

T.C.  
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN  
MESLEKLERİNE İLİŞKİN ÖZ YETERLİK DÜZEYLERİNİN  
İNCELENMESİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM ANALİZİ  
(NİĞDE İLİ ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Gonca ÖZÇETE**

**Niğde  
Mart- 2018**



**T.C.  
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN  
MESLEKLERİNE İLİŞKİN ÖZ YETERLİK DÜZEYLERİNİN  
İNCELENMESİ VE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM ANALİZİ  
(NİĞDE İLİ ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan  
Gonca ÖZÇETE**

Danışman : Doç. Dr. Hüdaverdi MAMAK  
Üye : Prof. Dr. Nurtekin ERKMEN  
Üye : Dr. Öğrt. Üye. İ. Ümran AKDAĞCIK

**Niğde  
Mart- 2018**

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tez Çalışması olarak sunduğum “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleklerine İlişkin Öz Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi Ve Öğretmenlerin İş Doyum Analizi (Niğde İli Örneği)” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 20.09/2018

GONCA ÖZCETE

## ONAY SAYFASI

Doç.Dr.Hüdaverdi MAMAK danışmanlığında Gonca ÖZÇETE tarafından hazırlanan “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleklerine İlişkin Öz Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi ve Öğretmenlerin İş Doyum Analizi (Niğde İli Örneği)” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

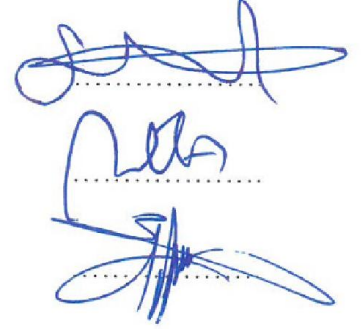
28 / 03 / 2018

### JÜRİ :

Danışman : Doç.Dr.Hüdaverdi MAMAK

Üye : Prof.Dr. Nurtekin ERKMEN

Üye : Dr.Öğtr.Üyesi. İ.Ümran AKDAĞCIK



### ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun ..... Tarih ve ..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Dr.Öğrt.Üyesi. Hünkar GÜLER  
Enstitü Müdür V.



## ÖN SÖZ

Yaşadığımız çağda beden eğitimi ve spor alanının değeri giderek artmaktadır. Ruhun ve bedenin sağlıklı birey olmak da giderek önem kazanmaktadır. Bu konuda ki en önemli görev ise önemleri yadsınamaz bir gerçek olan çok değerli eğitimcilerimiz, öğretmenlerimize düşmektedir. Bu nedenle eğitimin en önemli unsuru olan öğretmenlerimizin kendilerine güvenlerinin tam, inançlarının yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerimizin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının olumlu ve benlik saygılarının yüksek olması yetiştirecekleri bireylere de olumlu yönde yansıtacağına bilinmesi, bunun yanında çalıştıkları örgütteki iş doyum kapasitelerinin de yüksek olması hem kendilerine hem de yetiştirecekleri bireylere olumlu dönüt vereceği bilinmelidir.

Yüksek lisans eğitimime başladığımdan bu yana bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, sayın danışmanım Doç.Dr. Hüdaverdi MAMAK'a her türlü desteğinden dolayı teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Hedefimi belirlediğim günden bu güne kadar birçok fedakarlık yapıp yanımda olan, desteğini, bilgisini ve en önemlisi sabrını sonuna kadar gösteren, yanımda olmasaydı her şeyin çok daha zor olacağına inandığım sevgili eşim Aykut ÖZÇETE'ye sevgim kadar çok teşekkür ederim.

Bir öğretmen olarak yoluma hep ışık tuttuğunu hissettiğim sevgili babam Ramazan ÇÖREKÇİ'ye, emeği ve sevgisi ile her anıma destek olan annem Ensel ÇÖREKÇİ ve araştırmam sırasında, bana birçok alanda yardımcı olan canım kardeşim Bahadır ÇÖREKÇİ'ye teşekkür ederim.

Araştırmamda çeşitli konularda bilgisinden yararlandığım sevgili arkadaşım Hamide BALI DOĞAN ve sevgili eşi Hüsnü DOĞAN'a teşekkür ederim.

Manevi desteklerinden dolayı ŞAHİN ve ÇELİKÖRS ailelerine sonsuz teşekkürler.

Bu çalışmamı, oyun zamanlarından aldığım halde en büyük fedakârlığı gösteren, hayatımın dönüm noktası saydığım, canımdan can parça kızım Elif Ada ÖZÇETE' ye ithaf ediyorum.

Gonca ÖZÇETE

Niğde, 2018





**ÖZET**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKLERİNE  
İLİŞKİN ÖZ YETERLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ VE  
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUM ANALİZİ  
(NİĞDE İLİ ÖRNEĞİ)**

**ÖZÇETE, Gonca**  
**Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı**  
**Tez Danışmanı: Doç.Dr. Hüdaverdi MAMAK**  
**MART 2018, 141 sayfa**

Bu araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliliğini yorumlamada iş doyumunun rolü incelenmektedir. Araştırma modeli olarak öz yeterliliğin ve iş doyumunun demografik bilgilere göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla betimsel ve ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir.

Veriler, Niğde ili merkezi ve merkeze bağlı köylerindeki okullardan toplanmıştır. Araştırmaya 150 beden eğitimi öğretmeni (53 Kadın ve 97 Erkek olmak üzere) katılmıştır.

Araştırmanın verileri Kişisel Bilgi Formu, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği ve Öz-Yeterlik Ölçeği ile toplanmıştır.

Elde edilen verilerin analizinde normallik dağılımlarını belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov Testi; çıkarımsal istatistikler çerçevesinde Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis-H testi ve Spearman Rho kullanılmıştır.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir: Beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliliği Niğde ilindeki görev süresine, branş dışındaki derslere girme durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterirken; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleki kıdeme göre bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu mesleki kıdeme, branş dışındaki derslere girme durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterirken; cinsiyete, yaşa,

medeni duruma, eğitim durumuna, Niğde ilindeki görev süresine göre bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Beden Eğitimi Öğretmenleri, Öz-Yeterlik, İş Doyumu



**ABSTRACT  
MASTER THESIS**

**INVESTIGATION OF SELF SATISFACTION LEVELS RELATED TO THE  
PROFESSIONS OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT TEACHERS AND  
JOB SATISFACTION ANALYSIS OF TEACHERS  
(NİĞDE PROVINCE)**

**ÖZÇETE, Gonca**  
**Physical Education And Sports Major**  
**Supervisor: Doç. Dr. Hüdaverdi MAMAK**  
**March 2018, 141 page**

In this research, the role of job satisfaction in the process of self-sufficiency of physical education teachers is examined. As a research model, descriptive and relational screening model was chosen to test whether self-sufficiency and job satisfaction differ according to demographic information.

The data were collected from the schools in the villages of the Niğde province center and the center. 150 physical education teachers (including 53 female and 97 male) participated in the research.

The personal information form of the study was collected by Physical Education Teachers' Job Satisfaction Scale and Self-Sufficiency Scale.

The Kolmogorov-Smirnov Test was used to determine the normality distributions in the analysis of the obtained data; Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis-H test and Spearman Rho were used in the framework of inferential statistics.

The findings obtained as a result of the analyzes can be summarized as follows: While the self-sufficiency of physical education teachers a meaningful difference encountered according to the status of entering Niğde province during the period of duty, no meaningful difference encountered according to sex, age, marital status, education status, occupational seniority.

It was determined that physical education teachers no significant difference encountered according to sex, age, marital status, educational status, duration of duty

in Niğde province while job satisfaction a significant difference encountered according to occupational seniority, entering into courses outside the branch.

**Key Words:** Physical Education Teachers, Self-Sufficiency, Job Satisfaction



## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ .....	i
ÖZET .....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xi
EKLER LİSTESİ .....	xii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	
1.1. PROBLEM DURUMU .....	4
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	7
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	9
1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	9
1.5. VARSAYIMLAR .....	10
1.6. TANIMLAR .....	10
İKİNCİ BÖLÜM	
GENEL BİLGİLER	
2.1. EĞİTİM.....	12
2.1.1. Türk Milli Eğitiminin Genel Amaçları.....	14
2.2. BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR .....	14
2.1. Beden eğitimi ve Spor'un Tarihi Gelişim .....	17
2.2.2. Beden Eğitimi ve Sporun Önemi.....	18
2.2.3. Beden Eğitiminin Faydaları.....	19
2.2.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği .....	20
2.2.4.1 Öğretmen .....	20
2.2.4.2 Meslek Olarak Öğretmenlik .....	21
2.2.4.2.1. Alan Bilgisi: .....	22
2.2.4.2.2. Öğretmenlik Meslek Bilgisi (pedagojik formasyon): .....	23

2.2.4.2.3. Genel Kültür.....	24
2.2.4.3. Beden Eğitimi Öğretmeni.....	25
2.3. ÖZ YETERLİK.....	29
2.3.1. Öz ve Benlik Kavramı.....	29
2.3.2. Yeterlik nedir?.....	30
2.3.3 Öz Yeterlik.....	30
2.3.4 Öz Yeterlik İnancı.....	35
2.3.5. Öz Yeterlik Boyutları.....	37
2.3.6. Öz Yeterlik İşleyişi.....	38
2.3.6.1. Bilişsel Süreçler.....	39
2.3.6.2. Güdüleme(davranışsal) Süreçler.....	40
2.3.6.3. Duyuşsal Süreçler.....	41
2.3.6.4. Seçme işlemi.....	42
2.3.7. Genellenebilirlik Düzeyine Göre Öz Yeterlik İnançları.....	43
2.3.7.1. Göreve Özel Öz Yeterlik.....	43
2.3.7.2. Alana Özel Yeterlik.....	43
2.3.7.3. Genel Yeterlik.....	44
2.4. ÖĞRETMEN ÖZ YETERLİĞİ.....	44
2.5. İŞ DOYUM.....	48
2.5.1. İş Doyumunun Önemi.....	51
2.5.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	52
2.5.2.1. Bireysel faktörler.....	52
2.5.2.1.1. Kişilik.....	53
2.5.2.1.2. Cinsiyet.....	53
2.5.2.1.3. Yaş.....	54
2.5.2.1.4. Eğitim.....	54
2.5.2.1.5. Statü ve Kıdem.....	56
2.5.2.2. Örgütsel Faktörler.....	56
2.5.2.2.1. İş ve Niteliği.....	57
2.5.2.2.2. Yönetim.....	58
2.5.2.2.3. Ücret.....	58
2.5.2.2.4. Yükselme.....	59
2.5.2.2.5. İş Güvenliği.....	60
2.5.2.2.6. Denetim.....	60

2.5.2.2.7. Stres.....	61
2.5.3. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları .....	61
2.5.3.1. Bireysel Sonuçları.....	61
2.5.3.1.1. Beden Sağlığına Etkisi .....	62
2.5.3.1.2. Ruh Sağlığına Etkisi.....	62
2.5.3.1.3. Örgütsel Sonuçları.....	63
2.5.3.2. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu.....	65
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	67
3.2. PROBLEM CÜMLESİ VE ARAŞTIRMA SORULARI .....	67
3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ .....	68
3.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE SINIRLILIKLAR .....	69
3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....	70
3.5.1. Öz Yeterlik Ölçeği.....	70
3.5.2. İş Doyum Ölçeği.....	70
3.5.3. Veri Toplama Araçlarının Güvenilirliği .....	71
3.6. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ .....	72
3.7. VERİLERİN ANALİZİ .....	72
3.8. BULGULAR.....	73
3.8.1. Ölçeklere Verilen Yanıtların İncelenmesi .....	75
3.8.2. İş Doyumu ve Öz Yeterlik Verilen Yanıtların Demografik Bilgilere Göre İncelenmesi.....	87
3.8.3. İş Doyumu ve Öz Yeterlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	91
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER	
4.1. TARTIŞMA .....	92
4.2. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	94
KAYNAKLAR .....	98
Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu .....	117
Ek-3: İş Doyum Anket Formu.....	121
Ek-4: İş Doyumu Ölçeği Madde İstatistikleri .....	124
Ek-5: Öz Yeterlik Ölçeği Madde İstatistikleri.....	128
ÖZGEÇMİŞ .....	130

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik.....	71
Tablo 3.2. Normal Dağılımın İncelenmesi .....	72
Tablo 3.3. Demografik Bilgiler.....	73
Tablo 3.4. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri.....	74
Tablo 3.5. İş Doyumu Ölçek Maddelerine Katılma Durumu .....	75
Tablo 3.6. Öz Yeterlik Ölçek Maddelerine Katılma Durumu .....	82
Tablo 3.7. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi .....	87
Tablo 3.8. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Yaş Açısından İncelenmesi .....	88
Tablo 3.9. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Medeni Durum Açısından İncelenmesi .....	88
Tablo 3.10. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Yüksek Lisans Eğitimi Alma Durumu Açısından İncelenmesi.....	89
Tablo 3.11. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Beden Eğitimi Öğretmeni Olarak Görev Yaptığı Süre Açısından İncelenmesi.....	89
Tablo 3.12. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Niğde İlinde Görev Yapma Süresi Açısından İncelenmesi .....	90
Tablo 3.13. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Branşı Dışında Farklı Derslere de Girme Durumu Açısından İncelenmesi .....	90
Tablo 3.14. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin İlişki Analizi .....	91



## KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
rho	: Spearman'ın Sıralama Korelasyon Katsayısı
ss	: Standart Sapma
n	: Frekans
%	: Yüzde
Sıra Ort.	: Sıra Ortalaması
U	: U Değeri
p	: Anlamlılık Değeri
X <sup>2</sup>	: Ki-Kare Değeri
a	: Alfa Değeri

## EKLER LİSTESİ

- Ek 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu
- Ek 2: Öz Yeterlik Anket Formu
- Ek 3: İş Doyum Ölçeği Anket Formu
- Ek 4: İş Doyum Ölçeği Madde İstatistikleri
- Ek 5: Öz Yeterlik Ölçeği Madde İstatistikleri
- Ek 6: İzin Belgesi



## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Çağımızda büyük önem gösteren beden eğitimi faaliyetleri; oyun, jimnastik ve spor gibi kavramları içine alan bunun yanında eğitici bütün bedensel etkinlikleri de içeren genel bir kavram olup bedensel etkinlikler içinde yapılan ve bedensel etkinlikler aracılığı ile eğitimi sağlanan bir kavramdır (Özmen, 1999).

Beden eğitimi, bireylerin bedenlerini eğitmeleri ile beraber sağlıklarına, sağlıklı olmalarına katkı sağladıkları için hayata karşı pozitif olma duygusu yaratır. Beden eğitimi ile birlikte spor ise bireylerin mücadele duyguları, heyecan ve mücadele duygusunu öne çıkarır. Beden eğitimi ve spor düzenli ve metotlu yapıldığı takdirde sağlıklı bir şekilde amacına ulaşır. Başka bir deyişle, beden eğitimi ; beden ve ruh sağlığını güçlendirmek, korumak, vücudu geliştirmek için aletli ve aletsiz yapılan hareketlerin tümüdür.

Beden eğitimi ve insan olgusunun, günümüz dünyasında iç içe girmiş iki olgu olduğunu görürüz. Hangi yaşın insanı olursa olsun bilinçli uygulanan beden eğitimi tüm yaşam süreci içerisinde kişiyi sağlıklı ve mutlu kılar. Beden eğitimi ayrıca ahlak, kültür, kişilik, sağlık ve eğitimi geliştirir (Balcıoğlu, Özbek, Sungur ve Sivrikaya, 2003: 13).

Hünük (2006) 'e göre ; beden eğitimi dersleri, genel eğitim kapsamında bir yandan hareket yoluyla bireyin fiziksel açıdan gelişimini sağlarken, diğer yandan bilişsel, sosyal, duyuşsal alanlardaki gelişim ve değişimlerini de sağlamaktadır. Bu nedenle, beden eğitimi dersi hedefleri açısından bireyin gelişimini sadece bedensel ya da fiziksel değil bilişsel , duyuşsal ve sosyal olarak da ele almaktadır (Hünük, 2006).

Nitelikli bir eğitim için, eğitim araçlarının da nitelikli olması gerekir. Nitelikli eğitim araçlarının en başında öğretmen gelir.

Öğretmen, bir toplumda insan yetiştirme işlevini üstlenen sistemin vazgeçilmez üyesidir. Ayrıca, okul denem sosyal sistemin en stratejik parçalarından biridir. Öğretmen, okul ve sınıf ortamını canlandıran, öğretim için uygun, ilginç ve zevkli bir duruma getiren kişidir. Öğretmen, yönettiği öğretim etkinlikleri sırasında dolaylı ve dolaysız olarak öğrenciler üzerinde önemli izler bırakarak, öğrencilerin tüm gelişimlerini etkilerler. Onlar, çocuklar ve gençlerin akademik ve mesleki bakımdan geleceklerine yön verir, onların kişilik kazanmalarına ve hayat görüşü edinmelerine de yardımcı olurlar (Ünal ve Ada, 2001: 45).

Bir toplumun geleceği yetişecek olan genç nesillere bağlıdır. Bu açıdan yetişecek olan bu genç neslin yetişmesinde etkin rol alacak olan eğitimin ve öğretmenlerin etkileri yadsınamaz bir gerçektir.

Albert Bandura tarafından geliştirilen öz yeterlik inancı, insanların sahip oldukları becerileri etkin biçimde kullanabilmeleri için öncelikle ilgili alanda kendilerine güven duymaları gerektiğini savunan sosyal öğrenme kuramının kavramıdır (Pajares, 2002). Albert Bandura'ya göre öz yeterlik inancı, bireylerin olası durumlar ile başa çıkabilmek için gerekli eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine ilişkin yargılarıdır (akt. Büyükduman, 2006).

İlk kez Bandura tarafından 1977 de söz edilen öz yeterlik kavramına göre insanlar edilgin olarak kendi denetimleri dışında gerçekleşen olaylar yoluyla değil, bizzat kendi eylemlerini düzenleyerek ve inisiyatif kullanarak kendilerini şekillendirmektedir. Bireyin ulaşmak istediği hedefleri belirlemesinde ve deneyimde bulunulan çevreyi denetim altına almada öz yeterlik inançları aracı olmaktadır (Bıkmaz, 2004).

Öz yeterlik kapsamında diyebiliriz ki ; kişilerin kendilerini güvenli ve yeterli hissettikleri işleri yapma, kendilerini yeterli hissetmedikleri işlerden kaçma eğilimi gösterdikleri görülmektedir (Kurbanoğlu, 2004).

Bu bağlamda, Büyüköztürk, Ekici ve Kurbanoğlu'na göre kişinin bir işi yapabilecek beceriye sahip olmasına rağmen bunu yapabileceği konusunda kendine

özgüveni yoksa yapamayabileceği ve başarısız olabileceği gözlemlenir (Büyüköztürk, 2011; Ekici, 2009; Kurbanoglu, 2004).

Öz yeterlik kişinin kendinde gördüğü başarı potansiyeli ile aslında göstermesi gerektiği potansiyel arasındaki farka göre davranma şeklidir.

Öz-yeterlik anlayışına göre ; verilen bir görevi yerine getirme konusunda, bir becerinin veya başarının ortaya koyulabilmesi, üretilebilmesi amacı ile gereken davranış biçimini ya da eylemleri organize etmek ve başarmak veya gerçekleştirme konusunda kişinin yeteneklerine ve becerilerine yönelik inançları bulunmaktadır (Totant ve Karaca, 2010).

Öğretmen öz yeterlik inancı ise, öğretmenlerin öğretme işlevini başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli çaba ve davranışları gösterecekleri konusundaki inanışları olarak tanımlanmaktadır (Köseoğlu, Yılmaz, ve Soran, 2005, 2007).

Öğretmenlik mesleğini icra edebilmek için sadece öğretmenlik meslek bilgisi yetmemektedir. Öğretmenler yetiştirdikleri bireylere daha faydalı olabilmeleri açısından kendilerine karşı bu işe başaracaklarına dair kuvvetli bir inanış barındırmaları gerekmektedir. Sonuçta bir davranışın başarılı bir şekilde sonuçlanması için kişinin sahip olduğu öz yeterlik inancının o davranışı etkilediği açık bir şekilde görülür.

Öz yeterlik, bireyin becerilerinin bir fonksiyonu değildir, bireyin becerilerini kullanarak yapabildiklerine dair yargılarının bir sonucudur (Değer, 2011).

İş doyumu tanımı ilk defa 1911'de Taylor ve Gilbert tarafından en az stres ve yorgunluk yaratacak bir metotla fabrikada çalışmak olarak belirtilmiştir. Bu konudaki bilimsel çalışmalar esas olarak 1920'lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir. Hoppock'un 1935'de yayınlanan "JobSatisfaction" adlı makalesinden beri bu konuda önemli araştırmalar yürütülmüştür (Akt. Sönmezer, 2007: 5).

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki birçok araştırmacı tarafından açıklanan iş doyumunu kavramı, güdülenme, moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Fakat bu kavramlardan farklı anlamdadır. Gdlerin bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, iş doyumunu ve işe bağlı olarak memnun olma durumunu göstermektedir (Özdayı, 1990).

alışan bireyler, çalışma koşullarının iyi olmasını, iş yaşamına ilişkin gereksinimlerinin isteklerinin istedikleri doğrultuda karşılanmasını beklemektedirler. alışan birey, çalıştıkları kurumlarda istediklerini bulduklarında iş doyumuna ulaşırlar. Iř doyumunu çalışan bireyin çalıştığı yerde gösterdiği davranışını etkiler. Bireyin çalıştığı yerde göstermiş olduğu davranış şekli olumlu ya da olumsuz olabilir. Iř doyumunu, bireyin çalıştığı yerde pozitif yönlü iken iş doyumuzluğu negatif yani verimsiz yöndedir. alışan bireyin iş ortamına karşı genel tutumu iş doyumunu ortaya çıkarır. Iř ortamındaki deneyimlerin çalışanın üzerinde bıraktığı olumlu etki, çalışanın işinden istediği doyumunu alıyor düşüncesini ortaya çıkarır. Çalışanın işine karşı tutumu ne kadar olumlu ise, iş doyumunu o kadar fazladır denilebilir.

## **1.1. PROBLEM DURUMU**

Celep (2003)'e göre; bir toplumun, üyelerini toplumsal beklentiler doğrultusunda ve toplumsal kalkınmayı sağlayacak bir biçimde yetiştirmesi; bireyin yaşamını daha iyi koşullarda sürdürmesi ve toplumsal yapı içerisinde üzerine düşen görev ve sorumluluğunu en etkin bir biçimde yerine getirmesi, öncelikle, bireye bu konuda verilecek eğitime bağlıdır (Celep, 2003:1).

Eğitim, toplumun yaratıcı gücü ve verimini artıran, bireye yeteneklerini geliştirme olanağı veren, sosyal adalet fırsat ve olanak eşitliği ilkelerini gerçekleştiren en etkili araçtır (Türkoğlu, 1996: 2–3).

Bireyin toplumun standartlarını, inançlarını ve yaşama yollarını kazanmasında etkili olan tüm sosyal süreçlerdir (Smith, Stanley, Shores, 1957, akt: Fidan, 1985).

Anlaşıldığı üzere eğitim bireylerin yeteneklerini göstermek ve geliştirmek için gereken ortamı verir. Bu ortamlarda bireylerde kazanılacak olan davranış değişikliklerinin istenilen yönde olması beklenir.

Çağımızda eğitim yalnızca bilgi aktarmak değil aynı zamanda hayat biçimi oluşturmak için yapılan tüm faaliyetleri kapsamaktadır.

Değişen toplum düzeninde bireyleri ve toplumları istenilen düzeye çıkarmak ve geliştirmek için birçok etken bulunmaktadır ve bu etkenlerin en başında da öğretmenler gelmektedir.

Öğretmenlik mesleği, çağın getirdiği yenilikleri takip ederek sürekli gelişimi gerektiren ve ömür boyu sürecek zor bir meslektir (Schneider ve Plasman, 2011).

Her insan doğumundan itibaren fiziksel ve sosyal bir çevre içinde yaşamakta ve bu çevreye uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Toplum içerisinde yaşayan bir insan uyum sağlamak amacıyla çevresiyle etkileşime girmekte ve bu etkileşim esnasıyla çeşitli beceriler kazanmaktadır (Erden, Akman; 1997).

Toplumun içinde bireylerin gelişmesi ve toplumların devamının gelişmesi bireylerin eğitimi ile sağlanacaktır.

Okulda verilen eğitimde, bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilebilmesini sağlayacak olan temel öge öğretmendir. Öğretmen heyecanı, kişiliğiyle, davranışlarıyla, bilgisiyle öğrencilerini etkileyip onların olumlu davranış kazanmalarını sağlayacağı gibi öğretmenin bazı davranışları öğrencilerin olumsuz davranış kazanmalarına da neden olabilir. Bu süreç içinde öğretmenin sahip olması gereken nitelikler arasında genel kültür, alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisi vardır. Ancak bu yeterliklerin yanında öğretmenin duyuşsal tepkileri özellikle mesleğine karşı geliştirdiği tutumları da önemlidir (Semerci ve Semerci, 2004).

Yetim ve Göktaş'a göre toplumun mimarları olan öğretmenlerin ülkenin ve çağın ihtiyaçlarına cevap verecek seviyede yetişmiş olması gerekir. Çünkü bir ülkenin kalkınması ve toplumun refah seviyesinin yükselmesi, öğretmenlerin iyi yetiştirilmesi

kadar görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilecek meslekî ve kişisel niteliklere sahip olmasına da bağlıdır. Yani, öğretmenlik mesleği toplumların geleceğini, bir başka söyleyişle kaderini belirleyen bir meslektir (Yetim ve Göktaş, 2004 : 541-550,154).

Hızlı gelişen teknoloji ile birlikte eğitime verilen önem artmıştır. Bununla birlikte beden eğitimi ve spora da verilen değer önemli hale gelmiştir. Beden eğitimi ve spor, eğitim amaçlarının bireye kazandırılmasında önemli bir yere gelmiştir.

Beden eğitimi ve spor etkinlikleri sonunda bireyler, sağlıklı bir fiziksel yapıya sahip olurlar. Ayrıca insan sağlığı için zararlı olan aşırı kiloların atılmasında etkili olması, bazı fiziksel sakatlıklarla özellikle ileri yaşlarda görülebilecek kalp ve dolaşım sistemi rahatsızlıklarının önlenmesi ve iyileştirilmesi bakımından beden eğitimi etkinlikleri oldukça önemlidir (Toksöz, 1991).

Banduraya göre bireyin yeterlikleri; etkinliklerinin seçimini, güçlükler karşısındaki sebatını, çabalarının düzeyini ve performansını etkilediği konusundaki görüşü, birçok araştırmaya konu olmuştur. Araştırma sonuçları Bandura'yı doğrulamakla birlikte, yeterlikleri yüksek olan bireylerin, bir işi başarmak için büyük çaba gösterdiklerini, olumsuzluklarla karşılaştıklarında kolayca pes etmediklerini, ısrarlı ve sabırlı olduklarını göstermektedir (Aşkar ve Umay, 2001).

Öz-yeterliğin kapsamında; verilen bir görevi yerine getirme konusunda, bir becerinin veya başarının ortaya koyulabilmesi, üretilebilmesi amacı ile gereken davranış biçimini ya da eylemleri organize etmek ve başarmak veya gerçekleştirme konusunda kişinin yeteneklerine ve becerilerine yönelik inançları bulunmaktadır (Totan, İkiz, Karaca, 2010).

Öğretmenlerin öz yeterliliği ve öğrenci başarısı arasında pozitif ilişkiler olduğu düşünülmektedir (Graham, Harris,Fink,Mc Arthur, 2001:177-203). Öz yeterlik inancı daha fazla olan öğretmenler etkinlik planlama ve etkileşimler sayesinde öğrenciyi öğrenmeye daha çok sevk eder ve öğrencinin başarısına olumlu katkı sağlar. (Schunk ve Pajares, 2009 :35-53).



Öz yeterlik inancı düşük öğretmenlerin ise öğretmen merkezli dersler işledikleri, öğrenci rehberliği ve eğitim-öğretimi planlama konusunda yetersiz kaldıkları bilinmektedir (Wilson ve Tan, 2004; Chacon, 2005; Lee, Cawthon ve Dawson, 2013 ;209-222 , 257-261 ,84-98).

İş doyumunu genel itibari ile şöyle açıklanabilir “iş görenin fiziksel ve sosyal şartların yanında görevine olan duygusal bir tepkisidir ve iş görenin psikolojik sözleşmesindeki beklentilerinin karşılanma derecesine işaret eder” (Schemerhorn ve diğ., 1994).

İş doyumunu iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İşe duyulan hoşnutsuzluk iş doyumunu; işe karşı duyulan hoşnutsuzluk ise iş doyumunu gösterir. Locke (1976) iş doyumunu “bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlamıştır. İş doyumunu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur. Genellikle örgütsel davranış alanında en önemli ve en sıklıkla çalışılan tutumdur (Koçak, 2002).

## **1. 2. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Çalışmanın amacı Niğde ili merkez ve merkeze bağlı okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi ve öğretmenlerin iş doyum analizi araştırmanın amacı olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin öz yeterlikleri belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyum analizi yapılarak, öz yeterlikleri ve iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma bu amaç doğrultusunda olup öz yeterlik alt problemleri şunlardır.

1. Araştırmaya katılanların öz yeterlikleri ve iş doyum analizleri arasında anlamlı bir farklılaşma var mıdır?

**a-** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlik düzeyleri nasıldır?

**b-** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarında cinsiyetleri bakımından anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

**c-** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarında yaşları bakımından anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

**d-** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarında medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

**e-** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarında görev yaptıkları yerleşim yerine göre anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

**f-** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarında görev yapılan öğretim basamağı bakımından anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

**g-** Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarında görev yapılan okul türüne göre anlamlı bir farklılaşma bulunmakta mıdır?

**2.** Araştırmanın iş doyumunu alt problemleri;

**h-** Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri

**ı-** Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri nedir?

**i-** Beden eğitimi öğretmenlerinin evli olup olmamalarına göre iş doyum düzeyleri nedir?

**k-** Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyleri nedir?

**l-** Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik yaptıkları süreye göre iş doyum düzeyleri nedir?

**m-** Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptığı yere göre iş doyum düzeyleri nedir?

**n-** Beden eğitimi öğretmenlerinin girdikleri derslere göre iş doyum düzeyleri nedir?

### **1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Yapılan araştırma Niğde ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterlikleri ve iş doyumu analizleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi açısından önemlidir. Öz yeterlik ve iş doyum analizi arasındaki ilişkinin cinsiyetin, yaşın, medeni durumun, görev yapılan yerleşim yerinin, görev yapılan öğretim basamağının ve görev yapılan okul türünün bir etken olup olmadığını ortaya koyması bakımından önemlidir. Yapılan araştırmayla birlikte elde edilecek veriler daha sonra uygulayıcılara bir yol gösterecek olup kolaylık sağlaması ve yapılacak yeni araştırmalara yol göstermesi açısından önemlidir. Beden eğitimi öğretmenlerinin görevlerini tam anlamıyla yapmaları ve sorumlulukları altındaki bireylere yol gösterici olmaları için, öğretmenlerin iş yaşamlarındaki verimlilikleri onların işlerine olan bağlılıklarına dayanır. Bu araştırma beden eğitimi öğretmenlerinin, öz yeterlik ve iş doyumlarını analiz ederek iş yaşamlarına olan bağlılıklarını etkileyen faktörleri belirleyerek daha verimli olabilmeleri için gerekli önerileri sunmasını sağlayacak verileri göz önüne getirebilmesi açısından önem taşımaktadır.

