

## Okul İkliminin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon ve Mesleki Doyum Düzeylerine Etkisi

The Effect of School Climate on the Professional Motivation and Professional Satisfaction Levels of Physical Education Teachers

Ayşe ÖNAL<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Afyon Kocatepe Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Afyonkarahisar, TÜRKİYE / aysedurukonal@hotmail.com / 0000-0003-3786-6679

**Özet:** Bu çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştıkları okul ikliminin, mesleki motivasyonları ve mesleki doyum düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmaktadır. Araştırmaya Türkiye’de devlet okullarında görev yapan 412 gönüllü beden eğitimi ve spor öğretmeni katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, kişisel bilgi formu, Canlı, Demirtaş ve Özer’in (2018) geliştirdiği “Okul İklimi Ölçeği”, Uğraş (2018) tarafından geliştirilen “Beden Eğitimi Öğretmeni Mesleki Motivasyon Ölçeği” ve Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon ve Çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu; cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve okul kademesi değişkenlerinde anlamlı farklılıklara rastlandığı; mesleki motivasyon ve mesleki doyum ile okul iklimi, mesleki doyum ile mesleki motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, ayrıca mesleki motivasyon ve mesleki doyumun okul ikliminin yordayıcısı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Beden eğitimi ve spor öğretmeni, okul iklimi, mesleki motivasyon, mesleki doyum, ilişki, etki.

**Abstract:** This study aims to investigate the impact of the institutional climate where physical education teachers work on their professional motivation and job satisfaction levels. The study included 412 voluntary physical education teachers working in state schools in Türkiye. In the research, data collection tools included a personal information form, the "School Climate Scale" developed by Canlı, Demirtaş, and Özer (2018), the "Physical Education Teacher Professional Motivation Scale" developed by Uğraş (2018), and the "Job Satisfaction Scale" developed by Kuzgun, Aydemir-Sevim, and Hamamcı (1999). Descriptive statistics, independent groups t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson features and multiple regression analyzes were used to analyze the data. The study concluded that the levels of school climate, professional motivation, and job satisfaction among physical education and sports teachers were high. Significant differences were found in gender, age, years of service, and school level variables. There was a positive relationship between professional motivation and job satisfaction with school climate, as well as between job satisfaction and professional motivation. Additionally, it was concluded that professional motivation and job satisfaction were predictors of school climate.

**Keywords:** Physical education teacher, school climate, professional motivation, professional satisfaction, relationship, impact.

Received: 12.03.2024 / Accepted: 29.06.2024 / Published: 30.07.2024

<https://doi.org/10.22282/tojras.1451562>

**Citation:** Önal, A. (2024). Okul İkliminin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Motivasyon ve Mesleki Doyum Düzeylerine Etkisi. The Online Journal of Recreation and Sports (TOJRAS), 13 (3), 238-249.

## GİRİŞ

Bireylerin meslek yaşamlarında mutlu ve huzurlu olmaları onların mesleki verimliliklerini artırmalarında önemli bir faktördür. Örgütün duyguları ve atmosferi ilgili olarak kullanılan örgüt iklimi, tam da bu noktada devreye girmektedir. Örgüt iklimi alan yazında ilk olarak Lewin, Lippitt ve White’in (1) çalışmasında “sosyal atmosfer” olarak ele alınmıştır. Örgüt iklimi, “örgütte çalışan kişilerin doğrudan veya dolaylı olarak yarattıkları çalışma ortamını ifade etmekte, çalışanların davranışlarından ve ilişkilerinden meydana gelmektedir” (2). Başka bir ifade ile örgüt iklimi bir örgütün “kişiliği” olarak düşünülerek her bir örgütün kendine has bir ikliminin olduğu ifade edilmektedir (3). Yani, nasıl ki bireyleri birbirinden kişilik özellikleri ayırıyorsa örgütleri de sahip oldukları iklim birbirinden ayırmaktadır (4). Örgütsel iklim bağlılık, güven, adalet duygusu, yabancılaşma, tükenme ve iş doyumunu gibi çeşitli faktörlerle de yakından ilişkili bir kavramdır (5). Örgütsel iklimde, örgütte var olan tüm öğeler karşılıklı etkileşim halindedir ve her şeyi etkilediği gibi her şeyden de etkilenmektedir. Bu sebeple örgütün psikolojik ortamına yön verildiği için “örgütsel iklim” olarak ifade edilmiştir. Örgüt iklimi, üyelerinin moral düzeyini etkilediği gibi onların örgüte duydukları iyi niyet, duygu ve aidiyet gücünü gösteren ve örgütü kuşatan atmosferdir (6).

Okullar, yapıları ve işlevleri bakımından bazı benzerliklere sahip olmalarıyla beraber her okulun kendine has bir iklime sahip olduğu düşünülmektedir. İşte bu farklı iklimler okulun iç ve dış paydaşlarında bıraktıkları etkiler açısından farklılaşmaktadırlar. Örgüt iklimi okullarda “öğretmen, yönetici, öğrenci davranışları, tutumları, değerleri, inançları, normları, iletişimleri, moral ve motivasyon düzeyleri” gibi birçok faktörü kapsamaktadır (7,8). Bu sebeple okullarda yüksek performans için gerekli koşulların ancak olumlu bir

örgüt iklimi temeli ile sağlanması mümkündür (9). Okullar amaçlarına en başta öğretmenlerinin çabası ile ulaşabilirler (10). Dolayısıyla eğitim kurumlarında istenen amaçlara ulaşılmasında öğretmenlerin çalışma ortamlarının elverişli olması gereklidir (11).

Sağlıklı ve açık okul ikliminin hem örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi hem de üyelerin psikolojik doyumunu açısından önemli katkıları bulunduğu ortadadır. Olumlu ve iyi bir okul ikliminde örgüt üyeleri kendilerini değerli hissederler ve örgütün başarısına katkıda bulunurlar. Bu okullarda dayanışma, ilgi, akademik ve sosyal gelişim, etkili iletişim ve katılım imkanları vardır (12). Öğretmenler kendilerini işlerine adanlar, iş birliği içinde çalışırlar, örgüt üyeleri birbirlerine güven duyar, karşılıklı saygı, yardımlaşma ve birbirlerini destek söz konusudur (13). Ayrıca aile katılımı ve desteği de önemsenir (14). Dolayısıyla olumlu bir okul iklimi ile çalışanların performansı ve morali artmakta, güçlü moral ve motivasyona sahip okulların akademik başarıları da oldukça artmaktadır (15,16). Nitekim, Gök ve İdem’in (17) çalışmalarında, literatürü destekleyici şekilde sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmada öğretmenler, okullarında verimli çalışabilmeleri, çalışırken kendilerini mutlu ve ait hissetmelerinde okul ikliminin oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca öğrencilerin de iyi bir okul iklimine sahip olmalarının, beden eğitimi dersi memnuniyetlerini artırdığı ve disiplin sorunlarının azaldığı yönünde çalışmaya rastlanmıştır (18).

Eğitimin hedeflerinin gerçekleştirilmesinde en önemli etkenlerden biri olan öğretmenlerin başlıca vazife ve sorumlulukları iyi bir eğitim hizmeti vermek, öğrencilerini önce kendilerine ve sonra topluma yararlı bireyler olarak yetiştirmektir (19). Öğretmenlerin, bu görevlerini yerine

getirirken başarılı olmalarında yüksek düzeyde “moral ve motivasyona” sahip olmaları önemlidir (20). Nitekim, mesleki motivasyona sahip olmanın, iyi bir öğretmen olma koşullarından birisi olduğu belirtilmektedir (21). Bu önemli özelliği tanımlamak gerekirse mesleki motivasyon, “herhangi bir yerde çalışan kişilerin belirli bir görev ya da işi amacına ya da manevi ve maddi ödüle ulaşmaya dönük olarak göstermiş olduğu çaba ve gerçekleştirdiği davranışların yer aldığı psikolojik bir süreçtir.” (22). Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını etkileyen durumların bilinmesi önem arz etmektedir. Okuldaki kurumsal verimliliği etkileyen bir başka faktörün çalışanların iş/meslek doyumu düzeyleri olduğu düşünülmektedir çünkü örgütün etkili ve başarılı olabilmesi ve hedeflerine ulaşabilmesinde, çalışanlarının istekli olmaları ve yaptıkları işten doyum sağlamaları başlıca etkenlerdir (23). İş doyumu ya da mesleki doyum kavramı, iş deneyimlerinin ardından kişide işine yönelik oluşan olumlu ruh hali, işe ya da işinin belirli boyutlarına yönelik takındığı genel tutumları olarak ifade edilir (24). Kısacası “çalışanın işiyle alakalı içsel ve dışsal faktörlere yönelik hissetmiş olduğu olumlu veya olumsuz duygular bütünüdür” (25). Başka bir deyişle “iş doyumu veya doyumsuzluğu”, “çalışanın işine, arkadaşlarına ya da iş ortamına yönelik hissettiği düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak sergilediği tutumu” ifade etmektedir (26). Bireyin yaşamında büyük yer kaplayan işi ile ilgili yüksek motivasyona ve doyuma sahip olmasının, iş performansını en yüksek seviyede gösterebilmesinde oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri de tıpkı diğer branş öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri gibi öğrencilerinin geleceğine şekil veren ve onları etkileyen öğretmenlerdir. Hatta öğrencilerle derslerinin doğası gereği daha yakın ilişkiler kurabilen, onlara daha çok model olabilen bir öğretmen grubudur. Bu bağlamda onların mesleki motivasyona ve mesleki doyuma sahip olma düzeylerinin, öğrencilerine verecekleri eğitimin kalite ve verimliliğini de etkileyeceği düşünülmektedir. Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenleri okulun tüm paydaşları ile diğer branşlara göre daha fazla etkileşimde bulunmaktadır. Bu bağlamda okul iklimini en çok etkileyen ve etkilenen branş olarak da düşünülmektedirler. Öğretmenlerin mutluluğunu, mesleki verimliliğini artıracak her durumun incelenmesi gerekmektedir çünkü öğretmenler eğitim-öğretimdeki kilit isimlerdir. Yapılan tüm tanım ve açıklamalardan yola çıkarak, mesleki doyum, mesleki motivasyon ve örgüt ikliminin birbirleri etkileyebilecekleri düşünülmekte ve

