

# Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile Öğretme Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

## Investigating the Relationship Between Physical Education Teachers' Quality of Work Life and Motivation to Teach

Fatih Ateş<sup>1</sup>, Sinan Uğraş<sup>2</sup>, Barış Mergan<sup>3</sup>

### Öz

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve öğretme motivasyonu arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Çalışmaya 69'u kadın, 184'ü erkek beden eğitimi öğretmeni olmak üzere toplamda 253 kişi katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" ve "Öğretme Motivasyonu Ölçeği" kullanılmıştır. İş yaşam kalitesi ve öğretme motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Daha sonra beden eğitimi öğretmenlerinin içsel ve dışsal motivasyonlarını yordayan iş yaşam kalitesi boyutlarının yordama düzeylerini belirleyebilmek için aşamalı çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Aşamalı çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde içsel motivasyonu yordayan dört değişken (Çalışma koşulları, iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme ve genel iyi olma), dışsal motivasyonu ise yordayan iki değişken (Aile yaşamında stres ve iş kariyer memnuniyeti) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu iki motivasyon türünün yordama düzeyleri değerlendirildiğinde içsel motivasyon faktörlerinin, dışsal motivasyon faktörlerine kıyasla beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyonları üzerinde daha fazla etkili olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon, Genel İyi Oluş.

### Abstract:

In this study, the relationship between physical education teachers' quality of work life and motivation to teach was examined, and correlational research design, among quantitative research methods, was used. A total of 253 physical education teachers, 69 females and 184 males, participated in the study. "Quality of Work Life Scale" and "Motivation to Teach Scale" were used as data collection tools in the study. Pearson correlation analysis was used to analyze the relationship between quality of work life and motivation to teach. Then, a stepwise multiple regression analysis was conducted to identify the prediction levels of the quality of work-life dimensions predicting intrinsic and extrinsic motivation of physical education teachers. When the results of the stepwise multiple regression analysis were analyzed, four variables affecting intrinsic motivation (working conditions, job career satisfaction, ability to control work and general well-being) and two variables affecting extrinsic motivation (stress in family life and job career satisfaction) were found statistically significant. Considering the effect levels of these two types of motivation are evaluated, it is apparent that intrinsic motivation factors are more effective in the motivation of physical education teachers than extrinsic motivation factors.

**Keywords:** Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, General Well-Being.

**Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı:** Çalışmanın araştırma kısmı Çanakkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 26.10.2023 tarih ve 13/33 sayılı Kararı ile alınan izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

### Araştırma Makalesi [Research Paper]

**Submitted:** 14 / 03 / 2024

**Accepted:** 13 / 09 / 2024

<sup>1</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale, Türkiye, atesfatih243@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5510-2694>.

<sup>2</sup>Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğretim Üyesi, sinanugras@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0792-1497>.

<sup>3</sup>Arş. Gör., Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, baris.mergan@gop.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3151-5782>.

## Giriş

Günümüz insanların, toplum içerisinde yer edinebilmesi için yapması gereken sorumlulukların yanında görevleri de bulunmaktadır. Bu sorumluluk ve görevlerden birisi maddi kazanç elde edeceği işine sahip olmasıdır (Gandini, 2015: 196). Herhangi bir işe sahip olan insanlar zamanlarının oldukça büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmektedir. Çalışma hayatı düşünüldüğü zaman en önemli konu alanlarından birisi eğitim ve öğretim olarak karşımıza çıkmaktadır (Kulkarni, 2013: 142). Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumlu olan öğretmen, tarih boyunca dünyanın birçok coğrafyasında büyük saygı görmüş ve en değerli meslek gruplarından birisi olarak kabul görmüştür (Özoğlu vd., 2013: 54). Öğretmenlik mesleği, genellikle zorlu ve stresli bir meslek olarak tanınmaktadır. Herman vd., (2020: 64-65) birçok mesleğe göre öğretmenlik mesleğini yapan kişilerin daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Farklı öğretmenlik branşları ile ilgili motivasyon ve öğretim motivasyonu ile ilgili yapılmış çalışmalar bulunmaktadır (Christian ve Sayed, 2023; Husny-Arar ve Massry-Herzllah, 2016; Schukajlow vd., 2017; Uğraş ve Özen, 2019).

Son araştırmalar beden eğitimi öğretmenlerinin öğretim iş yükünün fazla ve zorlu olduğunu (Mäkelä vd., 2014b: 427) ve diğer birçok meslek grubuyla kıyaslandığı zaman bu yükün oldukça önemli olduğunu bildirmiştir (Mäkelä ve Hirvensalo, 2015: 11). Kul ve diğerleri (2018: 23) beden eğitimi öğretmenlerinin düşük motivasyonunu, yönetsel destek eksikliği, nadiren yapılan sınıf toplantıları, sınırlı ekipman imkânı, beden eğitimi dersini velilerin gereksiz bir vakit kaybı olarak görmesi ve beden eğitimi dersini sadece oyun zamanı veya serbest zaman olarak düşünülmesinin etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Uğraş ve Özen (2019: 497) öğretim motivasyonunu etkileyen içsel motivasyon faktörlerini; almış oldukları maaşı hak etmek, faydalı olmak, öğretmek, başarılı olmak, sorumluluk duygusu, vicdan ve sevgi temalarıyla belirtirken, öğretim motivasyonunu etkileyen dışsal motivasyon faktörlerini ise; velilerin görüşleri, okul yönetiminin görüş ve yaklaşımları, beden eğitimi dersine bakış açısı, öğrencilerin derse ilgi ve yaklaşımları, tesis ve ekipman yeterliliği temalarını ortaya koymuştur. Kısaca içsel motivasyon, bireyin kendi içerisindeki ihtiyaçlarına yönelik psikolojisiyle ilgili olup bağımsız davranışlar sergileyebilmesidir. Dışsal motivasyon ise, bireyin kontrolü dışında gerçekleşen ve bireye çeşitli uyarıcılar (ödül, ceza) sunularak motivasyonunu etkileyen davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Han ve Yin, 2016: 3; Ryan ve Deci, 2000: 60).

Özellikle kariyerinin başındaki beden eğitimi öğretmenleri enerjilerini öğrencilerinin öğrenmesi için feda ederler. Çocuklarla çalışmaktan zevk alarak öğretme motivasyonuna sahip olurlar (Watt vd., 2012: 800). Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmiş oldukları konunun ötekileştirilmesi (Cruickshank vd., 2021: 34), diğer meslektaşlar arasından ayrıştırılması (Richards, 2015: 389) ve maaşların istenilen miktarda olmaması (Kroupis, 2019: 10) öğretme motivasyonunu olumsuz olarak etkileyen faktörler arasında bulunmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışmaya başladığı ilk yıllarda öğretme motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu ancak ilerleyen yıllarda öğretim motivasyonu kaybı yaşandığı ve giderek motivasyon düzeylerinin ise azaldığına ulaşılmıştır (Uğraş ve Özen, 2019: 508). Whip ve diğerleri (2007: 496) bazı beden eğitimi öğretmenlerinin dersini öğretme konusundaki heyecanlarını kaybettiklerini ve derslerin rutinleştiği sonucunu ortaya koymuştur. Bu durum da beden eğitimi öğretmenlerinin öğretme motivasyon düzeylerini olumsuz olarak etkilemektedir. Beden eğitimi öğretmenleri, fiziksel aktiviteyi sevdirek sağlıklı bir yaşamı teşvik etmek, kurum tarafından belirlenmiş kurumsal hedefleri gerçekleştirmek, öğrenme-öğretme ortamında aktif olarak rol almak ve öğrencilerin motor becerilerini geliştirmek gibi kritik görevleri üstlenmektedir (Haerens vd., 2010: 130; Ladwig vd., 2018: 125). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşamında karşılaşacağı zorluk ve problemler öğretmenin yaşam kalitesi üzerinde etkili olmaktadır (Cieslinski ve Szum, 2014: 29). Bu bağlamda iş yaşamının kalitesi öğretmenin performansında belirleyici unsurlardan biri olduğunu söylemek mümkündür. Literatür incelendiğinde beden eğitim öğretmenleri tesis ve araç-gereç yetersizliği, öğrenci sayısının fazla olması, öğrencilerin derse ilgisiz olması, beden eğitimi derslerinin önemsiz görülmesi, maaşların yetersiz olması, okul yönetimi baskısı, kariyerde ilerleme sorunları, hazırlanması gereken plan, evrak, dosya ve rapor gibi birçok problemle karşı karşıya kalmaktadır (Alincak vd., 2022: 110; Demirhan vd., 2014: 61; Uğraş vd., 2017: 14; Uğraş vd., 2019: 248). Bu faktörler iş yaşam kalitesi ortamını oluşturmaktadır. Elverişli çalışma şartları, öğretmenlerin etkili ve verimli bir şekilde çalışmalarını sürdürmeyi teşvik ederken, elverişsiz çalışma koşulları, öğretmenlerin iş verimliliğini azaltarak çalışmayı zorlaştırır (Di vd., 2023: 14-15). İş yaşam kalitesi bu anlamda öğretmen motivasyonunu yordayan önemli dışsal faktörlerden bir tanesi olduğu ifade edilebilir.

