



**SPORMETRE**  
The Journal of Physical Education and Sport Sciences  
Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi



DOI: 10.33689/spormetre.1423474

Geliş Tarihi (Received): 22.01.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 12.09.2024

Online Yayın Tarihi (Published): 30.09.2024

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE PROAKTİF KİŞİLİK, İŞ DOYUMU VE MOTİVASYON\***

**Bijen Filiz<sup>1†</sup>, Nurgül Erol<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Afyon Kocatepe Üniversitesi, Spor Bilimler Fakültesi, AFYONKARAHİSAR

<sup>2</sup>Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, AFYONKARAHİSAR

**Öz:** Bu araştırmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut işten memnun olma durumlarını cinsiyet ve okul türüne göre incelemek, proaktif kişilik ve iş doyumunu arasındaki ilişkide motivasyonun etkisini belirlemektir. Nicel araştırma olarak kurgulanan çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada "Proaktif Kişilik Ölçeği", "İçsel ve Dışsal Motivasyon Ölçeği", "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada veri grubunu 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Afyonkarahisar ilinde görev yapan 169'u kadın, 263'ü erkek, toplam 432 gönüllü beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmadaki kare analizi, Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ve aracılık analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, erkek olan ve devlet okulunda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut işlerinden daha memnun oldukları tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişilik puanlarının oldukça yüksek, motivasyon ve iş doyumunu puanlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, proaktif kişiliğin ve motivasyonun iş doyumunu üzerindeki etkisinin doğrudan ve pozitif yönlü olduğu, proaktif kişilik ile iş doyumunu arasındaki ilişki üzerinde motivasyonun aracı etkisinin pozitif olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar, beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişiliklerini geliştirmelerinin mesleki doyumlarını yükseltmelerinde ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Proaktif kişilik, motivasyon, iş doyumunu, beden eğitimi öğretmeni

**PROACTIVE PERSONALITY, JOB SATISFACTION AND MOTIVATION IN PHYSICAL EDUCATION TEACHERS**

**Abstract:** The aim of this study is to examine physical education teachers' satisfaction with their current job according to gender and school type, and to determine the effect of motivation on the relationship between proactive personality and job satisfaction. Relational survey method was used in the study which was designed as a quantitative research. "Proactive Personality Scale", "Intrinsic and Extrinsic Motivation Scale", "Job Satisfaction Scale" were used. The data group in the study consisted of 432 volunteer physical education teachers, 169 female and 263 male, working in Afyonkarahisar province in the 2023-2024 academic year. In the study, chi-square analysis, Pearson product-moment correlation analysis and mediator analysis were performed. As a result of the analysis, It was found that physical education teachers who were male and working in public schools were more satisfied with their current jobs. While the proactive personality scores of physical education teachers were quite high, their motivation and job satisfaction scores were found to be at medium level. In addition, it was determined that the effect of proactive personality and motivation on job satisfaction was direct and positive, and the mediating effect of motivation on the relationship between proactive personality and job satisfaction was positive. The results show how important it is for physical education teachers to develop their proactive personalities in order to increase their professional satisfaction.

**Key Words:** Proactive personality, motivation, job satisfaction, physical education teacher

\*Bu çalışma 20-22 Ekim 2023 tarihleri arasında Kütahya'da düzenlenen 11. Uluslararası Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Kongresinde sözel sunum olarak sunulmuştur.

†Sorumlu Yazar: Bijen Filiz, Doç. Dr., E-mail: [bijenfiliz@gmail.com](mailto:bijenfiliz@gmail.com)

## GİRİŞ

Çağımızda yaşanan toplumsal, kültürel, teknolojik, küresel, ekonomik gibi değişimler eğitim sektörünü ve eğitim sektörünün en önemli ögesi olan öğretmenleri önemli ölçüde etkilemektedir. Bundan dolayı, eğitim ortamında sorunları önceden tahmin edip çözümler üretebilecek veya ortaya çıkan sorunlardan minimum düzeyde etkilenebilecek, sorumluluk sahibi, özgüveni ve motivasyonu yüksek, proaktif, risk alabilen, yenilikçi ve lider öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun yanında yaptığı işe değer veren ve işini seven, yaptığı işten verim alabilen öğretmenler olması da önemlidir. Dolayısıyla bu özelliklere sahip öğretmenler değişime ayak uydurabilir veya değişimin öncüsü olabilirler.