aralarındaki ilişki merak edilmektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile ilgili olarak bu kavramlarla ilgili araştırmaların yetersiz olması da çalışmayı gerekli kılan etkenlerdendir. Bu bağlamda çalışmanın amacı okul ikliminin beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki motivasyon ve mesleki doyumları üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma sonunda ulaşılabilecek sonuç ve önerilerin daha verimli ve mutlu bir okul yaşantısı için katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## YÖNTEM

**Araştırma Modeli:** Araştırmada nicel araştırma desenlerinden “ilişkisel tarama yöntemi” kullanılmıştır. Bu yöntem, “iki ya da daha fazla değişken arasındaki var olan değişimi veya bu değişimin derecesinin belirlenmesini amaçlayan araştırma yaklaşımıdır.” (27).

**Araştırmanın Amacı:** Bu çalışmada, okul ikliminin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır

1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeyleri nasıldır?
2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşları ile okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetleri ile okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
4. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet yılı ile okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
5. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul kademeleri ile okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?
6. Okul iklimi ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki motivasyon ve mesleki doyumları arasındaki ilişki nasıldır?
7. Okul ikliminin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki motivasyon ve mesleki doyumlarını tatmin etme düzeyi nedir?

**Araştırma Grubu:** Araştırmanın çalışma grubunu, Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı devlet okullarının ortaokul ve lise kademesinde görev yapan, kolay örnekleme yöntemi ile seçilen 412 gönüllü beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmuştur. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2014: 40) (28), 100 bin kişilik bir evreni .05 örnekleme hatası ile 383 kişinin temsil edebileceğini belirtmişlerdir. Bu doğrultuda örneklem grubunun yeterli olduğu görülmektedir. Araştırma grubuna ait “demografik bilgiler” Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ait demografik bilgiler

| Değişken      | Düzye    | n   | %    |
|---------------|----------|-----|------|
| Cinsiyet      | Kadın    | 174 | 42.2 |
|               | Erkek    | 238 | 57.8 |
| Yaş           | 22-30    | 47  | 11.4 |
|               | 31-40    | 137 | 33.3 |
|               | 41-50    | 172 | 41.7 |
|               | 51-60    | 56  | 13.6 |
|               | 0-10     | 137 | 33.3 |
| Hizmet yılı   | 11-20    | 145 | 35.2 |
|               | 21-30    | 108 | 26.2 |
| Okul kademesi | 31-40    | 22  | 5.3  |
|               | Ortaokul | 259 | 62.6 |
|               | Lise     | 154 | 37.4 |

Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin "cinsiyetlerine göre dağılımları" 174 kadın (% 42.2) ve 238 erkek (% 57.8); yaşlarına göre dağılımları 22-30 yaşında 47 kişi (11.4), 31-40 yaşında 137 kişi (% 33.3), 41-50 yaşında 172 kişi (% 41.7), 51-60 yaşında 56

### Veri Toplama Araçları

**Kişisel Bilgi Formu:** Katılımcılara öncelikle yaş, cinsiyet, hizmet yılı ve görev yaptıkları okul kademesi ile ilgili bilgiler sorulmuştur.

**Okul İklimi Ölçeği:** Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) (29) tarafından geliştirilen "okul iklimi ölçeği"nde toplam 23 madde yer almaktadır. Ölçekte 4 tersten puanlanan madde (21, 22, 23 ve 24) vardır. Ölçek, "demokratiklik ve okula adanma", "liderlik ve etkileşim", "başarı etkenleri", "samimiyet" ve "çatışma" olmak üzere toplam beş faktöre sahiptir.

"Demokratiklik ve okula adanma" boyutunda 6 madde (madde numaraları 1, 2, 3, 4, 5, 6) bulunmakta olup alınabilecek en düşük puan 6, en yüksek puan ise 30 dur. "Liderlik ve etkileşim" boyutunda yine 6 madde (7, 8, 9, 10, 11, 12) olup alınabilecek en düşük puan 6, en yüksek puan yine 30 dur. "Başarı etkenleri" boyutunda 4 madde (13, 15, 16, 17) yer alıp alınabilecek en düşük puan 4, en yüksek puan ise 20 dir. "Samimiyet" boyutunda 3 madde (18, 19, 20) bulunup alınabilecek en düşük puan 3, en yüksek puan ise 15 tir. "Çatışma" boyutunda 4 maddede (21, 22, 23, 24) alınabilecek en düşük puan 4, en yüksek puan 20 dir.

Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı "demokratiklik ve okula adanma" boyutu için ".908", "liderlik ve etkileşim" boyutu için ".897", "başarı etkenleri" boyutu için ".753", "samimiyet" boyutu için ".852" ve "çatışma" boyutu için ".730" olarak belirlenmiştir. Ölçek formunda yer alan her madde "(5) Her zaman, (4) Çoğunlukla, (3) Bazen, (2) Nadiren ile (1) Hiçbir zaman" arasında değişen, Likert tipi bir ölçek üzerinde değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada, Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı okul iklimi ölçeği için "demokratiklik ve okula adanma".66, "liderlik ve etkileşim".68, "başarı etkenleri".67, "samimiyet".69, toplamda .66 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .60-.79 arası oldukça güvenilir olarak ifade edilmektedir (30).

**Beden Eğitimi Öğretmeni Mesleki Motivasyon Ölçeği:** Uğraş'ın (2018) (31) geliştirdiği ölçek üç boyut ve 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe ait alt boyutlar "okul ortamından kaynaklanan motivasyon", "veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon" ve "içsel motivasyon" şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçek ortaokul ve lisede görev yapan beden eğitimi öğretmenleri için geliştirilmiştir. Ölçekte 5 madde (2, 3, 4, 8 ve 13.madde) olumsuz (tersine) sorulardır. Ölçekte 5'li likert türü ölçekten "Her Zaman (5), Sıklıkla (4), Bazen (3), Nadiren (2), Hiçbir zaman (1)" faydalanılmıştır.

"Okul ortamından kaynaklanan motivasyon" boyutunu ölçekteki "2, 3, 8 ve 13." maddeler; "veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon" boyutunu ölçekteki "1, 9, 10, 11

kişi (% 13.6); hizmet yılına göre dağılımları 0-10 yıl 137 kişi (% 33.3), 11-20 yıl 145 kişi (% 35.2), 21-30 yıl 108 kişi (% 26.2); 31-40 yıl 22 kişi (% 5.3); okul kademesine göre dağılımları 259 kişi ortaokul (% 62.6), 154 kişi (% 37.4) lise şeklindedir.

ve 12." maddeler; "içsel motivasyon" boyutunu ise ölçekteki "4, 5, 6 ve 7." maddeler açıklamaktadır. Her bir alt boyut için toplam puan ortalamasındaki yükseliş beden eğitimi öğretmenin mesleki motivasyonunun da yükseldiğini ifade etmektedir.

Bu çalışmada, Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı mesleki motivasyon ölçeği için "okul ortamından kaynaklanan motivasyon".77, "veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon" .70, "içsel motivasyon" .69, toplamda 68 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .60-.79 arası oldukça güvenilir olarak ifade edilmektedir (30).

**Mesleki Doyum Ölçeği:** Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) (32) tarafından, "herhangi bir işte çalışan bireylerin mesleki doyumunu belirlemek amacıyla" Herzberg'in "İki Faktör Kuramı" temel alınarak geliştirilmiştir. Ölçekte 20 madde ve iki alt boyut bulunmaktadır. Maddelerin özellikleri dikkate alınarak ilk boyut "niteliklere uygunluk", ikinci alt boyut "gelişme isteği" olarak adlandırılmıştır. Birinci alt boyut 1,2,3,4,6,8,9,10,14,15,17,18,19 nolu maddelerden, ikinci alt boyut ise 5,7,11,12,13,16,20 nolu maddelerden oluşmaktadır. 1,2,3,5,6,7,8,12,13,15,16,17,18,20 numaralı maddeler için "Her zaman:5, Sık sık:4, Ara sıra:3, Nadiren:2, Hiçbir zaman:1" şeklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler, tersten puanlanması gereken olumsuz maddelerdir. Alınan puanlar yükseldikçe bireyin mesleki doyumunun da yükseldiği varsayılır.

Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı "alpha=.9028" olarak bulunmuştur. Faktör analiziyle saptanan ve adlandırılan ile iki boyut için  $F1=.91$ ,  $F2=.75$  olarak hesaplanmıştır. 20 madde bulunan ölçeğin madde toplam korelasyonları .30'un üstünde bulunmuştur. Bu değerlerin ölçeğin güvenirlik düzeyine göre yeterli olduğu belirtilmektedir.

Bu çalışmada, Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı mesleki doyum ölçeği için "niteliklere uygunluk" .67, "gelişme isteği" alt boyutunda .68, toplamda .67 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .60-.79 arası oldukça güvenilir olarak ifade edilmektedir (30).

**Verilerin Analizi:** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tanımlayıcı bilgileri için "frekans ve yüzde analizi"; okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma; "cinsiyet", "yaş", "hizmet yılı" ve "okul kademesi" değişkenlerine göre okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyumları arasındaki farklılıkları belirlemek için varyans analizi (t testi, tek yönlü ANOVA); okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek için "pearson korelasyon katsayısı testi"; mesleki motivasyon ve mesleki doyumlarının okul iklimini yordama düzeyi belirlemek için "çoklu doğrusal regresyon analizi"nden faydalanılmıştır.

## BULGULAR

Beden eğitimi öğretmenlerinin ölçeklere verdikleri cevapların çarpıklık ve basıklık katsayılarının [-2.5, +2.5] aralığında olduğu belirlenmiştir. Verilerin normal dağılım

gösterdiği tespit edilmiş ve parametrik analizlerle devam edilmiştir (33).

**Tablo 2.** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeyleri

| Değişken                       | n   | En düşük değer | En yüksek değer | $\bar{X}$ | Ss  |
|--------------------------------|-----|----------------|-----------------|-----------|-----|
| Demokratiklik ve okula adanma  | 412 | 2.17           | 5.00            | 4.11      | .55 |
| Liderlik ve etkileşim          | 412 | 1.50           | 5.00            | 3.99      | .71 |
| Başarı etkenleri               | 412 | 1.75           | 5.00            | 4.04      | .62 |
| Samimiyet                      | 412 | 1.00           | 5.00            | 3.66      | .75 |
| Çatışma                        | 412 | 1.00           | 5.00            | 2.56      | .81 |
| Okul ortamından kaynaklanan    | 412 | 1.00           | 5.00            | 2.03      | .91 |
| Veli ve öğrenciden kaynaklanan | 412 | 3.20           | 5.00            | 4.73      | .41 |
| İçsel motivasyon               | 412 | 2.50           | 5.00            | 4.52      | .53 |
| Niteliklere uygunluk           | 412 | 2.00           | 5.00            | 4.10      | .57 |
| Gelişme isteği                 | 412 | 2.14           | 5.00            | 3.99      | .57 |

Tablo 2'ye göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin “veli ve öğrenciden kaynaklanan” ( $4.73 \pm .41$ ) ve “içsel motivasyon” ( $4.52 \pm .53$ ) alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının çok yüksek düzeyde olduğu; “demokratiklik ve okula adanma” ( $4.11 \pm .55$ ), “liderlik ve etkileşim” ( $3.99 \pm .71$ ), “başarı etkenleri” ( $4.04 \pm .62$ ), “samimiyet” ( $3.66 \pm$

$.75$ ), “niteliklere uygunluk” ( $4.10 \pm .57$ ), “gelişme isteği” ( $3.99 \pm .57$ ) alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu; “çatışma” ( $2.56 \pm .81$ ) ve “okul ortamından kaynaklanan” ( $2.03 \pm .91$ ) alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t testi sonuçları

| Alt Boyutlar                              | Cinsiyet | n   | $\bar{X}$ | Ss  | t      | p     |
|---|----------|-----|-----------|-----|--------|-------|
| Demokratiklik ve okula adanma             | Kadın    | 174 | 4.06      | .54 | -1.354 | .176  |
|   | Erkek    | 238 | 4.14      | .56 |        |       |
| Liderlik ve etkileşim                     | Kadın    | 174 | 3.98      | .70 | -.216  | .829  |
|   | Erkek    | 238 | 4.00      | .72 |        |       |
| Başarı etkenleri                          | Kadın    | 174 | 4.01      | .57 | -.880  | .379  |
|   | Erkek    | 238 | 4.06      | .65 |        |       |
| Samimiyet                                 | Kadın    | 174 | 3.70      | .73 | .946   | .345  |
|   | Erkek    | 238 | 3.63      | .76 |        |       |
| Çatışma                                   | Kadın    | 178 | 2.39      | .73 | -3.539 | .000* |
|   | Erkek    | 238 | 2.68      | .84 |        |       |
| Okul ortamından kaynaklanan motivasyon    | Kadın    | 174 | 2.01      | .87 | -.513  | .608  |
|   | Erkek    | 238 | 2.05      | .93 |        |       |
| Veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon | Kadın    | 174 | 4.77      | .37 | 1.665  | .097  |
|   | Erkek    | 238 | 4.71      | .43 |        |       |
| İçsel motivasyon                          | Kadın    | 174 | 4.53      | .52 | .292   | .770  |
|   | Erkek    | 238 | 4.51      | .54 |        |       |
| Niteliklere uygunluk                      | Kadın    | 174 | 4.07      | .59 | -.707  | .480  |
|   | Erkek    | 238 | 4.11      | .55 |        |       |
| Gelişme isteği                            | Kadın    | 174 | 3.97      | .66 | -.647  | .518  |
|   | Erkek    | 238 | 4.01      | .58 |        |       |

$p < .05^*$

Tablo 3'e göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyuma yönelik verdikleri cevapların “çatışma” ( $t = -3.539$ ,  $p < .05$ ) alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülürken, diğer alt boyutlar açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p > .05$ ).

Analiz sonucunda, erkek beden eğitimi öğretmenlerinin ( $\bar{X} = 2.68$ ) çatışma davranışlarının kadın beden eğitimi öğretmenlerine göre ( $\bar{X} = 2.39$ ) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4.** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre One Way ANOVA sonuçları

| Değişkenler                    | Yaş   | n   | $\bar{X}$ | Ss   | Sd  | F      | p     | Tukey                      |
|--------------------------------|-------|-----|-----------|------|-----|--------|-------|----------------------------|
| Demokratiklik ve okula adanma  | 22-30 | 47  | 4.39      | .41  | 3   | 5.268  | .001* | 22-30> 31-40/ 41-50/ 51-60 |
|                                | 31-40 | 137 | 4.10      | .59  | 408 |        |       |                            |
|                                | 41-50 | 172 | 4.00      | .55  | 411 |        |       |                            |
|                                | 51-60 | 56  | 4.00      | .46  |     |        |       |                            |
| Liderlik ve etkileşim          | 22-30 | 47  | 4.27      | .61  | 3   | 3.182  | .024* | 22-30> 41-50/ 51-60        |
|                                | 31-40 | 137 | 4.01      | .73  | 408 |        |       |                            |
|                                | 41-50 | 172 | 3.94      | .72  | 411 |        |       |                            |
|                                | 51-60 | 56  | 3.88      | .67  |     |        |       |                            |
| Okul ortamından kaynaklanan    | 22-30 | 47  | 2.27      | 1.03 | 3   | 3.701  | .012* | 31-40< 51-60               |
|                                | 31-40 | 137 | 1.92      | .91  | 408 |        |       |                            |
|                                | 41-50 | 172 | 1.97      | .85  | 411 |        |       |                            |
|                                | 51-60 | 56  | 2.30      | .88  |     |        |       |                            |
| Veli ve öğrenciden kaynaklanan | 22-30 | 47  | 4.74      | .37  | 3   | 3.324  | .020* | 41-50< 51-60               |
|                                | 31-40 | 137 | 4.77      | .33  | 408 |        |       |                            |
|                                | 41-50 | 172 | 4.67      | .48  | 411 |        |       |                            |
|                                | 51-60 | 56  | 4.85      | .33  |     |        |       |                            |
| Niteliklere uygunluk           | 22-30 | 47  | 4.17      | .50  | 3   | 8.440  | .000* | 41-50< 31-40/ 51-60        |
|                                | 31-40 | 137 | 4.21      | .52  | 408 |        |       |                            |
|                                | 41-50 | 172 | 3.94      | .60  | 411 |        |       |                            |
|                                | 51-60 | 56  | 4.26      | .54  |     |        |       |                            |
| Gelişme isteği                 | 22-30 | 47  | 4.19      | .53  | 3   | 15.617 | .000* | 41-50< 22-30/ 31-40/ 51-60 |
|                                | 31-40 | 137 | 4.13      | .54  | 408 |        |       |                            |
|                                | 41-50 | 172 | 3.78      | .56  | 411 |        |       |                            |
|                                | 51-60 | 56  | 4.16      | .45  |     |        |       |                            |