İş yaşam kalitesi terimi, 1972 yılında Amerika'nın New York şehrinde düzenlenen uluslararası bir konferansta ortaya çıkmıştır (Davis ve Cherns, 1975). İş yaşam kalitesi yapılan tanımlamalara göre çalışanların organizasyon içerisindeki görevlerini yerine getirirken maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayabilmesi olarak ifade edilmektedir (Swamy vd., 2015: 281; Zubair vd., 2017: 138). İş yaşam kalitesi kavramı iş ortamındaki insanların robot gibi sürekli üretim odaklı bir araç olarak görüldüğü bir sistemden, insanlara insan gibi davranıldığı ve sadece üretim odaklı olmadığı, aynı zamanda kendisinin de insan olduğu anlayışına dayanan bir sisteme geçişinin adını ifade eder (Marish Kumar, 2018: 181).

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesini yalnızca çalıştığı okul değil almış oldukları ücret, iş yükü, çalışma saatleri ve meslektaş ilişkileri gibi unsurlar etkilemektedir (Akar, 2018: 175; Rai, 2013: 385). Özellikle okul ortamında sağlanan iş yaşam kalitesi; mesleki faaliyet, başarı düzeyi, iş doyumu, örgütsel ve duygusal bağlılık, yaratıcılık, iş tatmini ve motivasyon

üzerinde etkilere sahip olabilmektedir (Fatmasari vd., 2018: 111; Akar, 2018: 174). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesiyle ilgili yapılan yurt içi çalışmalar incelendiğinde çalışma koşulları (Ak vd., 2022: 25; Karataş, 2021: 493), maaş ve ek gelirler (Soytürk ve Öztürk, 2017: 21), amirlerin idare tarzı ve terfi olanakları (Göğercin, 2017: 66), günlük çalışma süresi (Lizana ve Vega-Fernandez, 2021: 8) iş yaşamı üzerinde etkili olan faktörler arasında bulunmaktadır. Bu durumlar göz önüne alındığında iş yaşam ortamının kalitesi düşük olan beden eğitimi öğretmenin iş yerinde mutsuz, stresli ve kendisini tükenmiş hissederek motivasyonunu kaybetmektedir (Lee, 2019: 247; Von Haaren-Mack vd., 2020: 288). İşine motive olmuş beden eğitimi öğretmenin, kurum içerisinde daha etkili ve verimli olacağı görülmektedir (Moreira vd., 2002: 854). Bu durumlar dikkate alındığında beden eğitimi öğretmenin iş yaşam kalitesi ve öğretme motivasyonu arasındaki ilişki ortaya çıkmaktadır. Baleghizadeh ve Gordani (2012: 41) öğretmenlerin motivasyonu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada iş yaşam kalitesinin motivasyonu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir çalışmada ise Çelik (2015: 100) öğretmenlerin genel motivasyon düzeyi ile iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulmuştur. Öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arttığında, iş yaşam kalitesi de olumlu olarak yordandığı görülmektedir. Ayrıca Sarı ve diğerleri (2018: 403) 134 öğretmenle gerçekleştirmiş olduğu çalışmada okul yaşam kalitesi algıları ile motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulmuştur. İş yaşam kalitesi yüksek olan öğretmenlerin öğretme motivasyonu yüksek, iş yaşam kalitesi düşük olan öğretmenlerin ise öğretme motivasyonu düşük olduğu söylenebilir (Han ve Yin, 2016: 10). Literatür incelendiğinde öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve öğretme motivasyonu ile ilgili (Jofreh vd., 2013: 1386; Sarı vd., 2018: 403) çalışmalara rastlanırken beden eğitimi öğretmenlerinin üzerine çalışmaya rastlanmamıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen unsurların belirlenmesi, öğrenci başarılarının artırılmasına yönelik önemli bilgiler sunabilir. Literatürdeki bu eksiklikten yola çıkarak beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerinin öğretme motivasyonları üzerindeki yordayıcılığının incelenmesi amaçlanmıştır.

## 1. Araştırma Yöntemi

### 1.1. Araştırma Modeli

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerinin öğretme motivasyonları üzerine yordayıcılığını inceleyen bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden yordayıcı korelasyonel araştırma modeli kullanılmıştır. Yordayıcı korelasyonel araştırma, değişkenler arasındaki ilişki düzeyini ortaya çıkarmak ve potansiyel neden-sonuç ilişkilerini belirlemek için kullanılmaktadır (Fraenkel vd., 2012). Bu yöntemde, veriler elde edildiği anda değişkenler arasında gerçekleşen ilişkiyi ortaya çıkartır ve araştırmacılara veri setinde yer alan her bir değişkenin diğer değişkenlerle olan ilişkisel durumunu inceleme ve anlama olanağı sunar. Bu şekilde, araştırmacılar nedensellik ilişkilerini değerlendirebilir ve neden-sonuç ilişkileri hakkında tahminler yapabilirler. Araştırmanın bağımsız değişkeni olarak iş yaşam kalitesi, bağımlı değişkeni ise öğretme motivasyonu olarak belirlenmiştir.

### 1.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini Çanakkale merkez ve ilçelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmuştur. Örneklem sayısının belirlenmesi için G Power 3.0.1 programı kullanılmıştır. A değeri 0.05, orta etki büyüklüğü 0.15, Power (1- $\beta$ ) ise 0.85 olarak hesaplama yapılmıştır. Critical F=2.0002077, Actual power=0.9506385 sonucuna göre en az 160 öğretmenin katılması gerektiği tespit edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde kendisine ulaşılan beden eğitimi öğretmenlerine, anket formları dağıtılarak, formları gönüllü olarak yanıtlamaları istendi. Araştırmaya kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen ve gönüllü olarak katılmayı kabul eden 253 beden eğitimi öğretmeni çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan beden eğitimi öğretmenlerinin 69'u (%27.3) kadın, 184'ü (%72.7) erkek olmak üzere toplamda 253 kişi katılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin 235'i (92.9) devlet okullarında görev yaparken, 18'i (%7.1) özel okullarda görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin yaş ortalaması  $\bar{x}$ = 39.3, hizmet yılı ortalaması ise  $\bar{x}$ = 22.2 olduğu belirlenmiştir.