Öğretmenlerin öğrencileri, velileri hatta tüm toplumu bu değişimlere hazırlama konusunda görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerini başarılı bir şekilde yürütebilmeleri için sahip olmaları gereken yeteneklerden biri proaktif kişiliktir (Demir ve Arabacı, 2021). Proaktif kişilik, amaca ulaşmak için çabalayan, problemlere çözüm üreten, girişimci ve yeniliğe açık olan bireyler olarak ifade edilebilir (Bateman ve Crant, 1993). Şener ve Boydak (2017) araştırmalarında, öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri ile probleme çözüm üretme becerileri, probleme çözüm üretme yeteneğine güven, kişisel kontrol, yaklaşma-kaçınma arasında pozitif anlamlı düzeyde ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Proaktif bireyler, kendi davranışlarını kendileri şekillendirir ve seçimlerini kendileri yaparlar, amaçlarına ulaşmak için vizyonlarını belirler ve vizyonları ile amaçlarını ortaya koyarak olabilecek şeyleri hayal ederler (Schwarzer, 1999). Proaktif bireyler, pasif bir tutum sergilemezler, aksine düşündüklerini içselleştirerek hareket ederler (Tosun, 2012). Ayrıca hem kendilerinde hem de çevrelerinde pozitif değişiklikler gerçekleştirirler. Böylelikle pozitif ruh halleri motivasyonlarının artmasını ve görevlerini verimli bir şekilde yerine getirmelerini sağlar (Parker ve ark., 2010). Cerit ve Akgün (2015) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin proaktif davranışları üzerinde organik okul yapısının olumlu, mekanik okul yapısının ise olumsuz etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda esnek bir yapıya sahip okullar, öğretmenlerin inisiyatif almalarını ve daha proaktif davranışlar sergilemelerini kolaylaştırabilir. Dolayısıyla, okulun yapısının, yönetiminin, kültürünün öğretmenlerin proaktif davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği ifade edilebilir.

Proaktif kişiliğe sahip öğretmenlerin yaptıkları işten haz duymaları ve iş doyumlarının yüksek olması beklenir. İş doyumunu, bireylerin fiziksel ve ruhsal olarak iyi olmasıdır. Bireylerin işe verdikleri değer ve işten aldıkları verim sonucunda oluşan his olarak da ifade edilebilir (Örücü ve ark., 2006; Güreş ve ark., 2007). Araştırmalar, düşük düzeyde iş doyumunun, kişinin işin gereklilikleriyle başa çıkma konusundaki fiziksel ve zihinsel becerisini azalttığını göstermektedir (Kadijk ve ark., 2019). İş doyumunu, bireysel etkenler (yaş, cinsiyet, kıdem, zekâ, eğitim düzeyi, sosyo-kültürel özellikler, kişilik-meslek düzeyi ve farklılığı) ve çevresel etkenler (iş ve işin niteliği-türü, ücret, okul ortamı, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşları) olarak iki ayrı grupta incelenmektedir (Balci, 1985). Bireylerin bu etkenlere verdiği değer ve beklentileri ile birlikte bunların karşılanmasını ne düzeyde algıladığı önemlidir. Bu iki durum arasındaki ilişki ne derecede olumlu yönde kurulursa iş doyumunu da o derece sağlanmış olur.

İş doyumunu, çalışanların yeterliliği, motivasyonu, sağlığı, memnuniyeti ve sonuç olarak yetenekleri ve mesleki başarısı için gereklidir (Seibt ve ark., 2009). Son yıllarda, öğretmenlerin iş doyumlarında önemli düşüşler olduğu tespit edilmiştir (Guidetti ve ark., 2018). Yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin çoğunluğunun işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu belirtilmiştir (Cerit ve Özdemir, 2015). Bu mesleki tehlikelerin eğitim sistemi üzerindeki potansiyel yansımaları büyük endişe kaynağıdır, fakat iş doyumunu öğretmenleri meslekte tutabilir (Mâkelâ ve Hirvensalo, 2015). Yapılan çalışmalara göre, öğretmenlerdeki yüksek iş doyumunu,

öğretmenlerin işten ayrılma isteğini azaltmış (Johnson ve ark., 2012) ve genel okul etkililiğini artırmıştır (Hung, 2012). Machado-Taylor ve ark. (2010), iş doyumu ve motivasyonun okulların kalitesinde ve öğrencilerin öğreniminde olumlu yönde önemli bir rol oynadığını tespit etmişlerdir. Bu bağlamda, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin yüksek olması, çalışma verimlerinin artması açısından oldukça önemlidir. Çalışma verimi düzeyleri de proaktif davranışları ile birlikte öğretmenlerin motivasyon düzeylerini arttırmakta ya da azaltmaktadır.