### **1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Bu araştırma;

- 1- Niğde ili ortaöğretim düzeyindeki okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile,
- 2- Öğretmen Yetkinlik Beklentisi Envanteri(ÖYBE) sorularına verdikleri cevaplarla,
- 3- Cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan yerleşim yeri, görev yapılan öğretim basamağı, görev yapılan okul türü, öğretmenlerin eğitim durumları, öğretmenlik yaptıkları süre, öğretmenlerin girdikleri derslere göre, değişkenleri ile sınırlı tutulmuştur.

## 1.5. VARSAYIMLAR

Bu araştırmada kullanılan ölçekleri okuyup dolduran öğretmenlerin maddeleri doğru anladıkları ve içten cevap verdikleri öğretmenlerin görüşlerini tam olarak yansıttıkları veri toplama aracının araştırmanın amacını gerçekleştirmesini sağlayacak, yeterli ve geçerli bilgileri yansıtacak nitelikte olduğu, örneklem evreni temsil edecek nitelikte olduğu, literatür taraması ile elde edilen bilgilerin yeterli olduğu varsayılmıştır.

## 1.6. TANIMLAR

**Öğretmenlik:** Öğretmenlik mesleği, 1973'te çıkarılan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda şöyle tanımlanmıştır: “Öğretmenlik, devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili öğretim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir”.

**Meslek Olarak Öğretmenlik :**“Öğretmenlik mesleği, yetişmekte olan nesli, ailesi, çevresi, milleti, devleti ve vatani için daima yararlı, yapıcı, yaratıcı, iyi bir insan ve iyi bir vatandaş olarak yetiştirme sanatıdır” (Tekişik, 2000: 1-9).

**Beden Eğitimi Öğretmenliği:** Beden eğitimi ve spor öğretmenliği; okul öncesi, ilk ve orta öğretim kurumlarının beden eğitimi ve spor dersleri ile okul içi ve okul dışı etkinliklerine ait eğitim, öğretim, yönetim ve yönlendirme görevlerini yerine getirmekle yükümlü özel bir ihtisas mesleğidir (Özdilek, Eynur ve Karakuş, 2005: 1).

**Yeterlik:** Bireyler bir görevi gerçekleştirmek için gerekli yeteneğin ve denetim gücünün kendilerinde bulunduğuna inanırlarsa, bu görevi seçmek için daha istekli olur, bu konudaki kararlılıklarını dile getirir; gereken davranışları sergilerler (Schunk, 1990; Akt: Cihan Eroğlu).

**Öz Yeterlik İnancı:** İnsanların hayata dair nasıl düşünmesi gerektiğini, hissettiklerini etkililer ve insanların kendi hayatlarına bakış açlarına ilişkin detayları tüm yönleriyle içerir (Bandura, 1997: 43).

**Öğretmen Öz-Yeterlik İnancı:** Bir öğretmenin, belirli bir öğretim görevinin yerine getirilmesi ve öğrenci davranışlarını değiştirebilmesi için, gerekli davranışları yerine getirebileceğine ilişkin kendi kapasitesine duyduğu inanç olarak ifade edilmektedir (Tschannen-Moran, Woolfolk, Hoy; 1998).

**Beden Eğitimi Öğretmenin Yeterliği:** Beden eğitimi öğretmenliğinin gerektirdiği görev ve sorumlulukları gerçekleştirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, anlayış, beceri ve tutumlardır. (Ünlü, Sünbül, Aydos, 2008).

**İş doyumu-doyumsuzluğu:** Davis'e (1988: 96) göre iş doyumu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu, işin özellikleri ile iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Davis, 1988: 96).

Bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin, ihtiyaçları ve kişisel değer yargılarıyla örtüşmesine imkan sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir olgudur (Türk, 2007 : 67-73).

## İKİNCİ BÖLÜM

### GENEL BİLGİLER

#### 2.1. EĞİTİM

Yirmi birinci yüzyılı yaşadığımız günlerde toplum olarak birçok değişim içine girmektediriz. Bunların başında ekonomik, siyasal, sosyal değişimler olmakla beraber içinde en önemlisi eğitim gelir.

Eğitim geliştirmekte olan bir toplum ve bireyleri için inkar edilemez bir gereksinimdir. Eğitimin genel amacı, yetişmekte olan çocukların ve gençlerin topluma sağlıklı ve verimli bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olmaktır (Varış,1994 : 8).

Eğitimin birçok tanımı yapılmıştır. Bunlardan bazıları şöyledir:

Eğitim; bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 197 : 12).

Eğitim tanımı içinde geçen yaşantı ise; yaşanılanlardan, görülenlerden, duyulanlardan, edinilenlerden sonra kişide kalan şey, hayat tecrübesidir (Şimşek, 2000; TDK, 1988 :1604).

Bir toplumda insanların verimini artıran, yeteneklerini geliştirme fırsatı yaratan, onlara sosyal olma, adalet içinde yaşama fırsatı veren ve eşitlik ilkelerini gerçekleştiren en önemli araç eğitimidir.

Çağımızda eğitim yalnızca bilgi aktarmak değil aynı zamanda hayat biçimi oluşturmak için yapılan tüm faaliyetleri kapsamaktadır (Karataş, 2013).

Bireylere yeteneklerini geliştirmek için ortam eğitimle sağlanır. Bu ortamda bireyler birbirlerinin haklarına saygı göstermeyi öğrenirler, uzlaşmayı benimser ve demokratik olarak yaşamayı öğrenirler. Eğitim sürecinde bireylerde değişkenliğin istenilen yönde olması beklenmektedir. Yaratıcı ve üretici davranışlar kazandırmak amaçlanmaktadır (Türkoğlu, 1996 : 2-3).

Bireyler yetiştirilirken örgün eğitim yaygın eğitim halk eğitimi ve hizmet içi eğitim yollarından faydalanılır. Eğitim verilirken ülkenin gereksinimleri göz önüne alınır. Eğitim yolu ile bireyler yeni davranışlar kazanır ve kazandığı yeni davranışlar sayesinde yetersiz olan davranışları iyileştirilir ya da yeni kazanımlar eklenir.

Eğitimin içeriğini özetleyecek olursak:

- Eğitim bir süreçtir.
- Eğitim sürecinde, bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi amaçlanır.
- Davranışlardaki değişme kasıtlı olarak gerçekleştirilir.

Eğitim sürecinde bireyin kendi yaşantıları esastır (Büyükkaragöz ve Çivi, 1999 : 26-27).

Töremen(2011)'e göre eğitimin genel amaçlarını sıralayacak olursak :

1. Kişinin kendini gerçekleştirmesini sağlamak,
2. Kişinin toplumsal doğasına sağlıklı olarak uyum sağlamasını ve çağdaş yaşamın değişme, gelişme ve ilerleme gibi değerlerini benimsemesini sağlamak, 3. Kişinin saygı ve anlayışla, dayanışma içerisinde, hoşgörülü, özgür iradeli, demokratik ve bağımsız çalışabilme yetisini kazanmasına yardımcı olmak,
4. Kişiyi yaratıcı ve üretici yaşama hazırlamak,
5. Kişiyi mesleki yeterlik ve bilimsel bir anlayış kazandırmak,
6. Erdemli girişimci ve karakterli bir kişilik olarak yetişmesine katkı sağlamak (Töremen, 2011 : 13).

### 2.1.1. Türk Milli Eğitiminin Genel Amaçları

Türk Millî Eğitimi'nin genel amacı;

- 1- Atatürk ilke ve devrimlerine, Anayasada ifade edilen Atatürk Milliyetçiliği'ne bağlı; Türk Milleti'nin milli, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve Anayasa'nın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek,
- 2- Beden, zihin, ahlâk, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe, karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek,
- 3-İlgi, yeti ve yetenekleri doğrultusunda geliştirmek, gerekli bilgi, beceri, davranış ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırma yoluyla hayata hazırlamak, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır (Millî Eğitim Temel Kanunu; 1973 : 1) (Erdem,2007 :4).

### 2.2. BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR

**Beden Eğitimi:** Bireylerin bedensel, zihinsel ve fikren gelişimini sağlamak amacıyla yapılan düzenli metotlu çalışmaların tümüdür (Tunç, 2010 : 10-13).

Beden eğitimi, bireylerin fiziksel, zihinsel, duygusal ve toplumsal gelişimlerini sağlayan, yaratıcılık, liderlik gibi yeteneklerini geliştiren; boş zamanlarını değerlendiren mücadeleci, azimli, uyumlu, üretken, kararlı olma gibi kişilik özelliklerini geliştiren ve bireyleri sorunlarından uzaklaştırarak stres atmalarını sağlayan bir bilimdir (Özbydar,1983 : 3).



Beden Eğitimi, insan doğasında var olan hareketleri şekillendirerek çocuk yaştan itibaren sosyal uygunluk, zekilik, ruhen ve bedenen kuvvetlilik, cesaret ve disiplin gibi nitelikleri kazandırmayı amaçlayan bir bilim dalıdır (Balcıoğlu, Özbek ve Sungur, 2003).

Beden eğitiminin birkaç tanımı şöyle yapılmıştır:

Beden Eğitimi: Milli Eğitimin temel ilkelerine uygun olarak kişinin beden, ruh ve fikir gelişimini sağlamaktır. İnsanın, toplum kurallarına uygun olarak yaşaması, birbiriyle olan ilişkilerinin iyi örneğini verebilmesi, yardımsever, insan haklarına saygılı, dürüst davranması, zeki, ruhsal ve bedensel yapı itibariyle sağlıklı olmasıyla bağlantılıdır. Beden eğitimi, insanın sosyalleşebilmesi ve kişiliğini bulup doğru bir çizgi üzerinde yol almasında büyük rol oynar. Kısaca beden eğitimi bireyin beden sağlığını, ruh sağlığını, beden becerilerini geliştirmeye yönelik, gerektiğinde çevresel koşullara ve katılımcıların özelliklerine göre değiştirilebilen esnek kurallara dayalı oyuna, jimnastiğe, spora dönük alıştırma ve çalışmaların tümünü kapsayan geniş tabanlı bir etkinliktir (Aracı, 2000:7).

Genel eğitimin tamamlayıcısı ve ayrılmaz bir parçası olan beden eğitimi, organizmanın bütünlüğü ilkesine dayalı olarak kişiliğin de eğitimidir (Toker ve Erden,1993 : 326-331).

Beden Eğitimi; her bireyi kendi kapasitesi doğrultusunda fiziksel, bilişsel, sosyal ve duyuşsal bütünlük içersinde geliştirerek sağlıklı yaşamasına katkıda bulunmak yoluyla, spor öğretiminin en temel hedefini oluşturur (Çamlıyer ve Çamlıyer, 1997 : 4, 19-25, 39-41, 77-83,122).

Beden eğitimi, kişinin fiziksel hareketlere katılmak suretiyle davranışlarında kasıtlı olarak beden eğitiminin amaçlarına uygun (bedensel, duygusal, sosyal ve zihinsel) değişme meydana getirme sürecidir. Beden eğitiminde, eğitimin diğer alanlarından farklı olarak“hareket öğrenme ve hareket yoluyla öğrenme” esas alınmaktadır. Bir başka deyişle beden eğitimi “fiziksel hareket yoluyla insanın eğitilmesidir (Tamer ve Pulur, 2001:41).

Beden eğitimi ve spor genelde aynı anda anılsalar bile farklı anlamları mevcuttur. Bunları şöyle açıklayacak olursak :

Beden eğitimi, insanın fiziksel, ruhsal ve zihinsel niteliklerini bulunulan yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırmak amacıyla rekabet olmaksızın yapılan faaliyetler bütünüdür (Kasap, 1997:156).

Spor, beden eğitimi faaliyetlerini özelleştirerek çeşitli branşlarda somutlaşmış, üst düzeyde yapıldığında fizyolojik, psikolojik, estetik, teknik özellikleri gerekli kılan yarışmaya dayalı ve katı kurallarla çevrili bir etkinliktir. Görünürdeki en çarpıcı amacı, beden eğitimi ile birlikte taşıdığı eş amaçlar dışında, yarışmak ve kazanmaktır (Aracı, 2001 : 81).

İnal'a göre beden eğitimi; bireyin beden ve ruh sağlığını korumaya ve beden becerilerini geliştirmeye yönelik, gerektiğinde çevresel koşullara ve katılımcıların özelliklerine göre değiştirilebilen, esnek kurallara dayalı oyun, jimnastik gibi spora dönük alıştırmaya ve çalışmaların tümünü kapsayan geniş tabanlı bir etkinliktir (İnal, 2013 : 6).

Spor ise, bireyin beden ve ruh sağlığının gelişmesi yanında, belli kurallara göre rekabet ölçüleri içinde mücadele etme, heyecan duyma, yarışma ve üstün gelme amacını içerir (Aracı, 2001:222).

Spor , bireyin beden ve ruh sağlığının gelişmesi yanında, belli kurallara göre rekabet ölçüleri içinde mücadele etme, heyecan duyma, yarışma ve üstün gelme amacını içerir (Aracı, 2001:222).

Bir başka deyişle spor, kazanmaya yönelik fiziki ve teknik bir çaba içeren, resmi kurallara bağlı ve izleyici açısından da yarışmaya dayalı estetik bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Fişek, 1998 : 34).

Bu tanımlardan anlaşılacağı gibi beden eğitimi, herhangi bir aktiviteye girmeden bireyi eğitmek ve disiplin altına alan genel bir psikolojik olgudur. Bunun

yanında spor yapılacak aktiviteyi ölçen fizyolojik bir yapıdır. Beden eğitimi rekabetten uzak fakat spor rekabetin içindedir. Çünkü sporun içinde ölçüm faktörleri vardır. Fakat beden eğitimi ve spor birbirinden ayrılamaz parçalardır. Spor beden eğitiminin özelleştirilmiş halidir.

Beden eğitimi ve spor birbirini tamamlayan ve birbirinden ayrı düşünülmemesi gereken kavramlardır. İnsanın beden ve ruh sağlığını geliştirmek ve iradesini güçlü kılmak, beden eğitimi ve sporun temel amaçlarından biri olduğu gibi aynı zamanda ferdin keşfedilmemiş özelliklerini ve yaratıcı yönünü harekete geçiren önemli bir faktördür (Erkal, 1982).

### **2.2.1. Beden eğitimi ve Spor'un Tarihi Gelişim**

Tarih içerisinde ilerleyen dönemlerde bazı hayvanların evcilleştirilmesinin yanında yerleşik düzene geçilmesi ile birlikte insanlar maharetli hareketlerin önemini kavramış ve kendini güçlendirecek alıştırmalara yer vermiştir. Bu nedenle yaşama kavgasından doğan antrenman düşüncesi de ortaya çıkmıştır (İşler, 2001:3).

Toplumların zamanla daha yüksek bir kültür seviyesine ulaşmasıyla vücut hareketlerinde de belli bir senteze dayandırılan vücudun belirli bölümlerini geliştirmeyi hedef alan hareketlerin uygulanmaya başlanması beden eğitimi ve spor ile ilgili davranışların insanın ruhu ve bedeni arasındaki ilişkileri geliştiren ve bu iki olgunun karşılıklı birbirini etkilemesiyle bu dengeyi sağlayacak ihtiyaçları karşılayacak ölçüler içinde yapılmasına vesile olmuştur. Çağlar boyunca insanlığı yaşam koşullarını düzelterek daha iyiye doğru ilerlemesi hareket şekillerinde değişikliğe yol açmıştır. Bu değişiklikler aynı zamanda beden eğitimi ve sporun da amaçlarının şekillenmesi ve gelişmesini sağlamıştır. 14. yy.da Avrupa'da başlayan Rönesans ve Hümanizm hareketleri beden eğitimi faaliyetlerinde de birçok değişikliği ve yeniliği beraberinde getirmiştir. Yeni çağda ruh ve bedenin bir arada geliştirilmesi ve bedenin eğitilmesi düşüncesinin önem kazanmaya başlaması, Fransız düşünürü J.J. Russo ile bir felsefe olarak tüm Avrupa da kabul görmüş,1400–1500 yılları arasında Avrupa da Beden Eğitimi okulların programlarında yer almıştır,1901 yılından itibaren de Amerika'da ki

bazı üniversiteler de lisans düzeyinde açılan programlarla eğitim ve öğretim içindeki yerini alarak günümüze kadar gelmiştir (İnal, 2003:5).

### **2.2.2. Beden Eğitimi ve Sporun Önemi**

İnsanın canlılık görüntüsü olan hareket, ilkel zamanlarda zorunlu yaşama faaliyetleri şeklinde görülmektedir. Eski çağlarda insanlar vücut hareketlerini yaşama ve geçim kaygısıyla bağlantılı olarak doğa ile uğraşma ve avlanma şeklindeki faaliyetlerde kullanmıştır. Bu devirlerde amaçsız gibi görünen hareket zamanla bilinçli ve belli bir amaca yönelik aktiviteler halini almıştır. Bununla birlikte hareket vücut eğitici bir değer ve nitelik kazanmıştır (Yamaner, 2001 : 3).

Dinamik ve hassas her türlü yenilik ve düşünceye açık, politik ve ideolojik hareketlere, çağın gereği büyük bir aktivite içerisinde bulunan hayat kaynağımız gençliğin bilgi eğitim ve enerjisi milli amaçlarımız ve karakter geliştirilir. Gençler boş zamanlarını milli birlik ve beraberlik ruhunu arttırıcı, sevgi ve saygılı, hoşgörülü milli bütünlüğü geliştirecek faaliyetlerde değerlendirmedeği takdirde zararlı, yıkıcı, bölücü, saptırıcı niyetler, anarşi ve terörist hareketler için bir ortam bulacaklardır. Bu nedenle Beden Eğitimi ve Spor faaliyetleri ferdi şahsi ve toplumsal yapısını geliştirmede rol oynayan önemli bir etkidir. Ferdi çalışmalar yanında grup ile sürdürülen eğitim faaliyetleri spor ile ortak amaçların oluşturulmasında ve takdir edilmesi duygusunun geliştirilmesinde, sorumluluğu paylaşmada ve işbirliği ile çalışmada önemli rol oynar. Fertlere hareketlilik kazandır. Spor turizm sektöründe de önemli olmasının yanında barışın yaygınlaşmasında eğlendirici ve dinlendirici özellikleri ile karsımıza çıkartmaktadır. İnsan hareket eden bir varlıktır. Hareket ettiği sürece yarar. Kişinin değer yargıları ve alışkanlıkları çok erken yaşlardan itibaren kişinin yaşamın değerini anlamaya başladığı kişilik gelişiminin çok yoğun olduğu bir dönemdir. Beden eğitimi ve spora özellikle okul öncesi döneminde başlanmalıdır. Çünkü belli bir yastan önce kazanılmayan hareket, beceri ve spor yapma alışkanlıklarının sonradan edinilmesi oldukça güçtür. Hatta olanaksızdır (Tunç, 1999).

Beden eğitimi ve spor insan sağlığı, karakter oluşumu, moral verimliliğinin artırılması, milli yönden güçlü ortak duygu ve davranışları yüksek bir insan varlığı ile doğrudan ilgili etkili bir eğitim faaliyetidir. Beden eğitimi ve spor insanların zihni ve

fikri gelişimle birlikte bedeni gelişimlerinin uyumlu olması, insanların içinde yaşadıkları toplumlara daha sağlıklı, dengeli, verimli ve daha mutlu olmalarında önemli bir rol oynamaktadır (İnal, 2013 : 35).

### **2.2.3. Beden Eğitiminin Faydaları**

Beden eğitiminin kişinin ruhsal, fiziksel ve zihinsel gelişimine olumlu katkısı bilimsel olarak kanıtlandığında, eğitim kavramı içerisinde beden eğitimi kavramı da dahil olmuştur. Bu nedendir ki günümüz toplumları sağlıklı kuşaklar yaratmak için beden eğitimi ve sporu genel eğitimin ayrılmaz ve tamamlayıcı parçası olarak görmektedirler. Beden eğitimi bir devlet politikası olarak benimseyerek hayatın her devresini kapsayacak biçimde yürütürler. Özellikle okullar beden eğitimi ve spor etkinliklerinin sevdirilmesinde ve uygulanmasında önemli yer tutmaktadırlar (Bilge, 1989 : 3).

#### **1. FİZYOLOJİK FAYDALARI**

- Daha enerjik bir organizma
- Yorgunluklara karşı direncin artması
- Vücut yağ oranının düşmesi (Kilo Kaybı)
- Geç yorulma ve çabuk dinlenmenin sağlanması
- İç salgı bezlerinin düzenli çalışması
- Vücuttaki damarların artması
- Kalp üzerindeki olumlu etkileri

#### **2. SOSYOLOJİK FAYDALARI**

- Farklı toplum insanlarını birbirine yaklaştırır.
- Kültürel faaliyetlerde etkilidir.
- Belli hedeflere ulaşmada uygun bir eğitsel araçtır.
- Grup çalışmasını ve fertlerin birbirleri ile karşılıklı
- Fertlerin kurallara uymasını sağlar
- Fertlerin sosyalleşmesini sağlar
- Arkadaş tanıma ve seçmede faydalı olur
- Kişilere toplum içinde statü kazandırır.
- Özürlülerin topluma kazandırılmasını sağlar
- Manevi kalkınmada rol oynar

- Milli ve sivil savunmada faydalı olur

### **3. PSİKOLOJİK FAYDALARI**

- İradeyi kuvvetlendirir
  - Toplumdaki kompleksli insanları topluma kazandırır
  - Biyolojik dürtüleri fiziki harcamalara çevirir
  - Kişiliği iyi yönde geliştirir
  - Mücadele ve dayanma gücünü geliştirir
  - Anında karar verme yeteneğini geliştirir
  - Kişinin kendine güvenini sağlar
  - Yarışma ve çalışma arzusunu geliştirir
  - Liderlik vasfının gelişmesini sağlar
  - Çalışma hayatında verimi artırır
  - Bos zamanları derlendirir
  - Sorumluluk duygusunu oluşturur.
- (Tunç, 1999).

## **2.2.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği**

### **2.2.4.1 Öğretmen**

Öğretmen, okul olarak adlandırılan sosyal sistemin en stratejik parçalarından biridir (Bursalıoğlu, 2012 : 42).

Öğretmen “Resmi veya özel bir eğitim kurumunda çocukların ve gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya yön vermekle görevlendirilmiş ve bu amaçla yetiştirilmiş kimselere” denir (Duman,1991 : 6).

TDK ‘ya göre öğretmen ;

1.Resmî ya da özel bir eğitim kurumunda çocukların, gençlerin ya da yetişkinlerin istenilen öğrenme yaşantıları kazanmalarına kılavuzluk etmek ve yön vermekle görevlendirilmiş kimse.

2. Bilgi, görgü ve yaşantısı ile belli dal ve alanlarda başkalarının yetişme ve gelişmesine yardım eden kimse.

3-Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği öğrenimi bitirerek ya da yeterlikleri kazanarak öğretmenlik yapma yetkisini elde etmiş olan kimse(TDK).  
<http://tdkterim.gov.tr/bts/>

Öğretmenlik, Millî Eğitim Temel Kanunu'nda şöyle tanımlanmıştır: “Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Millî Eğitimi'nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlü olan, öğretmenlik için yeterli genel kültüre, özel alan bilgisine ve pedagojik formasyona sahip, en az dört yıllık yüksekokul mezunu olup, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevini yapan kişidir” (Resmi Gazete, (1973). Millî Eğitim Temel Kanunu. No: 1739, Sayı: 14574, Tarih: 24.6.1973).

Öğretmen demek bir toplumu yükseltmek demektir. Toplumdaki bireyleri yetiştirirken aslında toplumu yükseltir. Anlaşılacağı üzere bir öğretmen bir toplumun, bir milletin yarınlarını en iyi şekilde hazırlama bilincini kendinde taşıyan önemli bir meslektir.

İyi bir öğretmenin nitelikleri, olumlu kişilik özellikleri, öğretim yöntemlerini etkili kullanma, iyi bir sınıf ortamı oluşturma, alanında yeterli olma, yerinde ve doğru kararlar verme olarak sıralanmaktadır (Akyıldız, 1996 : 39-41).

Öğretmen, öğrencilerinin davranışları üzerinde çalışır, eğittiği her öğrencisinin önceden saptanmış amaçlara ulaşmasına yardım eder ve onların istedik davranışlara sahip birer kişi olmasını sağlar. Bu anlamda öğretmen öğrencisinin davranışlarının mimarıdır (Katkat ve Mızrak,2003 : 158).

#### **2.2.4.2 Meslek Olarak Öğretmenlik**

“Öğretmenlik mesleği, yetişmekte olan nesli, ailesi, çevresi, milleti, devleti ve vatani için daima yararlı, yapıcı, yaratıcı, iyi bir insan ve iyi bir vatandaş olarak yetiştirme sanatıdır” (Tekışık, 1986:1-9).

Demirel ve Kaya'ya göre öğretmen olmak demek, topluma karşı genç neslin eğitim sorumluluğunu kabul etmek demektir (Demirel ve Kaya, 2003 : 245).

Çağdaş literatüre göre bir öğretmende bulunması gereken üç genel özellik vardır. Bunlar; alan bilgisi, genel kültür ve öğretmenlik meslek bilgisidir. Bu özelliklere sahip olan öğretmen, idealize edilmiş öğretmen davranış gruplandırılmalarının birçoğunda ortak olan sevgi, saygı, hoşgörü, iş birliği gibi özelliklere sahip olduğu zaman öğrencileri ile daha etkin bir iletişime geçebilir (Çetin, 2001 : 149).

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetistirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Öğretmen Yeterlikleri adlı kitapçıkta öğretmen yeterlikleri üç başlık altında toplanır. Bunlar alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi (pedagojik formasyon) ve genel kültürdür.

#### **2.2.4.2.1 Alan Bilgisi:**

Küçükahmet 'e göre alan bilgisi, öğretimin yapılacağı alanın gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve değerleri kazandırmayı amaçlar. Öğretmen adayının alan bilgisi dersleri ile öğretim yapacağı kademe ve tipteki okula ve öğretim alanına hizmet edecek bilgi, beceri ve tutumlara sahip olması önem taşır. Öğretmenlik meslek bilgisi ise, öğretmenlik mesleğine özel davranışları kazandırmayı amaçlar. Öğretmen adayı, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği davranışları kazanarak, öğretiminde görevli olduğu alanın eğitsel sürecine katkıda bulunabilecektir (Küçükahmet, 1993 : 32-38).

Öğrenilecek alanın temel kavramlarını ve bu alanın karmaşık özelliklerini öğrenciye anlamlı şekilde aktaracak olan öğretmen, öğreteceği alanın temel kavramlarını, araştırma - inceleme araçlarını ve yapılarını anlar ve alanın bu özellikleriyle öğrenciye anlamlı bir biçimde öğrenme deneyimleri yaratır. Öğretmen, alanına ait bilgilerin, gerçeklerin sabit bir bütünü değil, karmaşık, sürekli ve değişen bir yapıda olduğunu fark eder. Farklı perspektifleri kabul eder ve bilginin nasıl geliştiğini öğrenciye aktarır. Öğrettiği alana yakın ilgi duyar ve günlük hayatla ilişkisini kurar.



Sürekli öğrenmeyi alışkanlık hâline getirir ve alanla ilgili faaliyetlerle, alanın öğretimi konumundaki profesyonel etkinliklere aktif olarak katılır (Yetim ve Göktaş, 2004:542).

Yukarıda belirtilen özellikler içinde öğretmen, özel alana ilişkin bilgi ve becerileri;

1. Temel bilgileri, kavramları, ilkeleri değişik biçimlerde açıklama,
2. Farklı görüş, kurma, öğrenme yolları, araştırma ve inceleme yöntemlerini açıklama,
- 3.Öğrenme-öğretme kaynaklarını ve öğretim malzemelerini değerlendirme ve seçme,
4. Alanında araştırmalar yaparak bilgi üretme,
5. Öğrencileri alanla ilgili sorular sormaya, düşünceleri farklı perspektiflerden görmeye ve bilgi üretmeye özendirerek programları kullanma ve geliştirme,
6. Öğrencinin, gerekli bilgi ve becerileri başka alanlarla ilişkilendirmesine olanak verecek disiplinler arası öğretim deneyimleri oluşturma,
7. Alana ilişkin problemleri tanıma, çözüm yolları arama, uygun çözüm yolunu seçme, uygulama ve değerlendirme biçiminde kullanır (MEB : 18).

#### **2.2.4.2.2Öğretmenlik Meslek Bilgisi (pedagojik formasyon):**

Pedagojik formasyon da denilen ve öğretmen eğitimi programlarının önemli bir parçasını oluşturan öğretmenlik meslek bilgisi derslerinin öğretmen adaylarına gerek hizmet öncesi, gerekse hizmet içi eğitim programları yoluyla etkili bir şekilde kazandırılması, öğretmenin niteliği ve dolayısıyla da eğitimin niteliği bakımından gereklidir (Atasoy, 2004).

Öğretmenin eğitme-öğretme yeterlikleri; Öğrenciyi tanıma, öğretimi planlama, materyal geliştirme, öğretim yapma, öğretimi yönetme (sınıf yönetimi), ölçme ve değerlendirme, rehberlik yapma, temel becerileri geliştirme, özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere hizmet etme, yetişkinleri eğitme, ders dışı etkinliklerde bulunma, kendini geliştirme, okulu geliştirme, okul ve çevre ilişkilerini geliştirme olarak özetlenebilir (M.E.B, 2002).

### 2.2.4.2.3 Genel Kültür

Yetim ve Göktaş'a göre genel kültür alanı bağımsız bir alan olmayıp öğretmenin eğitim sürecindeki genel kazanımlarının bir bileşkesidir. Genel kültür, öğretmenin mesleğini uygularken bir sorunla karşılaştığında alan bilgisine ve pedagojik formasyon (eğitme-öğretme) becerisine ek olarak bu sorunun çözümüne katkıda bulunan diğer disiplinler arası bilgi ve becerileri kapsamaktadır. Öğretmenlerin kendilerini sürekli yenilemeleri gereksinimi, genel kültür alanında sahip oldukları yeterlikle yakından ilişkilidir. Genel kültür bilgileri, konuların, programda da yer alan günlük hayatla ilişkilendirilerek öğrenciye sunulması ve öğrencilerin güdülenme düzeylerinin yükseltilmesi bakımından oldukça önemlidir. Genel kültür bilgileri alana ilişkin olay ve olguların açıklanmasında, disiplinler arası ilişkilerin kurulmasında, konunun öğretiminde bütünlük somutluk-soyutluk, yakınlık uzaklık ve güncellik gibi öğretim ilkelerinin yaşama aktarılmasında eğitim-öğretim yeterliklerinin ayrılmaz bir boyutunu oluşturur (Yetim ve Göktaş, 2004:542).