### 1.3. Veri Toplama Araçları

**Öğretme Motivasyonu Ölçeği:** Kauffman ve diğerleri (2011) tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılan ölçek, Candan ve Gerçel (2015: 88-89) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Orijinal ölçek ve Türkçeye uyarlanmış hali 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 2 alt boyuttan oluşturulmuştur. İçsel motivasyon boyutu toplam 7 madde ve dışsal motivasyon boyutu ise 5 madde şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekte ters puanlama gerektiren madde bulunmazken ölçek 7'li Likert yapıda tasarlanmıştır. Ölçek maddeleri puanlarının toplamından en düşük 12, en yüksek 72 alınabilmektedir.

**İş Yaşam Kalitesi Ölçeği:** Van Laar ve diğerleri (2007) tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılan iş yaşam kalitesi ölçeğinin Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Orijinal ölçek ve Türkçeye uyarlanmış hali 6 boyut ve 23 maddeden (Genel iyi olma hali, İş ve kariyer memnuniyeti, İş yaşamında stres, Aile-iş yaşam dengesi, İş kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert yapıda tasarlanmış olup katılımcıların yanıtlarını

derecelendirmelerine olanak tanır. Ayrıca ölçeğin 7., 9. ve 19. maddeleri ters puanlanarak hesaplanmaktadır. Ölçek maddeleri puanlarının toplamından en düşük 23, en yüksek 115 alınabilmektedir.

#### 1.4. Verilerin Analizi

Beden eğitimi öğretmenlerinden elde edilen veriler öncelikle JASP istatistik programına aktarılmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretme motivasyonunun iş yaşam kalitesini yordayıp yordamadığını öğrenmek için aşamalı çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizini gerçekleştirmeden önce, değişkenlerin normal dağılım değerlerini karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. George ve Mallery'e (2010) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ve -1 arasında olmasının, kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu ifade etmektedir. Araştırmada değişkenlerin çarpıklık değerleri -0,397 ile 0,443 arasında ve basıklık değerlerinin ise -0,765 ile 0,962 arasında olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde veri setinin normal dağılımdan geldiği söylenebilir. Çoklu doğrusallık probleminin tespit edilebilmesi için Tolerans ve VIF değerleri kontrol edilmiştir. Literatürde Tolerans değerinin 0.10'un üzerinde değer alması ve VIF değerinin 10'un altında değere sahip olması çoklu doğrusallık sorunu ile karşılaşılacağına işaret etmektedir (Çokluk vd., 2012: 35). Mevcut araştırmada Tolerans değerlerinin 0.356 ile 1.000 arasında ve VIF değerlerinin ise 1,000 ile 2,806 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu sonuçlar, çoklu doğrusallık probleminin bulunmadığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerin artık değerlerini incelemek için Durbin-Watson testi gerçekleştirilmiştir. Durbin Watson sonucunun 1.5 ile 2.5 arasında olması beklenmektedir (Kalaycı 2010: 264). İncelenen Durbin Watson istatistiği 1,752 ve 1,872 arasında hesaplanmış ve hataların bağımsız olduğuna karar verilmiştir. Tablo 1'deki analizler sonucunda elde edilen basıklık, çarpıklık, ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

**Tablo 1. Öğretme Motivasyonu ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeklerine Ait Basıklık, Çarpıklık, Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri (n=253)**

Ölçekler	Boyutlar	$\bar{x}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Öğretme Motivasyonu	İçsel Motivasyon	3.835	0.927	-0.139	-0.458
	Dışsal Motivasyon	3.644	0.931	-0.133	0.068
İş Yaşam Kalitesi	İş Kariyer Memnuniyeti	3.079	0.551	0.443	0.962
	Genel İyi Olma	3.078	0.528	-0.332	0.202
	İş Kontrol Edebilme	3.198	0.905	0.107	-0.765
	Çalışma Koşulları	3.264	0.925	-0.083	-0.712
	İş Yaşamında Stres	2.891	0.880	-0.017	-0.508
	Aile-İş Yaşamı Dengesi	3.389	1.051	-0.397	-0.668

Tablo 1'de ölçeklere ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin yanı sıra puan ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Elde edilen değerlerin,  $\pm 1$  aralığında olması, George ve Mallery'e (2010) göre kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Öğretmenlerin öğretme motivasyonu durumları açısından bulgular incelendiğinde "İçsel motivasyon" ( $\bar{x}=3.835$ , Ss=.927) ve "Dışsal motivasyon" ( $\bar{x}=3.644$ , Ss=.931) düzeyleri benzer ortalama değerlere sahiptir. İş yaşam kalitesi alt boyutlarına göre, öğrencilerin "İş kariyer memnuniyeti" ( $\bar{x}=3.079$ , Ss=.551), "Genel iyi olma" ( $\bar{X}=3.078$ , Ss=.528), "İş kontrol edebilme" ( $\bar{X}=3.198$ , Ss=.905), "Çalışma koşulları" ( $\bar{x}=3.264$ , Ss=.925), "İş yaşamında stres" ( $\bar{x}=2.891$ , Ss=.880), "Aile-iş yaşamı dengesi" ( $\bar{x}=3.389$ , Ss=1.051) düzeylerinin de genellikle ortalama seviyelerde olduğu gözlemlenmektedir. Tablo 2'de, değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri gösterilmektedir.

#### 4. Bulgular

Bulgular bölümünde sunulan veriler, araştırma içerisinde kullanılan öğretme motivasyonu ve iş yaşam kalitesi ölçeklerinin alt boyutları arasındaki pozitif veya negatif anlamlılık gösteren korelasyonel ilişkileri ve çoklu regresyon analizlerinin sonuçlarını içermektedir.

Tablo 2. Öğretme Motivasyonu ve İş Yaşam Kalitesi Ölçekleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. İçsel Motivasyon	—							
2. Dışsal Motivasyon	0.657***	—						
3. İş Kariyer Memnuniyeti	0.519***	0.311***	—					
4. Genel İyi Olma	0.427***	0.273***	0.339***	—				
5. İş Kontrol Edebilme	0.511***	0.346***	0.277***	0.504***	—			
6. Çalışma Koşulları	0.542***	0.342***	0.488***	0.521***	0.747***	—		
7. İş Yaşamında Stres	-0.434***	-0.294***	-0.315***	-0.430***	-0.609***	-0.695***	—	
8. Aile Yaşamında Stres	0.472***	0.372***	0.288***	0.466***	0.758***	0.810***	-0.658***	—

Not: \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Tablo 2'deki verilere göre, tüm değişkenler arasında genel olarak olumlu bir ilişkinin olduğu gözlemlenirken, bazı değişkenler arasında negatif bir ilişki olduğu da görülmektedir. Öğretme motivasyonunun her bir boyutu "iş kariyer memnuniyeti", "Genel iyi olma", "İş kontrol edebilme", "Çalışma koşulları", "Aile-iş yaşamı dengesi" boyutları ile yüksek düzeyde pozitif ilişkiliyken, "İş yaşamında stres" boyutu ile yüksek düzeyde negatif ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. "İçsel motivasyon" puanları ile "Dışsal motivasyon" (r = .657, p < .001), "İş kariyer memnuniyeti" (r = .519, p < .001), "Genel iyi olma" (r = .427, p < .001), "İş kontrol edebilme" (r = .511, p < .001), "Çalışma koşulları" (r = .542, p < .001), "Aile yaşamında stres" (r = .472, p < .001), puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki görülürken, "İş yaşamında stres" (r = -.434, p < .001) boyutunda negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretme motivasyonunun diğer alt boyutu olan "Dışsal motivasyon" puanları ile "İçsel motivasyon" (r = .657, p < .001), "İş kariyer memnuniyeti" (r = .311, p < .001), "Genel iyi olma" (r = .273, p < .001), "İş kontrol edebilme" (r = .346, p < .001), "Çalışma koşulları" (r = .342, p < .001), "Aile yaşamında stres" (r = .372, p < .001), puanları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken, "İş yaşamında stres" (r = -.294, p < .001) boyutunda tekrardan negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Bulgular başlığı altındaki tablo 3. İçsel motivasyonu yordayan değişkenler için aşamalı çoklu regresyon analizi ve tablo 4. dışsal motivasyonu yordayan değişkenler için aşamalı çoklu regresyon analizinden elde edilmiş veriler aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