Öğretmenlerin mesleklerine motive olmaları ve yaptıkları işten haz almaları hem okul başarısı hem de buldukları okul atmosferinin pozitifliği için çok önemlidir (Noordin ve Jusoff, 2009). Motivasyon, kişilerin davranışlarını isteklendiren içsel ve dışsal kaynaklı güdüler olarak tanımlanmaktadır (Örücü ve Kanbur, 2008). Öztürk ve Deniz'e (2008) göre öğretmenlerin motivasyonlarını, çalıştıkları ortam, okul türü, sosyal imkânlar, terfi, aldıkları eğitimler ve çevre şartları gibi faktörler etkilemektedir. Fakat bu faktörlerin bir ya da birkaçında memnuniyetsizlik olması, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Avşaroğlu ve ark., 2005). Dolayısıyla öğretmenlerin motivasyon eksikliği öğrencilere yansımakta ve öğrencilerin akademik başarısını olumsuz yönde etkilemektedir (Ankrah-Dove, 1982). Bu açıdan öğretmenlerin iş doyum ve motivasyon seviyelerinin yüksek düzeyde olması önemlidir. Bennell ve Akyeampong'a (2007) göre öğretmenlerin motivasyonundaki ve iş doyumundaki artış, görev yaptığı okulun da nitelikli olmasını sağlayacaktır.

Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemektedir (Izgar, 2003). Yapılan çalışmalar, cinsiyetin iş doyumunda bir etken olduğu, ancak hangi cinsin daha çok iş doyumunu sağladığı hakkında tutarsızlık göstermiştir (Balcı, 1985). Ek olarak, iş doyumunun işin niteliği-türü etkenine bakıldığında, bireyin işine ilgi duymasına ve işinde doyuma ulaşmasına neden olan iş değişkenleri mevcuttur. Balcı (1985), yapılan işin içeriğinin değişme olasılığı arttıkça iş doyumunun da arttığını ifade etmektedir. Öğretmenlerin becerilerini kullanabilme olanaklarının sağlanması, yeni öğrenim olanağı, yaratıcılık, değişkenlik, güçlük, iş miktarı, sorumluluk, iş yöntemleri gibi değişkenlerin devlet ya da özel okullarda ne ölçüde sağlandığı öğretmenlerin okul türü tercihlerini ve iş doyumlarını etkileyecektir. Bu bağlamda çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet ve okul türü tercihlerinde işlerinden memnun olma düzeylerinin tespit edilmesi önemli görülmüştür. Ayrıca çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişilik, iş doyumu ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki ve etkiye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın iki temel amacı vardır: (1) Beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut işten memnun olma durumlarını cinsiyet ve okul türüne göre incelemek (2) Beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişilik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkide motivasyonun etkisini belirlemektir.

## YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

### Araştırmanın Modeli

Araştırma yöntemi ilişkisel taramadır. İlişkisel tarama, "iki ya da daha fazla değişken arasındaki var olan değişimi veya bu değişimin derecesinin belirlenmesini amaçlayan araştırma yaklaşımıdır" (Karasar, 2018).

### **Araştırma Grubu**

Araştırmanın örneklem büyüklüğünü belirlemek için yapılan GPower analizi sonucunda; % 95 istatistiksel güç ve  $\alpha=0.05$  anlamlılık düzeyinde, correlation point biserial model analizi ile 0.20 Cohen'in f etki büyüklüğünü tespit etmek için gereken en küçük örneklem genişliği 262 olarak hesaplanmıştır. Buna göre analize dahil edilen 432 beden eğitimi öğretmeninin örneklem büyüklüğü için yeterli sayıda olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyete göre dağılımları 169'u kadın (% 39,1) 263'ü (%60,9) erkektir. Mesleki hizmet süresine göre dağılımları 1-5 yıl 107 (% 24,8), 6-10 yıl 79 (% 18,3), 11-15 yıl 62 (% 14,4), 16-20 yıl 43 (%10,0), 21 ve daha fazla yıl 141 (% 32,6) kişidir. Öğretim kademesine göre dağılımları ise ortaokul 227 (% 52,5), lise 205 (% 47,5) kişidir.