Öğretmen donanımlı bir birey olmalıdır. Bu bağlamda öğretmende bulunması gereken genel kültür bilgisi öğretmenin eğitim sürecinde aldığı bilgilerin bir bütünü olup, mesleğini icra ederken karşılaştığı problemlerde alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisine ek olarak genel kültür bilgisini de katarak çözüme ulaşması gerekmektedir. Bir başka deyişle öğretmen karşılaştığı problemde, problemi çeşitli yönleri ile ele alır, çözüm seçeneklerini belirler, seçenekleri irdeler ve en uygun seçenikle çözüme ulaşır. Bu açıdan genel kültür alanı öğretmenin aldığı eğitimlerin bir bileşkesi olmalıdır. Ve bu bileşkeyi eğitim alanında göstermesi büyük önem taşır.

Genel kültür bilgisi eğitim ve öğretim sürecinde;

1. Olay ve olguları farklı disiplinlerin kavramlarını kullanarak açıklayabilme, tanımlayabilme,
2. Farklı disiplinlere ilişkin bilgilerin konu alanı ile bağıni kurma,
3. Öğretim sürecinde öğrenciyi derse hazırlama, güdüleme,
4. Öğretim sürecinde örnekleme, benzetme-ayırma etme, analiz ve sentez yapmada diğer disiplinlerin bilgilerinden yararlanma,
5. Öğrencileri, genel kültür yaşantılarını geliştirmeye özendirme biçiminde kullanır (MEB,2002 : 17).

### **2.2.4.3. Beden Eğitimi Öğretmeni**

(Tunç, 1999), Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği okul öncesi ilk ve ortaöğretim kurumlarının beden eğitimi ve spor dersleri ile okul içi ve okul dışı etkinliklere ait eğitim öğretim yönetim ve yönlendirme görevlerini yerine getirmekle yükümlü özel bir ihtisas mesleği olarak tanımlanır (Tunç, 1999 : 84).

Beden Eğitimi dersi ve bu derse bağlı olarak yapılması gereken tüm etkinlikler hiçbir zaman bir başka derse benzememektedir ( Koç, 437-449) .

Bu doğrultuda Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin özel bir mesleğe sahip olduklarını şöyle açıklayabiliriz: “Öğrencinin, toplumun, öğretmenlerin gözünde farklıdır. Şekliyle davranışlarıyla ilgi odağıdır. Doğal liderdir. Eğitim bütünlüğü içinde teorik ve uygulamalı birikimlerini aktaran, Beden Eğitimi ve Spor değerlerini kazandıran bu doğrultuda öğrencilerin yeteneklerini oluşturan, geliştiren eğitimidir, öğreticidir. Beden Eğitimi ve Spor ile ilgili beklentileri olan öğrencilerce, yöneticilerce, gençlerce, takım yöneticilerince ilk anda bir umut kaynağı ve kurtarıcıdır. Toplumsal olarak yapısal, duygusal ve sosyal farklılıkları dengeleyen, uyum sağlama görev ve sorumluluğunu üstlenen kişilerdir” (Özyiğit : 11) .

Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni alanı itibariyle öğrenci ile daha yakın diyalog kurabilme ve etkileme şansına sahiptir. Öğrencinin en çok izlediği , sevdiği, yakın bulunduğu ve güvendiği öğretmendir (Yetim, 1999: 222-234).

#### **2.2.4.3.1 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görevleri**

Çağdaş eğitim ve öğretim anlayışı doğrultusunda görev yapan bir beden eğitimi öğretmenin dersiyile ilgili öğretim sürecini gerçekleştiren bir kişi olmasının ötesinde bir takım niteliklere de sahip olması gerekir. Çünkü öğrenciyle gerek okul içerisinde ve gerekse okul dışında sürekli etkileşim içerisinde bulunan, eğitim, öğretim programını ve ders planını uygulayan, bu süreci yöneten, hem öğretimin hem de öğrencinin değerlendirmesini yapan, okul içi ve okul dışı sportif etkinlikler düzenleyen, okul idaresi, öğrenci velileri ve çevresiyle yaptığı işin gereği olarak sürekli iletişim içerisinde

olması gereken bir beden eğitimi öğretmenin nitelikleri şüphesiz büyük önem taşıyacaktır (Ünlü, 2008: 3).

Bir beden eğitimi öğretmeni, beden eğitimi ile ilgili konularda hangi bilgi, beceri tutum ve davranışlara sahip olması gerektiğini bilmelidir. Ayrıca bu bilgileri hangi yaş ve düzeydeki öğrencilere hangi yöntemle öğreteceğini bilmelidir. Üstelik bu bilgileri belirli olan mevzuattaki onaylı öğretim programı içerisinde öğrencilere aktarmalı ve uygulamalıdır. Beden eğitimi öğretmeni, eğitim vereceği öğrenci düzeyine uygun öğretim planı hazırlamalı ve bu planı uygulayarak öğrencilere alanı ile ilgili bilgi ve beceri kazandırmalıdır. Öğretmen öğrenci başarısını artırmak için bütün önlemleri almalıdır. Başarılarını nitelikli bir şekilde değerlendirmelidir. Beden eğitimi öğretmeni, beden eğitimi ve spor alanı ile ilgili gelişmeleri yakından takip etmeli ve bu gelişmeleri öğretim programına yansıtmalıdır. Öğretim programında bu gelişmeler yok ise ilgili makamlara gelişmeler hakkında önerilerde bulunmalıdır.

Tunç (1999)'a göre;

1. Yeterli düzeyde yetişmiş olmalı,
2. Öğretmen amaçlarını tespit etmiş olmalı,
3. Değerlendirmeye dönük planlama yapabilmelidir,
4. Öğrencilerin gelişim seviyelerini gözlemeli ve dikkate almalı,
5. Ders araç ve gereçlerini planlamalı,
6. Her amacın yapısını bütün içinde kavrayabilmeli,
7. Öğretim yöntemleriyle öğrenme teorileri arasında koordinasyonu kurabilmeli,
8. Yapıcı bir öğrenme ortamı hazırlamalı,
9. Çalışmayı önleyici kavramsal bir birlik sağlamalı,
10. Öğrencileri disipline etmeli,
11. Diğer öğretmenlerin davranışlarını gözleyebilmeli,
12. Etkili bir iletişim ve etkileşim kurabilmeli,
13. Liderliğin sağlanması ve lider yapılı öğrencilerin ortaya çıkarılmasını sağlamalı,
14. Yerinde zamanında ve doğru karar vermeli,
15. Açık insan ilişkileri kurmalı,
16. İşbirliği, işbölümü ve koordinasyonu sağlamalı,

17. Bireyle ilişkili amaçları birleştirebilmeli,
  18. Karar vermeyi sağlamak için öğrencilere problem çözmeyi öğretebilmeli
- (Tunç,1999:84).

Karakuş ve Küçük'e göre ; beden eğitimi öğretmeni, öğreteceği bir konuyu öncelikle çok iyi bilmeli ve hareketi önce kendisi göstermeli, çalışmalarını kısacık teorik olarak anlatmalı, komutları belirgin bir şekilde vermelidir. Beden eğitimi öğretmeni, giyimi ile hareketleriyle ve davranışlarıyla öğrencilere iyi örnek olmalı, her bakımdan öğrencilerin sevgisini, güvenini ve saygısını kazanmalıdır. Zorunlu olmadıkça dersler, sınıfta teorik olarak yapılmamalı, dershanede yapılması gereken hallerde soğuk ve yağışlı havalarda; sınıf jimnastiği ve küçük eğitsel oyunlar oynatılmalıdır. Beden eğitim öğretmenleri, okul dışındaki gençlerin ve yetişkinlerin beden eğitimi ve spor faaliyetlerine ve bu faaliyetlerin yapıldığı müesseselere ilgisiz kalmamalı, okuldaki sporcu ruhunun ve karakterinin dışarıya da taşarak çevreye etkili olması için çalışmalıdır (Karakuş ve Küçük, 1999 : 286).

#### **2.2.4.3.2. Beden Eğitimi Öğretmeninin Nitelikleri**

Erden(2001)'e göre, öğretmende bulunması gereken nitelikler kişisel ve mesleki olmak üzere iki bölüme ayrılır. Öğretmenin kişisel nitelikleri, hoşgörülü ve sabırlı olma, açık fikirli, esnek ve uyarlayıcı olma, anlayışlı ve esprili olma, öğrenciden yüksek başarı beklentisi içinde olma, öğrenciyi cesaretlendirici ve destekleyici olma olarak açıklarken öğretmenin mesleki niteliğinin ise genel kültür, konu alanı bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisine bağlı olduğunu ifade etmiştir (Akt. Çoban ve Turan, 2006).

#### **Kişisel Nitelikleri**

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde olması gereken kişisel nitelikleri şu şekilde açıklayabiliriz:

- a. İletişim kurmak: Öğrencileri, aileleri, çevre ve toplumu anlayabilme ve onlar ile anlaşabilme becerisidir,
- b. Disiplinli olmak: Kararlı, fakat adil bir şekilde disiplin sağlama becerisidir,

c. Motive edebilmek: Öğrencileri kapasitelerinin üst sınırında çalışmaya ya da yapabileceklerinin en iyisini yapmaya teşvik etme, onları her an hazır tutabilme becerisidir,

d. Karakterli olmak: Öğrencilerin öğretmenlerine özenmesi nedeniyle, onların olumlu davranış, iyi huy ve düzgün ahlaki tutumları önemlidir,

e. Sevgi: Öğretmen, öğrencileri sevmeli, sevgisini göstermeli, onlar ile ilgilenmeli ve ihtiyaçlarına sevgi ile yaklaşmalıdır,

f. İstekli olmak: Öğretmen, öğretmekten zevk almalı, idealist olmalı ve kendisini mesleğine adanmış olmalıdır,

g. Kişilik: Öğretmen, öğrencilere arkadaşça ve sıcak bir ilgi ile yaklaşan bir kişiliğe sahip olmalıdır,

h. Görünüm: Öğretmen; temiz, zevkli, gösterişli ve iyi giyimli olmalıdır. (Tamer ve Pulur, 2001).

### **Mesleki Nitelikleri**

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde olması gereken mesleki nitelikleri ise şöyle açıklarız:

a. Atatürk İlke ve İnkılâpları ile Atatürk milliyetçiliğine bağlıdır,

b. Türk Milletinin millî, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimser, korur ve geliştirir,

c. Ailesini, çevresini, vatanını, millet ini, insanları sevme ve yüceltmeye çalışır,

d. Millî, demokratik, laik ve sosyal hukuk devletinin gerektirdiği tutum ve davranışlara sahiptir,

e. Fiziksel, zihinsel ve ruhsal yönden sağlıklıdır,

f. Kendisi ile barışık, eleştiriye ve öz eleştiriye açıktır,

g. Okulda ve çevrede tutarlı davranış gösterir,

h. Dil, ırk, cinsiyet ve din ayrımı gözetmez,

i. Türkçeyi iyi bilme; açık, anlaşılır ve yalın bir biçimde kullanır,

j. Etkili bir iletişim gücüne sahiptir,

k. Doğa, çevre ve tarihi değerlere karşı duyarlı ve bilinçlidir,

l. Yeterli bir kültür düzeyine sahiptir,

m. Güvenilir, disiplinli ve önderlik özelliklerine sahiptir,

- n. Kurum içi ve dışındaki kişi ve kuruluşlarla işbirliği yapar, gerektiğinde onlara rehberlik eder,
- o. Yaratıcı, estetik ve mizah duygularına sahiptir,
- p. İletişim kurabilecek düzeyde yabancı dil bilgisine sahiptir,
- r. Serbest zamanını faydalı olarak kullanma, davranışlarını gösterir (İlkim,1998'den aktaran: Erhan, 2009:53).

## 2.3. ÖZ YETERLİK

### 2.3.1. Öz ve Benlik Kavramı

Türk Dil Kurumu Ruhbilim Terimleri Sözlüğü'nde bir terim olarak "self" kavramı, "bireyi oluşturan tüm özelliklerin karmaşık örgütü" şeklinde tanımlanmıştır. Bu kavramın dilimizdeki karşılığı olarak da "öz" ve "nefs" kelimeleri önerilmiştir (Enç, 1987).

Benlik düşüncesinin büyük oranda bireyin kendi bedeniyle alakalı olduğunu savunan Wilhelm Wundt'un bu yaklaşımının aksine William Jones ise benlik kavramı için iki farklı tanımlamada bulunarak bu kavramı "bilen" ve "bilinenlerin nesnesi" olarak ifade etmiştir (Cevher, 2007 ).

'Benlik' kavramı kısaca, kişinin kendi kimliğinin farkında olması ve kendini algılaması olarak tanımlanabilir. (Karagözoğlu, 1997).

Benlik, kişinin kendini bildiği andan itibaren çevresi ile etkileşimi yoluyla oluşur ve birey, çevresini bu oluşan benlik kavramına uydurarak algılar. Kişi, benlik kavramına uygun yaşantıları özümser, uygun düşmeyenleri de ya yadsır ya da benlik kavramına uyacak şekilde değiştirir (Kuzgun, 1972'den akt. Otacıoğlu, 2009).

### 2.3.2. Yeterlik nedir?

Yeterlik, bir işi ya da görevi gerektiği gibi en üst başarı düzeyinde yerine getirmek için sahip olunması gereken özelliklerdir.

Yeterlik, üstlenilmiş bir görev ya da rolü istenilen düzeyde yerine getirebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2004 : 58-62).

Yeterlik, bireyin bir işi yapabilmesi için gerekli olan bilgi beceri ve tutuma sahip olması da denilebilir.

Bunun yanı sıra Şişman ve Şahin'e göre yeterlik; iş görenin kendinden beklenen rolleri beklenen nicelik ve nitelikte gerçekleştirilmesi, bir davranışı yapmak için gerekli bilgi ve beceriyi kazanmış olmak olarak tanımlanmaktadır (Şişman, 2006: 219; Demirtaş ve Güneş, 2002: 168; Şahin, 2006: 291) Yeterlik, örgüt çalışanlarının işlerini örgüt amaçlarına uygun bir şekilde yapabilmeleri ve örgütlerin etkili bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmeleri için gereklidir. Her rolün ya da işin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumların farklılık göstermesi, yeterlik alanlarının da çeşitlenmesini beraberinde getirmiştir. Yeterlik alanları, bir kişinin belli bir makamın görevlerini yerine getirebilmesi için göstermesi gereken yeterlikleri kapsayan alanlardır (Bursalıoğlu, 1981 : 5).

### 2.3.3 Öz Yeterlik

Öz yeterlik kavramını ilk olarak ortaya atan Bandura'dır (Özdemir,2008 : 277 306).

Bandura'ya göre öz yeterlik, bireylerin olası durumlarla başa çıkabilmek için gerekli olan davranışları ne kadar iyi yapabileceklerine ilişkin bireysel yargılarıyla ilgilidir (Bandura, 1982). Bu bağlamda öz yeterlik; kişinin, beklenen sonuçlar ve başarı için gerekli performansı üretme becerisindeki kişisel inançlarının gücü olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1997; Moen ve Allgood, 2009).



Bir durum ya da olay karşısında kişinin nasıl davranacağını kişinin öz yeterliği belirler. Bireyler zorluklar ile karşılaştıklarında yeterlikleri ve becerileri konusunda ciddi şüpheleri olan bireyler güçlerini yitirip, isteksizleşip, tamamen çaba göstermekten vazgeçerken, yeterlik konusunda güçlü olan bireyler, zorluklar karşısında daha fazla çaba sarf etmeye başlarlar (Schwarzer ve Fuchs, 2005: 163-196).

Öz yeterliğin güçlü olmasının, bir çalışma alanını isteyerek seçme, bir işi başarabilmek için güdülenme, çaba gösterme, bir çalışma için zaman harcama ve başarısızlıktan yılmama gibi sonuçları olmaktadır (Akkoyunlu ve Kurbanoğlu, 2004: 27, 11- 20).

Öz yeterlik, kişinin bir işi başarıyla yapmak için gerekli becerilere sahip olduğu konusundaki inancıdır. Öz yeterlik insan davranışlarını etkiler. İnsan davranışları, gerçekte doğru olandan çok, insanların neyin doğru olduğu yolundaki inancına dayanır. Kendilerine olan inançları düşük olan bireyler zorluklar karşısında olduğu yerde durabilir, var olan zorlukları olduğundan da yüksek görebilirler. Diğer yandan kendisine olan inancı yüksek birey zorluk karşısında yeni yöntemler geliştirir, dikkatlerini toplayabilir ve ortamdaki koşulların gerekliliğine göre hareket edebilirler. . Öz yeterliği yüksek olan birey daha fazla başarılı olurken, stres ve diğer etmenler ile daha kolay başa çıkarlar.

Öz yeterlik kavramına göre, bir eylemin planlanması, gerekli becerilerin farkında olunması ve örgütlenmesi, zorluklarla birlikte elde edilecek kazançların gözden geçirilmesi sonucunda oluşan güdülenme düzeyi gibi öğeleri içerdiği belirtilmiştir (Yıldırım ve İlhan, 2010: 301-8).

Öz yeterlik kavramı kapsamında kişi mevcut durum karşısında yetenekli de olsa bu yeteneği kullanamayacaktır. Bu bağlamda öz yeterlik kişinin kendi kaynaklarına güvenmesidir (Aşkar ve Umay, 2001: 1-8).

Bireysel öz yeterliğin içeriğe ve konuya özel olduğu anlaşılmıştır ve bu yüzden bireylerin çeşitli durumlarda, farklı görevlerle alakalı birçok öz yeterlik algıları olabilir (Tschannen-Moran, W. Hoy ve W. K. Hoy, 1998).

Öz yeterlik sosyal öğrenme kuramının temel taşı olarak bilinir ve kişinin karşısına çıkabilecek olan zorluk ve güçlükler karşı nasıl ayakta kalabileceği konusunda kendisine olan inancını açıklar. Bandura 'nın yaptığı çalışmalara göre öz yeterlik inançlarımız yaptığımız işe karşı davranışımızı, davranış değişikliğimizi motivasyon ve başarıyı etkiler.

Öz yeterlik inancının yüksek olması, bireylerin kendilerine daha yüksek hedefler oluşturmasına ve verdikleri kararlarda tutarlı olmalarına neden olarak onların bilişsel süreçlerini ve motivasyonlarının daha da yüksek olmasını etkileyebilmektedir (Locke ve Latham, 1990).

Öz yeterlik inancı, kişilerin ne kadar çaba harcayacaklarını ve güçlükler karşısında ne kadar süre dayanabilecekleri ve zor durumlarla karşılaştıklarında nasıl kendilerini toparlayabileceklerini belirlemelerine yardımcı olmaktadır (Bandura,1977:194; Pajares, 2002:10).

Bandura (1995, 1997)'ya göre öz yeterlik sahibi bireylerin; özel görevleri yapma, daha büyük hedefler belirleme ve bunları hayata geçirme, başarısızlıktan çabuk kurtulma ve öz yeterlik sahibi olmayan insanlara göre daha stratejik düşünme özelliklerine sahip olduklarını söylemektedir. Bandura (1997) öz yeterliliğin, sahip olunan yeteneklerin sayısı ile değil, farklı şartlar altında bireyin ne yapabileceğine ilişkin inancıyla ilgili olduğunu ifade etmektedir. Bandura' ya göre öz yeterlik inancı; bireyin büyük deneyimlerinden, gözlemleyerek başkalarından elde edilen deneyimlerden, sözel ikna yeteneğinden, psikolojik durumlardan çıkarılan kişisel yorumların ortaya çıkardığı durumudur. Yine bu inançlar, yapılan işlere özeldir ve kişinin hedefleri için uyarlanarak kullanılırlar (Akt. Gülebağlan, 2003).

Bandura(1997)'ya göre kişinin öz yeterlik inancı bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir ve bu inanç birbiri ile alakalı dört kaynağa bağlıdır. Bu dört kaynak şu şekilde sıralanır:

1) Performans deneyimleri: Kişinin doğrudan kendi deneyimleri ile ilişkili olup, bireyin yaptığı işlerde gösterdiği başarı, ödül etkisi oluşturmakta ve bireyin ileride yaptığı işleri de etkilemektedir.

2) Duygusal durum: Bireyin davranış yapacağı anda ruhsal ve bedensel yönden sağlıklı olması, onun davranışa girişimde bulunma olasılığını artırır.

3) Dolaylı yaşantılar: Başka kişilerin başarılarını görmek, kişinin kendisinin de başarılı olabileceği üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

4) Sözel ikna (Dıştan destek): Bir davranışın başarılı bir şekilde ortaya koyabileceğine ilişkin başkaları tarafından yapılan söz ve öğütler bireyi cesaretlendirir ve öz yeterliğin değişmesine katkı sağlayabilir (Bandura, 1997:3).

Kişilerin hayatlarında, kendilerini nasıl algıladıklarının ve kendileri hakkında ne düşündüklerinin etkisi oldukça büyüktür ve hayatı doğrudan etkilemektedir. Bandura'ya göre kişilerin kabiliyetleriyle ilgili algıları, kendi düşünce kalıplarını ve çevreyle olan etkileşimlerini etkileyecektir. Zor bir problemle karşılaştıklarında öz-yeterliği yüksek olanlar başarısızlıklarının nedenini yeterince çalışmamalarına bağlayabilirler. Öz yeterliği düşük olanlar ise başarısızlıklarının nedenini kabiliyetsizliklerine bağlayacaklardır (Bandura, 1989).

Öz-yeterliği Yüksek ve Düşük Olanların Karşılaştırılması(Yeşilyaprak ve Arkadaşları, 2001).

Öz Yeterliği Yüksek Bireylerin Özellikleri:

- Karmaşık ve zor olay ya da işlerle baş edebilir
- Problemlerin üstesinden gelebilir
- Çalışmalarında sabırlıdır
- Başarmak için kendine güvenir
- Okulda veya meslek hayatında başarılıdır.

Öz Yeterliği Düşük Bireylerin Özellikleri:

- Karmaşık ve zor olay ya da işlerle baş edemez
- Umutsuz ve mutsuzdur
- Problemlerle karşılaştıklarında kendisini yetersiz bulur
- İlk denemelerinde başarısız olma ve tekrar denemeden kaçınır
- Kendi gayretlerinin, sonucu pek etkilemeyeceğine inanır.

Bandura(1994) tarafından ise öz yeterliği yüksek ve düşük birey özellikleri şöyle sıralanır:

Öz yeterliği yüksek olan bireyler;

- Meydana gelen olayların geniş bir bakış açısı ile değerlendirilmesi kişilerin içinde buldukları durum karşısında dikkatlerinin artmasını sağlar.
- Kişilerin stresini azaltarak olaylardan dolayı yaşamaları muhtemel duygusal zararların en az olmasını sağlar.
- Amaçları yeteneklerini zorlayacak niteliktedir ve bu amaçlara ulaşmak amacıyla kararlılık ile hareket ederler.
- Yeteneklerini zorlayan durumlarla karşılaştıklarında, kaçmak yerine durumun üstesinden gelecek şekilde ve kendi yetenekleri doğrultusunda mücadele ederler.
- Başarısızlıkla karşılaştıkları durumda pes etmezler ve çabalarını artırarak mücadeleyi sürdürürler.
- Başarısızlığın sonucu olarak kendileri için tehdit oluşturabilecek durumun ortaya çıkması halinde, başarısızlığın sebebini yetersiz çaba ya da eksik bilgiye bağlarlar

Öz yeterliliği düşük olan bireyler ise ;

- Zor görevleri üstlenmekten; kendilerini yeterince tanımamaları ve var olan yeteneklerine güvenmemeleri sebebiyle kaçınırlar.
- Kendilerini motive etmekte yetersizdirler.
- Ortaya çıkan engelleri, olası bir başarısızlık durumunda, bir neden olarak kullanırlar.
- Zorluklar karşısında çabuk pes ederler.
- Başarısızlıkların ardından öz yeterlik inançlarını yükseltmeleri uzun zaman alır. Çünkü başarısızlıklarının nedeni olarak sahip oldukları yeteneklerdeki eksiklikleri görmektedirler.
- Kendi yeteneklerine güvenmemelerinden dolayı strese girmeye daha yatkındırlar ve bu sebeple yeteneklerinin büyük bir kısmını sergileyemezler(Bandura 1994).

Hunt(2010)'a göre öz yeterlik inancı yüksek olan bireyler, herhangi bir çalışmayı gerçekleştirirken, o işi yapmak için yeterli donanıma sahip olmasalar bile büyük bir çaba sarf edecekler ve bu durum başarının elde edilmesini

kolaylaştıracaktır. Bir konu hakkında kişinin öz-yeterlik inancının yüksek olup olmadığını anlamak için bazı tutumlar dikkate alınabilir. Söz konusu tutumlar:

- Bireylerin gerçekleştirmek için belirli faaliyetleri seçmeleri,
- Bireylerin ne ölçüde çaba gösterdikleri,
- Zorluklarla karşılaştığında ne kadar mücadele edildiği,
- Belirlenen hedeflerin zorluğudur. Öz-yeterlik inancı yüksek olmayan bireyler erişilmesi daha kolay olan hedefleri belirleyecektirler (Hunt, 2010).

### 2.3.4 Öz Yeterlik İnancı

Öz yeterlik inancı, Albert Bandura tarafından geliştirilmiştir. Öz yeterlik inancı insanların sahip oldukları becerileri etkin biçimde kullanabilmeleri için öncelikle ilgili alanda kendilerine güven duymaları gerektiğini savunan sosyal öğrenme kuramının anahtarıdır (Pajares, 2002).

Bandura tarafından geliştirilen bu inanç “kişisel öz yeterlik” ve “sonuç beklentisi” olarak iki farklı boyutta incelenir. Kişisel öz yeterlik, bireyin kendi değerinin bir yargısı ve verilen bir görevi etkileyen bireysel yeterliklerle ilgili inançlarıdır. Sonuç beklentisi ise bireyin bir iş karşısında göstereceği performansa olan inancının yargısıdır. Gibson ve Dembo (1984)’ya göre , kişisel öz yeterlik ve sonuç beklentisinin birbirinden farklıdır, bireylerin belirli etkinlikleri yapamayacaklarına inanmaları durumunda, gerekli olan davranışı ya hiç yapmayacaklarını ya da o davranışı gerçekleştirebilirler bile bunda ısrarcı olmayacaklarını belirtmektedirler (Gibson ve Dembo, 1984).

Diğer taraftan, Savran ve Çakıroğlu’na (2001) göre, kişisel öz yeterlik, öğretmenin etkili bir öğretim için gerekli davranışları gösterebileceği konusundaki sahip olduğu inanç ve yargılarıdır; ikinci boyut olan sonuç beklentisi ise öğretmenlerin, öğrencilerin başarılarını, etkili öğretim yöntemleri ile arttırabileceklerine olan inanç ve yargılarıdır ( Savran ve Çakıroğlu, 2001).

Bandura (1993:144) kuvvetli bir yeterlik inancının bireyin başarısını ve sağlığını geliştirdiğini ifade etmiştir. Kendinden emin kişiler, zor görevleri kaçınılması gereken tehditler olarak değil baş edilmesi gereken mücadeleler olarak algırlar. Etkinliklere karşı çok ilgi duyarlar, kendilerine zorlu hedefler belirleyip kendilerini bu hedeflere adarlar ve zorluklara rağmen çabalarını sürdürürler ( Bandura, 1993:144) .

z-yeterlik inançlarının duyguların hem yoğunluğunu hem de tipini etkilediği ve amaçları elde etmeye yönelik düşük öz-yeterliğin umutsuzluğa neden olduğu belirtilmektedir. Negatif duygusal durum sonucunda ortaya çıkan rahatsız edici düşünceleri kontrol etme inançlarından yoksun olmanın zayıf öz-yeterlik, düşük performans ve daha fazla ümitsizliğe neden olduğu, pozitif duygusal durumun ise öz yeterliği arttırdığı ileri sürülmektedir. Bu açıdan, duygusal öz-yeterliğin de performans memnuniyeti veya başarı ile ilgili davranıştan, bilişsel öz düzenleme ve duyguları kontrol etme aracılığıyla ölçülebileceği ifade edilmektedir (Marat, 2003; Akt. Sakarya, 2013).

z yeterlik inançları, yeterlikle ilgili birçok kaynaktan gelen bilgilerin süzgeçten geçirilip seçilerek, değerlendirilerek, bütünleştirilmesi sonucunda oluşur. Eğer bireyin öz yeterlik inançları sağlam bir şekilde yerleştirildiyse, birey değeriklikler karşısında daha dayanıklıdır (Morgil, Seken, Yücel, 2004:68).

Mutlu (2003)'e göre, öz yeterlik inançları düşük olan bireyler değerime karşı savunmasızdırlar. Bütün bunların yanında olumsuz deneyimler de bireylerin kendi kapasitelerine inanmalarına engel olan önemli bir nedendir. Bireylerin kendi yeteneklerine olan inancını ifade eden öz yeterliğin birçok olumlu sonucu vardır. Kısaca bireyde öz yeterlik yüksek olduğunda şunlar gözlenir:

- Daha yüksek hedefler belirlenir ve bunların gerçekleştirilmesi için daha çok çaba sarf edilir.
- Kompleks karar verme durumlarında daha etkili ve görev merkezli olunur.
- Davranışlar için çeşitli yapıcı yol göstericiler sağlanır.
- Deneme sayısı artırılır ve ısrarcı olunur.
- Gelecek için daha olumlu bir bakış açısına sahip olunur.

Yine Mutlu(2003)'e göre öz yeterliliği düşük olan bireyler için ise, bu maddelerin tam tersi söz konusudur (Mutlu, 2003).

Öz yeterlik inancı, bireyin algısını, motivasyonunu ve performansını değişik şekillerde etkiler. Bireylerin motivasyon düzeyleri duyuşsal durumları ve davranışları; objektif olarak durumun ya da olayın ne olduğundan çok, aynı zamanda bireylerin bir sorunla ya da olumsuz bir deneyimle karşılaştıklarında, ne kadar çaba harcayacaklarını ve ne kadar süre bu sorunla yüz yüze kalabileceklerini de belirlemektedir (Morgil ve ark., 2004:69).

### 2.3.5. Öz Yeterlik Boyutları

Öz yeterliğin bilinen üç boyutu vardır. Büyüklük, güç ve genelleme olan bu boyutlar organizasyonlarda kişilerin performansı için öneme sahiptir (Umaz, 2010: 11).