p&lt;.05\*

Tablo 4'te, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkenine göre "demokratiklik ve okula adanma" [F (3, 408)= 5.268, p<.05], "liderlik ve etkileşim" [F (3, 408)= 3.182, p<.05], "okul ortamından kaynaklanan" [F (3, 408)= 3.701, p<.05], "veli ve öğrenciden kaynaklanan" [F (3, 408)= 3.324, p<.05], "niteliklere uygunluk" [F (3, 408)= 8.440, p<.05], "gelişme isteği" [F (3, 408)= 15.617, p<.05] alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Diğer alt boyutlarda yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>.05). Çoklu karşılaştırma test (post-hoc) sonuçlarına göre, demokratiklik ve okula adanma davranışında 31-40 ( $\bar{X}$ =4.10), 41-50 ( $\bar{X}$ =4.00) ve 51-60 ( $\bar{X}$ =4.00) yaşa göre 22-30 ( $\bar{X}$ =4.39) yaşın daha yüksek

olduğu; liderlik ve etkileşim davranışında 41-50 ( $\bar{X}$ =3.94) ve 51-60 ( $\bar{X}$ =3.88) yaşa göre 22-30 ( $\bar{X}$ =4.27) yaşın daha yüksek olduğu; okul ortamından kaynaklanan motivasyonda 31-40 ( $\bar{X}$ =1.82) yaşa göre 51-60 ( $\bar{X}$ =2.30) yaşın daha yüksek olduğu; veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyonda 41-50 ( $\bar{X}$ =4.67) yaşa göre 51-60 ( $\bar{X}$ =4.85) yaşın daha yüksek olduğu; niteliklere uygunluk davranışında 31-40 ( $\bar{X}$ =4.21) ve 51-60 ( $\bar{X}$ =4.26) yaşa göre 41-50 ( $\bar{X}$ =3.94) yaşın daha düşük olduğu; gelişme isteği davranışında 22-30 ( $\bar{X}$ =4.19), 31-40 ( $\bar{X}$ =4.13) ve 51-60 ( $\bar{X}$ =4.16) yaşa göre 41-50 ( $\bar{X}$ =3.78) yaşın daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 5.** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre One Way ANOVA sonuçları

| Değişkenler                   | Hizmet yılı | n   | $\bar{X}$ | Ss  | Sd  | F      | p     | Tukey                     |
|-------------------------------|-------------|-----|-----------|-----|-----|--------|-------|---------------------------|
| Demokratiklik ve okula adanma | 0-10        | 137 | 4.23      | .57 | 3   | 3.885  | .009* | 0-10> 11-20               |
|                               | 11-20       | 145 | 4.02      | .50 | 408 |        |       |                           |
|                               | 21-30       | 108 | 4.10      | .57 | 411 |        |       |                           |
|                               | 31-40       | 22  | 3.98      | .44 |     |        |       |                           |
| Liderlik ve etkileşim         | 0-10        | 137 | 4.14      | .73 | 3   | 4.316  | .005* | 0-10> 31-40               |
|                               | 11-20       | 145 | 3.92      | .69 | 408 |        |       |                           |
|                               | 21-30       | 108 | 3.98      | .69 | 411 |        |       |                           |
|                               | 31-40       | 22  | 3.63      | .67 |     |        |       |                           |
| Okul ortamından kaynaklanan   | 0-10        | 137 | 2.05      | .98 | 3   | 8.989  | .000* | 31-40> 0-10/ 11-20/ 21-30 |
|                               | 11-20       | 145 | 1.85      | .81 | 408 |        |       |                           |
|                               | 21-30       | 108 | 2.07      | .84 | 411 |        |       |                           |
|                               | 31-40       | 22  | 2.89      | .91 |     |        |       |                           |
| İşsel motivasyon              | 0-10        | 137 | 4.62      | .49 | 3   | 3.323  | .020* | 0-10> 21-30               |
|                               | 11-20       | 145 | 4.52      | .51 | 408 |        |       |                           |
|                               | 21-30       | 108 | 4.40      | .59 | 411 |        |       |                           |
|                               | 31-40       | 22  | 4.52      | .48 |     |        |       |                           |
| Niteliklere uygunluk          | 0-10        | 137 | 4.23      | .49 | 3   | 9.184  | .000* | 0-10> 11-20/ 21-30        |
|                               | 11-20       | 145 | 3.97      | .62 | 408 |        |       |                           |
|                               | 21-30       | 108 | 4.02      | .58 | 411 |        |       |                           |
|                               | 31-40       | 22  | 4.48      | .27 |     |        |       |                           |
| Gelişme isteği                | 0-10        | 137 | 4.15      | .53 | 3   | 11.014 | .000* | 0-10> 11-20/ 21-30        |
|                               | 11-20       | 145 | 3.93      | .57 | 408 |        |       |                           |
|                               | 21-30       | 108 | 3.81      | .54 | 411 |        |       |                           |
|                               | 31-40       | 22  | 4.31      | .46 |     |        |       |                           |

p&lt;.05\*

Tablo 5’te, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet yılı değişkenine göre “demokratiklik ve okula adanma” [F (3, 408)= 3.885, p<.05], “liderlik ve etkileşim” [F (3, 408)= 4.316, p<.05], “okul ortamından kaynaklanan” [F (3, 408)= 8.989, p<.05], “içsel motivasyon” [F (3, 408)= 3.323, p<.05], “niteliklere uygunluk” [F (3, 408)= 9.184, p<.05], “gelişme isteği” [F (3, 408)= 11.014, p<.05] alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Diğer alt boyutlarda hizmet yılına göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (p>.05). Çoklu karşılaştırma testi (post-hoc) sonuçlarına göre, demokratiklik ve okula adanma davranışında 11-20 ( $\bar{X}$ =4.02) yıla göre 0-10 ( $\bar{X}$ =4.23)

yılın daha fazla olduğu; liderlik ve etkileşim davranışında 31-40 ( $\bar{X}$ =3.63) yıla göre 0-10 ( $\bar{X}$ =4.14) yılın daha fazla olduğu; okul ortamından kaynaklanan motivasyonda 0-10 ( $\bar{X}$ =2.05), 11-20 ( $\bar{X}$ =1.85) ve 21-30 ( $\bar{X}$ =2.07) yıla göre 31-40 ( $\bar{X}$ =2.89) yılın daha fazla olduğu; içsel motivasyonda 21-30 ( $\bar{X}$ =4.40) yıla göre 0-10 ( $\bar{X}$ =4.62) yılın daha fazla olduğu; niteliklere uygunluk davranışında 11-20 ( $\bar{X}$ =3.97) ve 21-30 ( $\bar{X}$ =4.02) yıla göre 0-10 ( $\bar{X}$ =4.23) yılın daha fazla olduğu; gelişme isteği davranışında 11-20 ( $\bar{X}$ =3.93) ve 21-30 ( $\bar{X}$ =3.81) yıla göre 0-10 ( $\bar{X}$ =4.15) yılın daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeylerinin okul kademesi değişkenine göre t testi sonuçları

| Alt Boyutlar                              | Okul kademesi | n   | $\bar{X}$ | Ss  | t      | p     |
|---|---------------|-----|-----------|-----|--------|-------|
| Demokratiklik ve okula adanma             | Ortaokul      | 258 | 4.15      | .55 | 2.300  | .022* |
|   | Lise          | 154 | 4.03      | .55 |        |       |
| Liderlik ve etkileşim                     | Ortaokul      | 258 | 4.04      | .70 | 1.578  | .115  |
|   | Lise          | 154 | 3.92      | .73 |        |       |
| Başarı etkenleri                          | Ortaokul      | 258 | 4.08      | .61 | 1.702  | .090  |
|   | Lise          | 154 | 3.97      | .63 |        |       |
| Samimiyet                                 | Ortaokul      | 258 | 3.68      | .77 | .994   | .321  |
|   | Lise          | 154 | 3.61      | .71 |        |       |
| Çatışma                                   | Ortaokul      | 258 | 2.53      | .85 | -1.011 | .313  |
|   | Lise          | 154 | 2.61      | .73 |        |       |
| Okul ortamından kaynaklanan motivasyon    | Ortaokul      | 258 | 2.08      | .97 | 1.422  | .156  |
|   | Lise          | 154 | 1.95      | .79 |        |       |
| Veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon | Ortaokul      | 258 | 4.73      | .42 | -461   | .645  |
|   | Lise          | 154 | 4.75      | .39 |        |       |
| İçsel motivasyon                          | Ortaokul      | 258 | 4.56      | .54 | 2.094  | .037* |
|   | Lise          | 154 | 4.45      | .50 |        |       |
| Niteliklere uygunluk                      | Ortaokul      | 258 | 4.11      | .56 | .496   | .620  |
|   | Lise          | 154 | 4.08      | .59 |        |       |
| Gelişme isteği                            | Ortaokul      | 258 | 4.02      | .58 | 1.262  | .208  |
|   | Lise          | 154 | 3.94      | .55 |        |       |

