliği ve eğitim iş kolunda faaliyet gösteren Eğitim MİLSEN Genel Başkan Yardımcılığı görevini yürüten Zekeriya BOYRAZ evli ve iki çocuk babasıdır.