**Büyüklük:** Kişinin ortada olan işi yapabilme yeteneğine inandığı işin zorluk derecesi ile ilgilidir.

**Güç:** Kişinin bir işi yapabilme yeteneğine inandığı işin zorluk derecesi yargısının güçlü veya zayıf olup olmaması ile ilgili olması yargısıdır. İşin zorluk derecesine olan zayıf bir inanç iş için istenilen davranışı yapma öngörüsünü zayıflatabilir (Arslanerer, 2001).

• **Genelleme:** Herhangi bir işe has deneyimler belli bir göreve yönelik yeterlik düşünceleri yaratabilir (Mutlu, 2003).

Arslanerer(2001)'e göre; bir davranışı gerçekleştirmede, farkında olunan zorluğa (büyüklük,) bir kimsenin öz yeterliği ile ilgili genel duyularını etkileyen deneyimleri (genelleme) ve edinilmiş bir davranış veya yeteneğin üstünlüğüne yönelik olarak bir kimsenin beklentilerine (güç) bağlı olarak bireyin öz yeterlik beklentisi değişkenlik gösterebilir. Bir işe yönelik geçmiş deneyim ve başarılar, bireyin sözel ikna yeteneği, başkalarının davranışı başarıyla gerçekleştirmesine şahit olma ve duygusal tahrikler gibi

faktörlerde bir davranışı gerçekleştirme ihtimalini önemli bir boyutta arttırabilirler. Çıktı değeriye, bir kimsenin beklenen sonuca verdiği önem ve değerdir.

Yine Arslanerer(2001)'e göre öz yeterlik beklentileri beş ana bilgi kaynağına dayanmaktadır.

- Performansın tamamlanması: Bir işin başarılması ile ilgili kişisel yaşantılar, öz yeterlik beklentisinin en temel kaynağıdır. Tekrarlanan başarısızlık öz yeterlik başarısını azaltırken, tekrarlanan başarı öz yeterlik algısını artırır.

- Başkalarının yaşantılarından yararlanma: Öz yeterlik algıları, diğer bireyleri gözlemleyerek ve onların davranışlarının sonuçlarına bakarak değişebilir.

- Sözel olarak ikna etme: Önerme ve teşvik gibi sözel ikna yolları da öz yeterliği etkileyebilir. Ancak bu olay öz yeterlik oluşturacağı bir temel olmaksızın ikna etme sadece beklentilerinin artmasına yol açabilir, bu nedenle öz yeterlik beklentisi için zayıf bir kavramdır.

- Duygusal uyarılma: Bireyler gergin ve kaygılıyken, fizyolojik durumları ya da duygusal uyarılma düzeyleri onların öz yeterlik beklentilerini yadsınamayacak derecede etkilemektedir. Yüksek uyarılma genellikle performansın hızını düşürür ve böylece öz yeterlikle ilgili beklentilerinin zayıflığı kısmen zayıf performansa dayalıdır. Diğer yandan uygun bir düzeyde uyarılma performansın hızını yavaşlatmak yerine hızlandırmaktadır.

- Durumsal Koşullar: Toplum önünde konuşmak gibi kaygılı bir ortamdaki bazı durumlar ve deneyimler, kişinin öz yeterlik beklentisi için diğer durumlara göre daha fazla tehdit edicidir (Arslanerer, 2001).

### **2.3.6. Öz Yeterlik İşleyişi**

Öz yeterlik işleyişi sırasıyla bilişsel süreçler, güdülenme süreçleri, duyuşsal süreçler ve seçme işlemi süreci başlıkları olarak incelenir.



### 2.3.6.1.Bilişsel Süreçler

Birçok insan davranışı, insanların olasılığa dayanan ortamlardaki olayları tahmin ve kontrol etmesini sağlayan yargısal süreçleri içermektedir. Tahmine yönelik kuralların anlaşılabilmesi, anlam kargaşası ve belirsizlikler içeren çok boyutlu bilgilerin bilişsel olarak etkili şekilde işlenmesini gerektirmektedir. Kişisel şüphelerle çevrelenmiş olanlar, analitik düşünmelerinde birden değişen bir ruh durumundadırlar. Analitik düşünmenin kalitesi performans başarılarını etkilemektedir (Bandura, 1990). Öz yeterlik inançlarının bilişsel süreçler üzerindeki etkileri çeşitli şekillerde olmaktadır (Bandura, 1994, 1997).

Birey bir davranışı göstermeden önce, o davranışın olası sonuçlarını ve bu sonuçların, davranışı göstermeye değer olup olmadığını zihinlerinde tasarlarlar. Diğer bir ifade ile zihinlerinde bir takım düşünceler belirlerler. Öz yeterlik algısı yüksek olanlar birey, performanslarını destekleyecek ve kendilerine pozitif anlamda rehberlik edecek başarı senaryoları öngörürken, düşük öz yeterlik inancına sahip olan bireyler ise bu düşüncelerin yolunda gitmeyeceğini düşünerek başarısızlık senaryoları yaratabilirler (Bandura, 1995).

Başta çıkılması zor bir olaya yönelik durumlarda başarısızlıklar ve şüpheyle dolu düşünceler karşısında olaya odaklı kalmak için kuvvetli bir yeterlik hissi gerekir. Yeterlik inancı düşük olan bireyler bu zor olaylar karşısında bireysel yeterlikleri hakkında inanç eksikliğine düşerler ve çok daha fazla kararsız hale gelirler. Bu bireylerin yeterlik kapasitelerinin düşük olduğunu gösterir. Bu durumun tam aksine kuvvetli bir yeterlik algısı bulunduran bireyler kendilerini başta çıkılması zor olan durum içinden yeni hedefler ve yönler belirleyerek sonucun iyi bir çözüme ulaşması için çaba gösterirler (Bandura, 1994, 1997).

Birey davranışları amaç odaklı olduğu zaman önem kazanır. Bireysel amaç belirleme, kapasitelerin öz onaylaması ile olur. Algısal öz yeterlik kuvvetli olduğunda kişilerin kendi amaçlarını belirleyip onları gerçekleştirme güduları o kadar kuvvetli olacaktır. Bu sürecin ana prensibi, kişilerin olayları kontrol altına alıp, olabilecekleri tahmin edebilme özelliği kazandırmaktır (Arslanerer, 2001).

### 2.3.6.2.Güdüleme(davranışsal) Süreçler

Öz yeterlik inançları, bireyin güdülenmesini düzenlemesinde rol oynamaktadır. İnsanlar becerilerine ilişkin inançlar oluşturmakta, olası eylemlerinin olası sonuçlarını öngörebilmektedirler; geleceklerini oluşturmak için kendilerine hedefler koymakta ve eylemlerini planlamaktadırlar (Bandura, 1995b).

Albert Bandura (1994)'ya göre, üç bilişsel güdüleme ögesinden bahsedilir. Bunlar: nedenselleştirme, sonuç beklentileri ve bilişsel hedefler. Bu öğeleri ortaya çıkaran kuramlar ise, adı geçen öğelere sabit şekilde, nedensellik kuramı, beklenti-değer kuramı ve hedef kuramıdır. Öz yeterlik inançları, bilişsel güdüleme türlerinin her birinde etkin olmaktadır. Öz yeterlik inançları, nedenselliği etkilemektedir (Alden, 1986; Grove, 1993; McAuley, 1991; akt. Bandura, 1995b). Öz yeterlik inancı yüksek bireyler, başarısızlıklarını yetersiz çaba göstermelerine, düşük olan bireyler ise, becerilerinin yetersizliğine bağlamaktadırlar. Nedensel bağlantılar, güdülenmeyi, performansı ve duyuşsal reaksiyonları, öz yeterlik inançları vasıtasıyla etkilemektedir (Chwalisz, Altmaier ve Russell, 1992; Relich, Debus ve Walker, 1986; Schunk ve Gunn, 1986; akt. Bandura, 1995b).

Bireylerin mücadele halindeki inanışları, zor durumlardaki stres ve sıkıntılı halleri motivasyonlarını etkiler. Hissedilen öz yeterlik bu durumlarda önemli bir rol oynar. Öz yeterlik; şiddet ve korkuların ve onların nasıl algılandığını ve duyuşsal alana işlendiğini belirler. Öz yeterliğe sahip bireyler çevresel korkulara daha güvenle yaklaşır. Stresi ve korkuları yöneterek bunu aşabilirler. Özellikle yeni bir sosyal alana adaptasyon konusunda öz yeterliği olan bireyler bunu mücadele olarak algılamakta, öz yeterliği az gelişmiş bireyler bunu bir tehdit olarak algılamakta. Bireyler daimi olarak kendi yarattıkları fiziksel ortamlarda yaşarlar. Huzursuzluk ve depresyonel hareketleri düzenleyen ve bunun verdiği bozucu etkiyi kontrol altına almak öz yeterliğin ikinci yoludur (Arslanerer,2001).

### 2.3.6.3. Duyuşsal Süreçler

Bireylerin motivasyonları kadar, yeteneklerine olan inançları, tehdit oluşturan ve zorlayıcı şartlarda ne kadar stres ve depresyon yaşayacağını etkilemektedir. Böyle duygusal tepkiler, düşüncenin kalitesini ve dizisini değiştirerek eylemi hem doğrudan hem dolaylı olarak etkileyebilir (Bandura, 1990).

İnsanların zor durumlarla başa çıkma yeteneklerine olan inançları, motivasyon seviyeleri kadar, tehdit edici ya da zor durumlarda ne kadar stres ve depresyon yaşadıklarını etkilemektedir. Stres verici etkenler üzerine kontrol sağlanması için algılanan öz yeterlik kaygı uyarılmasında merkez bir rol oynar. Tehditler üzerinde kontrolü sağlayabileceğine inanan insanlar, bu zor durumlardan kolaylıkla başa çıkabilirler. Diğer yandan, bu zor durum ve olaylara karşı negatif düşünce taşıyan insanlar yüksek seviyede kaygı yaşarlar. Zor durumlarla başa çıkma üzerine çok fazla düşünürler. Olayların zorluklarını abartırlar. Bu tür düşüncelerle, yeterlik kapasitelerini düşürürler ve daraltırlar. Oysa öz yeterlik algıları ne kadar güçlü olursa, zorlu ve endişe verici durumları aşmada o kadar başarılı olurlar (Bandura, 1994, 1997).

İnsanların yeterliklerine olan inançları, güdülenme düzeyinin yanı sıra, zor durumlarda ne kadar stres yaşadıklarıyla da bağlantılıdır. İnsanların öz yeterlik inancı ne kadar yüksekse, zor aktivitelere başlamada o kadar cesur davranmaktadırlar (Bandura, 1994).

Bandura'nın savunduğu sosyal bilişsel kurama göre, öz yeterlik inancının oluşumunda en önemli kaynak, kişinin kendi yaşadığı deneyimlerdir. Dolayısıyla ilk kez yaşanan deneyimlerin rehber eşliğinde yaşanması büyük önem taşımaktadır. Korkulan etkinliklerin alt işlem basamaklarına bölünmesi ve her basamakta kazanılan başarının korku, endişe gibi olumsuz duyguların oluşumuna yol açmayacak biçimde rehber eşliğinde yapılması, öz yeterlik inancının oluşumunda ya da onarılmasında etkili olabilmektedir (Bandura, 1994).

Bandura'ya göre yeterlik algısı kişinin potansiyel tehlikeleri görmesine ve onları zihninde yorumlama şeklini de etkilemektedir (Bandura 1995). Bu görüşe destek olarak Öcel konuyu şöyle özetler; çevrenin kontrol edilemez tehlikelerle dolu olduğuna inanan

kişiler, çevrelerini tehlikeli ve korkutucu algırlar. Bu kişiler, kendi eksiklerine yoğunlaşırlar, olma olasılığı düşük olan tehlikeli durumları gözlerinde büyütürler. Aynı çevresel stres yaratıcı koşullarda, bu koşulları kontrol edebileceğine inanan bireyler sakin, soğukkanlı kalabilirken, kişisel kontrolleri dışında olduğunu düşünen bireyler ise soğukkanlılığını koruyamazlar (Öcel, 2002).

#### **2.3.6.4. Seçme işlemi**

Seçme işleminden önceki süreçlerde, yetkinliği uyarılmış süreçlerin insanları çevresel ilişkiler kurmayla ve gündelik hayatında bunları uygulama ile ilgiliydi. İnsanlar aslında çevrelerindeki ortamın bir ürünüdür. Bu yüzden, kişisel öz yeterlik aynı zamanda insanların hayatlarını, rollerini, yaşam tarzlarını şekillendirir. Bu süreçte çeşitli hayat tarzları onların çevrelerince şekillendirilir. İnsanların hazır olarak mücadele edecekleri etkinlikleri seçerek yönetebilecekleri bir çevrede değerlerini yargırlar. İnsanlar yaptıkları seçimlerle hayatlarının devrelerinde karşılaşacakları farklı ilgi alanları vs. yaratırlar. Seçilen bir faktör kişisel gelişimi direk olarak etkiler. Öz yeterlik derecesi düşük olan insanlar kendilerine bir tehdit oluşturduğunu düşündükleri için zor görevlerde çekingen davranırlar. Gerçekleştirecekleri hedeflere ulaşmak için daha az çaba sarf ederler ve özlem duyarlar. Kolaylıkla başarısızlık anında depresyona girerler. Öz yeterlik derecesi yüksek olanlar başarılarına basarı katar. Zor görevleri bir hedef gibi görüp onların üzerine giderek başarılı olurlar. Başarısızlık anında hemen kolayca toparlanır, hemen durumu büyük bir özgüvenle kontrol altına alırlar. Böyle davranışlar stresi azaltıp, depresyona düşmeyi kolayca engeller. Bu durum güçlü bir şekilde oluşturulduğunda, öz yeterlik özelliği insan işlevselliği üzerinde büyük ölçüde pozitif olarak etki eder (Arslanener, 2001).

Bireyler yaşadıkları çevrelerinin ürünüdürler. Bu sebeple öz yeterlik inançları, insanların yaşadıkları çevre ve yaptıkları işleri seçmelerinde etkili olmaktadır. İnsanlar başa çıkamayacaklarına inandıkları şeyleri seçmekten kaçınmaya eğilimlidirler. Fakat belli bir konudaki becerilerine ve yeterliklerine güveniyorlarsa, iş ne kadar zor olsa da, ne çok çaba gerektirse de, o konuda bir seçeneği seçmekte zorlanmamaktadırlar (Bandura, 1994).

### **2.3.7. Genellenebilirlik Düzeyine Göre Öz Yeterlik İnançları**

Bandura(1986) nın sosyal öğrenme teorisi'ne göre öz yeterlik inancı, yapılan görev ve o an bulunulan duruma özgü bir inançtır. Bu nedendir ki, kişinin kendi yeterlikleri ile ilgili değerlendirmeleri, belirli bir zaman diliminde, içinde bulunulan ortamda ve üstlenilen iş ya da faaliyet özelinde incelenebilir (Bandura,1986). Banduradan ziyade bu konuda araştırma yapan diğer araştırmacılar, öz yeterlik inancının belirli bir göreve özgü olabileceği gibi, bir kişilik özelliği gibi çok farklı ortamlara genellenebilir bir inanç olarak da incelenebileceğini belirtmişlerdir. Söz konusu olan öz yeterlik inançları, göreve özel, alana özel ve genel yeterlik olmak üzere üç başlıkta anlatılmakta ve bu üç başlığa göre tanımları yapılmaktadır.

#### **2.3.7.1. Göreve Özel Öz Yeterlik**

Göreve özel öz yeterlik başlığı altında bu inancın sadece belli görevle ilişkilendirilerek bahsedilebilir. Örnek olarak bir hareket ile karşılaşan kişinin, hareketi gözleme ve uygulama becerisini; topluluk karşısında sunum yapacak bir kişinin de sözel ifade ve sunum becerisini iyi yapabilmesi gözlemlenir.

Kısacası göreve özel yeterlik bu inançların görevler üzerinde incelenmesi gerekir (Işık, 2001).

#### **2.3.7.2. Alana Özel Yeterlik**

Işık(2001) alana özel öz yeterliği şöyle açıklar; Bandura'ya göre, öz yeterlik inancı ancak birbirine benzerlik gösteren görevlere genellenebilir; bu yönüyle "Alana Özel Yeterlikten söz edilmesi mümkün olmakta ve incelenebilmektedir. "Alana Özel Yeterlik", bireyin bir grup veya toplum içindeki fonksiyonlarına işaret eden ve bireyin sosyal davranışlarındaki örüntüyü ortaya çıkaran bir olgu olan "rol'ler açısından da ele alınabilir ve "Rol Yeterliği" olarak adlandırılabilir. Burada rol, bir sosyal grup içinde belirli bir pozisyonla ilişkili görev ve haklar sistemine karşılık gelen davranış semasıdır (Işık, 2001).

### 2.3.7.3. Genel Yeterlik

Işık(2001)'a göre öz yeterliğin göreve ve alana özel tanımlanması ve bu sınırlarla ölçülmesi, Sosyal Bilişsel Teori'nin en önemli vurgularından birisi olmakla birlikte, Bandura'yı takiben öz yeterlik konusunda geliştirici çalışmalar yapan araştırmacılar, öz yeterliliğin farklı ortamlara genellenebileceğini iddia etmişler; "özel" ve "genel" yeterlik ayrımını geliştirmişlerdir. Bu inanç bireylerin yeterliklerine inanması ile sınırlı değildir; yaşamın mücadele gerektiren farklı alanlarında, ortaya koyacağı performans açısından kendisini ne kadar yeterli hissettiği ile ilgilidir. İşte bu inanç , "genel yeterlik" olarak adlandırılmaktadır ve "bireyin farklı ortamlardaki performansı için belirleyici etkisi olan anahtar yeterliklere dair inancı" olarak tanımlanabilir (Işık, 2001).

### 2.4. ÖĞRETMEN ÖZ YETERLİĞİ

Akbaş ve Çelikkaleli(2006)'ye göre öğretmenlerin öz yeterlik inançları kendilerinin eğitim öğretim vereceği öğrencilerin duygusal, sosyal ve akademik durumlarını da etkileyeceği ve onların akademik yönelimlerini şekillendireceği göz önünde bulundurulduğunda “öğretmenlerin öz yeterlik inançları” üzerinde önemle durulması gerekmektedir (Akbaş ve Çelikkaleli, 2006).

Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001:783)'a göre üstünde durulması önemli olan öğretmen öz-yeterlik inancını, “bir öğretmenin, başarısı veya performansı düşük öğrencilerini arzu edilen sonuçlara ulaştırma konusunda kendi öz yeterliğine olan inancı” olarak tanımlamıştır. Guskey ve Passaro (1994:628)' ya göre öğretmenlerin, öğrencilerine etkili bir eğitim verme konusundaki kendilerine güven duymalarına ilişkin inançları, bu konuda bir çok araştırma yapan Ashton tarafından ise öğretmenlerin öğrencilerinin başarılarını etkileme, öğrencileri performanslarını değiştirme kapasitelerine olan inançları, olarak tanımlanmıştır(Akt. Çapri ve Kan, 2006:49).

Öğretmen yeterliği, öğrencilerin başarılarını istenilen düzeyde değiştirmek için yeteneklerine olan inançları şeklinde tanımlanır ve öğretmenin etkililiği ile yakından ilişkilidir (Kurbanoglu, 2004: 137-152).

Öz yeterlik kapsamında denilebilir ki, okul ortamında öğrencilerin de öz yeterliğini yüksek seviyeye çıkaran en büyük etmenlerden biri de öğretmendir. Öğretmenin başarılı ve öğrencilere etkili bir öğretim ortamı sağlaması anlaşılacağı üzere kendisine olan öz yeterlik inancından geçer.

Öğretmen öz-yeterlik inancı, mesleki doyumunu ve öğrencilerin akademik başarılarını etkilemektedir (Caprara, Barbarenelli, Steca ve Malone, 2006 : 473-490).

Öğretmenlerin öz yeterlik inançları, öğrencilerin etkili öğrenme konusundaki güdülenmelerini artırma ve daha yüksek düzeyde benlik algısı oluşturmalarını da etkilemektedir (Midgley, Feldlaufer ve Eceles, 1989 : 247-258).

Bu durumda düşük öz yeterliğe sahip öğretmenlerin, mesleki tükenmişliklerinin de yüksek olduğu ortaya çıkar ve bu öğrencilerinde öz yeterliklerini düşürür (Klassen ve Chiu, 2010 : 741).

Mesleki tükenmişlik ve öz-yeterlik inancı, negatif yönde ilişkili iken bireysel başarı ile öz yeterlik inancı pozitif yönde ilişkilidir. Öğretmenlerde yüksek öz yeterlik inancı, eğitim ve öğretime daha hazır olmalarına ve sonrasında yeni eğitim ve öğretim uygulamaları yapmalarına yol açar. Öz yeterliği yüksek öğretmen dolayısı ile yüksek öz yeterlikteki öğrenci başarısı ortaya çıkarır denilebilir (Evers, Brouwers ve Tomic, 2002: 227-243).

Öğretmenlerin sınıf ortamında aldığı kararlar onların öz yeterliklerinden etkilenir ve öğretmen öz yeterliği verimli bir öğrenme ortamındaki etkisini gösteren önemli bir boyuttur. Öz yeterlik, farklı alanlarda bulunan öğrencilerin buldukları çeşitli iş sahalarında üretkenlik ve insan davranışlarının etkisi ile bağlantı oluşturmuştur. Bu bağlamda, pozitif öz yeterlik sergileyen öğretmenlerin, öğrencilerin öğrenmelerini artıracak ve olumlu bir öğrenme ortamı oluşturacak eylemlere girişmeleri daha muhtemel olduğu görülmektedir (OECD, 2009).

Sınıfta etkin role sahip olan öğretmenlerin kendilerine güvenleri tam olmalıdır. Öğretmenlerin, icra ettiği öğretmenli mesleği yeterliklerini gerektirdiği gibi kazanabilmeleri, onların iyi bir eğitimden geçmelerinin yanı sıra, görev ve

sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirebilecekleri inancına sahip olmalarından geçmektedir (Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004).

Dünden bugüne toplum ve dünya düzeni değiştikçe öğretmenlere yüklenen görev ve sorumlulukların da artması kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişen eğitim anlayışında öğretmenlerin yerine getirmesi gereken temel görevin, “ulusal ve evrensel değerleri benimseyen ve sorunlara çözüm üreten, millî eğitimin ve alanı ile ilgili ders programlarının amaçlarını davranışa dönüştüren, öğrenmeyi öğrenen bireyleri, her bireyin ihtiyaçlarını da dikkate alarak yetiştirmek” olduğu bildirilmektedir. Bu görev ve sorumlulukları içinde barındıran öğretmenlik mesleğini yapabilecek yeterlikteki öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının, eğitim sisteminde yerlerini almaları büyük önem taşımaktadır. Milli Eğitimin hazırladığı “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Taslağı”nda, iyi bir öğretmenin sahip olması gereken genel yeterlikler altı başlık altında toplanmıştır. Bunlar:

1. Kişisel ve Meslekî Değerler-Mesleki Gelişim
2. Program ve İçerik Bilgisi
3. Öğreneni Tanıma
4. Öğrenme ve Öğretme Süreci
5. Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme
6. Okul, Aile ve Toplum İlişkileri

Öz yeterlik ve bu kavramın önemi kapsamında öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği yeterlikleri yerine getirmeleri, onların iyi bir eğitim almalarının yanı sıra, bu görev ve sorumlulukları yerine getirebileceklerine olan inançları ile de yakından ilgilidir (MEB, 2004, Akt. Köseoğlu, Yılmaz ve Soran, 2007).

Bir öğretmenin özünde bulunduğu yeterlik algısı iki boyuttan oluşmaktadır. Bunlar:

- Özel öğretim yeterliliği; öğretmenin öğrencisinin öğrenmesini etkileyenin bizzat kendisi olduğunu düşünerek kendi inançlarıyla ilgili olan kısmıdır.
- Genel öğretim yeterliliği ise; öğretmenin ortaya koyduğu öğretimin öğrencisinin öğrenmesini etkileyebileceğine olan inancıdır (Ban, 2005:89).



Çağımız eğitim anlayışında etkili ve verimli eğitim vermek için öğretmenlerin alanlarında başarılı olmaları yadsınamaz bir gerçektir. Öğretmenlerin başarılı olabilmeleri için aldıkları iyi bir eğitimden sonra kendilerine olan güvenleri gelmektedir. Etkili bir öğretmenin öz yeterlik bilinci ne kadar yüksek ise öğrencilere vereceği eğitim o kadar verimli olacaktır. Bu kapsamda öz yeterliği yüksek bir öğretmen önüne yeni hedefler ve yüksek standartlar koyar. Bandura öğretmenlerin yeterlik algılarının sadece konuyu öğretme becerilerinden ibaret olmadığını, öğrenme ortamını oluşturan sınıf disiplini sağlama, kaynakları kullanma ve çocukların öğrenmesine aileden destek alma konularındaki yeterlik düşüncelerinin de öğretmenin etkinliğini belirlediğini ifade etmektedir. Buna göre Bandura' nın öz yeterlik kuramı, öz yeterliliği düşük olan bireylerin öz yeterliliği yüksek olan bireylere göre, yeteneklerinden şüphe duydukları ve yeteneklerine güvenmediklerini, başarısızlık durumunda cesaretlerinin kolayca kırıldığını, bir görevden çok çabuk vazgeçtiklerini, olumsuz öz değerlendirme sonuç vermesi olası durumlardan kaçındıklarını ve kendileri için daha düşük hedefler belirlediklerini ileri sürmektedir (Gülebağlan, 2003: 77).

Soodak ve Podell (1993)'e göre öz yeterlik algısı yüksek olan öğretmenlerin, öğretmenlik yeteneklerine olan güvenlerinin yüksek olduğunu ve sınıf ortamında zorluk çeken öğrenciler ile olumlu bir şekilde çalışmaya istekli olduklarını ileri sürmüşlerdir. Bunun yanı sıra düşük öz yeterlik algısına sahip öğretmenler, aynı şeyi yapmakta daha az istekli olmaktadır. Yani, öz yeterlik algısı ne kadar yüksek olursa, çaba, sabır ve dayanıklılık da o kadar yüksektir (Pajares, 1996).

Öz yeterliği yüksek ve düşük olan öğretmenler arasında sınıf düzeni, yeni yöntemler kullanma, eğitim öğretim sırasında öğrenme zorluğu çeken öğrencilere sağlıklı dönütler gibi konularda davranış farklılıklarının olduğu ve bunun da öğrenci tutumunu ve başarısını etkilediği ortaya çıkmıştır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2001: 804, Gibson ve Dembo, 1984 : 569-582). (Tschannen-Moran ve Woolfolk , 1998 : 202-248).

## 2.5. İŞ DOYUM

TDK sözlüğüne göre iş, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma; hizmet ya da görev olarak tanımlanır(TDK Sözlüğü, 1998:1111).

İş, çalışılan ortamda, çalışılan zaman aralığında, çalışanların ücret karşılığı mal ve hizmet üretme çabasıdır. Mal ve hizmet üretilirken beraberinde ilişkilerde gelişir. Bunun yanı sıra iş; bir değer ortaya konularak verilen emektir. Ve bu emek çalışanların bilinçli davranışları ile gerçekleşir. Sosyal ve ekonomik düzen içerisinde çalışanların melak adı altında yerine getirdiği bunun yanında toplum içinde almış olduğu role iş denilir.

Birey çalışma, beslenme ve barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra ve gelir elde ettikten sonra, sevgi, ilgi, güven, saygınlık, kendini gerçekleştirme, var olma, yaratıcılık gibi ihtiyaçlarına da doyum yolu arar (Taştemel, 1998 : 34-7).

İş seçimi, iş hayatı ve bunun sonrasında aranan doyumun ne kadar önemli olduğu düşünülürse seçilecek işin özgür bir şekilde yapılması gerektiği ve bir o kadar mantık yollarıyla yapılması ve seçim sonrasında bireyin mutluluğunu ne derecede etkileyeceği ortadadır. Diğer bir ifadeyle kişi yapmaktan hoşnut olacağı ve kendini ön göreceği açılardan doyuma ulaşabileceğine inandığı bir işi üstlenmekle, mutluluğu bulacaktır (Birlik, 1999 : 4-8).

İş doyum kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi ilk olarak 1911 yılın da Frank Taylor'un araştırmalarıyla başlamıştır. Taylor iş doyumunu, yapılan işin ekonomik getirisi ve terfi, prim, takdir, gelişme olanakları gibi ödüllendirmelerin sağlayabileceğini ifade etmiştir. (Şirin, 2009;5(1): 85-104).

İş doyumunu; iş ortamındaki tutumların, kişinin işine yönelik duygu, düşünce ya da işi sevip sevmeme düzeylerini belirtmesiyle ilgilidir. İş, bireylerin değerlerini ya da ihtiyaçlarını karşılırsa bireyde olumlu yönde düşünce ve duygular oluşur. Bu durumda da birey işine karşı olumlu bir tutum sergilediğinde iş doyumunu oluşur. İş tatmini ölçeklerinde bireyin sahip olduğu işle ilgili ücret, ödüller, yöneticiler, işin kendisi ve

çalışma arkadaşları olmak üzere beş tatmin boyutu ele alınmaktadır. Bu unsurlar bireylerin beklentilerini karşıladığında ya da beklentileriyle uyumlu olduğunda bireyde iş doyumunu yaşanırken, tam tersi durum bireyde tatminsizliğe neden olur (Kırel, 2004 : 77).

Birçok çalışmaya konu olan ve önemini gittikçe artıran iş doyumunu tanımı Lawler'a göre; "bireyin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum" olarak tanımlanmıştır(Akt: Başaran, 1992). Price (1972)'a göre iş doyumunu, "bir örgüte katılanların örgüt üyeliği hakkındaki olumlu duyguları" olarak tanımlar (Akt: Tosun, 1981). Bluum ve Naylor ise iş doyumunu; "bireyin sahip olduğu çeşitli tutumların bir sonucu" olarak ifade ederler. Bu tutumlar, ücret, çalışma koşulları, denetim, gelişme olanakları, iş değerlendirmesi ve işteki sosyal ilişkiler gibi değişkenler ile ilişkili genel bir tutumdur (Akt: Balcı, 1985).

İş doyumunu bir iş yerinde çalışanların işlerine karşı tutum ve duygularını tanımlayan bir kavram olarak ele alındığında; işe karşı olumlu ve kabul edilebilir tutumlar iş doyumunu, işe karşı olumsuz ve kabul edilemez tutumlar ise iş doyumsuzluğunu ifade etmektedir (Günbayı, 1999:14).

Çalışma hayatında yapılan her iş sadece maddi kazanç sağlamak için yapılmaz; maddi kazanç yanında kazanılmak istenen kariyer, başarı statü ya da kişisel gelişim için yapılabilir. İş bireyin beklentilerini karşıladığında veya beklentilerin üzerine çıktığında, kişi olumlu duygu beslemeye başlar. Bu duyguların bütünü de bireyde iş doyumunun gerçekleştiğini göstermektedir. Dolayısıyla doyum sağlayan birey ise hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamında ve aile ilişkilerinde olumlu tutum ve davranışlar sergiler (Kurt, 2011).