### **Veri Toplama Süreci**

Araştırma öncesi, A Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan (20.09.2023-210208) etik kurul onayı alınmıştır. Veriler, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Google Anket aracılığıyla gönüllü olan öğretmenlerden toplanmıştır. Öğretmenlere anketin ilk sayfasında çalışma hakkında bilgi aktarılmıştır. Ankete katılımın gönüllü olduğu ve istenildiğinde anketi doldurmayı sonlandırabileceği belirtilmiştir. Anket doldurma süresinin yaklaşık olarak 10 dakika olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kriteri olarak Afyonkarahisar ili devlet ya da özel okullarında, ortaokul ve lise kademesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri çalışmaya dahil edilmiştir. Veriler yaklaşık olarak bir ay içinde toplanmıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği, İçsel ve Dışsal Motivasyon Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

*Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği:* Ölçek, Bateman ve Crant (1993) tarafından öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş ve Akın ve ark. (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinali tek boyuttur ve toplamda 10 maddeden oluşmaktadır ve 7'li Likert yapılıdır. Ölçek maddeleri "1= Kesinlikle katılmıyorum" ve "7= Kesinlikle katılıyorum" şeklinde cevaplandırılmıştır. Örnek madde olarak "kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar ararım" verilebilir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .86 olarak bildirilmiştir. Bu çalışmada ise .88 olarak hesaplanmıştır.

*İş Doyum Ölçeği:* Ölçek, Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilmiş ve Güler (1990) tarafından Türk diline uyarlanmıştır. Katılımcıların iş doyum düzeylerini ölçmek için kullanılan ölçek, 14 maddeden oluşmaktadır ve 5'li Likert tiplidir. Ölçek maddeleri "1= Beni hiç tatmin etmez" ve "5= Beni çok tatmin eder" şeklinde derecelendirilmiştir. Örnek madde olarak "İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi" verilebilir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.96 olarak açıklanmıştır. Bu çalışmada ise 0.82 olarak hesaplanmıştır.

*İçsel ve Dışsal Motivasyon Ölçeği:* Ölçek, Mottaz (1985) tarafından geliştirilmiş ve Dündar ve ark. (2007) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek, içsel motivasyon araçları ve dışsal motivasyon araçları olarak iki alt boyutlu yapıya sahiptir. Ölçek 5'li Likert tiplidir ve toplam 24 maddedir. İçsel motivasyon alt boyutuna "Yaptığım işte başarılıyım.", dışsal motivasyon alt boyutuna "Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez" olarak örnek verilebilir. Ölçeğin Cronbach Alpha değerleri içsel motivasyon alt boyutunda 0.89, dışsal motivasyon alt boyutunda 0.86 olarak bildirilmiştir. Bu çalışmada içsel motivasyon 0.80, dışsal motivasyon 0.76, toplamda ise 0.74 olarak hesaplanmıştır.

## Verilerin Analizi

Ölçeklerin alt boyutlarına ait puanların [-1 ve +1] aralığında değer aldığı ve analizlerin parametrik testler için uygun olduğuna karar verilmiştir (Tabachnick ve Fidel, 2013). Çalışmada örneklem büyüklüğünü hesaplamak için güç analizi yapılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyete ve okul türüne göre mevcut işten memnun olma durumlarını belirlemek için ki kare analizi; proaktif kişilik, iş doyumları ve motivasyonları arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişilik ve iş doyumları arasındaki ilişkide motivasyonun etkisini belirlemek için aracılık analizi yapılmıştır (Bağımsız değişken: proaktif kişilik, aracı değişken: motivasyon, bağımlı değişken: iş doyumları) Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 23.0 ve SPSS Process Macro Model 4 programı kullanılmıştır. Ayrıca, örneklem büyüklüğünü tespit etmek için GPower 3.1 programı kullanılmıştır.

## BULGULAR

Çalışmaya ait bulgular aşağıda verilmiştir.

**Tablo 1.** Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyete göre mevcut işten memnun olma durumu

	Cinsiyet	Kadın	Erkek	Toplam	Sd	X <sup>2</sup>	p
<b>Mevcut işinizden ne kadar memnunsunuz?</b>	Hiç memnun değilim	14 (% 8.3)	7 (% 2.7)	21 (% 4.9)	4	17.616	0.001*
	Memnun değilim	16 (% 9.5)	8 (% 3.0)	24 (% 5.6)			
	Kararsızım	24 (% 14.2)	31 (% 11.8)	55 (% 12.7)			
	Memnunum	52 (% 30.8)	97 (% 36.9)	149 (% 34.5)			
	Çok memnunum	63 (% 37.3)	120 (% 45.6)	183 (% 42.4)			