Tablo 3. İçsel Motivasyonu Yordayan Değişkenler için Aşamalı Çoklu Regresyon Analizinin Özeti (n=253)

Model	Değişken	R	R <sup>2</sup>	Δ R <sup>2</sup>	F	B	Std. Hata	β	t
1	(Sabit)					2.062	.180		11.440
	Çalışma Koşulları	.542	.294	.291	104.553***	.543	.053	.542	10.225
2	(Sabit)					.866	.265		3.262
	Çalışma Koşulları	.616	.379	.374	76.287***	.380	.057	.379	6.645
	İş Kariyer Memnuniyeti					.561	.096	.334	5.848
3	(Sabit)					.477	.273		1.752
	Çalışma Koşulları	.649	.421	.414	60.391***	.129	.081	.128	1.590
	İş Kariyer Memnuniyeti					.622	.094	.370	6.619
	İş Kontrol Edebilme					.320	.075	.312	4.259
4	(Sabit)					.416	.271		1.538
	İş Kariyer Memnuniyeti	.644	.415	.411	88.780***	.687	.085	.409	8.125
	İş Kontrol Edebilme					.407	.052	.398	7.900
5	(Sabit)					.061	.314		0.195
	İş Kariyer Memnuniyeti	.653	.426	.419	61.691***	.642	.086	.382	7.421
	İş Kontrol Edebilme					.350	.057	.342	6.101
	Genel İyi Olma					.220	.100	.125	2.193

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Çoklu regresyon analizi sonucu yordayıcı olarak belirlenen değişkenlerin yordanan değişken üzerindeki değişim miktarını açıklama derecesini test eden ANOVA tablosunu incelendiği zaman, açıklanan varyans değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F1=104.553; F2=76.287; F3=60.391; F4=88.780; F5=61.691, p<.001).

Tablo 3'te içsel motivasyonu açıklayan beş model anlamlı bulunmuştur. Model 1'de "Çalışma koşulları" içsel motivasyondaki varyansın %29'unu açıklamıştır. Model 2'de "İş kariyer memnuniyeti" %8, Model 3'te "İş kontrol

edebilmek” %4 ve Model 5'te “Genel iyi olma” %1 varyansa katkı sağlamıştır. Bu değişkenler tarafından açıklanan toplam varyans %42 olarak hesaplanmıştır. “Çalışma koşulları”, içsel motivasyon tahmininde önemli bir gösterge olarak bulunmuştur ( $\beta=.542$ ,  $p<.005$ ). Benzer şekilde, “İş kariyer memnuniyeti” ( $\beta=.334$ ,  $p<.005$ ), “İşi kontrol edebilmek” ( $\beta=.312$ ,  $p<.005$ ), ve “Genel iyi olma” ( $\beta=.125$ ,  $p<.005$ ), içsel motivasyonu pozitif yönde yordamıştır.

**Tablo 4. Dışsal Motivasyonu Yordayan Değişkenler için Aşamalı Çoklu Regresyon Analizinin Özeti (n=253)**

Model	Değişken	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F	B	Std. Hata	$\beta$	t
1	(Sabit) Aile Yaşamında Stres	.372	.139	.135	40.363***	2.527 .330	.184 .052	.372	13.725 6.353
2	(Sabit) Aile Yaşamında Stres İş Kariyer Memnuniyeti	.429	.184	.177	28.189***	1.562 0.273 0.376	.315 .053 .101	.308 .223	4.960 5.166 3.733

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Çoklu regresyon analizi sonucu yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkendeki değişim miktarını açıklama derecesi test eden ANOVA tablosunu incelendiği zaman, açıklanan varyans değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F_1=40.363$ ;  $F_2=28.189$ ,  $p<.001$ ).

Tablo 4'te görüldüğü üzere öğretmenlerin dışsal motivasyonunu açıklayan iki model anlamlı bulunmuştur. Model 1'de “Aile yaşamında stres” içsel motivasyondaki varyansın %14'ünü açıklamıştır. Model 2'de “İş kariyer memnuniyeti” %4 olmak üzere varyansa katkı sağlamıştır. Bu değişkenler tarafından açıklanan toplam varyans %18 olarak hesaplanmıştır. “Aile yaşamında stres”, dışsal motivasyon tahmininde önemli bir gösterge olarak bulunmuştur ( $\beta=.372$ ,  $p<.005$ ). Benzer şekilde, “İş kariyer memnuniyeti” ( $\beta=.223$ ,  $p<.005$ ), dışsal motivasyonu pozitif yönde yordamaktadır.

## Sonuç ve Değerlendirme

Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam kaliteleri ile öğretme motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma koşulları, içsel motivasyonları üzerinde belirgin bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalarda, çalışma koşullarının yetersizliğiyle alakalı birçok araştırma mevcuttur (Avcı, 2022: 47; Cruickshank vd., 2021: 29; Temiz ve Sivrikaya, 2021: 30; Uğraş vd., 2019: 249). Çalışma koşulları ve öğretmenlerin motivasyonları ile ilişkili çalışmalar da bulunmaktadır (Bascia ve Rottmann, 2011: 798; Sugino, 2010: 222). Bu çalışmalara göre, öğretmenlerin karşılaştığı çeşitli dışsal yordayıcılar sonucunda oluşan çalışma koşulları, öğretmenlerin içsel motivasyonlarında olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu nedenle içsel motivasyonu olumlu veya olumsuz yönden yordayan iş yaşam kalitesi ve koşullarının önemli bir faktör olduğu ifade edilebilir. Beden eğitimi öğretmenlerinin içsel motivasyonunu yordayan çalışma koşulları arasında malzeme ve tesis yetersizliği, dersin işlendiği bahçe çevresinin uygun olmaması, hava koşullarının elverişsiz olması, destek eksikliği ve yetersiz iletişim, sürekli programların değişmesi, teknolojik araçlara erişim ve kullanma yeterliliği, öğrenci sayısının fazla olması ve spor salonu bulunmaması (Demirhan vd., 2014) gibi faktörler yordamış olabilir. Öğretmenlerin içsel motivasyonlarını yordayan ikinci anlamlı faktör ise iş kariyer memnuniyeti olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlerin çalışma koşullarında olduğu gibi iş kariyer memnuniyeti ile içsel motivasyonla ilgili araştırmalar mevcuttur. Arslantaş ve diğerleri (2018: 890) tarafından yapılan araştırma, öğretmen maaşlarının yetersiz olması motivasyon eksikliğine yol açabileceğini göstermektedir. Ülkemizde gün geçtikte yaygınlaşan ücretli öğretmenlik ve yetersiz maaş konusunda araştırmalar da mevcuttur. Yıkılmaz ve Alıncak (2021: 65) ücretli öğretmenlik yapan beden eğitimi öğretmenlerinin maaşlarının yetersiz olduğu ve öğretmene gereken değerin verilmediğini belirterek, ücretli beden eğitimi öğretmenlerinin moral ve motivasyon eksikliği yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Başka bir araştırmada Altun ve Ateş (2008: 689) ise, Henüz öğretmenlik eğitimi alan aday öğretmenlerin atandıktan sonra alacakları aylık maaşı ve ders ücretlerini yetersiz bulduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürdeki bu sonuçlar dikkate alındığında, ister kadrolu beden eğitimi öğretmeni olsun, ister ücret karşılığı çalışan beden eğitimi öğretmeni olsun, isterse daha üniversite sıralarında olup öğretmenlik mesleğinin hayalini kuran aday öğrenciler olsun, öğretmenlerin maaşları ve iş koşulları konusundaki kaygılarının, motivasyonlarını olumsuz yordayabileceğini açıkça göstermektedir. Öğretmenlerin motivasyonlarını olumlu olarak yordayabilecek başka bir faktör ise okul yöneticilerinin, öğretmenlerin elde etmiş olduğu başarıları takdir etmesi ve ödüller vermesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Gencer, 2022: 34). Beden eğitimi öğretmenlerinin içsel motivasyonunu yordayan iş kariyer memnuniyeti arasında yetersiz maaş ve yan haklar (Yıkılmaz ve Alıncak, 2021: 64), kariyerde yükselmenin adil olmaması (Şirin vd., 2010: 63), profesyonel gelişim fırsatları sunulmaması, öğretmenlerin başarılarının görmezden gelinmesi, takdir eksikliği (Yılmaz ve Aslan, 2013: 302) ve eğitim düzeyi daha yüksek (yüksek lisans,