Doyum, bireyin elindekinden hoşnut olma durumudur. Aile okul iş yeri gibi farklı çevrelerden elde ettiği tutum pozitif yönlü ise doyum negatif yönlü ise doyumsuzluktur. Birey, bu çevrelerin elverişli veya elverişsiz durumlarına göre, istediği olanakları bulduğu ölçüde doyum sağlayacak ve psikolojik olarak huzur duyacaktır. Bu durumun tam aksi halinde ise doyumsuzluğa uğrayarak hüsrana olarak ifade edilebilecek bir psikolojik durum içerisine girecektir (Karaduman, 2002: 70).

Bu bağlamda doyumsuzluk durumunda oluşan bazı olumsuz tutumları ve davranışlar şöyle belirtilir (Eren, 2001: 241-249).

- İşin yapılış koşullarına ilişkin olumsuz doyum
- İşin gerektirdiği çevresel koşullar ile ilgili doyumsuzluklar
- İşe ilişkin zihinsel koşullarla ilgili doyumsuzluklar
- Maddi çıkarılara ilişkin yakınma
- İş görenin kişiliğinden kaynaklanan olumsuz tutum
- İşle ilgili terfi biçimlerine, takdir edilme ve sosyal saygınlıklarına ilişkin doyumsuzluklar
- İş ortamındaki ilişkilerden kaynaklanan doyumsuzluklar
- İşle ilgili gelişme olanaklarına ilişkin doyumsuzluklar (Dede ve Çınar, 2008, 14 : 3-14).

Dunn ve Stephens'e göre, iş görenlerin işten doyumunu, işverenlerin iki amacından biridir. Bu konuda yapılan araştırmalara göre, örgütte bireysel ve işverenlerin doyumun, çalışanların ve örgütün gereksinmelerinin karşılanması; yani her ikisinin de amaçlarının dengeli bir şekilde gerçekleşmesi sayesinde olacağını göstermiştir. Bir örgütün başarısı, her iki tarafın da amaçlarının ulaştığı dengeli düzeyle orantılıdır (Akt: Başaran, 1992).

Doyum duygusal bir tepki biçimidir. Bireyin aklındaki içerik ve iş ortamındaki durumlara yönelerek ortaya çıkabilir. Bireysel bir süreçtir, bu sebeple anlaşılabilmesi için içe dönük bakış süreçlerinin kullanılması gerekmektedir. Bireyin davranışlarından ve bu davranışlarına yönelik sözlerinden işinden ne kadar doyum sağladığını göstermesi beklenir. Bu gözleme dayanılarak doyum, bir davranış olarak nitelendirilebilir (Başaran, 1982 :204-205).

Vroom (1964)'a göre iş tatmini 'kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur' şeklinde belirtilmektedir. Galbrait' ise iş tatminini, iş görenlerin iş davranışları ve örgütsel ortamda yaşadığı olumlu ya da olumsuz duygulardan kaynaklanır diyerek belirtir. Yapılan açıklamalardan yola çıkılarak denilebilir ki; iş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı gösterilen duygu durumudur (Erdoğan, 1996:231-232).

### 2.5.1. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu denildiğinde, işten elde edilen maddi getiriler ile iş görenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir iş yapmanın sağladığı bir mutluluk ifade edilmektedir. İşin sonucunu gören iş gören bundan bir gurur duyacak ve bu onun tatmin kaynağı olacaktır (Eren, 2001:202).

Bireyler kendi işleriyle alakalı ilgilerini ve yeteneklerini işlerine yansıtırlar ve yeteneklerinin iş ortamında gerçekleşmesini isterler. İş ortamında bu bilgi ve yeteneklerin karşılığını bulamaması iş tatminsizliğine ulaşır ve bireyler hayal kırıklığına uğrayabilirler. İş hayatın temelini oluşturur. İş tatminin sağlanamaması, işten soğuma, moralsizlik ve bunların sonucunda düşük verimliliğe ve tabi sonucu olarak da sağlıksız bir topluma gidişin nedeni olur. İş tatminin sağlanması uygulamada kolay değildir. Nedeni, insanların kendi gereksinim ve arzularını gerçekleştirecek bir iş bulmanın zor olmasıdır. İş tatminin önemli ya da önemsiz olduğunu savunan farklı görüşler mevcuttur (Kaynak, 1990:370).

Bakan'a göre iş tatmini, endüstriyel ve örgütsel psikoloji tarihinde çalışılan değişkenlerden birisidir. Genel olarak, çalışanların işlerine yönelik duygularının bir tepkisi olarak tanımlanan iş doyumunu, çağdaş yönetim anlayışının önemli faktörlerinden birisi olup, çalışanların işine bağlılığı, devamlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için önemli bir unsurdur (Bakan, 2011: 241).

Kantar (2010) iş tatmini şöyle açıklamıştır; örgütsel ortamda çalışmakta olan kurum üyelerinin benimsediği onlara has tutumlar bütünü şeklinde belirtilir. Buna göre Yücel ve Demirel (2013)'e göre iş tatmini, çalışanların sahip oldukları işi beğenme veya işlerinden memnun olma seviyesi şeklinde açıklanabilir.

Araştırılan ve öneminin günümüzde açık bir şekilde görüldüğü iş doyumunun yaşamımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler iş görenlerin iş doyumunu ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. Birincisi tatminsiz işçi işten kaçır ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın, başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu hareket çalışılan yere büyük zarar verir. İkincisi iş doyumunu yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü ise iş doyumunu yüksek olan birey bu durumu iş dışına da taşır

ve yansıtır. Tatmin olan işçi işe zamanında gelir ve devamsızlık yapmaz. Ayrıca işten ayrılma isteği çok düşüktür. Bu olgu araştırmalarla kanıtlanmıştır (Özkalp ve Kırel, 1997).

İş doyumunun araştırılmasında en önemli etken iş verenlerin iş yerinde verimliliğin artırılması çabaları olmuştur. İşverenlerin, çalışanların ve çalışılan kurumun arasındaki uyumu en üst seviyede olması amaçlanmıştır. Bu uyumun beklenen düzeyde olması neticesinde kurumun daha etkili ve verimli olacağı anlaşılmıştır.

### **2.5.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

Gelişen ve sürekli değişen bu çağda bireylerin iş doyumlarını gözetmek ve incelemek yadsınamaz bir gerçekliktir. Çünkü bireylerin her açıdan sağlıklı bir şekilde verimli çalışmaları iş doyumlarına bağlıdır. Yukarıdaki açıklamalarda gerek iş doyumlarının pozitif olduğu gerekse de negatif olması durumlarında bireylerin ve iş verenlerin karşılaşacağı durumlardan bahsedilmiştir.

İş doyumunu etkileyen faktörler iki ana başlıkta incelenecektir.

1. Bireysel faktörler
2. Örgütsel faktörler

#### **2.5.2.1. Bireysel faktörler**

Bireylerin öz ihtiyaç ve beklentileri iş doyumunu etkilemektedir. Bireyin iş ile ilgili çıkarları da iş doyumunu etkilemektedir. Öğrencilik yıllarında masraflarını çıkarmak için geçici bir işte çalışan genç bu amacı gerçekleştirdiği ölçüde işinde doyuma ulaşacaktır. Ancak, okulunu bitirip bu işte devamlı olarak çalışmak zorunda olduğu işinden elde ettiği doyum düzeyi azalacaktır (Esenkal, 2005 : 147).

### **2.5.2.1.1. Kişilik**

Çalışanların kişilik özelliklerinin iş doyumları ile olan ilişkisini inceleyen araştırmalar, doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek ve kararlı kişiliği olan, işinde doyumsuz olan bireylerin ise, amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen ve katı bir kişiliğe sahip bireyler olduğunu göstermiştir (Ciğerci, 2004).

İş görenlerin işlerinden aldıkları doyumun az olması sonucunda, iş görenler insan ilişkileri zayıf olan, fazla sinirli belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak görülür. Fakat bu her meslekten doyum sağlamamış kişiler için bu şekilde tepki verir demek değildir. Bu bazı araştırmaların bir genellemesidir.(Koçak, 2002).

Bu bağlamda Koçak(2002)'a göre kişilik değişkenlerinin iş doyumuna etkisini araştıran Eleron, Kornhouser,Sharp, Hoppock, Smith ve benzerlerinin araştırmaları doyum sağlamış bireylerin daha esnek, daha kararlı bir kişiliği olan, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen düşük sosyo-ekonomik düzey engellerini yenen kimseler olduğunu göstermiştir. İş doyumsuzluğu olanlar ise oldukça katı, amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçleri yenemeyen kimselerdir (Koçak, 2002).

### **2.5.2.1.2. Cinsiyet**

Sarpkaya (2000:111)'ya göre öğretmenlerin kişisel özellikleri okul ve cinsiyet değişkeninin öğretmen iş doyumunda önemli bir değişkendir. Diğer taraftan Yüksel (2001:155)'in yaptığı iş doyumunu ile ilgili araştırmada da yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenler, kişilerin iş doyumları üzerinde ciddi farklılıklar ortaya çıkarmamaktadır.

Canbay(2007) yapılan araştırmalar sonucu şöyle bir yorumlama getirmiştir; Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği bazı araştırmaların sonucunda, kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. ABD'de büyük çaplı bir iş doyum araştırmasında değişik iş gruplarının iş doyum

düzeylerinin farklı olduğu tespit edilmiş ve kadın öğretmenler işinden en çok doyum sağlayan meslek gurupları arasında yer alırken, erkek öğretmenler iş doyumunda kararsız olan gurup içerisinde yer almaktadır (Canbay, 2007 : 28).

#### **2.5.2.1.3. Yaş**

Bireysel demografik değişkenler ve iş doyumunu ilişkisini incelemek için, 21 farklı çalışma yapan Brush, Moch ve Pooyan (1987), meta analizler sonucunda, bu ilişkiyi düzenlemede örgüt yapısının (kamu/özel sektör ve hizmet/üretim sektörü) rolü olduğunu vurgulamışlardır. Yapılan araştırmalar sonucunda araştırmacılar, yaş değişkeninin iş doyumunu ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlar; yaşın sadece hizmet sektöründe iş doyumunu ile çok önemli bir bağlantısının olmadığını belirtmişlerdir (Brush, Moch ve Pooyan, 1987).

Davis (1984:100)'e göre ise iş doyumunu ile yaş ilişkisi, yaşlı çalışanların kazandıkları deneyimlerden dolayı, işlerine uyum sağladıklarını ve buna bağlı olarak iş doyumlarının arttığı yönündedir. Davis (1984:100)'e göre genç çalışanlar; yükselme ve diğer iş koşullarıyla ilgili olarak, aşırı bir beklentiye girmeleri nedeniyle, işlerinin ilk yıllarında doyumsuz, daha sonraki dönemlerde daha doyumlu olduklarını açıklar (Davis,1984:100).

Bazı araştırmalara göre ise yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı da görülmüştür. Örneğin Gürkan'ın (1993:93), öğretmen tutumları ile ilgili yaptığı araştırmanın sonuçlarından biri, “cinsiyet ve yaş değişkeni ile öğretmenlik puanları ve benlik kavramları alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır” sonucuna varılmıştır (Gürkan, 1993:93).

#### **2.5.2.1.4. Eğitim**

Bireyin aldığı eğitim durumu ile buna paralel bir düzeyde çalışacağı iş, doyumuna etki etmektedir. Bu sebeptendir ki eğitim durumunun iş doyumunu ile ilişkisi vardır.



Bireyin aldığı eğitim ile çalıştığı işin paralellik göstermesi iş doyumunu artırır (Sürek, 2007 ).

Bunun sonucuna göre bireyin aldığı eğitim seviyesine göre uygun işte çalışmaması ya da aldığı eğitimin doyum olanaklarına uygun olmayan bir iş yapması iş doyum konusunda çelişkili ifadeler ortaya çıkarabilir.

Bu iki faktör arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara göre, eğitim düzeyinin artması buna bağlı olarak doyum düzeylerinin düşmesi yönündeki sonuçlardan bahsedilir ve buna neden olan konunun kişinin eğitim düzeyinin artması sonucu onun beklentilerinin artması olarak gösterilir (Tietjen ve Myers, 1998 : 229).

Bu ilişki üzerinde durulması gereken başka bir konuda bireylerin mezun oldukları alanlardır. Mezun olunan alan bireyin bu seviyeye göre uygun bir iş yapması konusunda önem taşır. Ve bireyin uygun bir iş yapması iş doyumunu etkileme olasılığı gibi bireyin mezun olduğu alanla ilgili bir iş yapması veya yapmıyor olması da iş doyumunu üzerinde önemli bir faktördür. Bu durum şöyle açıklanacak olursa; bir alanda fakülte eğitimi gören bir bireyin eğitim süresince psikolojik olarak, bilgi ve beceri olarak bir hazırlık devresi geçirmesi beklenebilir. Eğitimi tamamladığında ise, eğitim gördüğü alanla ilgili mesleğe sahip olacağını ve mesleğine uygun bir iş yapacağını düşünmektedir. Ancak birey, ülkenin istihdam politikaları vb. nedenlerden dolayı eğitim gördüğü alanın dışında bir iş yapmak zorunda kalıyor ise; bu durum bireyde, hayal kırıklığı ve işe soğuk kalma vb. gibi olumsuz tutumlar doğurması beklenebilir. Bu durumda, eğitim alanına uygun bir işi yapan bireyle, aynı işi yapıyor olduğunu düşündüğümüzde, işinden daha az doyum sağlaması beklenebilir (Demir, 2001:30).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre , genellikle eğitim düzeyinin yükselmesi ile doyumun azalacağı doğrultusundadır. Bu konuda bazı yazarlar, eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin kendilerine seçtikleri referans gruplarının koşulları ile kendi koşullarını karşılaştırdıklarını belirtmektedir. Örneğin üniversite mezunları, kendi yöneticilerini referans grubu olarak seçip, ücretlerini onların ücretleri ile karşılaştırdıklarından ücretten doyumları düşük olmaktadır ( Ciğerci, 2004).

Ünal (2003)'a göre; eğitim seviyesi düşük kimseleri motive etmek her zaman daha kolaydır. Çünkü, beklentileri daha düşüktür ve bunların karşılanma olasılıkları daha fazladır. Beklentileri karşılandığı oranda da bireyler örgütte daha mutlu olurlar ve iş tatminleri daha çok sağlanır. Beklentileri karşılanmayan bireylerde stres ve tükenmişlik ortaya çıkarak iş tatminleri düşer (Ünal, 2003).

#### **2.5.2.1.5. Statü ve Kıdem**

Uyargil (1983)'e göre statü bireyin örgütteki yerini, mesleğinin sağladığı prestiji, yönetici ise yöneticinin hangi yönetim kademesinde bulunduğu gibi özellikleri temsil ettiğinden çok geniş kapsamlı bir terimdir. Yapılan araştırmalarda iş tatmini ile statü arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yöneticiler arasında yapılan araştırmalar sonucu üst yönetim kademesinde bulunan kişilerin, iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu gösterir (Uyargil, 1983:26).

Kıdem ve yaş ile iş doyumu arasında ilişki olduğu araştırmalarda ortaya çıkan sonuç şöyledir; Tahta(1995)'ya göre Hamilton (1978), Gilmer (1966)'in yaptıkları araştırmalarda bireylerin iş başlangıçlarından hemen sonra iş doyumu düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi merkezlere gelebilme imkanları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum almalarını sağlamaktadır (Tahta, 1995:12).

#### **2.5.2.2. Örgütsel Faktörler**

Örgüt hiyerarşisinde iş görenin beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün iş görene sunduğu örgütsel olanaklar belirleyici rol oynar. Örgüte bağlı iş görenin iş tatmini, örgütün iş görene sağladığı faktörlerin bileşkelerine karşı iş görenin tutumudur. İş tatminini etkileyen kişisel özelliklerde olduğu gibi, örgütsel özelliklerde de iş görenin iş tatminini ayrı ayrı örgütsel özellikler değil, genel tüm değişkenlerin etkileşimi sonucunda oluşan bileşke etkiler (Davis, 1984).

### 2.5.2.2.1. İş ve Niteliği

Türk Dil Kurumuna bakıldığında iş kelimesi, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma; birinden istenen hizmet veya birine verilen görev (TDK Sözlüğü, 1998:1111) olarak tanımlanmaktadır.

İş içeriğinin ilginç ve zevkli olması, iş görenin çalıştığı işin niteliğini beğenmesi iş doyumunu etkileyen başlıca etkenlerdir. Yüksek becerileri kullanmaya elverişlilik, öğrenmeye imkan vermesi, işin yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa imkan vermesi, denetim biçiminin demokratik olması, işin buluşlara, yeniliklere açıklığı işin problem çözmeye dayanması, iş ve niteliğini oluşturan unsurlardır. İşin niteliği yükseldikçe genel olarak işten doyum da artacaktır (Koçak, 2002).

Bu yoruma binaenaleyh, iş ve niteliği konusunda şöyle bir yargıya varılır: İşin zorluk derecesi de iş tatminini genellikle olumlu yönde etkileyen değişkenlerdendir. İnsanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Özellikle zihinsel olarak zor olan bir iş, kişi tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa iş gören üst düzeyde tatmin bulacaktır. Bireyin özellik ve niteliklerine göre basit olan işler bireyde sıkıntı yaratmaktayken, kendisine yeteneklerini kullanma olanağı veren işlerde başarılı olduğunda ise birey tatmin duymaktadır. Ancak birey kendi niteliklerinin üzerinde bir iş yapmak zorunda kalırsa bu kez de hayal kırıklığı ve dolayısıyla da tatminsizlik duyacaktır (Robbins, 1991:172).

İşten doyumun yüksek olması iş görenin yaptığı işin niteliğine karşı tutunduğu olumlu tavra yüksek derecede bağlıdır. Bu sebeple iş görenin işini beğenmesindeki başlıca koşullar şöyledir:

- 1- İşin işgörenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması
- 2- Yapılan işin yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması
- 3- İşin işgöreni yaratıcılığına, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi
- 4- İşin sorun çözmeye dayanması. (Başaran, 1991).

#### 2.5.2.2.2. Yönetim

Bingöl(1996)'e göre yöneticilerin işgörenler karşısındaki olumlu tutumu, onlara değer vermesi ve yönetici ile işgörenler arasında oluşan olumlu ilişkiler, işgörenin yaptığı işten tatmin olmasını sağlar. (Bingöl, 1996).

Örgüt hiyerarşisinde yöneticiden beklenen, işgöreni örgütün amaçları doğrultusunda davranışa geçirebilmeyi ve ondan iyi bir verim alabilmeyi sağlamaktır. Yönetimin iş görenlerine karşı içten ilgi gösterdiği, onların çeşitli sorunlarıyla ilgilendiği, örgütte arkadaşlık ve dostluk havası sağlandığı durumlarda iş görenlerde olumlu tutumların ortaya çıktığı görülmektedir. Denetim yapıcı olmalı, çalışanı geliştirmeyi amaçlamalıdır. Eğer denetim, işin sürekliliğini tehdit ediyorsa doyumсуuzluğa yol açabilir. İş görenlerin denetlenmesinin amacı, iş görenin kendisinin ne yaptığı, örgütsel davranışlarının ne değerde olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Denetim, kusur arayıcı, üstünlük gösterici ve küçük düşürücü olduğunda iş görenleri doyumсуuzluğa iter. Bu nedenle başarılı ve işgörenin iş doyumuna katkıda bulunacak bir denetim, hedeften sapmalar ciddi bir duruma gelmeden ilgili süreçte düzeltici etkiler yaratabilmesine bağlıdır. (Koçak, 2002).

#### 2.5.2.2.3. Ücret

Birey, çalıştığı kurumun uyguladığı ücret sistemini adil olarak algılamalı ve birey bu ücret sisteminin beklentilerine uygun olmasını ister. Ücret, iş verenin bireyden istediklerine, bireyin yeteneklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise bireyin iş doyumunu daha yüksek olacaktır. Ücret konusunda ülkemizde yapılan çalışmalar göstermiştir ki ücret, erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılardan, evliler için bekarlardan daha önemli bir değişken olmuştur (Erdoğan, 1999: 39).

İşgörenin iş yerinden aldığı ücret onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt, çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında çalışana ödemedede bulunur. Yeterli ücret bir işgörenin kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret ise çalışanın örgüte

karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine sebep olur. Bu durum aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler (Günbayı, 2000).

Ücret, bireyin kendisi ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak için elde ettiği önemli bir araçtır. Bunun yanı sıra alınan ücret bireyin birincil ihtiyaçlarını karşılar, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada da yararlı olmaktadır. Bu nedenle bir işgören yaptığı işte yeteri kadar ücret aldığına inanıyorsa bu bireyde iş doyumunu oluşturur; fakat birey aldığı ücretin kendisi için yeterli olmadığını düşünüyorsa iş doyumsuzluğu yaşar ve bunun sonucunda ihtiyaçlarını karşılayabileceklerini düşündükleri yeni işler aramaya yönelirler (Gergin, 2006).

İş doyumunun ya da doyumsuzluğunun temel nedeni olarak gösterilen ücret faktörünün, işgörenin ekonomik gereksinimlerini karşılaması yanı sıra bunun bir de başarı simgesi ve saygınlık aracı olarak görülmesi sebebi ile önem taşımaktadır. İşgörenler, genellikle aldıkları ücreti yöneticilerin kendilerine verdikleri değerin bir ölçüsü olarak düşünmektedirler. İşgören, işinden elde ettiği ücret ile ekonomik beklentilerini karşılayabiliyorsa işine karşı olumlu tutum sergileyerek iş doyumunu elde eder (Baysal, 1987).

#### **2.5.2.2.4. Yükselme**

Fındıkçı (1999)'ya göre örgüt hiyerarşisinde çalışanları özendirilen en somut araçlardan biri bireyin pozisyonunu değiştirmektir. Başarı değerlendirme sonucunda uygun görülürse bireyin, yükselme olanaklarının bulunduğu bir pozisyona terfi etmesi güçlü bir özendirici olur. Bir kurumda çalışanlarının çoğunun çalışma isteklerinin temelinde terfi beklentilerinin bulunduğu bir gerçektir. Dolayısıyla beklentinin de çalışanın işe yönelmesinde motive edici rol oynadığı görülmektedir. Diğer yandan hemen hemen her çalışan kendi işinde gelişmek, ilerlemek, yükselmek ister (Fındıkçı, 1999).

İş doyumunu açısından düşünülecek olursa yükselme olanağı ücretten daha etkilidir denilebilir. Çünkü terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde

terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerleme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. Buradan anlaşılacağı üzere, ücretin adil dağılımının önem taşıması gibi, ilerleme olanağı konusunda da birey kendi başarı durumunu çevresindeki bireylerin performansları ile kıyaslayacak ve ilerleme olanaklarının adilliği doğrultusunda doyum düzeyi artacak ya da azalacaktır (Sun, 2002).

#### **2.5.2.2.5. İş Güvenliği**

İş doyumunu etkileyen birçok faktör olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Fakat bunların en başında şüphesiz iş güvenliği gelmektedir. Örgüt hiyerarşisinde iş güvenliği ne kadar fazla ise kişi bu hiyerarşide kendini o kadar güvende hisseder, kendisine değer verildiğini görür, hisseder, kurumunda fiziksel, ekonomik ve sosyal açıdan güvenli bir iş ortamı olduğunu bilir ve işe olan güveni artarak, daha verimli, doyumlu çalışacaktır. Dolayısıyla böyle bireyin yönetimi de kolaylaşacaktır. Birey iş güvenliğinden yoksun, her an işini kaybetme duygusu ile yaşıyorsa yönetimi de zorlaşacaktır. Bireyin eğitim düzeyi, bilgi ve becerisi arttıkça iş piyasasında yerlerinin daha açık olduğunu bilirler, gereğin de iş bulma imkanları kolaylaşacağından iş güvenliği bir doyum aracı olmaktan uzaklaştırır. Çalışanın, işine karşı güven düzeyini etkileyen faktörlerin başında eğitim sürecinde kazanmış olduğu bilgi ve becerilerinin önemi büyüktür. Çalışan işini kaybetmekten korkma duygusunu tekrar iş bulamama kaygısından dolayı yaşar. (Erdoğan, 1999 : 244).

#### **2.5.2.2.6. Denetim**

Varoğlu(1993)'na göre denetim, bir örgüt hiyerarşisinde, örgütün amaçlarını yerine getiren işgörenin, işi gerçekleştirme sürecinde gösterdiği verimin gözlenmesi, başarılarının ölçülmesi, gerektiğinde kontrol edilmesi işlemleridir. Bu işlemler yerine getirilirken denetim, işgörene ve yaptığı işe göre yapıcı, geliştirici bir şekilde olmalıdır (Varoğlu, 1993).

Bir iş yerinde yönetim ve yöneticilerin niteliği, iş doyumunda büyük önem taşımaktadır. Örgüt içi faaliyetlerin aksamadan yürüyebilmesi ve yöneticinin işlevleri istenen biçimde yerine getirebilmesi için iş görenlerin yeterince güdülenmesi ve örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilmeleri gerekir (Bingöl, 1998).

Özet olarak, yapıcı ve çalışanı geliştirmeyi amaçlayan denetim iş doyumunu artırır (Silah, 2001: 106).

#### **2.5.2.2.7. Stres**

Aytaç(2008)'a göre yüksek başarı güdüsü olan biri için işle ilgili gerilimler onun başarı güdüsünü kamçılarken, bir başkası bu durumla başa çıkabilme yetersizliğinden stres duyabilir. Kısaca stres duymada kişisel farklılıklar önemli bir olgudur. Günümüz iş hayatında, ekonomik koşulların ağırlaşması, rekabetin artması sonucu, çalışanların performansıyla ilgili beklentiler, her geçen gün daha da yükseliyor. İnsanlar, zamanlarının büyük çoğunluklarını iş yerinde geçirdiği gibi, mesai saatleri dışındaki zamanlarda da, işle ilgili mevcut olumsuzlukları ve problemleri düşünüyor. Elbette bunun bir süre sonra, 'kronik strese' dönüşmesi de kaçınılmaz. Kronik stres çalışanı genelde olumsuz yönde etkiler ve iş doyumunu, yaşam doyumunu ve performansını olumsuz etkiler ( Aytaç, 2008 : 7 ).

#### **2.5.3. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları**

##### **2.5.3.1. Bireysel Sonuçları**

İş doyumunu birey üzerinde ne kadar etkili ise iş doyumumsuzluğunun da etkileri yadsınamaz bir gerçektir. İş doyumumsuzluğu birey üzerinde fiziksel hatta psikolojik aşamada görülür. Bireyin işinden memnun olmaması iş yerinde kendini göstermemesine neden olur. Birey iş yerinde kendini mutsuz ve rahatsız hissedecektir. Bu mutsuzluk ve rahatsızlık iş doyumumsuzluğu olarak ifade edilir. Bireyin beklentileri negatif yönde olduğu zaman bireyde davranış bozuklukları görülmesi kaçınılmaz olur. Dile getirilen davranış bozuklukları, bireyde görülen uykusuzluk hali, verimsizlik, hayal

kırıkları kimi zaman iştahsızlık ve daha birçok neden olarak söylenebilir. İş doyumsuzluğunun işgören üzerindeki etkileri; beden sağlığının, ruh sağlığının bozulması, işi gitmede isteksizlik olarak sıralanabilir (Baştemur, 2006 : 48).

Davis( 1982)'e göre; örgüt hiyerarşisinde işlerin iyi gitmediğine en önemli kanıt, iş doyumunun düşmesidir. İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunlar olarak baş gösterir (Davis, 1982:95).

İş doyumsuzluğunun bireysel sonuçları iki ana başlıkta incelenir. Bunlar iş doyumsuzluğunun beden sağlığına etkisi ve ruh sağlığına etkisidir.

#### **2.5.3.1.1. Beden Sağlığına Etkisi**

Günümüz şartlarında dikkat etmemiz gereken en önemli şeylerden biri beden sağlığıdır. Ve bireyler çalıştığı yerlerde doyumsuzlukla karşılaştıklarında beden sağlıklarını kaybedebilir. Beden sağlığından kasıt ise, kişide psikolojik kökenli bir takım fiziksel rahatsızlıklara yol açan etkenlerdir. Ve bu yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır. Bu rahatsızlıklar; nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, terleme, iştahsızlık, hazımsızlık, bulantı, kolesterol oranının değişmesi, mide ve kalp rahatsızlıklarıdır. İş doyumsuzluğu kişinin yaşam uzunluğu içinde bir tehdit oluşturduğu görülmektedir (Türk, 2007: 97 ).

#### **2.5.3.1.2. Ruh Sağlığına Etkisi**

Türk(2007)'e göre sağlıklı bir ruhsal yapıya sahip kişi daha kaliteli bir yaşam sürebilmektedir. Özellikle ruhsal sağlığı zayıf olan kişilerde iş doyumsuzluğu bir takım ruhsal rahatsızlıklara yol açmaktadır. Kişide kaygı, korku, gerilim, saldırganlık, çekilme (içine kapanma), direnme vb. ruhsal rahatsızlıklar görülebilir ( Türk, 2007: 97).



### **2.5.3.1.3. Örgütsel Sonuçları**

Davis(1988)'e göre; bir örgütte işlerin bozukluğunu gösteren en iyi kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği işin yavaşlamasına iş başarısını ve iş verimliliğinin düşmesine, örgütte bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı iş gücü devir oranının, iş kazalarının, iş şikayetlerinin, stresin ve çalışmanın ve devamsızlığın artmasına neden olmaktadır (Davis, 1988: 95).

Akıncı(2001)'ya göre; iş tatminsizliği yaşayan çalışanlar iş başında görülmelerine rağmen tam kapasite ile çalışmamaktadırlar. Örgütün verimliliğinin düşmesi, örgütte bağlılığın azalması ve diğer olumsuz sonuçlar hem çalışan, hem işveren ve de sektör açısından istenmeyen durumlardır ( Akıncı, 2001 : 3-7 ).

İş doyumsuzluğunun örgütsel sonuçları da kendi içerisinde çeşitli alanlarda incelenmektedir. Bu alanlar :

#### **2.2.5.3.1.3.1. İşe devamsızlık**

Bir örgütte iş doyumsuzluğu yaşayan bireyin işte devamsızlık, işten zevk alamama problemleri genel olarak görülen bir durumdur. Bu konuda yapılan araştırmalarda çıkan sonuç iş doyumu arttıkça devamsızlığın azaldığı yönündedir. İş doyumu ile işe devamsızlık arasındaki ilişkiyi bozan faktörlerin de bulunduğu da doğrudur. İş görenin işini önemli görmesi bu tür faktörlerdendir. Devlet memurları arasında yapılan bir araştırmada, işini önemli gören memurların daha az devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Ayrıca yüksek iş doyumu, devamsızlığı azaltmasa bile, düşük iş doyumunun iş devamsızlığını arttırdığı bilinmektedir. Hastalık, doğum, yakınların ölümü, evlenme gibi nedenlerle ortaya çıkan devamsızlığın şüphesiz doyumla ilişkisi olmayacaktır. Buna karşın mazeretsiz devamsızlıklarla iş doyumu arasında yakın bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Erdogan, 1999b: 251-252).