\*p<0.05

Tablo 1’de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyete göre mevcut işlerinden memnun olma durumlarına bakıldığında, % 4.9’u “hiç memnun değilim”, % 5.6’sı “memnun değilim”, % 12.7’si “kararsızım”, % 34.5’u “memnunum”, % 42.4’ü “çok memnunum” olarak ifade ettikleri görülmektedir. Ayrıca, cinsiyete göre karşılaştırmada anlamlı bir fark bulunmuştur ( $\chi^2(4) = 17.616$ ,  $p = 0.01$ ). Sonuca göre, kadın beden eğitimi öğretmenlerinin % 37.3’nün, erkek beden eğitimi öğretmenlerinin de % 45.6’sının işinden çok memnun olduğu görülmektedir. Dolayısıyla erkek beden eğitimi öğretmenlerinin kadın öğretmenlere göre işinden daha çok memnun olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 2.** Beden eğitimi öğretmenlerinin okul türüne göre mevcut işten memnun olma durumu

	Okul türü	Devlet	Özel	Toplam	Sd	X <sup>2</sup>	P
<b>Mevcut işinizden ne kadar memnunsunuz?</b>	Hiç memnun değilim	15 (% 3.9)	6 (% 13.0)	21 (% 4.9)	4	31.691	0.000*
	Memnun değilim	16 (% 4.1)	8 (% 17.4)	24 (% 5.6)			
	Kararsızım	44 (% 11.4)	11 (% 23.9)	55 (% 12.7)			
	Memnunum	139 (% 36.0)	10 (% 21.7)	149 (% 34.5)			
	Çok memnunum	172 (% 44.6)	11 (% 23.9)	183 (% 42.4)			

\*p<0.05

Tablo 2’ye göre araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin okul türüne göre mevcut işlerinden memnun olma durumlarına bakıldığında, % 4.9’u “hiç memnun değilim”, % 5.6’sı “memnun değilim”, % 12.7’si “kararsızım”, % 34.5’u “memnunum”, % 42.4’ü “çok memnunum” olarak ifade ettikleri görülmektedir. Okul türüne göre karşılaştırmada anlamlı bir fark bulunmuştur ( $\chi^2(4) = 31.691$ ,  $p = 0.000$ ). Sonuca göre, devlet okulunda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin % 44.6’sının, özel okulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ise % 23.9’unun işinden çok memnun olduğu görülmektedir. Dolayısıyla devlet okulunda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin özel okulda görev yapanlara göre işinden daha çok memnun olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 3.** Beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişilik, iş doyumu ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki

	Proaktif kişilik	İş doyumu	Motivasyon	$\bar{X}$	Ss
Proaktif kişilik	1			5.87	0.60
İş doyumu	0.14**	1		3.33	0.84
Motivasyon	0.34**	0.72**	1	3.56	0.53

\*\*p<0.01

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişilik ile iş doyumu ( $r=0.14$ ,  $p<0.01$ ) ve motivasyon ( $r=0.34$ ,  $p<0.01$ ) puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; ayrıca iş doyumu ile motivasyon ( $r=0.72$ ,  $p<0.01$ ) puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlerin proaktif kişilik puanları arttıkça iş doyumu ve motivasyon puanlarının arttığı, iş doyumu puanları arttıkça motivasyon puanlarının da arttığı ifade edilebilir. Ek olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişilik ( $5.87 \pm 0.60$ ) puanlarının oldukça yüksek, iş doyumu ( $3.33 \pm 0.84$ ) ve motivasyon ( $3.56 \pm 0.53$ ) puanlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Motivasyonun proaktif kişilik ve iş doyumu üzerindeki aracı etkisi

Değişkenler	Model 1: İş doyumu			F	p	R <sup>2</sup>
	$\beta$	SD	p			
Constant	2.224	0.394	0.000	8.028	0.000	0.183
Proaktif kişilik	0.180	0.048	0.000			
Motivasyon	1.221	0.055	0.000			
Int_1 (aracı değişken)	1.189	0.066	0.004			