p<.05\*

Tablo 6’ya göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul kademesi değişkenine göre okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyuma yönelik verdikleri cevapların “demokratiklik ve okula adanma” (t= 2.300, p<.05) ve “içsel motivasyon” (t= 2.094, p<.05) alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülürken, diğer alt boyutlar açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p>.05). Analiz sonucunda, ortaokulda görev

yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ( $\bar{X}$ =4.15) demokratiklik ve okula adanma davranışlarının lisede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine göre ( $\bar{X}$ =4.03) daha yüksek olduğu; ortaokulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ( $\bar{X}$ =4.56) içsel motivasyon düzeylerinin lisede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine göre ( $\bar{X}$ =4.45) daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 7.** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki

|                                   | 1      | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7     | 8     | 9     | 10 |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|----|
| 1. Demokratiklik ve okula adanma  | 1      |        |        |        |        |        |       |       |       |    |
| 2. Liderlik ve etkileşim          | .62*   | 1      |        |        |        |        |       |       |       |    |
| 3. Başarı etkenleri               | .72**  | .50**  | 1      |        |        |        |       |       |       |    |
| 4. Samimiyet                      | .42**  | .44**  | .51**  | 1      |        |        |       |       |       |    |
| 5. Çatışma                        | -.19** | -.20** | -.19** | -.29** | 1      |        |       |       |       |    |
| 6. Okul ortamından kaynaklanan    | .01    | -.05   | -.01   | -.10*  | -.06   | 1      |       |       |       |    |
| 7. Veli ve öğrenciden kaynaklanan | .23**  | .16**  | .22**  | .20**  | -.14** | -.26** | 1     |       |       |    |
| 8. İçsel motivasyon               | .20**  | .18**  | .14**  | .11*   | -.27** | -.13** | .54** | 1     |       |    |
| 9. Niteliklere uygunluk           | .30**  | .24**  | .26**  | .23**  | -.34** | .04    | .37** | .51** | 1     |    |
| 10. Gelişme isteği                | .19**  | .10*   | .15**  | .15**  | .01    | -.01   | .34** | .35** | .45** | 1  |

Tablo 7’ye göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin “okul ortamından kaynaklanan” ile “samimiyet” (r=-.10, p<.05) arasında negatif yönlü; “veli ve öğrenciden kaynaklanan” ile “demokratiklik ve okula adanma” (r=.23, p<.01), “liderlik ve etkileşim” (r=.16, p<.01), “başarı etkenleri” (r=.23, p<.01) ve “samimiyet” (r=.20, p<.01) arasında pozitif yönlü,

“çatışma” (r=-.14, p<.01) arasında negatif yönlü; içsel motivasyon ile “demokratiklik ve okula adanma” (r=.20, p<.01), “liderlik ve etkileşim” (r=.18, p<.01), “başarı etkenleri” (r=.14, p<.01) ve “samimiyet” (r=.11, p<.05) arasında pozitif yönlü, “çatışma” (r=-.27, p<.01) arasında negatif yönlü; niteliklere uygunluk ile “demokratiklik ve

okula adanma" ( $r=.30$ ,  $p<.01$ ), "liderlik ve etkileşim" ( $r=.24$ ,  $p<.01$ ), "başarı etkenleri" ( $r=.26$ ,  $p<.01$ ), "samimiyet" ( $r=.23$ ,  $p<.05$ ), "veli ve öğrenciden kaynaklanan" ( $r=.37$ ,  $p<.05$ ) ve "içsel motivasyon" ( $r=.51$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönlü, "çatışma" ( $r=-.34$ ,  $p<.01$ ) arasında negatif yönlü;

gelişme isteği ile "demokratiklik ve okula adanma" ( $r=.19$ ,  $p<.01$ ), "liderlik ve etkileşim" ( $r=.10$ ,  $p<.05$ ), "başarı etkenleri" ( $r=.15$ ,  $p<.01$ ), "samimiyet" ( $r=.15$ ,  $p<.01$ ) ve "veli ve öğrenciden kaynaklanan" ( $r=.34$ ,  $p<.05$ ) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 8.** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki motivasyon ve mesleki doyumlarının okul iklimini yordama düzeyi

|             | Değişkenler                    | $\beta$    | Standart Hata | B      | t      | p     |
|-------------|--------------------------------|------------|---------------|--------|--------|-------|
| Okul İklimi | Constant                       | 2.600      | .269          |        | 9.671  | .000  |
|             | Okul ortamından kaynaklanan    | -.019      | .023          | -.042  | -.827  | .408  |
|             | Veli ve öğrenciden kaynaklanan | .148       | .062          | .144   | 2.396  | .017* |
|             | İçsel motivasyon               | -.064      | .050          | -.080  | -1.291 | .197  |
|             | Niteliklere uygunluk           | .122       | .044          | .165   | 2.767  | .006* |
|             | Gelişme isteği                 | .067       | .041          | .090   | 1.644  | .101  |
|             | R=.273                         | $R^2=.075$ | F= 6.547      | p=.000 |        |       |

Tablo 8'e göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin "mesleki motivasyon ve mesleki doyumlarının" okul iklimini yordama düzeyi denklemi anlamlıdır. "Okul ortamından kaynaklanan", "veli ve öğrenciden kaynaklanan", "içsel motivasyon", "niteliklere uygunluk" ve "gelişme isteği" okul ikliminin % 7.5'ini açıklamaktadır ( $R=.273$ ;  $R^2=.075$ ;  $F(5,406)= 6.547$ ,  $p<.01$ ). Yapılan

regresyon analizi sonucunda, "okul iklimi" ile "veli ve öğrenciden kaynaklanan" ( $\beta=.148$ ,  $p<.01$ ) ve "niteliklere uygunluk" ( $\beta=.122$ ,  $p<.01$ ) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla "okul ortamından kaynaklanan", "içsel motivasyon" ve "gelişme isteğinin" okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmaktadır

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, okul ikliminin, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında ilk olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeyleri incelenmiştir. Bulguya göre mesleki motivasyon alt boyutlarından "veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon" ve "içsel motivasyon" puan ortalamaları çok yüksek; "okul ortamından kaynaklanan motivasyon" ve okul iklimi boyutlarından "çatışma" puanlarının düşük; ölçeklere ait diğer boyutların puan ortalamalarının ise yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve doyum düzeylerinin genelde yüksek olduğunu, ancak en çok "veli ve öğrenciden kaynaklanan" ve "içsel motivasyon"a sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Literatür incelendiğinde Uğraş (31) çalışmasında, yapılan çalışmayla benzer şekilde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin "veli ve öğrenciden kaynaklı" ve "içsel motivasyonlarını" yüksek, "okul ortamından kaynaklanan" motivasyonlarının düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Acar (34) yaptığı çalışmada yine beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin motivasyon düzeylerini yüksek bulmuştur. Ancak Karayol ve Yavuz-Eroğlu'nun (35) çalışmalarında ise "okul ortamından kaynaklanan motivasyon" un, "veli ve öğrenciden kaynaklanan" ve "içsel motivasyona" göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ülkemizde okullar, birbirinden farklı imkanlara sahiptir ve farklı yönetici tutumları görülebilmektedir. Bu çalışmanın yapıldığı okulun imkanlarını ve yönetici davranışlarının iyi olmasından dolayı böyle bir sonuç çıkmış olabilir. Ama genel olarak bakıldığında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamlarının motivasyonlarını yükseltmediği söylenebilir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki

doyum düzeyleri cinsiyete göre incelendiğinde, yalnızca okul ikliminin "çatışma" boyutunda erkekler ve kadınlar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin "çatışma" davranışları kadınlardan daha yüksek bulunmuştur. "Çatışma" boyutunda puanların yükselmesi okul atmosferinin gergin olmadığını, disiplin sorunlarının yaygın olmadığını, sosyal gruplaşma ve çalışanlar arasındaki iletişim sorunlarının yaygın olmadığını ifade etmektedir. Bu durumda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre çalıştıkları okulda bu konularda daha rahat olduklarını söylemek mümkündür. Ancak yukarıda, ölçeklerin genel düzey ortalamalarında "çatışma" puanının düşük çıktığı görülmüştür. Buradan okuldaki atmosfer, iletişim, disiplin, gruplaşma gibi durumlarda sıkıntılar olduğunu ama kadın beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bu durumları erkek öğretmenlere göre daha çok hissettikleri çıkarımında bulunulabilir. Literatürde, bu konuda, yapılan çalışma ile farklı ve benzer sonuçlara ulaşılan çalışmalar mevcuttur. Örneğin Tataroğlu (36), Uğraş (31), Karayol ve Yavuz-Eroğlu (35) ve Oran (37) çalışmalarında öğretmenlerin motivasyon ve örgüt iklimi algılarında cinsiyet açısından anlamlı farklılık bulunamamışlardır. Ancak Kumaş ve Deniz (38), Akkaş (23) ve Karakuzu (39) çalışmalarında, mesleki doyum düzeylerinde, kadın ve erkek öğretmenler arasında, kadınların lehine anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmada ise mesleki doyum düzeylerinde cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeyleri beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre incelendiğinde, okul iklimi boyutlarından "demokratiklik ve okula adanma" ile "liderlik ve etkileşim" boyutlarında 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Bu