doktora) olan öğretmenlerin sayısının giderek arttığı halde, bu öğretmenlere yeterli önem ve değer verilmemesi (Ertürk, 2016: 13) gibi faktörler etkili olmaktadır. Öğretmenlerin içsel motivasyonlarını yordayan üçüncü anlamlı faktör ise işi kontrol edebilme olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde öğretmenlerin okulda alınan kararlara katılması ile motivasyonları arasında doğrusal, pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (Özdoğru ve Aydın, 2016: 365). Öğretmenler, okulda alınan kararlara daha fazla katıldıkları durumlarda motivasyonları artarken, okulda alınan kararlara daha az katılması halinde motivasyonlarını olumsuz yönde değiştirebilir. Ayrıca öğretmenlerin kurum içerisindeki yöneticiler ile iş birliği ve iletişim içerisinde olması da motivasyonu arttırmaktadır (Oktan vd., 2023: 34). Özellikle görevine yeni başlamış olan beden eğitimi öğretmenleri kıdem yılı daha yüksek tecrübeli öğretmenlere göre ders üzerindeki sınıf yönetimi becerilerinin daha düşük olduğu (Durmuş vd., 2023: 209) ortaya koyulmuştur. Ancak bu durum, yeni öğretmenlere eğitim verilerek deneyim kazandırılması ile aşılabılır. Bu süreçler sonucunda öğretmenlerin hem sınıf yönetimi yetenekleri hem de motivasyonları artırılabilir. Aksi halde okul içerisinde yöneticilerin beden eğitimi öğretmenlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi öğretmenlerin motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde yordayacaktır (Gökçen ve Karataş, 2023: 16). Öğretmenlerin içsel motivasyonunu yordayan iş kontrol edebilme arasında öğretmenlerin iş üzerindeki kontrol düzeyi, okulda alınan kararlarda görüşlerini rahatça ifade edebilmesi, okul içerisi ya da dışarısında yapılan değişikliklerde etkili olması, okul idaresiyle iş birliği içerisinde olması gibi faktörler yordamış olabilir. Öğretmenlerin içsel motivasyonlarını yordayan dördüncü anlamlı faktör genel iyi olma hali olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik anlamda çalışanların mutlu hissetmesi, etrafındaki insanların mutluluğuna katkı sağlaması, kendisinin iyi birisi ve iyi bir yaşamı olduğuna ilişkin inancı, geleceğe umutla bakması gibi etkenlerin yüksek olması psikolojik iyi oluşun da yüksek olduğunu gösterebilmektedir (Kanbur ve Mazıoğlu, 2021: 1851). Psikolojik iyi oluşun temel amacı, bireyin mutluluğunu ve iç huzurunu en üst düzeye çıkarmak, aynı zamanda hayattan keyif alarak, kişisel gelişimini teşvik etmek ve bireyin potansiyelini en üst düzeye çıkartabilmek (Rakhman ve Suhana, 2023: 117) olarak karşımıza çıkmaktadır. Carver ve Scheier (2002) güven ve iyimserlik düzeyi yüksek olan bireylerin motivasyonlarının da yüksek olacağını belirtilmektedir. Öğretmenlerin kendilerine güvenmeleri ve yüksek düzeyde iyimserlikleri, motivasyonlarını olumlu yönde yordayabilir. Öğretmenlerin kendilerine güvenmeleri ve yüksek düzeyde iyimserlik birleştiğinde hem kendi gelişimlerine katkı sağlayıp hem de öğrencileri için olumlu bir rol model olabilirler. Böylece öğretmenlerin motivasyonları olumlu olarak yordayabilir. Öğretmenlerin genel iyi olma haline kendisini mutlu ve huzurlu hissetmesi, hayattan memnun olması, olumlu yaşantılar geçirmesi, kendine güven duyması, işini sevmesi gibi faktörler yordamış olabilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin içsel motivasyonları kadar dışsal motivasyonları da önemlidir. Araştırmanın bulgularına göre, beden eğitimi öğretmenlerinin aile yaşamında stres, dışsal motivasyonları üzerinde belirgin bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal motivasyonunu yordayan aile yaşamında stres arasında iş-kişisel hayat dengesi, çalışma saatleri, özel hayata zaman ayırma imkânı, aile ile uyum gibi faktörler yordamış olabilir. Bireylerin iş yaşamı ve özel yaşamı birbiriyle iç içe geçmiş halde bulunmaktadır. Çalışanın iş yaşamında yaşamış olduğu olumlu ya da olumsuz gelişmeler aile yaşamını da etkilemektedir (Arslan, 2013: 112). Bu iki alan arasında olumlu etkileşim stresi azaltarak yüksek performans sağlarken; olumsuz etkileşim, bireyin stres, depresyon ve düşük performans durumlarını ortaya çıkmasına neden olacaktır (Polatçı ve Keser, 2017: 417). Ayrıca kötü iş yaşam kalitesi sonucunda beden eğitimi öğretmenin iş yerinde mutsuz, stresli, kendisini tükenmiş hissetmektedir (Lee, 2019: 248; Mäkelä vd., 2014a: 240). Beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal motivasyonlarını yordayan ikinci anlamlı faktör ise iş kariyer memnuniyeti olarak karşımıza çıkmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal motivasyonunu yordayan iş kariyer memnuniyeti arasında başarılarından dolayı ekstra ücret alması, okulda yemek ve çay gibi ücretsiz hizmetlerin sunulması, yapılan iş sonucunda elde edilen maaşın yeterliliği, kariyerde yükselmenin adaletli olması ve motivasyon artırıcı konuşmalar gibi faktörler etkili olmuş olabilir. Bu faktörler, öğretmenlerin ders performansını ve motivasyonunu etkileyebilir.