### 2.5.3.2.2. İşte Hata Yapma

Baştemur(2006)'ya göre iş görenlerde hata yapma, dikkatsizlik ve konsantrasyon eksikliği iş doyumsuzluğu sonucunda görülen etkilerdendir. Kaçınılmaz olan, işine yeterince ilgi duymayan bireyde görülen bu durumlar dikkatsiz davranışlar ve hataların ortaya çıkmasıyla baş gösterir. İş doyumsuzluğu tek başına iş kazalarına neden olmasa da diğer faktörler olan, yorgunluk, monotonluk, işi beğenmeme, yetersiz ücret, iş arkadaşlarıyla sorun yaşama ile bir araya gelince iş kazalarına neden olur (Baştemur, 2006: 56).

### 2.5.3.2.3. İşten Ayrılma

Örgüt hiyerarşisinde iş doyumsuzluğu sonucu işe devamsızlık, işte hata yapma ve bir diğeri olan işten ayrılma gibi başlıca sonuçlar meydana gelir. İş doyumsuzluğu yaşayan birey zamanla işini sevmeme işten uzaklaşma istemesi gibi sonuçlara ulaşır. Kişinin işten ayrılma normal çalışmaları aksatabilir, diğerlerinin moralini bozar ( Türk, 2007: 98).

Erdoğan(1999)'a göre; iş doyumu ile işten ayrılma arasındaki ilişki, devamsızlıkla olan ilişkiden daha güçlüdür. Şüphesiz işten iş piyasası koşulları, alternatif iş fırsatları, kişinin işletme kıdemi gibi faktörler de etkilenecektir. Ancak bu faktörler veri kabul edildiğinde iş doyumu ile işten ayrılma arasında açık bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi belirleyen bir diğer değişken iş görenin başarısıdır. Başarılı olan elemanı işletme tutmak ister, bu amaçla onu ödüllendirir, terfi imkanı verir ve kişinin iste kalıcılığını artırır. Tersine, başarısı düşük olan elemanı yönetim iste tutmak istemez, hatta bu kişileri isten ayrılmaya iter. Bu nedenle iş doyumunun daha çok düşük performanslı kişilerin düzeyi ne olursa olsun, başarısı yüksekse işletmede kalma eğilimi daha fazla olacaktır. Çünkü üstün başarının sonucu alacağı fazla ücret veya benzeri ödüller işinden ayrılmaması için önemli bir sebep oluşturacaktır (Erdoğan, 1999: 252-253).

### 2.5.3.2. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu

Kutsal mesleklerden biri olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyen birçok etmen vardır. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinden doyum sağlamaları için öncelikli şart yaptıkları işle ilgili öz güvene sahip olmaları gerekir. Bahsedilen öz güven işleriyle ilgili aldıkları kararlarda özgür olabilme anlamını taşır. Özgürce ve öz güvenli bir şekilde mesleğini icra eden öğretmen iş doyumunu artırır. Öğretmenlerin kişisel değerleri ile görevlerinin değerlerinin bağdaşması iş doyumunu açısından önemlidir. Öğretmenlerin değerleri ile görevin değerleri arasındaki uyumsuzluk ve çatışma, öğretmenlerin zorlanmasına ve iş doyumunu düzeylerinin azalmasına sebep olacaktır (Kumaş, 2008: 46).

Her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de iş doyumunu etkileyen diğer faktör yaşam standardını etkileyen ücrettir. Öğretmenlerin aldıkları ücret ile yaşları, kıdemleri, aldıkları eğitimleri gibi bireysel özellikleri arasında olan denge iş doyumunu yakından etkiler. Öğretmenlerin yaşı, kıdemi, öğrenim durumu arttıkça ücretlerinin de artması öğretmenleri daha çok verimli hale getirerek iş doyumlarının artmasına yardımcı olacaktır. Her çalışan, iş deneyimi arttıkça mevki olarak yükselmeyi ve daha çok para kazanmayı ister. Bu nedenle yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı ve adil olması iş doyum düzeyini artırır. Maddi unsurların yanı sıra, toplum içinde saygın bir konum, yaptıkları işlerin diğer öğretmenlerce, zümrece ve yönetimce fark edilmesi ve takdir edilmesi gibi manevi faktörler de öğretmenlerinin iş doyumunu arttıracaktır. Takdir edilmek, övülmek iş doyumunu yükseltirken öğretmenler takdir edildikleri ve övüldükleri davranışlarını daha sonraki işlerinde de tekrarlayarak görevlerini daha iyi yerine getirmeye çalışacaklardır (Özdayı, 1990: 59).

Herhangi bir örgüt hiyerarşisinde iş doyumunu artırmanın en önemli yollarından birisi de yöneticilerin tutumlarıdır. Öğretmenlerin de iş doyum düzeylerini nasıl yönetildikleri yakından etkilemektedir. Okul ortamındaki bir yönetici takım çalışmasına yatkın, öğretmenlerin düşüncelerine saygı gösteren ve düşüncelerine herhangi bir ortamda yer veren, yönetirken öğreten, öğretmenlerin haklarına ve kişiliklerine saygı gösteren bir yönetim anlayışı içinde olursa çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, anlatılanın tam tersinde olan bir yönetim anlayışıyla yönetilen öğretmenlere göre daha yüksek olacaktır. Yönetimin bir görevi olan denetim; kimi zaman düzeltici, yardım

edici, yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, küçük düşürücü, üstünlük gösterici olabildiğinden dolayı, çalışanlar pek denetlenmek istemez ve denetimi sevmezler. Kusur arayıcı bir denetim öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Bu nedenle öğretmenler bu tarz denetim yerine, demokratik bir denetim ve özdenetimi yeğlerler (Başaran, 2008: 426).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun öz yeterliklerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma bu yönüyle öz yeterlik ve iş doyumunu ilişkisini ortaya koyarak okullardaki beden eğitimi öğretmenlerine ve yöneticilere yardımcı olmayı amaçlamıştır. Bu araştırmada ayrıca farklı demografik özelliklere sahip beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki farklılaşmanın anlamlı olup olmadığı incelenmiştir.

#### 3.2. PROBLEM CÜMLESİ VE ARAŞTIRMA SORULARI

Bu araştırmanın amacı kapsamında genel olarak beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliliği ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Bu aşamada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliliği cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliliği yaşa göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu yaşa göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliliği medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliliği yüksek lisans eğitimi alıp almama durumuna göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu yüksek lisans eğitimi alıp almama durumuna göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliliği mesleki kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu mesleki kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliliği Niğde ilindeki görev süresine göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu Niğde ilindeki görev süresine göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliliği branş dışında derslere girme durumuna göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu branş dışında derslere girme durumuna göre farklılık göstermekte midir?

### **3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ**

Bu araştırmada, Niğde ili merkezi ve merkeze bağlı köylerde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ile öz yeterlik düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak hedeflenmektedir.

Araştırma modeli olarak beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunun öz yeterliklerini etkileyip etkilemediğini test etmek amacıyla betimsel ve ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2005).

Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri katılımcıların demografik özellikleri (Cinsiyet, yaş, medeni durum, yüksek lisans eğitimi durumu, görev süresi, Niğde ilinde görev süresi ve branş dışı derslere girme durumu), bağımlı değişkenleri ise beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öz yeterliliği ve iş doyumunu düzeyleridir.

### **3.4. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE SINIRLILIKLAR**

Araştırmanın verileri araştırma grubuna giren, veri toplama araçlarını almayı, doldurmayı kabul eden beden eğitimi öğretmenleri ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Veri toplama aşamasında Kişisel Bilgi Formu, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği ve Öz Yeterlik Ölçeği dağıtılmıştır. Veri toplama aşaması belirlenen ölçeklerin yüz yüze iletilerek teslim alan öğretmenlerin doldurması birkaç gün içinde geri teslim etmesi yoluyla gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırma Niğde ili merkezi ve merkeze bağlı köylerde devlet okullarında görev alan beden eğitimi ve spor öğretmeni olan bireylerden toplanan verilerle sınırlıdır.

Araştırmada öğretmenlere dair bilgiler, araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”nda yer alan sorularla sınırlıdır.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyine ilişkin veriler Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği'nin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

Öğretmenlerin öz yeterlik düzeyine ilişkin veriler Öz Yeterlik Ölçeği'nin kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

### 3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve öz yeterliklerini ölçmek için geçerliliği ve güvenilirliği yapılmış ölçekler kullanılmıştır. Yavuzer ve Koç (2002) tarafından geliştirilen öğretmenlik öz-yeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla “Öğretmenlik Yetkinlik Ölçeği” kullanılmıştır. İş doyumunda ise 44 sorudan oluşan iş doyum düzeyi ile ilgili sorular bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan anket Emrah Ragıp Çalgın’ın “Niğe İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mevcut Durumlarının Değerlendirilmesi ve Mesleki Sorunlarının Tespiti” isimli yüksek lisans tezinden alınarak araştırma grubuna uyarlanmıştır.

#### 3.5.1. Öz Yeterlik Ölçeği

Araştırmada Niğe ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmen yetkinlik beklenti düzeylerini belirlemek amacıyla, Yavuzer ve Koç (2002) tarafından geliştirilen Öğretmen Yetkinlik Beklenti Envanteri (ÖYBE) kullanılmıştır.

Öz yeterlik araştırmasını oluşturan 38 madde YÖK/Dünya Bankası Milli Eğitimi geliştirme projesinde (1998) yer alan öğretmen yeterlik göstergeleri doğrultusunda oluşturulmuştur. Maddeler öğretmen davranışlarını içerecek şekilde ve Bandura’nın (1993) önerileri doğrultusunda “yapabilirim, uygulayabilirim, değerlendirebilirim, hazırlayabilirim...” şeklinde ifadelendirilmiştir. Öğretmenlerden, her bir ifadeyi dikkatle okumaları ve ifadelerde belirtilen davranışları yapacaklarına ilişkin kendilerine ne kadar güvendiklerini 5’li likert tipi bir ölçekte cevaplamaları istenmiştir. Elde edilen verilerle madde-toplam puan korelasyonları hesaplanmış ve 0.001 düzeyinde anlamlı ilişki gösteren 38 madde geçerli kabul edilmiştir. ÖYBE’nin iç tutarlılığı Cronbach Alpha ile hesaplanmış ve 0.92 olarak bulunmuştur. Ayrıca testi yarılama yöntemiyle 0.79’luk bir değer bulunmuştur. Öğretmenlerin kişisel niteliklerine ilişkin bilgiler ise araştırmacılar tarafından hazırlanan bir form aracılığıyla toplanmıştır (Yavuzer ve Koç, 2002).

#### 3.5.2. İş Doyum Ölçeği

İş doyumunu araştırmasında kullanılan anket Emrah Ragıp Çalgın’ın “Niğe İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mevcut Durumlarının Değerlendirilmesi ve Mesleki Sorunlarının Tespiti” isimli yüksek lisans tezinden



alınarak araştırma grubuna uyarlanmıştır. Verilerin analizinde; frekans, yüzdeler ve iki bağımsız değişken arasındaki anlamlılık testi (x2) istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Veri toplama aracı: konuya ilişkin görüşleri belirlemeye yönelik 44 sorudan oluşmaktadır. Anketin amaca yönelik oluşturulması noktasında hassas değerlendirmeler yapılmış olup, çok daha yüksek sayıdaki soru sayısından mevcut sayıya düşürülmüş ve bu düzeltmeler sonucu denek grubuna uygulanan anket 82.4 gibi yüksek bir geçerlik puanı almıştır. Ayrıca öğretmenlerin bu önermelere katılma derecelerini belirlemek için anket 5 li likert tipi ölçek şeklinde kullanılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucu frekans, yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma, x2 testi kullanılarak açıklanmıştır.

### 3.5.3. Veri Toplama Araçlarının Güvenilirliği

Güvenilirlik analizi, ölçmede kullanılan araçların güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir. Cronbach's Alpha Katsayısının bulunabileceği aralıklar ve değerlendirme kriteri aşağıdaki gibidir:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değil;  $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirlikte;  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilir;  $0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

**Tablo 3.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik**

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş Doyumu	,740	44
Öz Yeterlik	,932	38

Tablo 3.1 incelendiğinde İş Doyumu ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı  $a= 0,740$ , buna göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Öz Yeterlik ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı  $a= 0,974$ , buna göre ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edilmiştir.

### 3.6. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma evrenini 2016 – 2017 eğitim öğretim yılında, Niğde ili merkezi ve merkeze bağlı köylerde devlet okullarında görev alan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Araştırma örneklemini 2016 – 2017 eğitim öğretim yılında, Niğde ili merkezi ve merkeze bağlı köylerde devlet okullarında görev alan 150 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Veriler, Niğde ili merkezi ve merkeze bağlı köylerindeki okullardan toplanmıştır. Araştırmaya 150 beden eğitimi öğretmeni (53 Kadın ve 97 Erkek olmak üzere) katılmıştır.

### 3.7. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 21 analiz aracı programı vasıtasıyla istatistiki yöntemler uygulanarak analiz edilmiştir. Ve çözümlenen veriler söz konusu istatistiksel test ve analizlerin bilimsel gerektirileri doğrultusunda değerlendirilerek raporlanmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Bu konuda 0,60 eşik değeri olarak kabul etmiştir.

**Tablo 3.2. Normal Dağılımın İncelenmesi**

	Kolmogorov Simirnov		
	Statistic	n	p
Öz Yeterlik Ölçeği	,946	150	,000*
İş Doyum Düzeyi	,928	150	,000*

\* p < 0,05

Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi ölçekleri için yapılan Kolmogorov Simirnov testi normallik analizine göre söz konusu puanların her iki değişken için de normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (p<0,05). Buna göre Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi ölçeklerinin iki gruplu kategorik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu Mann-Whitney U testi ile üç ve daha fazla gruplu kategorik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu ise Kruskal Wallis-H testi ile analiz edilmiştir.

### 3.8. BULGULAR

**Tablo 3.3. Demografik Bilgiler**

		n	%
Cinsiyet	Erkek	97	64,7
	Kadın	53	35,3
Yaş	40 yaş ve altı	67	45,6
	40 yaş üstü	80	54,4
Medeni Durum	Evli	135	90,0
	Bekar	15	10,0
Görev yapılan yerleşim birimi	İl	146	97,3
	İlçe	4	2,7
Görev yapılan öğretim basamağı	Orta öğretim	146	97,3
	İlköğretim	4	2,7
Görev yapılan okul türü	Devlet	146	97,3
	Özel	4	2,7
Yüksek lisans eğitiminiz var mı?	Evet	16	10,7
	Hayır	134	89,3
Beden eğitimi öğretmeni olarak kaç yıldır görev yapmaktasınız?	10 yıl ve altı	34	22,7
	11-20 yıl	46	30,7
	21 yıl ve üstü	70	46,7
Kaç yıldır Niğde ilinde görev yapmaktasınız?	10 yıl ve altı	53	35,3
	11-15 yıl	33	22,0
	16 yıl ve üstü	64	42,7
Branşınız dışında farklı derslere giriyor musunuz?	Evet	57	38,0
	Hayır	93	62,0

Ankete cevap veren katılımcılardan erkek olanların oranı %64,7, kadınların oranı %35,3; 40 yaş ve altı olanların oranı %45,6, 40 yaş üstü olanların oranı %54,4; evli olanların oranı %90,0, bekarların oranı %10,0'dur.

Katılımcılardan ilde görev yapanların oranı %97,3 iken ilçede görev yapan bir kişinin oranı %2,7; ortaöğretimde görev yapanların oranı %97,3 iken ilköğretimde görev yapan bir kişinin oranı %2,7; devlet okulunda görev yapanların oranı %97,3 iken özel okulda görev yapan bir kişinin oranı %2,7'dir.

Katılımcılardan yüksek lisans eğitimi olanların oranı %10,7'dir.

Katılımcılardan beden öğretmeni olarak görev yapma süresi 10 yıl ve altı olanların oranı %22,7; 11-20 yıl arası olanların oranı %30,7; 21 yıl ve üstü olanların oranı %46,7; Niğde ilinde görev yapma süresi 10 yıl ve altı olanların oranı %35,3; 11-15 yıl arası olanların oranı %22,0; 16 yıl ve üstü olanların oranı %42,7'dir.

Katılımcılardan branşı dışında farklı derslere de girenlerin oranı %38,0'dir.

**Tablo 3.4. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri**

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss
Öz Yeterlik Ölçeği	150	3,68	5,00	4,49	0,34
İş Doyum Düzeyi	150	102,00	170,00	123,13	15,60

Katılımcıların Öz Yeterlik Ölçeği puanı ortalaması  $4,49 \pm 0,34$ ; İş Doyum Düzeyi puanı ortalaması  $123,13 \pm 15,60$ 'tir.

### 3.8.1. Ölçeklere Verilen Yanıtların İncelenmesi

**Tablo 3.5. İş Doymu Ölçek Maddelerine Katılma Durumu**

	Tamamen Katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Hiç Katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Beden eğitimi dersi müfredat programının, yeni bir düzenlemeye ihtiyacı vardır.	58	38,7	79	52,7	3	2	10	6,7	0	0
Öğrenciler Beden Eğitimi derslerinde spor malzemelerini her ne olursa olsun, düzenli olarak getiriyorlar.	24	16	62	41,3	3	2	53	35,3	8	5,3
Beden Eğitimi derslerinde notların genelde yüksek veriliyor olması, dersin öneminin azalmasına sebep olmaktadır	36	24	39	26	4	2,7	61	40,7	10	6,7
Beden Eğitimi dersinde ölçme değerlendirme de standart ve hassas bir değerlendirme yapılmamaktadır	6	4	48	32	32	21,3	54	36	10	6,7
.Beden Eğitimi derslerinde öğrencileri sürekli serbest bırakmak ve sürekli top oynatmak, kazandırılan alışkanlıklar açısından uygun olmayan bir ders işleme şeklidir.	69	46	47	31,3	7	4,7	20	13,3	7	4,7
Okulumuzun spor saha ve tesisleri yeterli değildir.	60	41,1	46	31,5	0	0	20	13,7	20	13,7
Spor salonu yetersizliğine bağlı olarak kışın dersleri sınıfta işlemek zorunda kalmak dersin verimliliğini büyük ölçüde etkilemektedir.	80	53,3	46	30,7	11	7,3	7	4,7	6	4
Okulumuzda spor odası yok ve spor odasının olmaması beni olumsuz etkiliyor.	28	19,2	36	24,7	6	4,1	30	20,5	46	31,5
Malzeme konusunda sıkıntıların giderilmesi için spor kolu gelirlerinin artırılması gerekir.	63	43,2	52	35,6	4	2,7	4	2,7	23	15,8
Beden Eğitimi dersleri ve sportif etkinlikler için geçerli olan malzeme, tesis ve fiziki şartların iyileştirilmesi için reklam, sponsorluk imkanları kullanılmalıdır.	71	47,3	65	43,3	11	7,3	0	0	3	2
Spor kulübü yönetmeliği günün şartlarına uygun hale getirilmelidir.	71	47,3	75	50	0	0	0	0	4	2,7
Okul spor takımlarının sportif faaliyetlerde göstereceği başarı beden eğitimi öğretmenin kapasitesinden ziyade, öncelikle okulun ve öğrencilerin imkanları ile doğru orantılıdır.	56	37,3	76	50,7	7	4,7	8	5,3	3	2
İl çapındaki sportif faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde önemli sayılabilecek herhangi bir sıkıntı yaşanmamaktadır. (spor sahası, fikstür, lisans v.s.)	7	4,7	45	30	28	18,7	42	28	28	18,7

Okul spor takımlarımızın il içindeki sportif faaliyetlerinde ulaşım sorunu olmamaktadır.	22	14,7	51	34	15	10	37	24,7	25	16,7
Ders dışı egzersiz faaliyetlerini gerçekleştirmede (takımın bir araya gelmesi ve uygun zaman diliminin bulunabilmesi noktasında) herhangi bir sıkıntı çekmemekteyim.	7	4,7	42	28	11	7,3	54	36	36	24
Branşım dışındaki farklı derslere giriyor olmaktan dolayı herhangi bir sıkıntı duymamaktayım.	15	10,6	48	34	3	2,1	39	27,7	36	25,5
Okul yönetimi beden eğitimi dersine ve faaliyetlerine yeterince önem vermemektedir.	15	10	39	26	37	24,7	37	24,7	22	14,7
Okul idaresi ders dışı egzersiz faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde her türlü kolaylığı göstermektedir.	44	29,3	58	38,7	21	14	27	18	0	0
Branşımız itibarı ile okul idaresi ile sıkı işbirliği içerisinde bulunmam gerekirken, idareden bu yakınlığı bulamıyorum.	0	0	46	30,7	22	14,7	47	31,3	35	23,3
Bir takım faaliyetlerimden dolayı (hakemlik görevleri, bayram v.s) görevli izinli sayılıyor olmam okul yönetimi tarafından çok sıcak karşılanmamaktadır.	19	12,7	53	35,3	35	23,3	25	16,7	18	12
Okulumuz içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz buluyorum.	14	9,3	84	56	19	12,7	24	16	9	6
Veliler çocuklarının okulun sportif faaliyetlerinde yer almaları konusunda teşvik etmemektedirler.	31	20,7	74	49,3	23	15,3	16	10,7	6	4
Veliler beden eğitimi dersine önem vermemekte ve ilgi göstermemektedir.	42	28	76	50,7	8	5,3	18	12	6	4
Kız öğrencilerin spor yapmalarına aile ve çevre olumsuz bakmaktadır.	19	12,7	66	44	17	11,3	27	18	21	14
Derslerde öğrenciler bazı egzersizleri yapmak istemiyorlar.	23	15,3	86	57,3	11	7,3	19	12,7	11	7,3
Mesleğimizle ilgili hizmet içi eğitim kurslarına katılmanın gerekli olduğunu düşünmekteyim.	67	45,9	57	39	22	15,1	0	0	0	0
İlimizde beden eğitimi ve spor ile ilgili; sempozyum, panel, konferans v.s. gibi etkinlikler yeteri kadar gerçekleştirilmemektedir.	57	38	78	52	8	5,3	7	4,7	0	0
Bayram çalışmaları ve faaliyetleri, beden eğitimi derslerinin işlenmesinde herhangi bir sıkıntıya sebep olmamaktadır.	37	24,7	54	36	19	12,7	27	18	13	8,7
Beden eğitimi öğretmeni olarak bayramlarda ve diğer özel günlerde yapmış olduğum çalışmalar ve gayretler karşılığında yeterince takdir edilmiyorum.	21	14	63	42	18	12	31	20,7	17	11,3
Beden eğitimi öğretmenlerinin okulun bando takımı ile ilgilenmesi meslekli görevleri arasındadır.	14	9,3	63	42	12	8	29	19,3	32	21,3

İl genelindeki spor kulüplerinin sayısının az olması, beden eğitimi öğretmenlerinin bu faaliyetler içerisinde yer almalarını olumsuz etkiliyor.	49	32,7	66	44	13	8,7	14	9,3	8	5,3
Sporcu öğrencilerin okul dışında bir spor kulübünde faaliyet göstermelerini desteklemek gerekir.	90	60	60	40	0	0	0	0	0	0
Ülke genelinde beden eğitimi bölümlerinin sayısının fazla olması Beden eğitimi öğretmenliğinin cazibesinin kaybolmasına ve sorunlarının artmasına neden olmuştur.	52	35,9	45	31	8	5,5	30	20,7	10	6,9
Mezun olduğum üniversitenin beden eğitimi bölümü, mevcut şartları ile (çalışma imkanları, öğretim durumu v.s.) üst seviyede idi.	42	28	40	26,7	20	13,3	34	22,7	14	9,3
Norm kadro uygulamasını, başarılı bir uygulama olarak görmekteyim.	14	9,3	27	18	18	12	64	42,7	27	18
Kadromun bulunduğu okulda görev yapıyor olmaktan memnunum.	78	53,4	41	28,1	15	10,3	8	5,5	4	2,7
Öğretmenlerin kadrosunun bulunduğu okulun dışında, başka okullarda da görevlendirilmesini doğru bulmamaktayım.	34	23,4	62	42,8	7	4,8	27	18,6	15	10,3
Öğretmenlerin maaşları yeterli durumda değildir.	66	47,5	27	19,4	15	10,8	19	13,7	12	8,6
Öğretmenlerin ders ücretleri yeterli durumda değildir.	81	54	27	18	18	12	16	10,7	8	5,3
Öğretmenlerin özlük haklarının yeniden ve ciddi anlamda gözden geçirilmesi gerekmektedir.	103	68,7	23	15,3	8	5,3	8	5,3	8	5,3
Mesleğin gerektirdiği özellikler ile kişilik özelliklerim çatışma yaratıyor.	24	16	19	12,7	22	14,7	48	32	37	24,7
Niğde ilinde görev yapıyor olmaktan memnunum.	49	33,3	58	39,5	22	15	15	10,2	3	2
Başka bir branşın öğretmeni olmak isterdim.	4	2,7	0	0	0	0	41	27,3	105	70
Başka bir meslek sahibi olmak isterdim.	15	10	8	5,3	7	4,7	23	15,3	97	64,7

Beden eğitimi dersi müfredat programının, yeni bir düzenlemeye ihtiyacı vardır” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%52,7) katılmaktadır.

“Öğrenciler Beden Eğitimi derslerinde spor malzemelerini her ne olursa olsun, düzenli olarak getiriyorlar” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%41,3) katılmaktadır.

“Beden Eğitimi derslerinde notların genelde yüksek veriliyor olması, dersin öneminin azalmasına sebep olmaktadır” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%40,7) katılmamaktadır.

“Beden Eğitimi dersinde ölçme değerlendirme de standart ve hassas bir değerlendirme yapılmamaktadır” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%36,0) katılmamaktadır.

“Beden Eğitimi derslerinde öğrencileri sürekli serbest bırakmak ve sürekli top oynatmak, kazandırılan alışkanlıklar açısından uygun olmayan bir ders işleme şeklidir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%46,0) tamamen katılmaktadır.

“Okulumuzun spor saha ve tesisleri yeterli değildir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%41,1) tamamen katılmaktadır.

“Spor salonu yetersizliğine bağlı olarak kışın dersleri sınıfta işlemek zorunda kalmak dersin verimliliğini büyük ölçüde etkilemektedir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%53,3) tamamen katılmaktadır.

“Okulumuzda spor odası yok ve spor odasının olmaması beni olumsuz etkiliyor” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%31,5) hiç katılmamaktadır.

“Malzeme konusunda sıkıntıların giderilmesi için spor kolu gelirlerinin artırılması gerekir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%43,2) tamamen katılmaktadır.

“Beden Eğitimi dersleri ve sportif etkinlikler için geçerli olan malzeme, tesis ve fiziki şartların iyileştirilmesi için reklam, sponsorluk imkanları kullanılmalıdır” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%47,3) tamamen katılmaktadır.

“Spor kulübü yönetmeliği günün şartlarına uygun hale getirilmelidir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%50,0) katılmaktadır.

“Okul spor takımlarının sportif faaliyetlerde göstereceği başarı beden eğitimi öğretmenin kapasitesinden ziyade, öncelikle okulun ve öğrencilerin imkanları ile doğru orantılıdır.” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%50,7) katılmaktadır.



“İl çapındaki sportif faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde önemli sayılabilecek herhangi bir sıkıntı yaşanmamaktadır. (spor sahası, fikstür, lisans v.s.)” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%30,0) katılmaktadır.

“Okul spor takımlarımızın il içindeki sportif faaliyetlerinde ulaşım sorunu olmamaktadır” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%34,0) katılmaktadır.

“Ders dışı egzersiz faaliyetlerini gerçekleştirmede (takımın bir araya gelmesi ve uygun zaman diliminin bulunabilmesi noktasında) herhangi bir sıkıntı çekmemekteyim” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%36,0) katılmamaktadır.

“Branşım dışındaki farklı derslere giriyor olmaktan dolayı herhangi bir sıkıntı duymamaktayım” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%34,0) katılmaktadır.

“Okul yönetimi beden eğitimi dersine ve faaliyetlerine yeterince önem vermemektedir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%26,0) katılmaktadır.

“Okul idaresi ders dışı egzersiz faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde her türlü kolaylığı göstermektedir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%38,7) katılmaktadır.

“Branşımız itibari ile okul idaresi ile sıkı işbirliği içerisinde bulunmam gerekirken, idareden bu yakınlığı bulamıyorum” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%31,3) katılmamaktadır.

“Bir takım faaliyetlerimden dolayı (hakemlik görevleri, bayram v.s) görevli izinli sayılıyor olmam okul yönetimi tarafından çok sıcak karşılanmamaktadır” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%35,3) katılmaktadır.

“Okulumuz içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz buluyorum” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%56,0) katılmaktadır.

“Veliler çocuklarının okulun sportif faaliyetlerinde yer almaları konusunda teşvik etmemektedirler” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%49,3) katılmaktadır.

“Veliler beden eğitimi dersine önem vermemekte ve ilgi göstermemektedir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%50,7) katılmaktadır.

“Kız öğrencilerin spor yapmalarına aile ve çevre olumsuz bakmaktadır” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%44,0) katılmaktadır.

“Derslerde öğrenciler bazı egzersizleri yapmak istemiyorlar” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%57,3) katılmaktadır.

“Mesleğimizle ilgili hizmet içi eğitim kurslarına katılmanın gerekli olduğunu düşünmekteyim” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%45,9) tamamen katılmaktadır.

“İlimizde beden eğitimi ve spor ile ilgili; sempozyum, panel, konferans v.s. gibi etkinlikler yeteri kadar gerçekleştirilmemektedir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%52,0) katılmaktadır.

“Bayram çalışmaları ve faaliyetleri, beden eğitimi derslerinin işlenmesinde herhangi bir sıkıntıya sebep olmamaktadır.” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%36,0) katılmaktadır.

“Beden eğitimi öğretmeni olarak bayramlarda ve diğer özel günlerde yapmış olduğum çalışmalar ve gayretler karşılığında yeterince takdir edilmiyorum” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%42,0) katılmaktadır.

“Beden eğitimi öğretmenlerinin okulun bando takımı ile ilgilenmesi meslekli görevleri arasındadır” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%42,0) katılmaktadır.

“İl genelindeki spor kulüplerinin sayısının az olması, beden eğitimi öğretmenlerinin bu faaliyetler içerisinde yer almalarını olumsuz etkiliyor” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%44,0) katılmaktadır.