sonuç genç beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sınıflarında daha demokratik olma, kendilerini okula adama, liderlik ve etkileşim davranışlarında daha iyi oldukları şeklinde yorumlanabilir. Nitekim Yüner de (40) çalışmasında, yaşı en küçük gruptaki öğretmenlerin en yüksek okul iklimi algısına sahip olduklarını ortaya koymuştur. Mesleki motivasyona bakıldığında ise “okul ortamından kaynaklanan motivasyon”, “veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon” boyutlarında 51-60 yaş grubunun 31-40 ve 41-50 yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Bu sonuç, yaşça büyük beden eğitimi öğretmenlerinin okul yönetiminin desteği, okulun imkanları, veli ve öğrencinin istek ve desteği gibi durumlardan daha çok etkilendiklerini göstermektedir. Literatürde bu sonuçla örtüşmeyen bir çalışmaya rastlanmıştır. Receptoğlu (41), 22-30 yaş grubundaki öğretmenlerin motivasyon düzeylerini daha yüksek bulmuştur. Ancak bu çalışmada genel motivasyon durumu incelendiğinden farklı sonuca ulaşılmış olabilir. Ayrıca bazı çalışmalarda da öğretmenlerin motivasyon düzeyleri ve yaşları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir (31,35,37,42,43). Yaşın mesleki doyumla ilişkisine bakıldığında her iki boyutta da (“niteliklere uygunluk” ve “gelişme isteği”) 41-50 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre puanlarının anlamlı şekilde düşük olduğu görülmüştür. Karakuzu'nun (39) çalışması bu sonuç ile örtüşmektedir. Çalışmada 21-35 yaş grubundaki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doyumlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar yaş ilerledikçe mesleki doyumda bir azalmanın söz konusu olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ancak burada şaşırtıcı olan durum bu yaş grubundan daha yüksek olan 51-60 yaş aralığındaki öğretmenlerin mesleki doyumlarının yalnızca 41-50 yaşa göre anlamlı şekilde yüksek grubunda olmasıdır. Bu sonuç, 51-60 yaş grubundaki öğretmenlerin emekliliklerine yakın olmaları, mesleklerinin son dönemlerinde olmalarından kaynaklanabilir.

Okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeyleri beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre incelendiğinde “demokratiklik ve okula adanma”, “liderlik ve etkileşim”; “içsel motivasyon”; “niteliklere uygunluk” ve “gelişme isteği” boyutlarının hepsinde 0-10 yıl aralığında hizmet yılına sahip olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin puanlarının diğer hizmet yıllarına göre (11-20, 21-30, 31-40) anlamlı şekilde farklılaşmalar olduğu görülmüştür. Yalnızca “okul ortamından kaynaklanan motivasyon” boyutunda hizmet yılı 31-40 yıl olan beden eğitimi öğretmenlerinin puanları daha az hizmet yılına sahip beden eğitimi öğretmenlerine göre anlamlı farklılık taşımaktadır. Bu sonuçlar mesleklerinin ilk yıllarında olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ikliminden ve mesleki doyumlarından memnun oldukları, mesleki motivasyonlarında ise dersine olan ilgi ve isteği gibi kendinden kaynaklanan motivasyona daha çok sahip oldukları şeklinde düşünülebilir. Hizmet yılı en yüksek grup olan (31-40 yıl) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ise mesleki motivasyonlarında okulun sunacağı imkân ve desteklerin önemli olduğu yargısında bulunulabilir. Bu sonuçlar çalışmadaki öğretmenlerin yaşı ile ilgili sonuçlarla da örtüşmektedir. Bunun sebebi, mesleklerinin başlarındaki genç öğretmenlerin daha dinamik, idealist, bilgilerinin güncel ve meslekte çok sorun biriktirmemiş olmalarından

kaynaklanıyor olabilir. Yüner'in (40) çalışmasında da benzer şekilde yaş ve hizmet yılı değişkenlerinin benzer sonuçlar gösterdiği görülmektedir. Yaş ve hizmet yılı arttıkça beden eğitimi öğretmenlerinin gerek özel gerekse mesleki yaşamlarındaki yoğunluk, bilgilerin güncellenememesi gibi durumlar yorgunluğa ve isteksizliğe sebep olabilir. Literatür incelendiğinde, motivasyonla hizmet yılı ve mesleki doyum ile hizmet yılı arasında anlamlı farklılık bulunmayan çalışmalar vardır (23,35,44). Bu sonuçlar çalışma sonucuyla çelişmektedir. Ancak mesleki doyum konusunda Karakuzu (39) çalışmasında, 1 yıldan az hizmet yılına sahip olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin diğer hizmet yıllarına sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç yapılan çalışma sonucu ile paralellik göstermektedir.

Okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeyleri beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptıkları okul kademesine göre incelendiğinde “demokratiklik ve okula adanma” ve “içsel motivasyon” boyutlarında ortaokul kademesindeki beden eğitimi öğretmenlerinin puanlarının lise kademesinde görev yapan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Bunun sebebi ortaokul kademesindeki öğrencilerin yaş gruplarının daha küçük olması, bu bağlamda öğretmenlerine daha sıcak ve samimi davranmaları, lise kademesinde ise öğrencilerin daha çok üniversite sınavına odaklı olmaları olabilir. Yine ortaokul kademesinde beden eğitimi ders programının daha çok oyun ve temel beceriler içermesinin öğrenci-öğretmen etkileşimini artırabileceği düşünülmektedir. Karayol ve Yavuz-Eroğlu (35) ise öğretmenlerin mesleki motivasyon genel puanları arasında çalışılan okul kademesinde anlamlı farklılığa rastlamamışlardır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, “okul ortamından kaynaklanan motivasyon” ile okul ikliminin “samimiyet” boyutu arasında negatif yönlü; “veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon” ile okul ikliminin ilk dört boyutu olan “demokratiklik ve okula adanma”, “liderlik ve etkileşim”, “başarı etkenleri”, “samimiyet” arasında pozitif, “çatışma” boyutu ile negatif yönlü; içsel motivasyon ile aynı şekilde okul ikliminin ilk dört boyutu ile pozitif, “çatışma” boyutu ile negatif yönlü; mesleki doyum boyutlarından “niteliklere uygunluk” ile yine okul ikliminin ilk dört boyutu ile ayrıca “veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon” ve “içsel motivasyon” ile pozitif, “çatışma” ile negatif yönlü; mesleki doyumun diğer boyutu olan “gelişme isteği” ile yine okul ikliminin ilk dört boyutu ile “veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon” boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Ölçekler arasındaki ilişkiye ait bulgular genel olarak değerlendirildiğinde “veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon” ve “içsel motivasyon” düzeyleri arttıkça beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin daha iyi ve olumlu bir okul iklimi algısına sahip oldukları, mesleki doyum düzeyleri arttıkça yine okul iklimi ile ilgili memnuniyetlerinin yükseldiği, ayrıca mesleki doyumun artması ile veli ve öğrenciden kaynaklanan ve içsel motivasyonlarının da arttığı ortaya konmuştur. Kısacası, genel olarak mesleki motivasyonla okul iklimi; mesleki doyumla okul iklimi ve mesleki doyumla mesleki motivasyon arasında pozitif yönlü

ilişki olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde bu sonuçlarla paralellik gösteren birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Örneğin Zeynel ve Çarıkçı (22), akademisyenlerin mesleki motivasyonlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı güçlü ve pozitif yönlü etkilediğini; Donohoo (45), iyi bir okul atmosferinin beden eğitimi öğretmenlerinde mesleki memnuniyeti artırdığını; Oran (37), spor bilimleri fakültesi mezunlarının motivasyon düzeyleri ile okul iklimi arasında doğru orantılı ve anlamlı ilişki olduğunu; Akhan-Çağırtekin (46) öğretmenlerin örgütsel değerler ve örgütsel bağlılık ile okul iklimi arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu; Doğan ve Aslan (47), öğretmenlerin okul iklimi algıları ile pozitif iyi oluşları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki olduğunu; Dönük ve Bindak (48), öğretmenlerde okul iklimi algısının tükenmişliği negatif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Hatta öğretmen adayları ile ilgili yapılan çalışmalarda bile benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Güneş (49), öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumları ile örgüt iklimi algılarının pozitif ilişkili olduğu; Çulcuoğlu ve Şentürk (50), spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin “spora yönelik tutumları” ve “üniversiteye duydukları güvenin” okul iklimi algılarını olumlu şekilde etkilediği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Bu bölümde dikkat çekici bulgulardan biri “okul ortamından kaynaklanan motivasyon” ile okul ikliminin “samimiyet” boyutu arasındaki negatif ilişkidir. Bu bulgudan, okul yönetiminin desteği ve imkanları arttıkça beden eğitimi öğretmenlerinin okul çalışanları ile vakit geçirme, okul dışında da görüşme ve birbirleriyle uyumlarında azalma olduğu çıkarımında bulunulabilir. Yapılan çalışmada “okul ortamından kaynaklanan motivasyon”, okul ikliminin diğer boyutları ve mesleki doyum ile ilişkili bulunmamıştır. Bu sonuç, Yüner (40), Getmez (51), Kaplan (52) ve İrban’ın (53) çalışma sonuçlarıyla farklılaşmaktadır. Bu çalışmalarda okul yönetiminin iletişim becerileri ile okul iklimi arasında ilişki tespit edilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin “mesleki motivasyon ve mesleki doyumlarının” okul iklimini yordama düzeyi incelendiğinde yordama düzeyi denklemi anlamlı bulunmuştur. “Okul iklimi” ile “veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon” ve “niteliklere uygunluk” arasında pozitif yönlü etki olduğu görülmüştür. Bu bulgulara dayanarak “beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin” mesleki motivasyon ve mesleki doyumlarının okul iklimini toplam puanda yordadığı görülmüş, “veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon” ve “niteliklere uygunluk” arttıkça okul iklimi memnuniyetlerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde, benzer şekilde çalışmalara rastlamak mümkündür (17,54,55).