Elde edilen bulgular, iş yaşam kalitesinin beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyonunu yordadığını göstermektedir. Bu iki motivasyon türünün yordama düzeyleri değerlendirildiğinde içsel motivasyon faktörlerinin, dışsal motivasyon faktörlerine kıyasla beden eğitimi öğretmenlerinin motivasyonları üzerinde daha fazla yordayıcı olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu sonuç, Ertürk (2016: 10) tarafından yapılan araştırma ile paralellik göstermektedir. Ancak, Ada ve diğerleri (2013: 163) ile Doğan (2020: 32) tarafından yapılan bazı araştırmalar, öğretmenlerin motivasyonlarında dışsal faktörlerin daha fazla şekillendirdiği sonuca ulaşmışlardır. Literatür incelendiği zaman hem içsel hem de dışsal faktörlerin öğretmenlerin motivasyonlarını yordadığı söylenebilir. Sonuç olarak öğretmenlerin öğretme motivasyonunu arttırmada iş yaşam kalitesinin önemli bir rol oynadığına ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin iş yaşam kalitelerinin ve motivasyonlarının artırılması oldukça önemlidir. Öğretmenlerin motivasyonunu yükseltebilmek için müfredat ve ders planlarında farklı spor branşlarına, oyunlara ve fiziksel aktivitelere yer verilebilir. Bunun yanı sıra eğitim materyallerinin imkân dahilinde çeşitli çevrim içi uygulamalar ya da platformlar aracılığıyla teknolojiye entegre edilerek kullanılması öğretmenlerin öğretim süreçlerini daha etkili hale getirebilir. Okullarda sadece öğrencilerle değil aile ve toplum ile de iş birliği yapılarak başta spor olmak üzere daha bilinçli bir sistem ortaya çıkartılabilir. Öğretmenlerin yeni pedagoji ve güncel literatürü takip ederek bilgilerinin güncel

tutabilmeleri için başta Millî Eğitim Bakanlığı olmak üzere diğer eğitim paydaşlarının destekleriyle birlikte yenilikler takip edilerek öğretmenlere aktarılmalıdır. Öğretmenlerin iş-yaşam kalitesini yükseltebilmek için günlük ders saati, tatil ve izin günleriyle ilgili çalışmalar yapılması stres, kaygı ve tükenmişlik gibi olumsuz durumları önleyebilir ve öğretmenlerin daha konsantre, mutlu ve enerjik bir şekilde işine devam edebilmelerini sağlayabilir. Tüm bu stratejiler, beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesini ve öğretme motivasyonunu iyileştirmelerine yardımcı olabilir.

Araştırma örneklem açısından sadece Çanakkale ilindeki devlet ve özel okullarında görev yapan 253 beden eğitimi öğretmeniyle sınırlıdır. Bu durum ortaya çıkan sonuçların diğer popülasyonlara ve ortamlara genelliğini sınırlamaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinden veri toplamak amacıyla kullanılan iş yaşam kalitesi ve öğretme motivasyonu ölçeklerinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Beden eğitimi öğretmenlerinin ölçek maddelerine vermiş oldukları cevap ile sınırlı olup, sadece bu öğretmenlerin cevaplarına dayanır. İş yaşam kalitesi ve öğretme motivasyonu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada kesitsel çalışma tasarımı nedeniyle nedensellik hakkında sonuca varılamamaktadır. Millî Eğitim Bakanlığında OBESİD (Okul içi Beden Eğitimi Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı) gibi kurumların tekrardan açılarak okullarda kullanılan araç-gereç gibi malzemelerin okul aile birliğinden değil ayrı bir bütçe oluşturularak tesis ve malzeme sorunlarının giderilmesi önerilmektedir. Uzman öğretmenlik meleği kariyer kanunu yürürlüğe girmiştir ancak bu yönetmelikte öğretmenlerden belirli bir deneyim yılı ve bakanlık tarafından yapılan yazılı sınav sonucuyla değil almış oldukları başarılar, yapmış oldukları çalışmalar sonucunda kariyer planlamasının düzenlenmesi önerilebilir. Öğretmenlerin almış oldukları maaşlarının artırılması, başarılı olan öğretmenlerin ödüllendirilmesi ve okullarda ücretsiz yemek imkânlarının hayata geçirilmesi önerilmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve öğretme motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmada nicel bir yaklaşıma benimsenirken, daha fazla ayrıntılı sonuçlar elde edebilmek için araştırmacının nitel boyutuna da odaklanması önerilebilir. Bu tür düzenlemeler öğretmenlerin iş yaşam kalitesini artırarak daha fazla motive olmasını ve daha yüksek performans sergilemesine yardımcı olabilir.

## Kaynakça

- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Ak, Z. G., Güler, C., ve Çavuşoğlu, S. B. (2022). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 18-28.
- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.2.169>
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). Turkish adaptation of work-related quality of life scale: validity and reliability studies, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 18(2), 159-176. doi: 10.17679/inuefd.302675
- Alincak, F., Berk, İ. H., ve Öztürk, M. F. (2022). Problems related to physical education and sports experienced by new teachers. *European Journal of Education Studies*, 9(4), 107-119.
- Altun, E. ve Ateş, A. (2008). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri öğretmen adaylarının sorunları ve geleceğe yönelik kaygıları. *İlköğretim Online*, 7(3), 680-692.
- Arslan, M. (2013). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- Arslantaş, H. İ., Tösten, R. ve Marakçı, D. B. (2018). Lise öğretmenlerinde mesleki motivasyon unsurları: Karma yöntemli bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 880-895. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.485161>
- Avcı, A. (2022). Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ve onların sorunları üzerine yapılmış nitel araştırmalardan bir meta-sentez çalışması. *Uluslararası Dağcılık ve Tırmanış Dergisi*, 5(2), 37-51. <https://doi.org/10.36415/dagcilik.1191775>
- Baleghzadeh, S. ve Gordani, Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 37(7), 30-42. <https://doi.org/10.14221/ajte.2012v37n7.8>
- Bascia, N. ve Rottmann, C. (2011). What's so important about teachers' working conditions? The fatal flaw in North American educational reform. *Journal of Education Policy*, 26(6), 787-802. <https://doi.org/10.1080/02680939.2010.543156>



- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (2002). The hopeful optimist. *Psychological Inquiry*, 13(4), 288-290. <https://www.jstor.org/stable/1448869>
- Cieslinski, R. ve Szum, E. (2014). Burned out or just frustrated? Reasons why physical education teachers leave their profession. *Physical Culture and Sport*, 63(1), 29. <https://doi.org/10.2478/pcssr-2014-0020>
- Christian, D. ve Sayed, Y. (2023). Teacher motivation to teach in challenging school contexts on the Cape flats, Western Cape, South Africa. *Education Sciences*, 13(2), 165.
- Cruickshank, V., Hyndman, B., Patterson, K. ve Kebble, P. (2021). Encounters in a marginalised subject: The experiential challenges faced by Tasmanian health and physical education teachers. *Australian Journal of Education*, 65(1), 24-40. <https://doi.org/10.1177/0004944120934964>
- Çelik, E. (2015). Öğretmenlerin motivasyonları ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişki: Balıkesir ili örneği [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Davis, L. E. ve Cherns, A. B. (Eds.). (1975). *The quality of working life. Vol. 1: Problems, prospects, and the state of the art*. New York: Free Press.
- Demirhan, G., Bulca, Y., Saçlı, F. ve Kangalgil, M. (2014). Beden eğitimi öğretmenlerinin uygulamada karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 57-68. <https://dergipark.org.tr/pub/hunefd/issue/7788/101806>
- Di, H. Li, H. ve Wang, Y. (2023). Kindergarten teachers' quality of work life in China: A national empirical study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 20(5), 45-96. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054596>
- Doğan, M. (2020). Ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin motivasyon etkenleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(5), 27-37.
- Durmuş, M., Alıncak, F. ve Akgül, M. (2023). Beden Eğitimi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim ve Yeni Yaklaşımlar Dergisi*, 6(1), 198-216. <https://doi.org/10.52974/jena.1302486>
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Fatmasari, E., Al, M. M. ve Wulida, A. T. (2018). The effect of quality of work-life and motivation on employee engagement with job satisfaction as an intervening variable. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 108-114. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.12>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*, New York: McGraw-hill.
- Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review. *Ephemera*, 15(1), 192-205. <https://hdl.handle.net/2434/618721>
- Gencer, M. (2022). Okul yöneticilerinin öğretmenlerin motivasyonlarına etki eden davranışları: Bir meta-sentez çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 27-43. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.855302>
- George, D. ve M. Mallery. 2010. *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference*, 17.0. Boston: Pearson.
- Gögercin, T. (2017). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir ilçesi örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Gökçen, V. ve Karataş, S. (2023). Beden eğitimi ve spor dersi öğretmenlerinin eğitim yöneticiliğine ilişkin görüşleri. *Educatione*, 2(1), 1-27. <https://doi.org/10.58650/educatione.1229973>
- Candan, D. G., ve Gencel, İ. E. (2015). Öğretme Motivasyonu Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(36), 72-89.
- Haerens, L., Kirk, D., Cardon, G., De Bourdeaudhuij, I., ve Vansteenkiste, M. (2010). Motivational profiles for secondary school physical education and its relationship to the adoption of a physically active lifestyle among university students. *European Physical Education Review*, 16(2), 117-139. doi: <https://doi.org/10.1177/1356336X10381304>