F: Varyans; Int\_1: Aracı değişken-motivasyon; SS: Standart sapma

Tablo 4'te bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri bir modelde verilmiş ve kurulan modelin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p<0.01$ ). Analizde doğrudan etkiye bakıldığında, Model 1'de proaktif kişiliğin ( $\beta= 0.180$ ,  $p<0.01$ ) ve motivasyonun ( $\beta= 1.221$ ,  $p<0.01$ ) iş doyumu üzerindeki etkisinin pozitif olduğu tespit edilmiştir. Mediator değişkenin etkisine bakıldığında ise, proaktif kişiliğin iş doyumu arasındaki ilişki üzerinde motivasyonun ( $\beta= 1.189$ ,  $p<0.01$ ) etkisinin pozitif olduğu tespit edilmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet ve okul türüne göre mevcut işten memnun olma durumları ve proaktif kişilik ve iş doyumları arasındaki ilişkide motivasyonun etkisi incelenmiştir. Öğretmenlerin proaktif kişiliğe sahip olmaları, mesleki yaşamlarındaki iş doyumlarını ve motivasyonlarını hem arttırmakta ve hem de doğrudan etkilemektedir. Bu sonuç, beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişiliklerini geliştirmelerinin mesleki doyumlarını yükseltmelerinde ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuca göre erkek beden eğitimi öğretmenlerinin kadın öğretmenlere göre işinden daha çok memnun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek beden eğitimi öğretmenlerinin ağır kaldırma, malzeme taşıma-yerleştirme, zor hareketlerde öğrenci vücut ağırlığını destekleme, gün içinde öğrencilerle daha fazla fiziksel aktiviteye katılma ve geç saatlere kadar okul sonrası programlarda yer alma gibi işleri yaptıkları görülmektedir. Kadın beden eğitimi öğretmenlerinin derslerde kendilerini fiziksel olarak çok zorlamadıkları ve okul sonrası öğrencilere yönelik egzersizlere erkek öğretmenler kadar katılmadıkları görülmektedir. Tajnia ve ark. (2014) benzer bir bulgu olarak kadın beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Özçete (2018) ise yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum seviyelerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Çalışmalarda erkeklerin ve kadınların iş doyum

seviyelerinin farklı bulunması yapılan çalışmanın yılına, bireyin yetiştiği ve çalıştığı sosyo kültürel çevreye bağlı olabilir (Gafa ve Dikmenli, 2019).

Araştırmadan elde edilen sonuca göre devlet okulunda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin özel okulda görev yapanlara göre mevcut işinden daha memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun olası nedeni, ücret, çalışma saati, iş niteliği ve ortamının devlet ve özel okullarda farklılıklar göstermesidir. Öğretmenlerin ücretlerinin düşük/yüksek olması en büyük motivasyon kaynağıdır. Özel okullarda öğretmen maaşlarının daha düşük olması ve çalışma saatlerinin devlet okullarına kıyasla daha fazla olması öğretmenlerin motivasyonlarını doğrudan olumsuz yönde etkilemektedir. Çarıkçı (2004), yaptığı çalışmada kamu ve özel sektörü karşılaştıran araştırmasında iş doyumunu etkileyen en önemli faktörün çalışma saatleri ve düzeni olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında özel okullarda akademik ders başarısına doğrudan önem verilmekte, beden eğitimi öğretmenleri bu okullarda hak ettiği değeri görememektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında elde edilen bulgunun tersi sonuçlarla karşılaşılmıştır. Karaca ve Balcı (2011) çalışmalarında, özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin toplam iş tatmin düzeylerini devlet okullarında çalışanlara göre daha fazla bulmuşlardır. Urhan (2018), çalışmasında özel okullarda çalışan öğretmenlerin içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve genel motivasyonlarının devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek seviyede olduğunu bulmuştur. Soyer ve ark. (2009) yaptıkları çalışmada ise, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının çalıştığı okul türü değişkenine göre karşılaştırılmasında herhangi farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Mevcut çalışmanın yapılan çalışmalardan farklı bir sonuç elde edilmesinin sebebinin dönemsel yani tarihsel olduğu düşünülmektedir. Zaman ilerledikçe işleyişler ve koşullara göre bakış açıları değişiklik göstermektedir.

Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişilik puanlarının oldukça yüksek, iş doyum ve motivasyon puanlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, beden eğitimi öğretmenlerinin yüksek düzeyde girişimci ve yeniliğe açık oldukları ifade edilebilir. Fakat iş doyum ve motivasyon puanlarının orta düzeyde olması düşündürücüdür. Bu üç faktörün birbirini pozitif yönde etkilediği düşünüldüğünde öğretmenlerin iş doyum ve motivasyon düzeylerini düşüren farklı faktörlerin olduğu anlaşılmaktadır. Demir ve Arabacı (2021) ve Alanoğlu ve Karabatak (2018) çalışmalarında sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik seviyelerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Altinkurt ve Yılmaz (2014) ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Karakuş ve Gül (2023) yaptıkları çalışmada, okul öncesi öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişilik ile iş doyum ve motivasyon puanları arasında ve iş doyum ile motivasyon puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre, öğretmenlerin proaktif kişilik puanları arttıkça iş doyum ve motivasyon puanlarının arttığı, iş doyum puanları arttıkça motivasyon puanlarının da arttığı ifade edilebilir. Ashford ve Black (1996) yaptıkları çalışmada, proaktif kişiliğe sahip bireylerin iş yerindeki performans ve doyumlarının yüksek seviyede olduğunu belirlemişlerdir. Aydınoglu (2020) yaptığı çalışmada, mesleki özelliklere bağlı motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki, iş yerinde fiziksel şartlara bağlı motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki ve işyerinde öğrenci boyutuna ilişkin motivasyon ile iş tatmini arasında pozitif ve orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Farklı bir çalışmada ise, düşük maaş, aşırı iş yükü, öğrenci davranışı, veli desteği ve büyük sınıf mevcudu gibi faktörlerin öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur (Perrachione ve ark., 2008).