“Sporcu öğrencilerin okul dışında bir spor kulübünde faaliyet göstermelerini desteklemek gerekir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%60,0) tamamen katılmaktadır.

“Ülke genelinde beden eğitimi bölümlerinin sayısının fazla olması Beden eğitimi öğretmenliğinin cazibesinin kaybolmasına ve sorunlarının artmasına neden olmuştur” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%35,9) tamamen katılmaktadır.

“Mezun olduğum üniversitenin beden eğitimi bölümü, mevcut şartları ile (çalışma imkanları, öğretim durumu v.s.) üst seviyede idi” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%28,0) tamamen katılmaktadır.

“Norm kadro uygulamasını, başarılı bir uygulama olarak görmekteyim” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%42,7) katılmamaktadır.

“Kadromun bulunduğu okulda görev yapıyor olmaktan memnunum” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%53,4) tamamen katılmaktadır.

“Öğretmenlerin kadrosunun bulunduğu okulun dışında, başka okullarda da görevlendirilmesini doğru bulmamaktayım” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%42,8) katılmaktadır.

“Öğretmenlerin maaşları yeterli durumda değildir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%47,5) tamamen katılmaktadır.

“Öğretmenlerin ders ücretleri yeterli durumda değildir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%54,0) tamamen katılmaktadır.

“Öğretmenlerin özlük haklarının yeniden ve ciddi anlamda gözden geçirilmesi gerekmektedir” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%68,7) tamamen katılmaktadır.

“Mesleğin gerektirdiği özellikler ile kişilik özelliklerim çatışma yaratıyor” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%32,0) katılmamaktadır.

“Niğde ilinde görev yapıyor olmaktan memnunum” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%39,5) katılmaktadır.

“Başka bir branşın öğretmeni olmak isterdim” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%70,0) hiç katılmamaktadır.

“Başka bir meslek sahibi olmak isterdim” ifadesine katılımcıların çoğunluğu (%64,7) hiç katılmamaktadır.

**Tablo 3.6. Öz Yeterlik Ölçek Maddelerine Katılma Durumu**

	Her Zama		Sık Sık		Bazen		Ara Sıra		Hiçbir Zaman	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sınıfta işlediğim konuyu, önceki ve sonraki konularla ilişkilendirebilirim.	89	59,3	42	28	11	7,3	0	0	8	5,3
Öğrencileri güdüleyici hazırlık etkinlikleri sunabilirim.	89	59,3	39	26	14	9,3	8	5,3	0	0
Hedef davranışlara uygun araç-gereç kullanabilirim.	87	58	40	26,7	16	10,7	7	4,7	0	0
Gerekirse hedef davranışlara uygun araç-gereç hazırlayabilirim	65	43,3	51	34	30	20	4	2,7	0	0
Drama, gezi, gösteri, gözlem, deney, panel, bireysel ve grup çalışmaları gibi etkinlikler kolaylıkla uygulayabilirim.	41	27,3	36	24	57	38	16	10,7	0	0
Ödülleri etkili biçimde kullanabilirim	62	41,3	70	46,7	18	12	0	0	0	0
Öğrencilere derste uygun dönütler verebilirim.	83	55,3	60	40	7	4,7	0	0	0	0
Dersin sonunda öğrencilerin hedef davranışlara ulaşma düzeylerini değerlendirebilirim.	89	59,3	57	38	4	2,7	0	0	0	0
Öğrencilerime, sınıfta kendilerini özgürce ifade edebilecekleri bir öğrenme ortamı hazırlayabilirim.	105	70	45	30	0	0	0	0	0	0
Dersi amacına uygun biçimde sürdürebilirim.	90	60	60	40	0	0	0	0	0	0
Ders sırasında istenmeyen öğrenci davranışlarını önleyebilirim.	91	60,7	47	31,3	8	5,3	4	2,7	0	0
Sınıf içi yaptırımları etkili biçimde kullanabilirim.	83	55,3	59	39,3	8	5,3	0	0	0	0
Ders süresini etkin biçimde kullanabilirim.	105	70	45	30	0	0	0	0	0	0
Öğrencilerin öğrenme düzeylerine uygun yöntem ve teknikleri uygulayabilirim.	110	73,3	28	18,7	12	8	0	0	0	0
Hedef davranışlara uygun yöntem ve teknikleri uygulayabilirim.	94	62,7	52	34,7	4	2,7	0	0	0	0
Öğrenme-öğretme sürecine olumsuz etki edebilecek durumları tolere edebilirim.	56	37,3	86	57,3	8	5,3	0	0	0	0
Araç-gereç ve kaynakları uygun biçimde kullanabilirim.	101	67,3	45	30	4	2,7	0	0	0	0
İletişim sürecine ilişkin becerileri etkin biçimde inanıyorum.	95	63,3	48	32	7	4,7	0	0	0	0
Vücut dilimi etkin bir şekilde kullanabilirim.	109	72,7	38	25,3	3	2	0	0	0	0
Velilerle rahat iletişim kurabilirim	107	71,3	28	18,7	15	10	0	0	0	0

Okul yöneticileri, meslektaşlarım ve okul personeli ile kolay iletişim kurabilirim.	113	75,3	33	22	4	2,7	0	0	0	0
Öğretmenlik yapabilmek için özel bir yeteneğe sahip olduğumu düşünüyorum	100	66,7	38	25,3	12	8	0	0	0	0
Çocuklarla çalışmaktan hoşlanırım	120	80	30	20	0	0	0	0	0	0
İyi bir öğretmen olacağıma(olduğuma) inanıyorum	118	78,7	29	19,3	3	2	0	0	0	0
Amaçları ve hedef davranışları açık biçimde ifade edebilirim	105	70	37	24,7	8	5,3	0	0	0	0
Bireysel ve sosyal farklılıkları dikkate alarak günlük ders planı yapabiliyim	90	60	48	32	7	4,7	5	3,3	0	0
Planlama yaparken hedef davranışları gerçekleştirmeye yönelik öğretim etkinlikleri düzenleyebilirim	83	55,3	52	34,7	15	10	0	0	0	0
Yeterli düzeyde alan ve genel kültür bilgisine sahip olduğuma inanıyorum.	112	74,7	38	25,3	0	0	0	0	0	0
İşlenen konu ile ilgili ilke ve kavramları anlaşılabilir biçimde öğretebilirim.	115	76,7	31	20,7	4	2,7	0	0	0	0
Öğrencilerin anlatılan konuya ilişkin sorularına uygun ve yeterli cevaplar verebilirim	109	72,7	41	27,3	0	0	0	0	0	0
Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve ilkelerine uygun olarak öğretmenlik görevimi yerine getiririm	121	80,7	29	19,3	0	0	0	0	0	0
Sınav ve ödev gibi öğrenci ürünlerini, notlandırma ölçütlerini kullanarak değerlendirebilirim	111	74	39	26	0	0	0	0	0	0
Öğretmenlik mesleğinin “dinamik” olduğunu düşünüyorum	108	72	39	26	3	2	0	0	0	0
Bir dersi planlarken,o planı yürütebileceğime güvenirim	103	70,5	43	29,5	0	0	0	0	0	0
Öğrencilerin düzeylerine uygun, onları düşünmeye sevk edecek sorular sorabilirim	98	65,3	48	32	4	2,7	0	0	0	0
Beklenmeyeni tolere edebilme özelliğine sahip olduğumu düşünüyorum	82	54,7	65	43,3	3	2	0	0	0	0
Herkesin öğretmen olabileceğini düşünüyorum.	16	10,7	0	0	16	10,7	34	22,7	84	56
Bilgiyi “sosyal yapılandırmış” bir şekilde öğrenciye kazandırabilirim	69	46	70	46,7	11	7,3	0	0	0	0

Sınıfta işlediğim konuyu, önceki ve sonraki konularla ilişkilendirebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%59,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Öğrencileri güdüleyici hazırlık etkinlikleri sunabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%59,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Hedef davranışlara uygun araç-gereç kullanabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%58,0) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Gerekirse hedef davranışlara uygun araç gereç hazırlayabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%43,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Drama, gezi, gösteri, gözlem, deney, panel, bireysel ve grup çalışmaları gibi etkinlikler kolaylıkla uygulayabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%38,0) bazen yapabildiğini belirtmektedir.

“Ödülleri etkili biçimde kullanabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%46,7) sık sık yapabildiğini belirtmektedir.

“Öğrencilere derste uygun dönütler verebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%55,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Dersin sonunda öğrencilerin hedef davranışlara ulaşma düzeylerini değerlendirebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%59,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Öğrencilerime, sınıfta kendilerini özgürce ifade edebilecekleri bir öğrenme ortamı hazırlayabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%70,0) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Dersi amacına uygun biçimde sürdürebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%60,0) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Ders sırasında istenmeyen öğrenci davranışlarını önleyebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%60,7) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Sınıf içi yaptırımları etkili biçimde kullanabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%55,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Ders süresini etkin biçimde kullanabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%70,0) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Öğrencilerin öğrenme düzeylerine uygun yöntem ve teknikleri uygulayabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%73,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Hedef davranışlara uygun yöntem ve teknikleri uygulayabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%62,7) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Öğrenme-öğretme sürecine olumsuz etki edebilecek durumları tolere edebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%57,3) sık sık yapabildiğini belirtmektedir.

“Araç-gereç ve kaynakları uygun biçimde kullanabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%67,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“İletişim sürecine ilişkin becerileri etkin biçimde inanıyorum” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%63,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Vücut dilimi etkin bir şekilde kullanabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%72,7) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Velilerle rahat iletişim kurabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%71,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Okul yöneticileri, meslektaşlarım ve okul personeli ile kolay iletişim kurabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%75,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

Katılımcıların çoğunluğu (%66,7) her zaman öğretmenlik yapabilmek için özel bir yeteneğe sahip olduğumu düşünmektedir.

Katılımcıların çoğunluğu (%80,0) her zaman çocuklarla çalışmaktan hoşlandığını belirtmektedir.

Katılımcıların çoğunluğu (%78,7) her zaman iyi bir öğretmen olacağıma (olduğuma) inandığını belirtmektedir.

“Amaçları ve hedef davranışları açık biçimde ifade edebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%70,0) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Bireysel ve sosyal farklılıkları dikkate alarak günlük ders planı yapabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%60,0) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Planlama yaparken hedef davranışları gerçekleştirmeye yönelik öğretim etkinlikleri düzenleyebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%55,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

Katılımcıların çoğunluğu (%74,7) her zaman yeterli düzeyde alan ve genel kültür bilgisine sahip olduğuna inandığını belirtmektedir.

“İşlenen konu ile ilgili ilke ve kavramları anlaşılabilir biçimde öğretebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%76,7) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Öğrencilerin anlatılan konuya ilişkin sorularına uygun ve yeterli cevaplar verebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%72,7) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve ilkelerine uygun olarak öğretmenlik görevimi yerine getiririm” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%80,7) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Sınav ve ödev gibi öğrenci ürünlerini, notlandırma ölçütlerini kullanarak değerlendirebilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%74,0) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

Katılımcıların çoğunluğu (%72,0) her zaman öğretmenlik mesleğinin dinamik olduğunu düşündüğünü belirtmektedir.

“Bir dersi planlarken, o planı yürütebileceğime güvenirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%70,5) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.



“Öğrencilerin düzeylerine uygun, onları düşünmeye sevk edecek sorular sorabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%65,3) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

“Beklenmeyi tolere edebilme özelliğine sahip olduğumu düşünüyorum” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%54,7) her zaman yapabildiğini belirtmektedir.

Katılımcıların çoğunluğu (%56,0) herkesin öğretmen olabileceğini hiçbir zaman düşünmemektedir.

“Bilgiyi “sosyal yapılandırmış” bir şekilde öğrenciye kazandırabilirim” özelliğini katılımcıların çoğunluğu (%46,7) sık sık yapabildiğini belirtmektedir.

### 3.8.2. İş Doyumu ve Öz Yeterlik Verilen Yanıtların Demografik Bilgilere Göre İncelenmesi

**Tablo 3.7. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi**

Cinsiyet		n	Ortalama	SS	Sıra Ort.	U	p
Öz Yeterlik Ölçeği	Erkek	97	4,47	0,31	71,45	2178,000	,122
	Kadın	53	4,51	0,39	82,91		
İş Doyum Düzeyi	Erkek	97	124,03	17,67	76,02	2520,000	,842
	Kadın	53	121,47	10,79	74,55		

Erkek ile kadınlar arasında Öz Yeterlik Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

Erkek ile kadınlar arasında İş Doyum Düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 3.8. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Yaş Açısından İncelenmesi**

Yaş		n	Ortalama	SS	Sıra Ort.	U	p
Öz Yeterlik Ölçeği	40 yaş ve altı	67	4,46	0,31	68,81	2332,500	,176
	40 yaş üstü	80	4,51	0,37	78,34		
İş Doyum Düzeyi	40 yaş ve altı	67	120,72	13,99	69,07	2350,000	,199
	40 yaş üstü	80	124,81	16,87	78,13		

40 yaş ve altı ile 40 yaş üstü olanlar arasında Öz Yeterlik Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

40 yaş ve altı ile 40 yaş üstü olanlar arasında İş Doyum Düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 3.9. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Medeni Durum Açısından İncelenmesi**

Medeni Durum		n	Ortalama	SS	Sıra Ort.	U	p
Öz Yeterlik Ölçeği	Evli	135	4,48	0,35	75,47	1008,500	,980
	Bekar	15	4,50	0,11	75,77		
İş Doyum Düzeyi	Evli	135	123,74	16,13	77,10	797,000	,177
	Bekar	15	117,60	7,94	61,13		

Evli ile bekarlar arasında Öz Yeterlik Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

Evli ile bekarlar arasında İş Doyum Düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 3.10. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Yüksek Lisans Eğitimi Alma Durumu Açısından İncelenmesi**

Yüksek lisans eğitiminiz var mı?		n	Ortalama	SS	Sıra Ort.	U	p
Öz Yeterlik Ölçeği	Evet	16	4,57	0,23	85,13	918,000	,348
	Hayır	134	4,48	0,35	74,35		
İş Doyum Düzeyi	Evet	16	131,25	17,24	95,25	756,000	,054
	Hayır	134	122,16	15,17	73,14		

Yüksek lisans eğitimi alan ile almayanlar arasında Öz Yeterlik Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

Yüksek lisans eğitimi alan ile almayanlar arasında İş Doyum Düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 3.11. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Beden Eğitimi Öğretmeni Olarak Görev Yaptığı Süre Açısından İncelenmesi**

Beden eğitimi öğretmeni olarak kaç yıldır görev yapmaktasınız?		n	Ortalama	SS	Sıra Ort.	X2	p
Öz Yeterlik Ölçeği	10 yıl ve altı	34	4,49	0,20	69,87	,870	,647
	11-20 yıl	46	4,47	0,37	75,37		
	21 yıl ve üstü	70	4,49	0,37	78,32		
İş Doyum Düzeyi	10 yıl ve altı	34	118,65	16,02	60,44	14,321	,001*
	11-20 yıl	46	127,48	10,07	94,85		
	21 yıl ve üstü	70	122,44	17,71	70,10		

\*  $p<0,05$

Beden eğitimi öğretmeni olarak görev yaptığı süre farklı olan gruplar arasında Öz Yeterlik Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

Beden eğitimi öğretmeni olarak görev yaptığı süre farklı olan gruplar arasında İş Doyum Düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Görev süresi 11-20 yıl olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları görev süresi 10 yıl ve altı olanlar ve 21 yıl ve üstü olanlardan anlamlı düzeyde farklı

bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Görev süresinin ilk yıllarında ve 20 yıldan sonra beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanlarının düşük olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 3.12. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Niğde İlinde Görev Yapma Süresi Açısından İncelenmesi**

Kaç yıldır Niğde ilinde görev yapmaktasınız?	n	Ortalama	SS	Sıra Ort.	X2	p
Öz Yeterlik Ölçeği	10 yıl ve altı	53	4,40	0,37	65,70	,000*
	11-15 yıl	33	4,35	0,25	54,71	
	16 yıl ve üstü	64	4,63	0,30	94,34	
İş Doyum Düzeyi	10 yıl ve altı	53	122,36	15,84	72,15	,379
	11-15 yıl	33	125,61	12,51	84,73	
	16 yıl ve üstü	64	122,48	16,88	73,52	

\*  $p < 0,05$

Niğde ilinde görev yaptığı süre farklı olan gruplar arasında Öz Yeterlik Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Görev süresi 10 yıl ve altı olanların puan sıra ortalaması 65,70; 11-15 yıl arası olanların ortalaması 54,71; 16 yıl ve üstü olanların ortalaması 94,34'tür. Buna göre Niğde ilinde görev yaptığı süre 16 yıl ve üstü olanlarda öz yeterlik en fazla iken 11-15 yıl arası olanlarda en azdır. İkili karşılaştırmalar sonucunda; Niğde ilinde 16 yıl ve üstü görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterlik puanlarının görev süresi 10 yıl ve altı olanlar ile 11-15 yıl olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ).

Niğde ilinde görev yaptığı süre farklı olan gruplar arasında İş Doyum Düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 3.13. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin Branşı Dışında Farklı Derslere de Girme Durumu Açısından İncelenmesi**

Branşınız dışında farklı derslere giriyor musunuz?	n	Ortalama	SS	Sıra Ort.	U	p
Öz Yeterlik Ölçeği	Evet	57	4,58	0,28	86,97	,011*
	Hayır	93	4,43	0,36	68,47	
İş Doyum Düzeyi	Evet	57	117,60	9,15	64,07	,012*
	Hayır	93	126,52	17,68	82,51	

\*  $p < 0,05$

Branşı dışında farklı derslere de giren ile girmeyenler arasında Öz Yeterlik Ölçeği açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Farklı derslere de girenlerin puan sıra ortalaması 86,97 iken sadece kendi dersine girip başka derslere girmeyenlerin ortalaması 68,47'dir. Buna göre başka derslere de girenlerin öz yeterliklerinin daha fazla olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ).

Branşı dışında farklı derslere de giren ile girmeyenler arasında İş Doyum Düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Farklı derslere de girenlerin puan ortalaması 64,07 iken sadece kendi dersine girip başka derslere girmeyenlerin ortalaması 82,51'dir. Buna göre sadece kendi dersine girip başka derslere girmeyenlerin iş doyumlarının daha fazla olduğu görülmektedir ( $p < 0,05$ ).

### 3.8.3. İş Doyumu ve Öz Yeterlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**Tablo 3.14. Öz Yeterlik ve İş Doyum Düzeyi Ölçeklerinin İlişki Analizi**

		Öz Yeterlik Ölçeği	İş Doyum Düzeyi
Öz Yeterlik Ölçeği	rho	1,000	,042
	p		,612
	n	150	150
Spearman's rho	rho		1,000
	p		
	n		150

Öz Yeterlik Ölçeği ile İş Doyum Düzeyi arasında bir ilişki bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

#### 4.1. TARTIŞMA

Bu çalışmada erkek ile kadınlar arasında iş doyum düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mavi (2008) tarafından Kütahya ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla düzenlenen araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyete göre iş doyum düzeyleri arasında önemli bir fark olmadığı; kadın ve erkek öğretmenlerin işlerinden benzer seviyede doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Benzer şekilde Kılınç (2010) tarafından Akdeniz bölgesindeki beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerini incelemek amacıyla yapılan çalışmada da beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine bağlı olarak iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bu çalışmada 40 yaş ve altı ile 40 yaş üstü olan beden eğitimi öğretmenleri arasında iş doyum düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mavi (2008) tarafından yapılan araştırmada ise bu çalışma bulgularından farklı olarak beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu; 41-50 yaş arası öğretmenlerin iş doyum düzeyinin 20-30 yaş ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyum düzeyinden önemli ölçüde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Kılınç (2010) tarafından yapılan çalışmada da beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarına bağlı olarak iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre beden eğitimi öğretmeni olarak görev yaptığı süre farklı olan gruplar arasında iş doyum düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Buna göre beden eğitimi öğretmeni olarak görev yaptığı süre 11-20 yıl arası olanlarda iş doyumunu en fazla iken 10 yıl ve altı olanlarda en azdır. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Mavi (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada 16-20 yıl grubundaki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum

düzeyinin 11-15 yıl, 6-10 yıl ve 1-5 yıl süre ile çalışmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinden önemli ölçüde daha az olduğu saptanmıştır. Kılınç (2010) tarafından yapılan çalışmada da işinden en çok doyum sağlayan kişileri 17-22 yıldır çalışan öğretmenlerin, en düşük doyum sağlayan kişileri 6-11 yıldır çalışan öğretmenlerin oluşturduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmada bekar ve evli kişiler arasında iş doyum düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Kılınç (2010) tarafından yapılan çalışmada da beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumuna bağlı olarak iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bu çalışmada yüksek lisans eğitimi alan ve almayan kişiler arasında iş doyum düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Kılınç (2010) tarafından yapılan çalışmada da beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumuna bağlı olarak iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bu çalışmada erkek ile kadınlar arasında öz yeterlik düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım (2012) tarafından beden eğitimi öğretmenlerinin öz-yeterlikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesine yönelik olarak düzenlenen çalışma sonucunda kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin öz yeterliklerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Şahin (2016) tarafından Konya ilindeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kendini sevme ve öz yeterliklerinin incelenmesi amacıyla düzenlenen araştırmada erkeklerin öz yeterliliğinin kadınlara kıyasla daha fazla olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada yüksek lisans eğitimi alan ve almayan kişiler arasında öz yeterlik düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım'ın (2012) bulgularına göre yüksek lisans eğitimi alan beden eğitimi öğretmenlerinin genel öz yeterliklerini sadece lisans eğitimi alanlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada 40 yaş ve altı ile 40 yaş üstü olan beden eğitimi öğretmenleri arasında öz yeterlik düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmadaki bulgular ile aynı doğrultuda olarak Yıldırım'ın (2012) bulgularına göre farklı yaş gruplarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin genel öz yeterliklerinin birbirinden farklı olmadığı saptanmıştır. Şahin (2016) tarafından Konya ilindeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kendini sevme ve öz yeterliklerinin incelenmesi amacıyla düzenlenen araştırmada da öz yeterliliğin farklı yaşlardaki beden eğitimi öğretmenleri arasında farklılık göstermediği saptanmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre beden eğitimi öğretmeni olarak görev yaptığı süre farklı olan gruplar arasında öz yeterlik düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmadaki bulgular ile aynı doğrultuda olarak Yıldırım'ın (2012) bulgularına göre farklı sürelerde meslek hayatında çalışma süresine sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin genel öz yeterliklerinin birbirinden farklı olmadığı saptanmıştır. Şahin (2016) tarafından Konya ilindeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kendini sevme ve öz yeterliklerinin incelenmesi amacıyla düzenlenen araştırmada da öz yeterliliğin farklı sürelerde mesleki deneyim sağlamış beden eğitimi öğretmenleri arasında farklılık göstermediği saptanmıştır.

## **4.2. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Mavi'ye (2008) göre il merkezlerinde ve ilçelerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Kılınç'a (2010) göre büyükşehirlerde, il merkezlerinde, ilçelerde, kasabalarda ve köylerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Bu çalışmada Niğde ili merkezi ve merkeze bağlı köylerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile görüşülmüştür. Elde edilen bulgulara göre Niğde ilinde görev yapma süresi açısından öğretmenlerin iş doyumu düzeyinde bir farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Yıldırım'a (2012) göre beden eğitimi öğretmenlerinin özel alan bilgisi, özel eğitim ve genel öz-yeterliklerinin çalıştıkları okulların büyükşehir, il merkezi, ilçe merkezi ve köylerde bulunup bulunmamasına göre istatistikî olarak farklılık



göstermektedir. Buna göre kırsal kesimden şehirleşmeye doğru gidildiğinde özyeterlik düzeyleri de artmaktadır. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre Niğde ilinde görev yaptığı süre 16 yıl ve üstü olanlarda öz yeterlik en fazla iken 11-15 yıl arası olanlarda en az olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak meslek hayatında görev alınan mevkide kişilerin tecrübeleri yükseldikçe öz yeterlik düzeylerinin de yükseldiği söylenebilir.

Moran ve Hoy (2002) yaptıkları araştırmada göreve yeni başlayan öğretmenlerle tecrübeli öğretmenlerin öz yeterliklerini karşılaştırmışlardır. Sonuç olarak yaş faktörünün öz yeterlik düzeyi üzerinde etkili olmadığını ortaya koymuştur (Moran, T.M. & Hoy, A.W, 2002).

Bunun yanı sıra Zengin (2003), araştırmasında öğretmenlerin yeterlik algılarının yaşlarına göre farklılıklar gösterdiğini bulmuştur (Zengin, U.K., 2003).

Bulgulara göre beden eğitimi öğretmeni olarak görev yaptığı süre 11-20 yıl arası olanlarda iş doyumunu en fazla iken 10 yıl ve altı olanlarda en az olduğu belirlenmiştir.

Yıldırım'a (2012) göre yüksek lisans eğitimi alan beden eğitimi öğretmenlerinin teknolojiden yararlanabilme ve özel alan bilgisi konusundaki öz yeterliliği sadece lisans mezunu olanlara kıyasla daha yüksektir. Bu çalışmada yüksek lisans eğitimi alan ve almayan kişiler arasında öz yeterlik düzeyi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım'a (2012) göre öz yeterliliği yüksek olan beden eğitimi öğretmenleri daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı göstermektedir. Bununla ilişkili olarak bu çalışmada branşı dışında farklı derslere de giren öğretmenlerin öz yeterliklerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Fakat sadece kendi dersine girip başka derslere girmeyenlerin iş doyumlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Schunk (1991: 224)' a göre ise öğretmenlerin düşük öz yeterliği, onların faaliyetlerini, çabalarını ve dirençlerini etkilemektedir. Düşük yeterliğe sahip öğretmenler, yeteneklerini aştığına inandıkları faaliyetleri planlamaktan kaçınabilirler. Öğrenmede zorluk çeken öğrencilerle uğraşmaz, materyal bulmada çok az çaba harcar, öğrencilerin daha iyi anlamasını sağlayacak yollar aramazlar (Schunk, 1991:224). Öz

yeterliği düşük retmenlerin, taşıdıkları özelliklere göre iş doyumları da düşük olur diyebiliriz.

Sonuç olarak geleceğimizin teminatı olan retmenlerimizin iş doyumlarını belirlemeye yönelik çalışmalar belirli aralıklarla yapılıp iş doyumlarını artırma yoluna gidilmelidir. Bunun yanında retmenlerin öz yeterlik düzeyleri de göz önünde bulundurulur ise bu çalışmaların öz yeterlik düzeyleri içinde yapılması önerilir. nk retmenlerin öz yeterlikleri ile iş doyumları ilişkilidir. Ve araştırmacılar iş doyumlarını artırıcı çalışmalara yer vermelidir. İş doyumlarını artırıcı bu çalışmalarda yeterlik algılarını da göz önünde bulundurmalıdırlar. Bu sebeple belirli aralıklarda yapılan iş doyumları çalışmalarına ek öz yeterlik algılarını da artırıcı çalışmalar yapılmalıdır. retmenlerin z yeterliklerini artırıcı çalışmalar eğitim fakülteleri başta olmak üzere hizmet içi seminerlerinde de verilebilir. Eğitim aldıkları fakültelerde retmen adaylarının karşılaşacakları olası problemleri tartışmak, bu problemleri anlatmak retmen adaylarının problemlerle baş etme yollarını görmelerine olanak sağlar.

Beden eğitimi ve spor fakülteleri öğrencilerini seçerken spor yeteneğine göre ğrenci alımı yapmaktadırlar. Bu seçim ile Beden Eğitimi ve Spor retmenliğine istekli oldukları belirlenen öğrencilerin göz önünde tutulacak yeteneklerin dikkatli şekilde belirlenmesi ve ğrenci seçiminin bir o kadar dikkatli olması gerekmektedir. nk seçilen öğrencilerin retmenlik hayatlarında başarılarına etki edecektir. Başarı ne kadar yüksek olursa öz yeterlikleri de o kadar yüksek olacaktır. Seçilen ğrencilerin retmenlik mesleğinde başarıya götürecek olan retmenlik uygulaması eğitimi bu mesleğe yönelik bilgilerin alınması konusunda son derece önem taşır.

Gelişen ağda öğrenmeden ve retmenden beklenen değişmeler üretmenin görev rollerini etkiler. Ve bilindiği üzere bu beklentiler giderek zorlaşmaktadır. Beden eğitimi ve spor retmenlerinin bu zorlukların üstesinden gelebilmeleri ve kendilerini yeterli seviyede görebilmeleri için eğitim programlarının retmenlik başarılarını artıtıcı hedeflerde olması gerekir. Bu artırıcı hedefler retmenlerin öz yeterlik algılarını ve iş doyum düzeylerini artırması hedeflenir.

retmenler mesleklerine yönelik olumlu tutumlara sahip olurlarsa, mesleklerini eksiksiz icra ederler, öğrencilerine karşı olumlu davranışlar sergilerler, her geçen gün

gün yüzüne çıkan yenilikleri öğrenme ortamına kolayca aktarırlar. Gösterecekleri olumlu tutumlar, bunun yanı sıra öğrencilerine gösterecekleri içten davranışlar öğrencileri daha kolay motive edecektir. Tüm bu davranışların sergilenmesi ve öğretmenin etkili ve başarılı bir öğrenme ortamı oluşturması kendisinin öğretmenliğe dair öz yeterlik inancı ve iş doyum düzeyine bağlı olduğu düşünülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini artırmak için ilk yapılacakların başında özlük haklarının korunması ve iyileştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanında özellikle ekonomik şartların iyileştirilmesi, mesleki ilişkilerin ve çalışma şartlarının da gözden geçirilmesi gerekmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının yüksek olması için meslekleri gereği okulların fiziki şartlarının iyi olması ve gerekli araç gereç ihtiyacının giderilmesi düşünülmektedir.

Okul idaresi ile olan ilişkilerin Beden Eğitimi öğretmenleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Okul idaresinin, sportif ve sosyal faaliyetlere katılmış olan Beden Eğitimi öğretmenini ödüllendirmesi ve takdir etmesi gibi davranışlarda bulunması sonucu iş doyumunu artırıcı bir etken olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

- AKINCI, Z. (2001). *Turizmde İş Tatminini Etkileyen Faktörler* , AÜ, İİBF Dergisi, 4, c. 2, s. 4, Ankara.
- AKKOYUNLU, B. ve KURBANOĞLU, S. (2004). *Öğretmenlerin Bilgi Okuryazarlığı Öz-yeterlik İnancı Üzerine Bir Çalışma*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27, s. 11- 20.
- AKYILDIZ, H. (1996). *The Evaluations of Teacher Candidates About Effective Teacher Features on The Ideal – Practical Level*, Teacher Training for The Twenty – First Century. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi, s.39-50, İzmir.
- ARACI, H. (2000). *Okullarda Beden Eğitimi*. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- ARACI, H. (2001). *Okullarda Beden Eğitimi*. İstanbul : Nobel Yayın.
- ARACI, H. (2001). *Öğretmenler ve Öğrenciler İçin Okullarda Beden Eğitimi*. 3. Baskı, Ankara : Nobel Yayın Dağıtım Yayın no: 222.
- ARSLANERER, F. (2001). *Yöneticilerde Öz Yeterlik Algılaması ve Sağlık Yöneticilerinde Bir Arastırma* . Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Çanakkale .
- AŞKAR, P. ve UMay, A. (2001), *İlköğretim Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Bilgisayarla İlgili Öz Yeterlik Algısı*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, s. 1-8.
- ATASOY, A. (2004). *Öğretmen Eğitiminde Nitelik ve Pedagojik Formasyon*, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, 5(51).
- AYTAÇ, S. (2008). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı*, Bursa.