## Sonuç

Bulgular genel olarak gözden geçirildiğinde;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin “veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon” ve “içsel motivasyon” puan ortalamalarının çok yüksek, “okul ortamından kaynaklanan motivasyon” ve “çatışma” puanlarının düşük; diğer boyutların puan ortalamalarının ise yüksek düzeyde olduğu; Cinsiyet değişkeninde, okul ikliminin “çatışma” boyutunda erkek “beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin” kadınlar arasında erkekler lehine anlamlı farklılık olduğu; yaş

değişkeninde, okul ikliminde, “demokratiklik ve okula adanma” ile “liderlik ve etkileşim” boyutlarında 22-30 yaşın; mesleki motivasyonda “okul ortamından kaynaklanan”, “veli ve öğrenciden kaynaklanan” motivasyon boyutlarında 51-60 yaşın diğer yaş aralıklarına göre anlamlı şekilde yüksek olduğu; mesleki doyumda 41-50 yaşın diğer yaş gruplarına göre puanlarının anlamlı şekilde düşük olduğu; hizmet yılı değişkeninde, birçok boyutta 0-10 yıl aralığında olan “beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin” puanlarının diğer hizmet yıllarına göre anlamlı şekilde yüksek olduğu, sadece “okul ortamından kaynaklanan motivasyon” boyutunda hizmet yılı 31-40 yıl olan öğretmenlerin daha az hizmet yılına sahip olanlara göre puanlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu; okul kademesi değişkeninde, “demokratiklik ve okula adanma” ve “içsel motivasyon” boyutlarında ortaokul kademesindeki beden eğitimi öğretmenlerinin puanlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu; ölçekler arasındaki ilişkide, “mesleki motivasyonla” “okul iklimi”, “mesleki doyumla” “okul iklimi” ve “mesleki doyumla” “mesleki motivasyon” arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu; yordama düzeylerinde mesleki motivasyon ve mesleki doyumun okul ikliminin toplamda yordayıcısı olduğu, “veli ve öğrenciden kaynaklanan motivasyon” ve “niteliklere uygunluk” boyutlarının okul iklimini pozitif yönde etkilediği ortaya konmuştur.

Sonuç olarak, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, mesleki motivasyon ve mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu, yaş ve hizmet yılı ilerledikçe okul iklimi, motivasyon ve doyum algılarında azalmalara rastlandığı ve yönetici tutumları, okul imkanları, veli ve öğrenci kaynaklı motivasyonun daha önemli olmaya başladığı, mesleki motivasyon ve mesleki doyum ile okul iklimi, mesleki doyumla mesleki motivasyon arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu aynı zamanda mesleki motivasyon ve doyumun okul ikliminin yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Çalışma sonuçlarına dayalı olarak şu önerilerde bulunulabilir:

Çalışmada ölçeklerin genel olarak düzey ortalamaları yüksek bulunmuştur. Ancak “okul ortamından kaynaklanan motivasyon” ve “çatışma” puanları düşüktür. Bu bağlamda okullarda öğretmenlerin beraber katılacakları, okul atmosferini ve iletişim artıracak sosyo-kültürel ve sportif etkinlikler yapılabilir. Örneğin toplantılar okul ortamı dışında düzenlenebilir. Sinema, tiyatro etkinliklerine gidilebilir. İl dışı veya il içi geziler düzenlenebilir. Okul içinde ufak sportif yarışma veya müsabakalar düzenlenebilir, varsa il-ilçe çapındaki turnuvalara katılım sağlanabilir. Okulda bir fon oluşturularak öğretmenlerin önemli günlerinde maddi-manevi destek sağlanabilir.

Kadın beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin “çatışma” boyutunda erkek öğretmenlere göre daha çok sorun yaşadıklarından yola çıkarak, okullarda kadın öğretmenlere karşı erkek meslektaşlarının daha duyarlı ve iletişime açık olmaları önerilmektedir.

Yaşı ve hizmet yılı artmaya başladıkça beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul iklimi, motivasyon ve doyum ortalamalarında düşüşler gözükmeye başlamaktadır. Bu durumda kendilerini mesleklerinde canlı, istekli ve aktif tutabilmeleri adına hizmet içi eğitimlerin verilerek

yenilenmeleri sağlanabilir. Ayrıca gerek okul yönetimi gerekse ilgili bakanlıkların, beden eğitimi ve spor öğretmenlerine araç-gereç, malzeme, sağlıklı ve güvenli ders ortamları, özlük haklarında birtakım iyileştirmeler yapmaları önerilmektedir. Böylece öğretmenlerin zaman içinde meydana gelen yorgunluk ve isteksizliklerinin önüne geçmek mümkün olabilir.

Olumlu bir okul iklimi oluşturmada mesleki motivasyon ve mesleki doyumun etkili olduğu ortadadır. Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmenlerinin motivasyon ve doyumlarını artırmaya yönelik adil, iletişime açık, iş birliğine, dayanışmaya dayalı, demokratik yönetim tutumları sergilemeleri önerilmektedir.

## Kaynaklar

- Lewin K, Lippit R, White RK. Patterns of aggressive behaviour in experimentally created 'social climate'. *Journal of Social Psychology*. 1939;10:271-90.
- Yılmaz K, Altinkurt Y. Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2013;3(1):1-11.
- Hoy WK, Tarter TJ, Kottkamp RB. Open schools/healthy schools: Measuring organisational climate. London: Sage; 1991. 1-177 s.
- Halpin AW. Theory and research in administration. New York: Macmillan; 1966. 1-351 s.
- Kaya C. Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ve örgüt iklimi algılayışları [Yüksek lisans tezi]. [İstanbul]: Marmara Üniversitesi; 2018.
- Mullins LaurieJ. Management and organizational behavior. 6th edition. Evesham: Prentice Hall.; 2002. 1-933 s.
- Burton R, Lauridsen J, Obel B. The impact of organizational climate and strategic fit on firm performance. *Human Resource Management* 2004;43(1):67-82.
- Kurt T, Çalık T. Okul İklimi Ölçeği'nin (OİÖ) geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*. 2010;35(157):167-80.
- Halis M, Uğurlu ÖzlemY. Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 2008;10(2):101-23.
- Waters JK, Roach D, Batlis N. Organizational climate dimensions and job related attitudes. *Pers Psychol*. 1974;27(3):465-76.
- Ayık A, Diş O, Şayir G. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile örgütsel iklim ve işe yabancılaşma algıları arasındaki ilişki. *International Journal of Social Humanities Sciences Research (JSHSR)*. 01 Ocak 2020;7(55):1603-17.
- Gonder PO, Hymes D. Improving school climate, & culture (AASA Critical Issues Report No. 27) . Arlington; 1994.
- Ellis TI. School climate. *Research Roundup*. 1998;4(2):1-6.
- Özdemir S, Sezgin F, Şirin H, Karip E, Erkan S. İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2010;38:213-24.
- Freiberg HJ. Measuring school climate: Let me count the ways. *Educational Leadership*. 1998;56(1):22-6.
- Kelley RG, Thornton B, Daugherty R. Relationships between measures of leadership and school climate. *Education (Chula Vista)*. 2005;126:17-24.
- Gök R, İdem B. Okul ikliminin ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin motivasyonuna etkisi. *Asya Studies*. 2022;6(22):1-12.
- Bracho-Amador CM, Granero-Gallegos A, Baena-Extremera A, López-García GD. The effect of the motivational climate on satisfaction with physical education in secondary school education: mediation of teacher strategies in maintaining discipline. *Behavioral Sciences*. 2023;13(2):178.
- Özdemir TY, Kartal SE, Yirci R. Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme yaklaşımları. *Turkish Journal Of Educational Studies*. 2014;1(2):190-215.
- Kocabaş İ, Karaköse T. Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (özel ve devlet okulu örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 2005;3:79-91.
- Aypay A. İlk ve ortaöğretim öğretmenlerinin davranış alışkanlıkları ve "iyi öğretmen" özelliklerine ilişkin algıları. *İlköğretim Online*. 2011;10(2):620-45.
- Zeynel E, Çarıkçı İlker H. Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2015;20(3):217-48.
- Akkaş S. Özel eğitim ve öğem sınıflarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 2017; 1(1):53-65.
- Erdoğan İ. İşletme yönetiminde örgütsel davranış. 1996. 1-333 s.
- Kılıç S, Tanrıkulu T, Uğur H. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. 2013; 10(1):760-779.
- Yelboğa A. Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*. 2012;12(2):171-82.
- Karasar N. Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler ve teknikler. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2019. 1-368 s.
- Yazıcıoğlu Y, Erdoğan S. SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. 4. baskı. Ankara: Detay yayıncılık; 2014. 1-448 s.
- Canlı S, Demirtaş H, Özer N. Okul İklimi Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İlköğretim Online*. 2018;17(4): 1797-1811 Erişim adresi: <http://ilkogretim-online.org.trdoi>
- Alpar R. Uygulamalı Çok değişkenli istatistik yöntemler. Ankara: Detay Yayıncılık; 2013. 1-853 s.