Araştırma sonucunda, proaktif kişiliğin ve motivasyonun iş doyumunu üzerindeki etkisinin doğrudan ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, proaktif kişilik ile iş doyumunu arasındaki ilişki üzerinde motivasyonun aracı etkisinin pozitif yönde olduğu belirlenmiştir. Buna göre, proaktif kişiliğin ve motivasyonun iş doyumunu doğrudan arttırdığı, motivasyonun ise proaktif kişilik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Proaktif kişilik ve iş doyumunu kişilerin motivasyonunu arttırmakta ve daha verimli çalışarak iş yerindeki sorumluluk bilinçlerinin artmasını sağlamaktadır (Parker ve ark., 2010). Proaktif kişiler kendi kendilerine motive olarak işlerini başarıyla yerine getirmektedirler (Shirom, 2010). Ayrıca proaktif kişiler, dışa dönük bireyler olarak kuruma uyum sağlamada diğerlerine göre daha başarılıdırlar (Lambert ve ark., 2006). Dolayısıyla proaktif kişilerin bu özelliklerinin iş doyumlarına ve motivasyonlarına olumlu yönde yansıdığı ifade edilebilir. Göl (2015) çalışmasında, öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş doyumlarını olumlu yönde yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin proaktif davranışlarının ortaya çıkması iş doyumunu açısından önemlidir. Dolayısıyla okul yöneticileri, öğretmenlerin liderlik, risk alma, problem çözme, yenilikçilik gibi davranışlarını desteklemelidir. Ayrıca öğretmenlere sorumluluk alma, özgüven, cesaret, görüşlerini önemseme ve katkılarını ödüllendirme ortamları sağlamalıdır.

Bu araştırma beden eğitimi öğretmenlerinden elde edilen verilerle sınırlandırılmıştır, sonraki çalışmalarda farklı branşlardaki öğretmenlerle toplanan verilerle karşılaştırma yapılması öğretmenlerin proaktif kişilik, iş doyumunu ve motivasyon durumlarını ortaya koyabilecektir.

## ÖNERİLER

- Araştırma sonucuna göre erkek beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut işten memnun olma düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olma sebepleri araştırılabilir ve kadın öğretmenlerin işten memnun olma düzeylerinin artırılması için çalışmalar yapılabilir.
- Özel okulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut işlerinden memnun olma düzeylerinin düşük olma sebepleri araştırılarak memnun olma düzeylerinin artırılması için gerekli kurumsal ve kamusal çalışmalar yapılabilir.
- Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin proaktif kişilik puanları oldukça yüksek olmasına rağmen iş doyumunu ve motivasyon puanlarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyon düzeylerini olumsuz yönde etkileyen başka etkenlerin olduğu ve olumsuz olabilecek etkenlerin çeşitli yönlerden araştırılması gerektiği düşünülmektedir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin proaktif kişiliklerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerinde olumlu etkisi olduğu ve motivasyonun da iş doyumunu olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerini geliştirmeleri ve motivasyon düzeylerini yükseltmeleri için çeşitli imkanlar sunulabilir. Bu durum öğretmenlerin iş doyumlarını da yükseltecektir.

## KAYNAKLAR

Akın, A., Abacı, R., Kaya, M., & Arıcı, N. (2011). *Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeğinin (KPÖ) Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği*. ICES11 International Conference on Educational Sciences, June 22-25, Famagusta, Cyprus.

Alanoğlu, M., & Karabatak, S. (2018). *Aday Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Uluslararası Battalgazi Multidisipliner Çalışmalar Kongresi, 7-9 Aralık, Malatya.



Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.

Ankrah-Dove, L. (1982). The deployment and training of teachers for remote rural schools in less-developed countries. *International Review of Education*, 28, 3-27.

Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Örgütsel giriş sırasında proaktivite: Kontrol arzusunun rolü. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 81(2), 199-214.

Avşaroğlu, S., Engin Deniz, M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumuna ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.

Aydınoglu, N. (2020). *Yöneticilerin otantik ve paternalist liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyon, iş tatmini ve örgüt bağlılığına etkilerinin incelenmesi (Ankara özel okullar örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.