- Han, J. ve Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1), 1217819. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Herman, K. C., Prewitt, S. L., Eddy, C. L., Savala, A. ve Reinke, W. M. (2020). Profiles of middle school teacher stress and coping: Concurrent and prospective correlates. *Journal of School Psychology*, 78, 54-68. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.003>
- Husny Arar, K. ve Massry-Herzllah, A. (2016). Motivation to teach: The case of Arab teachers in Israel. *Educational Studies*, 42(1), 19-35. <https://doi.org/10.1080/03055698.2015.1127136>
- Jofreh, M., Yasini, A., Dehsorkhi, H. F., ve Hayat, A. (2013). The relationship between EFL teachers' quality of work life and job motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 13(3), 338-346.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanbur, E. ve Mazıoğlu, V. (2021). Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1839-1857. <https://doi.org/10.15869/itobiad.851820>
- Karataş, İ. (2021). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bayburt ve Erzurum illeri örneği. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 480-499. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/intjces/issue/67938/1038458>
- Kauffman, D. F., Yılmaz Soylu, M. ve Duke, B. (2011). Öğretme motivasyonu ölçeğinin geçerlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(40), 279-290.
- Kroupis, I., Kourtessis, T., Kouli, O., Tzetzis, G., Derri, V. ve Mavrommatis, G. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek PE teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. *Cultura\_Ciencia\_Deporte*, 12(35), 5-14. <https://doi.org/10.12800/ccd.v12i34.827>
- Kul, M., Yılmaz, S. H. ve Yaşartürk, F. (2018). An investigation of professional problems of physical education and sports teachers and effects of these problems on their performance and motivation. *Higher Education Studies*, 8(4), 23-34. <https://doi.org/10.5539/hes.v8n4p23>
- Kulkarni, P. P. (2013). A literature review on training and development and quality of work life. *Researchers World*, 4(2), 136. <http://hdl.voced.edu.au/10707/304601>
- Ladwig, M. A., Vazou, S. ve Ekkekakis, P. (2018). "My best memory is when I was done with it": PE memories are associated with adult sedentary behavior. *Translational Journal of the American College of Sports Medicine*, 3(16), 119-129. <https://doi.org/10.1249/TJX.0000000000000067>
- Lee, Y. H. (2019). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review*, 25(1), 236-253. <https://doi.org/10.1177/1356336X177195>
- Lizana, P. A., ve Vega-Fernandez, G. (2021). Teacher teleworking during the covid-19 pandemic: Association between work hours, work-family balance and quality of life. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 7566.
- Mäkelä, K. ve Hirvensalo, M. (2015). Work ability of finnish physical education teachers. *The Physical Educator*, 72, 384-398. <https://doi.org/10.18666/tpe-2015-v72-i5-6186>
- Mäkelä, K., Hirvensalo, M., ve Whipp, P. R. (2014a). Should I stay or should I go? Physical education teachers' career intentions. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 85(2), 234-244.
- Mäkelä, K., Hirvensalo, M., Laakso, L. ve Whipp, P. R. (2014b). Physical education teachers in motion: An account of attrition and area transfer. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 19, 418-435. <https://doi.org/10.1080/17408989.2013.780590>
- Marish Kumar, P. (2018). Quality of work life practices of women employees in the garment companies in Tamil Nadu. *Journal of Management Research and Analysis*, 5(2), 178-183. doi: 10.18231/2394-2770.2018.0028
- Moreira, H., Fox, K. R. ve Sparkes, A. C. (2002). Job motivation profiles of physical educators: Theoretical background and instrument development. *British Educational Research Journal*, 28(6), 845-861. <https://doi.org/10.1080/0141192022000019099>
- Oktan, M., Kuru, S., Şentürk, S., Çelenk, O. ve Ünal, G. (2023). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin motivasyon ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalarda elde edilen sonuçların içerik analizi. *Social Sciences Studies Journal*, 9(108), 5457-5474. <https://doi.org/10.29228/sssj.67853>

- Özdoğan, M. ve Aydın, B. (2016). İlköğretim okulu öğretmenlerinin karara katılma durumları ve istekleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 357-367.
- Özoğlu, M., Gür, B.S. ve Altunoğlu, A. (2013). Türkiye'de ve dünyada öğretmenlik etorik ve pratik. *Eğitime Bakış Eğitim-Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi*, 54(10), 20-25.
- Polatçı, S. ve Keser, A. (2017). İş aile yayılımının bireyin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 401-421. [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000002451](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002451)
- Rai, G. (2013). Improving quality of working life among nursing home staff: is it really needed. *International Journal of Caring Sciences*, 6(3), 380-91.
- Rakhman, Y. A., ve Suhana. (2023). Hubungan psychological well-being dengan work-life balance pada Dosen Unisba. Bandung Conference Series: *Psychology Science*, 3(1), 117-125. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v3i1.5157>
- Richards, K. A. R. (2015). Role socialization theory: The sociopolitical realities of teaching physical education. *European Physical Education Review*, 21(3), 379-393. <https://doi.org/10.1177/1356336X15574367>
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Sarı, M., Canoğulları, E. ve Yıldız, E. (2018). Öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 387-409. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.364454>
- Schukajlow, S., Rakoczy, K., ve Pekrun, R. (2017). Emotions and motivation in mathematics education: Theoretical considerations and empirical contributions. *ZDM—Mathematics Education*, 49(3), 307-322. <https://doi.org/10.1007/s11858-017-0864-6>
- Soytürk, M. ve Öztürk, Ö. T. (2017). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş yaşam kalitelerinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(2), 12-23. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbubesbd/issue/33059/349121>
- Sugino, T. (2010). Teacher demotivational factors in the Japanese language teaching context. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 3, 216-226. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.036>
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S. ve Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Şirin, E. F., Erdoğan, M. ve Mülazımoğlu, O. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin görüşleri. *Sportre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 57-68. [https://doi.org/10.1501/Sporm\\_0000000177](https://doi.org/10.1501/Sporm_0000000177)
- Temiz, C. N., ve Sivrikaya, A. H. (2021). Beden eğitimi ve spor dersinde karşılaşılan sorunların incelenmesi (Yurt içi ve yurt dışı değerlendirmesi). *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*, 3(1), 12-39.
- Uğraş, S. ve Özen, G. (2019). Examining teaching motivations of physical education teachers. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 497-512. <https://doi.org/10.35826/ijetsar.37>
- Uğraş, S., Güllü, M. ve Yücekaya, M. A. (2019). Beden eğitimi ve spor öğretmenliğindeki ilk yılım. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 242-259. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/enad/issue/43049/521541>
- Uğraş, S., Güllü, M., Eroğlu, E. ve Özen, G. (2017). Ortaokulda çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okullarda tutulan evrak ve dosyalar hakkındaki düşünceleri. *Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 8-20. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/musbd/issue/33947/375753>
- Van Laar, D., Edwards, J. A., ve Easton, S. (2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*, 3(60), 325-33.
- Von Haaren-Mack, B., Schaefer, A., Pels, F. ve Kleinert, J. (2020). Stress in physical education teachers: A systematic review of sources, consequences, and moderators of stress. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 91(2), 279-297. <https://doi.org/10.1080/02701367.2019.1662878>
- Watt, H. M., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., ve Baumert, J. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805. doi: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.03.003>