31. Uğraş S. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki etik ve mesleki motivasyon durumlarının değerlendirilmesi. [Doktora tezi]. [Malatya]: İnönü Üniversitesi; 2018.
32. Kuzgun Y, Aydemir Sevim S, Hamamcı Z. Mesleki Doyum Ölçeği'nin geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 1999;2(11):14-8.
33. Tabachnick Barbara L, Fidell Linda S. Using multivariate statistics . 6th edition. New Jersey: Sage Publications, Thousand oaks.; 2013. 1-938 s.
34. Acar G. Okul Yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi [Doktora Tezi]. [Ankara]: Gazi Üniversitesi; 2011.
35. Karayol M, Yavuz Eroğlu S. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki etik ve mesleki motivasyon durumlarının incelenmesi: Muş İli Örneği. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2020;8(2):655-64.
36. Tataroğlu EK. Örgüt İkliminin Motivasyon ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma [Yüksek lisans tezi]. [Kırklareli]: Kırklareli Üniversitesi; 2017.
37. Oran S. Spor bilimleri mezunlarının motivasyon düzeyi ile örgüt iklimi ilişkisi. [Yüksek lisans tezi]. [İstanbul]: İstanbul Gelişim Üniversitesi; 2021.
38. Kumaş V, Deniz L. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. MÜ Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 2010;32(32):123-39.
39. Karakuzu M. Beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteğinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. [Aksaray]: Aksaray Üniversitesi; 2019.
40. Yüner B. Okul yönetimi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi [Doktora tezi]. [Ankara]: Hacettepe Üniversitesi; 2018.
41. Recepoğlu E. Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi. 2013;21(2):575-88.
42. Ertürk R, Aydın B. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve içsel motivasyona yönelik algılarının incelenmesi. Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 2015;2(4):233-46.
43. Çetinkaya A, Mutlu TO. Ege bölgesinde bulunan spor bilimleri fakültelerinde sergilenen liderlik tarzının akademik personelin öğrenme motivasyonu üzerine etkisinin incelenmesi. Spormetre. 2020;18(4):65-79.
44. Çevik A, Köse A. Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi. 2017; 6(2):996-1014.
45. Donohoo J. Collective teacher efficacy research: Productive patterns of behaviour and other positive consequences. Journal of Educational Change. 2018;19(3):323-45.
46. Akhan Çağırtekin G. Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile örgütsel bağlılık ve okul iklimi arasındaki ilişki [Doktora tezi]. [Diyarbakır]: Dicle Üniversitesi; 2022.
47. Doğan Ü, Aslan M. Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Trakya Eğitim Dergisi. 2022;12(3):1482-1499.
48. Dönük O, Bindak R. Ortaokul matematik öğretmenlerinin tükenmişliklerinin yordayıcısı olarak okul iklimi ve örgütsel bağlılık. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2022;23(1):599-620.
49. Güneş AM, Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarıyla Okul İklimi Arasındaki İlişki. KEFAD Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi [İnternet]. 2019;20(3):1595-1632. Erişim adresi: <https://orcid.org/0000-0002-7484-5685>
50. Çulcuoğlu T, Şentürk HE. Spor bilimleri öğrencilerinin okul iklimi algılarını yordayan faktörlerin incelenmesi. Spormetre. 2021;19(3):176-90.
51. Getmez D. Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans]. [İstanbul]: Sebhattin Zaim-Marmara Üniversitesi; 2018.
52. Kaplan G. Liderlik davranışları ilişkisi: Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi]. [Mersin]: Mersin Üniversitesi; 2020.
53. İrban D. Okul müdürlerinin mentörlük becerileri ile okul iklimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri [Doktora tezi]. [Ankara]: Ankara Üniversitesi; 2023.
54. Araşkal S, Gürbüz A. Eğitim kurumlarında okul iklimi ve öğretmen yabancılaşmasının incelenmesi. The Journal of International Educational Sciences. 2021;28(28):137-67.
55. Raúl Eirín-Nemiña, Sanmiguel-Rodríguez A, Rodríguez-Rodríguez J. Professional satisfaction of physical education teachers. Sport, Education and Society. 2022;27(1):85-98.

## EXTENDED ABSTRACT

### Research Problem

The aim of this study is to investigate the impact of the institutional climate in which physical education and sports teachers work on their professional motivation and job satisfaction levels.

### Research Problems

1. How is the institutional climate, professional motivation, and professional satisfaction levels of physical education teachers?
2. Is there a significant relationship between the ages of physical education teachers and the institutional climate, professional motivation, and professional satisfaction?

3. Is there a significant relationship between the genders of physical education teachers and the institutional climate, professional motivation, and professional satisfaction?

4. Is there a significant relationship between the years of service of physical education teachers and the institutional climate, professional motivation, and professional satisfaction?

5. Is there a significant relationship between the school levels of physical education teachers and the institutional climate, professional motivation, and professional satisfaction?

6. What is the relationship between institutional climate and the professional motivation and job satisfaction of physical education and sports teachers?

7. What is the level of satisfaction of physical education teachers' professional motivation and job satisfaction regarding the school climate?

### Literature Review

It is an important factor for individuals to be happy and peaceful in their professional lives as it contributes to increasing their professional productivity. In the literature, organizational climate, initially addressed as "social atmosphere" in the study by Lewin, Lippitt, and White (1), comes into play precisely at this point. Organizational climate refers to the working environment directly or indirectly created by individuals in the organization, consisting of their behaviors and relationships (2). In other words, organizational climate is considered as the "personality" of an organization, and it is noted that each

organization has its own unique climate (3). Organizational climate encompasses many factors in schools such as teacher, administrator, and student behaviors, attitudes, values, beliefs, norms, communication, morale, and motivation levels (7,8). Therefore, it is only possible to establish the necessary conditions for high performance in schools based on a positive organizational climate (9).

It is important for teachers to have high levels of morale and motivation in order to be successful in fulfilling their duties (20). If we were to define this important trait, professional motivation is described as "a psychological process involving the effort and behaviors exhibited by individuals working in any place towards achieving a specific task or job, aiming for spiritual and material rewards" (22).

Another factor thought to affect institutional productivity in schools is the level of job satisfaction among employees. This is because the willingness of employees to be motivated and satisfied with their work is a key factor in the organization's effectiveness and success in achieving its goals (23). Job satisfaction is defined as "the sum of positive or negative feelings that an employee experiences regarding internal and external factors related to their job" (25).

Every situation that could enhance teachers' happiness and professional productivity needs to be examined because teachers are key figures in education. Based on all the definitions and explanations provided, it is believed that job satisfaction, professional motivation, and organizational climate can influence each other, and the relationship between them is of interest. The inadequacy of research related to these concepts concerning physical education and sports teachers is also one of the factors necessitating the study.

### Methods

In the study, a correlational survey method, which is a quantitative research design, was employed. A total of 412 voluntary physical education and sports teachers, selected through convenience sampling, participated in the study. The data were collected using a personal information form, the School Climate Scale, the Physical Education Teacher Professional Motivation Scale, and the Job Satisfaction Scale. In the analysis of the data, frequency and percentage analysis, analysis of variance (t-test, one-way ANOVA), Pearson correlation coefficient test, and multiple linear regression analysis were used.

### Result and Conclusions

The study found that the levels of school climate, professional motivation, and job satisfaction among physical education and sports teachers were high. However, as age and years of service increased, decreases were observed in perceptions of school climate, motivation, and satisfaction. Additionally, it was noted that managerial attitudes, school facilities, and motivation from parents and students became increasingly important. There was a positive relationship between professional motivation and job satisfaction with school climate, as well as a predictive relationship between professional motivation and satisfaction with school climate. The dimensions of "motivation from parents and students" and "suitability for qualifications" positively influenced school climate.