Bennell, P., Akyeampong, K. (2007). *Teacher motivation in Sub-Saharan Africa and South Asia*. London: Department for International Development (DFID).

Cerit, Y., & Akgün, N. (2015). Okulun örgüt yapısı ile sınıf öğretmenlerinin proaktif davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1789-1802.

Cerit, Y., & Özdemir, T. (2015). The relationship between classroom teachers' perceptions of workload and intent to leave. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 626-637.

Çarıkcı, İ. H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95.

Demir, A. H., & Arabacı, İ. (2021). Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile mesleğe yönelik tutum ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 1-21.

Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.

Gafa, İ., & Dikmenli, Y. (2019). An investigation of elementary teachers' job satisfaction and loneliness levels in work life. *Ahi Evran University Institute of Social Sciences Journal*, 5(1), 131-150.

Göl, L. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Guidetti, G., Viotti, S., Bruno, A., & Converso, D. (2018). Teachers' work ability: A study of relationships between collective efficacy and self-efficacy beliefs. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 197-206.

Güler, M. (1990). *Endüstri işçilerinin iş doyumunu ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Güreş, N., Demirer, H., & Akgül, V. (2007). *The Effects of Psychological Well-Being on Salesperson Perceived Performance and Job Satisfaction: A Field Research in Turkish Travel Agencies*. Third International Conference on Business Management and Economics. June 13-17, Çesme, İzmir, Turkey.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Hung, C. (2012). Internal marketing, teacher job satisfaction, and effectiveness of central Taiwan primary schools. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(9), 1435-1450.

- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (bornout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. Yayınlanmış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Johnson, S. M., Kraft, M. A., & Papay, J. (2012). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers College Record*, 114(10), 1–39.
- Kadijk, E. A., van Den Heuvel, S., Ybema, J. F., & Leijten, F. R. (2019). The influence of multi-morbidity on the work ability of ageing employees and the role of coping style. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(3), 503–513.
- Karaca, B., & Balcı, V. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma: Ankara'daki devlet okulları ile özel okullar karşılaştırması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 33-40.
- Karakuş, C., & Gül, D. (2023). Okul öncesi öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin incelenmesi: Küçükçekmece örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(01), 132-138.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler ve teknikler*. Nobel: Ankara.
- Lambert, T. A., Eby, L. T., & Reeves, M. P. (2006). Predictors of networking intensity and network quality among white-collar job seekers. *Journal of Career Development*, 32(4), 351-365.
- Machado-Taylor, M. L., MeiraSoares, V., & Gouveia, O. (2010). The study of academic job satisfaction and motivation: An ongoing study in Portuguese higher education. *Global Business and Economics Anthology*, 2(2), 242–246.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927.
- Mäkelä, K., & Hirvensalo, M. (2015). Work ability of finnish physical education teachers. *The Physical Educator*, 72, 384–398.
- Noordin, F., & Jusoff, K. (2009). Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Asian Social Science*, 5(5), 122-128.
- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel 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.
- Örücü, E., Yumuşak, S., & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özçete, G. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi ve öğretmenlerin iş doyum analizi (Niğde ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Öztürk, A., Deniz, & M. E. (2008). Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(3), 578-599.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why do they stay? Elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *Professional Educator*, 32(2), 1-17.
- Seibt, R., Spitzer, S., Blank, M., & Scheuch, K. (2009). Psikolojik stresin olduğu mesleklerde çalışma yeteneğinin yordayıcıları. *Halk Sağlığı Dergisi*, 17(1), 9-18.

Soyer, F., Can, Y., & Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.

Schwarzer, R. (1999). *The Proactive Coping Inventory A Multidimensional Research Enstrument*. 20th International Conference of The Stress and Anxiety Research Society. July 12-14, Cracow, Poland

Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents. In A. B. Bakker and M. P. Leiter (Eds.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 69–84). Psychology Press.

Şener, G., & Boydak, O. M. (2017). *Öğretmenlerin Problem Çözme Becerilerinin Proaktif Kişilik Özelliklerine Göre İncelenmesi*. 4th International Eurasian Educational Research Congress, EJER, 11-14 Mayıs, Denizli.

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics* (6th International edition cover edn). NJ: Sage, Thousand Oaks.

Tajnia, J., Honari, H., Ranjdust, R., & Ebadi, E. (2014). Job satisfaction of physical education teachers in East Azerbaijan Province, Iran. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences*, 3(2), 57–62.

Tosun, E. (2012). *Proaktif kişilik ile satış performansı arasındaki ilişki ve bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Urhan, F. (2018). *Öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etki eden değişkenlerin analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.