- Whipp, P. R., Tan, G. ve Yeo, P. T. (2007). Experienced physical education teachers reaching their "use-by date": Powerless and disrespected. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78, 487-499. <https://doi.org/10.1080/02701367.2007.10599448>
- Yıkılmaz, A. ve Alıncak, F., (2021). Ücretli öğretmenlik yapan beden eğitimi öğretmeni adaylarının karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerilerinin incelenmesi, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 57-70.
- Yılmaz, M. ve Aslan, Ö. (2013). Öğretmen motivasyonunun artırılmasında "ÖNKAS" ödül sistemi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ÖYGE Özel Sayısı), 292-311.
- Zubair, M. H., Hussain, L. R., Williams, K. N. ve Grannan, K. J. (2017). Work-related quality of life of US general surgery residents: is it really so bad?. *Journal of Surgical Education*, 74(6), 138-146. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2017.09.018>

## Extended Abstract

### Aim and Scope

Teachers' quality of work life is affected not only by their school but also by factors such as wages, workload, working hours and collegial relations (Akar, 2018: 175; Rai, 2013: 385). Especially the quality of work life provided in the school environment can affect professional activity, achievement level, job satisfaction, organizational and emotional commitment, creativity and motivation (Fatmasari et al., 2018: 111; Akar, 2018: 174). When local studies on the quality of work life of physical education teachers are examined, working conditions (Ak et al., 2022: 25; Karataş, 2021: 493), salary and additional income (Soytürk & Öztürk, 2017: 21), management style of supervisors and promotion opportunities (Gögercin, 2017: 66), daily working time (Lizana & Vega-Fernandez, 2021: 8) are among the factors affecting work life. Considering these situations, it has been concluded that physical education teachers with a low-quality work-life environment are unhappy, stressed and feel burned out at work and lose motivation (Lee, 2019: 247; Von Haaren-Mack et al., 2020: 288). It is seen that a physical education teacher who is motivated to work will be more effective and efficient within the organization (Moreira et al., 2002: 854). When considering these situations, the relationship between the physical education teacher's quality of work life and motivation to teach comes to light. In a study examining the relationship between teachers' motivation and quality of work life, Baleghizadeh and Gordani (2012: 41) concluded that quality of work life predicts motivation. In another study, Çelik (2015: 100) found a positive relationship between teachers' general motivation level and quality of work life. When teachers' motivation levels increase, the quality of work life is positively predicted. In addition, Sarı et al. (2018: 403) found a significant positive relationship between perceptions of school life quality and motivation levels in a study conducted with 134 teachers. It can be said that teachers with a high quality of work life have high motivation to teach, while teachers with low quality of work life have low motivation to teach (Han & Yin, 2016: 10). When the literature is reviewed, while there are studies on teachers' quality of work life and motivation to teach (Jofreh et al., 2013: 1386; Sarı et al., 2018: 403), there is no research on physical education teachers. Based on this gap in the literature, the study aimed to examine the predictive power of physical education teachers' quality of work life on their motivation to teach.

### Methods

In this study, which examines the predictive power of physical education teachers' quality of work life on their motivation to teach, correlational research model was used among quantitative research methods. The correlational survey method is used by Fraenkel et al. (2012) to reveal the level of relationship between variables and to identify potential cause-effect relationships. Correlational survey works by examining how the relationship between variables is realized. In this method, it reveals the relationship between variables as soon as the data are obtained and gives researchers the opportunity to examine and understand the relational status of each variable in the data set with other variables. In this way, researchers can evaluate causal relationships and make predictions about cause and effect relationships. The independent variable of the study was identified as quality of work life and the dependent variable was identified as motivation to teach. The population of the study will consist of 5667 people teaching in private and public schools in Çanakkale. G Power 3.0.1 program was used to determine the sample size. The  $\alpha$  value was calculated as 0.05, the medium effect size as 0.15, and the Power (1- $\beta$ ) as 0.85. According to Critical F=2.0002077, Actual power=0.9506385, it was determined that at least 160 teachers should participate. The questionnaire forms were distributed to the physical education teachers who were contacted on the dates of the study and they were asked to answer the forms voluntarily. The sample of the study consisted of 253 physical education teachers who voluntarily agreed to participate in the study and completed the distributed questionnaire forms completely. Of the physical education teachers who voluntarily participated in the study, 69 (27.3%) were female and 184 (72.7%) were male, totaling 253 participants. In addition, 235 (92.9%) of the physical education teachers participating in the study work in public schools, while 18 (7.1%) work in

private schools. It was determined that the average age of the physical education teachers participating in the study was  $\bar{x}= 39.3$  and the average years of service was  $\bar{x}= 22.2$ .

### Findings

Each dimension of teaching motivation is highly positively correlated with the dimensions of "Job career satisfaction", "General well-being", "Being able to control work", "Working conditions", "Family-work life balance", while it is highly negatively correlated with the dimension of "Stress in work life". "Intrinsic motivation" scores are highly positively correlated with "Extrinsic motivation" ( $r = .657, p < .001$ ), "Job career satisfaction" ( $r = .519, p < .001$ ), "General well-being" ( $r = .427, p < .001$ ), "Ability to control work" ( $r = .511, p < .001$ ), "Working conditions" ( $r = .542, p < .001$ ), "Stress in family life" ( $r = .472, p < .001$ ), while a negative relationship was found in the dimension of "Stress in work life" ( $r = -.434, p < .001$ ). The other sub-dimension of motivation to teach, "Extrinsic motivation" scores were positively correlated with "Intrinsic motivation" ( $r = .657, p < .001$ ), "Job career satisfaction" ( $r = .311, p < .001$ ), "General well-being" ( $r = .273, p < .001$ ), "Being able to control work" ( $r = .346, p < .001$ ), "Working conditions" ( $r = .342, p < .001$ ), "Stress in family life" ( $r = .372, p < .001$ ), while a positive relationship was found between the scores of "Stress in work life" ( $r = -.294, p < .001$ ). When the ANOVA table, which tests the degree to which the predictor variables explain the amount of change in the predicted variable as a result of multiple regression analysis, was examined, it was found that the explained variance values were statistically significant ( $F1=104.553; F2=76.287; F3=60.391; F4=88.780; F5=61.691, p<.001$ ). When the ANOVA table, which tests the degree to which the predictor variables explain the amount of change in the predicted variable as a result of multiple regression analysis, was examined, it was found that the explained variance values were statistically significant ( $F1=40.363; F2=28.189, p<.001$ ).

### Conclusion

In line with these results, it is very important to increase the quality of work life and motivation of teachers. In order to increase teachers' motivation, different sports branches, games and physical activities can be included in curricula and lesson plans. In addition, the use of educational materials integrated with technology through various online applications or platforms can make teachers' teaching processes more effective. In schools, a more conscious system, especially sports, can be created by cooperating not only with students but also with families and society. In order for teachers to keep their knowledge up to date by following new pedagogy and current literature, innovations should be followed and transferred to teachers with the support of other educational stakeholders, especially the Ministry of National Education. In order to improve the work-life quality of teachers, studies on daily class hours, vacation and leave days can prevent negative situations such as stress, anxiety and burnout and enable teachers to continue their work in a more concentrated, happy and energetic way. All these strategies can help physical education teachers to improve their quality of work life and motivation to teach.