- BAIN, S. K. (2005). Social Interaction Interventions In An Inclusive Era: Attitudes Of Teachers in Early Childhood Self-Contained and Inclusive Settings. *Psychology in the Schools*, 42(1), s. 53-63.
- BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T. (2011). *Örgütsel İletişim ve İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması*. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (7), s.1-30.
- BALCI, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin Doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi .
- BALCIOĞLU, B. ÖZBEK, A. SUNGUR, N. SİVRİKAYA, K. (2003) . *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Değer Sistemleri ve Problem Çözmedeki Yeterliklerinin İncelenmesi*. 3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Olimpik Eğitim ve Spor Kültürü Sempozyumu Kitabı, 13, Bursa.
- BALCIOĞLU, B., ÖZBEK, A. ve SUNGUR, N. (2003, 23-24 Mayıs). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Öğrencilerinin Değer Sistemleri ve Sorun Çözmedeki Yeterliklerinin İncelenmesi*. III. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Olimpik Eğitim ve Spor Kültürü Sempozyumu. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- BANDURA, A. (Ed.). *Self-Efficacy in Changing Societies* , Cambridge: Cambridge University Press, s.1-46.
- BANDURA, A. (1977). *Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*, *Psychological Review*, Vol. 84, pp. 191–215. Pajares, Frank (2002), "Overview of Social Cognitive Theory and of Self-Efficacy", Retrieved January 11, 2004, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>
- BANDURA, A. (1989). *Social Cognitive Theory*, *Annals Of Child Development*, Six Theories Of Child Development, Vol 6, Greenwich, Jai Pres. <http://des.emory.edu/mfp/Bandura1989ACD.pdf>. 06.10.2017'de indirildi.

- BANDURA, A. (1990). *Reflections On Nonability Determinants Of Competence*. In R. J. Sternberg & J. Kolligian, Jr. (Eds.), *Competence Considered*. New Haven, CT: Yale University Press, s. 262-315.
- BANDURA, A. (1993). Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), s.117–148.
- BANDURA, A. (1994). “Self-Efficacy”. ed. V. S. Ramachaudran, *Encyclopedia of Human Behavior*, 4.bs, New York, Academic Press.
- BANDURA, A. (1994). “Self-efficacy”, *Encyclopedia of Human Behaviour* (Ed. V.S.Ramachaudran). New York: Academic Press. Vol. 4, s.71–81.
- BANDURA, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press. Vol. 4, pp. 71-81.
- BANDURA, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, Newyork: Freeman
- BANDURA, A. (1997). *Exercise Of Personal and Collective Efficacy In Changing Societies*.
- BANDURA, A. (1997). *Self Efficacy, The Exercise Of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- BANDURA, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: W.H.Freeman.
- BANDURA, A. (Ed.)(1995). *Self-Efficacy In Changing Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- BAŞARAN İ.E.(1991). *Örgütsel Davranış- İnsanın Üretim Gücü*. 2. Baskı. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- BAŞARAN, İ. (2008). *Örgütsel Davranış ve İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Basım Yayım Dağıtım.
- BAŞARAN, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, No 10, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi Üniversitesi.

- BAŞARAN, İ. Ethem. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- BAŞTEMUR, Y. (2006). *İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki ilişkiler Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nün de Bir Araştırma*, ErcÜ, SBE, YYLT, Kayseri.
- BAYSAL, A. C. (1987). *Davranış Bilimleri I-II*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, s.191, 34.
- BIKMAZ, H. F. (2004). *Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretiminde Öz-yeterlik İnancı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Milli Eğitim Dergisi, 16. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/bikmaz.htm>. 13.09.17 indirildi.
- BİLGE, N. (1989). *Türkiye'de Beden Eğitimi Öğretmeninin Yetiştirilmesi*. Ankara: Kültür Bakanlığı.
- BİNGÖL, D (1996). *Personel Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- BİNGÖL, D.(1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 4. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.; 1998.
- BİRLİK, M.(1999). *Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışları* , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. s.4-8.
- BRUSH, D.H., M.K. Moch and A.Pooyan. (April, 1987). *Individual Demographic Differences and Job Satisfaction*, Journal of Occupational Behaviour, 8-2 s. 139- 155. <http://www.jstor.org/journals/jwiley.html>. (16.10.17).
- BURSALIOĞLU, Z. (1981). *Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri*. Ankara: AÜ. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 93.
- BURSALIOĞLU, Z. (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. (17. basım). Ankara: Pegem Akademi.
- BÜYÜKDUMAN, F. İ. (2006). *İngilizce Öğretmenlerinin İngilizce Dil Bilgisi ve Öğretmenlik Becerilerine İlişkin Öz-yeterlik Alguları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- BÜYÜKKARAGÖZ, S. ve ÇİVİ, C. (1999). *Genel Öğretim Metodları Öğretimde Planlama Uygulama*. (10. Basım), Beta.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ATALAY, K., SOZGUN, Z., ve KEBAPÇI, Ş. (2011). *The Development Of Research Self-Efficacy Scale*. Cypriot Journal of Educational Sciences, 1, s. 22- 29.
- CANBAY, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- CAPRARA, G. V., BARBARANELLI, C., STECA, Pve. MALONE, P. S. (2006). Teachers' self efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473-490.
- CELEP, C. (2003). *Halk Eğitimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- CEVHER, F.N. (2007). *Benlik Kavramı ve Benlik Saygısı: Önemi ve Geliştirilmesi*, Akademik Dizayn, c.2, s.32-64.
- CHACON, C. T. (2005). *Teachers' Perceived Efficacy Among English As A Foreign Language Teachers In Middle Schools In Venezuela*. *Teaching and Teacher Education*, 21, s.257-261.
- CİĞERCİ, Y. (2004). *Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumu Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerinin İncelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği, Afyon.
- ÇAMLIYER, H.ve ÇAMLIYER, H. (1997). *Eğitim Bütünlüğü İçinde Çocuk Hareket Eğitimi ve Oyun*, Manisa: Can Ofset. s. 4, 19-25, 39-41, 77-83,122.
- ÇAPRI, B. ve KAN, A. (2006). *Öğretmen Kisilerarası Öz-Yeterlik Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(1), s. 48-61.



- ÇELİKKALELİ, A., A., ve Ö., (2006). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Fen Öğretimi Öz-Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Öğrenim Türü ve Üniversitelerine Göre İncelenmesi*. Cilt 2, Sayı 1. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.
- ÇETİN, Ş. (2001). *İdeal Öğretmen Üzerine Bir Araştırma*. Milli Eğitim. (149).
- ÇOBAN, B. ve TURAN, M. (2006). *Öğrenci Görüşlerine Göre İdeal Beden Eğitimi Öğretmeninin Nitelikleri: Ölçek Geliştirme Çalışması*. <http://www.okumayazma.com/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=15>. 14.05.17’de indirildi.
- DAVİS, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış*, Çev., Kemal Tosun ve Ark., 3. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İşletme Fakültesi Yayın no 136, İstanbul: İstanbul Matbaası.
- DAVİS, K. (1984). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. (Çev. Kemal Tosun ve diğerleri). İstanbul: İ.Ü. İşletme Fak. İktisat İşletmesi Yayın No: 57.
- DAVİS, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı*. İşletme Fakültesi Yayın No:199, Çev: Kemal Tosun ve Diğerleri, İşletme İktisadi Enstitüsü 1988, Yayın No:98, s.96, İstanbul.
- DEDE, M. ve SEZGİ, Ç. (2008). *Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi*. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi 1/1s. 3-14.
- DEĞER, M. (2011). *Sosyal Öğrenme Kuramı*. İ. Yıldırım, (Ed.), *Eğitim Psikolojisi* içinde (469-506). Ankara: Anı Yayıncılık.
- DEMİR, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- DEMİREL, Ö. ve KAYA, Z. (2003). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegema.

- ENÇ, M. (1974). “*Türk Dil Kurumu Ruhsal Terimler Sözlüğü*”, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, <http://tdkterim.gov.tr/?kelime=self&kategori=terim&hng=tm> 11.10.2017’de indirilmiştir.
- ERDEM, A.R. (2007). *Örgün Eğitimde Kullanılan Ders Kitaplarıyla Türk Milli Eğitimin Amaçları ve temel İlkeleri Arasındaki İlişki*. Cilt:7 Sayı:4. Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi. Aralık.
- ERDEN, M. (2001). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- ERDEN, M. ve AKMAN, Y. (1997). *Eğitim Psikolojisi*, Ankara: ArkadaşYayın Evi.
- ERDOĞAN, İ (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Dönence Basım Yayın Hizmetleri.
- ERDOĞAN, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayın no:266,İstanbul.
- ERDOĞAN, İ. (1999). *İşletmelerde Hayal Kırıklığı ve İş Tatmini, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İÜ, İşletme Fakültesi, İstanbul.
- EREN, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım ve Yayıncılık, 2001.
- ERİM, E. ve ERİM, S. (2009). *Doğu Anadolu Bölgesi İl Merkezlerinde Beden Eğitimi Dersinin İşlenebilirliği, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorunları ve Bunların Öğrenci Tutumları Üzerine Etkisi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ERKAL, M.(1986). *Sosyolojik Açıdan Spor*. Ankara: Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı yayınları.
- ERTÜRK, S. (1972). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Yelkentepe Yayınları.
- ESENKAL, F. (2005). *Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatmini*, BÜ, SB Dergisi, C. 8, S. 14, Balıkesir.

- EVERS, W. J., BROUWERS, A. ve TOMIĆ, W. (2002). *Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands*. British Journal of Educational Psychology, 72(2), s.227-243
- FINDIKÇI, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (1999) Birinci Basım. İstanbul: Melisa Matbaacılık.
- FİDAN, N. (1985). *Okulda Öğrenme ve Öğretme*. Ankara: Alkım Yayıncılık.
- FİŞEK, K. (1969). *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi*. Ankara: Bağırhan.
- GERGİN, B. (2006) . *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- GIBSON, SHERRI ve MYRON H. D. (1984). *Teacher Efficacy: A Construct Validation*", *Journal of Education Psychology*, Vol. 76, pp. 569-582.
- GRAHAM, S, HARRIS, K. R., FINK, B. ve MCARTHUR, C. A. (2001). *Teacher Efficacy İn Writing: A construct validation with primary grade teachers*, *Scientific Studies of Reading*. 5 (2), s.177-203.
- GUSKEY, THOMAS G. ve PERRY D. P. (1994). *Teacher Efficacy: A Study Of Construct Dimensions*. *American Educational Research Journal*, 31,s. 627–643.
- GÜLEBAĞLAN, C. (2003). *Öğretmenlerin İşleri Son Ana Erteleme Eğilimlerinin Mesleki Yeterlik Alguları, Mesleki Deneyimleri ve Branşları Bakımından Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Ankara.
- GÜNBAI, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- GÜNBAI, İ.(2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve GÜdülenme*. Ankara: Özen Yayıncılık.

- GÜRKAN, T. (1993). *İlkokul Öğretmenlerinin Öğretmenlik Tutumları İle Benlik Kavramları Arasındaki İlişki*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- HUNT, G. (2010). *Introduction to Self-Efficiency*, <http://www.gifted.uconn.edu/siegle/SelfEfficacy/section11.html> 23.09.2017'de indirildi.
- HÜNÜK, D. (2006). *Ankara İli Merkez İlçelerindeki İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersine İlişkin Tutumlarının Sınıf Düzeyi, Öğrenci Cinsiyeti, Öğretmen Cinsiyeti ve Spora Aktif Katılımlar Açısından Karşılaştırılması*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İŞİK, İ. (2001). *Öz Yeterlik İnancı Yönetici Rollerini Açısından Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- İNAL, A. N. (2003). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimi*. 1. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık, s.4-7.
- İNAL, A.N. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimi*. Ankara: Nobel.
- İŞLER, H. (2001). *Beden Eğitimi ve Spor Bilgileri El Kitabı*. 1. Baskı, Niğde: Lazer Ofset Matbaa.
- KANTAR, H.(2010). *İşletmede Motivasyon*. 2. Baskı. İstanbul: Kum Saati Yayınları, s. 19.
- KARADUMAN, A. (2002). *Ekip Çalışmasında Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi S.B.E., Erzurum.
- KARAGÖZOĞLU, C. (1997). *Sporda Başarının Psikolojisi*. İstanbul: Alfa Yayın Dağıtım.
- KARAKUŞ, S. ve KÜÇÜK, V. (1999). *Eğitimin Bütünlüğü İçerisinde Orta Dereceli Okullarda Beden Eğitimi ve Spor Etkinlikleri*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. (1), s.279-293.

- KARASAR, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 12. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s.80-85.
- KARATAŞ, A. (2013). *Yaygın Eğitimde Bilgisayar Eğitimine Devam Eden Kursiyerlerin Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- KASAP, Hasan. (1997). *Beden Eğitimi*. Morpa Spor Ansiklopedisi. 1, İstanbul: Morpa Kültür Yayınları, s.156-160.
- KATKAT, D. ve MIZRAK, O. (2003). *Öğretmen Adaylarının Pedagojik Eğitimlerinin Problem Çözme Becerilerine Etkisi*. Milli Eğitim Dergisi. Bahar 158
- KAYNAK, T. (1990). *Organizasyonel Davranış*. İstanbul, İ.Ü.İ.F. Yayını.
- KILINÇ M. (2010). *Akdeniz Bölgesindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Niğde
- KIREL, Ç. (2004). *Tutum ve Tutum Değişimi*. Kayaoğlu, A. ve Gökdağ, R. (Yazarlar), Ünlü, S (Ed.). *Sosyal Psikoloji içinde* (69-82), Anadolu Üniversitesi Yayın No:1570 Açıköğretim Fakültesi Yayın No:826.
- KLASSEN, R. M. ve ve CHIÜ, M. M. (2010). *Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress*. Journal of Educational Psychology, 102(3), s.741.
- KOÇ, Ş. ; *Değişik Kesimlerin Okul Beden Eğitimi Görüş ve Değerlendirmelerine İlişkin Bir Araştırma*.
- KOÇAK E. (2002). *Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı , Erzurum.

- KÖSEOĞLU, P., YILMAZ, M. ve SORAN, H. (2005). *Öğretmen Öz Yeterlik İnancı*. Bilim ve Aklın Aydınlığında Dergisi [http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/say158/Yilmaz Köseoglu/Öğretmen Öz Yeterlik İnancı.html](http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/say158/Yilmaz_Köseoglu/Öğretmen_Öz_Yeterlik_İnancı.html) 04.05.2017’de indirildi.
- KUMAŞ, V. (2008). *Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri İle Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.
- KURBANOĞLU, S. (2004). *Öz-yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi*. Bilgi Dünyası, s.137-152.
- KURBANOĞLU, S. S. (2004). *Öz-yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi*. Bilgi Dünyası, 5 (2), s.137-152.
- KURT, N. (2011). *Çevik Kuvvet Personelinin Stresle Başa Çıkma Tutumları, Psikolojik Dayanıklılıkları Ve İş Doyumu Düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KÜÇÜKAHMET, L. (1993). *Öğretmen Yetiştirme*. (Programları ve Uygulamaları), Ankara.
- LEE, B., CAWTHON, S., ve DAWSON, K. (2013). *Elementary and secondary teacher self-efficacy for teaching and pedagogical conceptual change in a drama-based professional development program*. Teaching and Teacher Education, 30, s.84-98.
- LOCKE, Edwin A. ve GARY P. Latham (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*, Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- M.E.B. Komisyon Çalışması,(1999). *Öğretmen Yeterlikleri*, MEB Öğretmen Yetistirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 2002, s.17.

- MARAT, D. (2003). *Assessing Self-Efficacy and Agency of Secondary School Students in a Multi-cultural Context: Implications for Academic Achievement*. Proceedings of the New Zealand and Australian Association for Research in Education Conference, Auckland, <http://www.aare.edu.au/03pap/mar03057.pdf> 17.07.2017'de indirildi.
- MAVİ, L. (2008). *Kütahya İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kütahya, Kütahya.
- MİDGLEY, C., FELDLAUFER, H. and Eccles, J. S. (1989). *Change in teacher efficacy and student self- and task related beliefs in mathematics during the transition to junior high school*. *Journal of Educational Psychology*, 81 (2), s. 247-258.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). T. C. Resmi Gazete, 14574, 14 Haziran 1973.
- MOEN, F., ALLGOOD, E. (2009). Coaching and the effect on self-efficacy. *Organization Development Journal*, 27 (4), 69-82.
- MORAN, T.M. VE HOY, A.W. (2002). *The Influence of Resources and Support on Teachers' Efficacy Beliefs*. The Annual Meeting of the American Educational Research Association. April 2, 2002. New Orleans.
- MORGİL, İ., SEÇKEN, N. ve YÜCEL, A. S. (2004). Kimya Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlik İnançlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *BAÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1), s.62-72.
- MUTLU, S. (2003). *Öz Yeterlik, Eşitlik Duyarlılığı ve Çalışma Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

- OECD, (2009). Key factors in developing effective learning environments: classroom disciplinary climate and teachers' self- efficacy. In *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264068780-9-en>
- OTACIOĞLU GÜRŞEN, S. (2009). *Müzik Öğretmeni Adaylarının Benlik Saygısı Düzeyleri ile Akademik ve Çalgı Başarılarının Karşılaştırılması*. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, s.141-150.
- ÖCEL, H. (2002). *Takım Sporunu Yapan Oyuncuların Kolektif Yeterlik Öz-yeterlik ve Sargınlık ile Başarı Algı ve Beklentileri Arasındaki İlişkiler*. HÜ. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ÖZBAYDAR, S. (1983). *İnsan Davranışının Sınırları ve Spor Psikolojisi*. Ankara: Altın Kitaplar Yayınevi, s 3.
- ÖZDAYI, N., (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılmalı Analizi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- ÖZDEMİR, S.M. (2008). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretim Sürecine İlişkin Öz-yeterlik İnançlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54, s. 277-306.
- ÖZDİLEK, Ç., EYNUR, R. ve KARAKUŞ, S. (2005). *Beden Eğitimi Öğretmeni Yetiştiren Bölümlerde Uygulanan Eğitim Programlarının İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları İçin Belirlenen Beden Eğitimi Ders Amaçlarıyla Karşılaştırılması ve Uyum Açısından Değerlendirilmesi*. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulmuş bildiri.
- ÖZKALP, E; KIREL, Ç (1997). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi ESB Araştırmaları Çalışma Vakfı Yayınları, No.11.
- ÖZMEN, Ö. (1999). *Çağdaş Sporda Eğitim Üçgeni*. 2. Baskı Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- ÖZYİĞİT, A.g.e., s.11.



- PAJARES, F. (1996). Self-Efficacy Beliefs In Academic Settings. *Review Of Educational Research*. 66:543-578.
- PAJARES, F. (2002). Overwiev of social cognitve theory and self efficacy <http://www.des.emory.edu/mfp/eff.html> 22.06.2017'de indirildi.
- Resmi Gazete., (1973). *Milli Eğitim Temel Kanunu*. No: 1739, Sayı: 14574, Tarih: 24.6.1973.
- ROBBİNS, Stephan P. (1991). *Organizational Behavior (5.Edition)*, Prentice Hall, New Jersey
- SAKARYA, Ö. (2013). *Ergenlerin Ruhsal Belirtileri ile Duygusal Özyeterlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- SARPKAYA, R. (2000). *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu(Manisa İli Örneği)*. Amme İdaresi Dergisi. 33 (3), s.111-124.
- SAVRAN, A., ve ÇAKIROĞLU, J. (2001). *Pre-Service Biology Teachers' Perceived Efficacy Beliefs in Teaching Biology*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 21, s. 105-112.
- SCHERMERHON, J. R., HUNT, J. G., and OSBORN, R. N. (1994). *Management*. New York: John Willey and Sons.
- SCHNEİDER, R. M., and PLASMAN, K. (2011). *Science teacher learning progressions: A review of science teachers' pedagogical content knowledge development*. *Review of Educational Research*, 81(4), 530-565. <http://dx.doi.org/10.3102/0034654311423382>.
- SCHUNK, D. H., and PAJARES, F. (2009). *Selfefficacy theory, Handbook of Motivation at School*. s. 35-53.
- SCHUNK, D. H. (1990). *Goal Setting and Self-Efficacy During Self-Regulated Learning*. *Educational Psychologist*. 25(1), 71-86. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli.

- SCHUNK, Dale H. (1991). *Self Efficacy and Academic Motivation Educational Psychologist*, Cilt 26, s. 207–231.
- SCHWARZER, R. and FUCHS, R. (2005). *Self Efficacy and Health Behaviours*, Conner M. Norman P (editors), *Predicting Health Behavior. Research and Practice With Social Cognition Models*. Buckingham Open University Press, s.163-196, Buchkinhgam.
- SEMERCİ, N. ve SEMERCİ Ç. (2004). *Türkiye’de Öğretmenlik Tutumları*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, s.137-146, Elazığ.
- SİLAH, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara.
- SOODAK, L. C. and PODELL, D.M. (1993). *Teacher Efficacy And Bias İn Special Education Referrals*. Journal Of Educational Research. 86:247-253.
- SÖNMEZER, M.G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı’nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı’ndan Emeklilik Veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SUN, H. Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmış yeterlik tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü: Ankara.
- SÜREK, M. (2007). *İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma*. İÜ, SBE, YYLT, İstanbul.
- ŞAHİN, A. E. (2004). *Öğretmen Yeterliklerinin Belirlenmesi*. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim, 58, s.58-62.
- ŞAHİN, M. (2016). *Konya İlindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Kendini Sevme ve Öz Yeterliklerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilimdalı, Kütahya, Kütahya.
- ŞİMŞEK, M. Ş. (2000). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- ŞİRİN, EF. (2009). *Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Araştırma Görevlilerinin İş Tatmin Ve Öğretim Üyeliğine İlişkin Tutum İlişkisinin İncelenmesi*. J Theory Pract Education ;5 (1): s. 85-104.
- TAHTA, F. (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TAMER, K. ve PULUR, A. (2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri*. s. 5-7. Ankara: Ada Matbaacılık.
- TAŞTEMEL, ÖA. (1998). *Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, s.34-7.
- DUMAN, T.(1991). *Türkiye’de Orta Öğretime Öğretmen Yetistirme(Tarihi Gelisimi)*. İstanbul: MEB Basımevi, s.6.
- TDK (1988). Türkçe Sözlük.
- TDK Sözlüğü,( 1998:1111).
- TEKİŞİK, H. H. (2000). *Öğretmen Adaylarına Son Ders ve Genç Öğretmenlere Mesaj*. 7.Baskı, Ankara: Eğitim Araştırma Geliştirme VakfıYayınları.
- TEKİŞİK,H. (1986). *Türkiye’de Öğretmenlik Mesleği ve Sorunları*. s.1-9.
- TIETJEN, M.A. and MYERS R.M. (1998). *Motivation and Job Satisfaction*. *Management Decisio.*, 36 (4): s.226-231.
- TOKER, F. ve ERDEN, S. (1993). *Ortaöğretim Kurumlarında Beden Eğitimi Ve Spor Alanı Derslerinin Ders Geçme Ve Kredi Yönetmeliğine Göre Bursa İlindeki Uygulanışı Üzerine Bir Araştırma*. Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor II. Ulusal Sempozyumu, Manisa, s. 326-331.
- TOKSÖZ, İ. (1991). *Beden Eğitimi ve Oyun Öğretimi IV*, Ders Notlan, Edirne.
- TOSUN, M. (1981). *Örgütsel Etkililik*. No: 196. Ankara: TODAİE Yayınları.

- TOTAN,T., İKİZ, E. ve KARACA, R. (2010). *Duygusal Öz-Yeterlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanarak Tek ve Dört Faktörlü Yapısının Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi*. D.E.Ü. Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 28, s.71-95.
- TÖREMEN, F. (Ed.). (2011). *Eğitim Bilimine Giriş*. İstanbul: İdeal.
- TSCHANNEN-MORAN, M., ve ANİTA WOOLFOLK, H. (2001). Teacher Efficacy: Capturing an Elusive Concept. *Teaching and Teacher Education*, 17, s. 785–805
- TSCHANNEN-MORAN, M., WOOLFOLK HOY, A., and HOY, W. K., (1998). *Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure*. Review of Educational Research, 68 (2), s. 202-248.
- TUNÇ, A. (1999). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimine Giriş*. Ders Notları, Niğde, s.6-84.
- TUNÇ, A. (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimine Giriş Ders Notları*. Niğde: Niğteks Dijital Baskı Merkezi, s. 10-13.
- Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük. <http://tdkterim.gov.tr/bts/> 07.08.2017’de indirildi.
- TÜRK, M.S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara, Gazi.
- TÜRKOĞLU, A. (1996). *99 Soruda Eğitim Bilimlerine Giriş*. İzmir: Memleket Gazetecilik ve Matbaacılık.
- UMAZ, D. (2010). *Diyarbakır’daki İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Düzeyi ve Yaşadıkları İletişim Sorunları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- UYARGİL, C. (1983). *Kişinin Genel Yaşam Tatmininde İşinin Önemi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 12, İstanbul.
- ÜNAL Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Niğde.

- ÜNAL, S. ve ADA, S. (2001). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. 2.Basım. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- ÜNLÜ, H. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yeterlikleri ve Sınıf Yönetimi Davranışları*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ÜNLÜ, H., SÜN BÜL, M. ve AYDOS, L. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenleri Yeterlik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması*. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 9 (2), s.23-33.
- VARIŞ, F.(1994). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. Konya: Atlas Kitapevi, s: 8.
- VAROĞLU, A.K. (1993). *Problem Çözme Yöntemleri*. Ankara: Kara Harp Okulu Yayınları.
- WILSON, P., and TAN, G-C. I. (2004). *Singapore teachers' personal and general efficacy for teaching primary social studies*. International Research in Geographical and Environmental Education, 13(3), s.209-222.
- YAMANER, F.(2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Temel İlkeler*. Bursa: Ekin.
- YEŞİLYAPRAK, B. ve Diğ. (2002). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- YETİM, A. (1999). *Öğretmenlik Mesleği ve Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeninin Sosyal Görevleri*. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı:3, s.222-234.
- YETİM, AZMİ, A. ve GÖKTAŞ, Z. (2004). *Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri*. Ekim 2004 Cilt:12 No:2 Kastamonu Eğitim Dergisi 541-550 *Öğretmen Yeterlikleri*, MEB, s.18.
- YILDIRIM, F. ve İLHAN Ö.İ. (2010). *Genel Özyeterlik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*. Türk Psikiyatri Dergisi, 21(4), s.301-8.

YILDIRIM, İ. (2012). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi*. Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilimdalı, Samsun.

YILMAZ, M., KÖSEOĞLU, P., GERÇEK, C. ve SORAN , H. (2004). *Öğretmen Öz yeterlik İnancı*. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, s. 58.

ZENGİN, U. K. (2003). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Algıları ve Sınıf İçi İletişim Örüntüleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.



## EKLER

### Ek-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

1. Cinsiyetiniz?  
 Erkek       Kadın
2. Yaşınız ?.....
3. Medeni durumunuz?  
 Evli       Bekar
4. Görev yapılan yerleşim birimi?  
 İl       İlçe
5. Görev yapılan öğretim basamağı?  
 Orta Öğretim       İlköğretim
6. Görev yapılan okul türü?  
 Devlet       Özel
7. Yüksek lisans eğitiminiz var mı?  
 Evet       Hayır
8. Beden Eğitimi Öğretmeni olarak kaç yıldır görev yapmaktasınız?  
 1-5 yıl  
 6-10 yıl  
 11-15 yıl  
 16-20 yıl  
 21 yıl ve üstü
9. Kaç yıldır Niğde ilinde görev yapmaktasınız?  
 1-5 yıl  
 6-10 yıl  
 11-15 yıl  
 16-20 yıl  
 21 yıl ve üstü
10. Branşınız dışında farklı derslere giriyor musunuz?  
 Evet       Hayır

## Ek-2: Öz yeterlik Anket Formu

	Her zaman	Sık sık	Bazen	Arada sırada	Hiçbir zaman
1- Sınıfta işlediğim konuyu, önceki ve sonraki konularla ilişkilendirebilirim.					
2-Öğrencileri güdüleyici hazırlık etkinlikleri sunabilirim.					
3-Hedef davranışlarına uygun araç-gereç kullanabilirim.					
4-Gerekirse hedef davranışlara uygun araç-gereç hazırlayabilirim.					
5-Drama, gezi, gösteri, gözlem, deney, panel, bireysel ve grup çalışmaları gibi etkinlikler kolaylıkla uygulayabilirim.					
6-Ödülleri etkili biçimde kullanabilirim.					
7-Öğrencilere derste uygun dönütler verebilirim.					
8-Dersin sonunda öğrencilerin hedef davranışlara ulaşma düzeylerini değerlendirebilirim.					
9-Öğrencilerime , sınıfta kendilerini özgürce ifade edebilecekleri bir öğrenme ortamı hazırlayabilirim.					
10-Dersi amacına uygun biçimde sürdürebilirim.					
11-Ders sırasında istenmeyen öğrenci davranışlarını önleyebilirim.					
12-Sınıf içi yaptırımları etkin biçimde kullanabilirim.					
13-Ders süresini etkin biçimde kullanabilirim.					
14-Öğrencilerin öğrenme düzeylerine uygun yöntem ve teknikleri uygulayabilirim.					



15-Hedef davranışlara uygun yöntem ve teknikleri uygulayabilirim.					
16-Öğrenme-öğretme sürecine olumsuz etki edebilecek durumları tolere edebilirim.					
17-Araç-gereç ve kaynakları uygun biçimde kullanabilirim.					
18-İletişim sürecine ilişkin becerileri etkin biçimde kullanabileceğime inanıyorum.					
19-Vücut dilimi etkin bir şekilde kullanabilirim.					
20-Velilerle rahat iletişimi kurabilirim.					
21-Okul yöneticileri, meslektaşlarım ve okul personeli ile kolay iletişim kurabilirim.					
22-Öğretmenlik yapabilmek için özel bir yeteneğe sahip olduğumu düşünüyorum.					
23-Çocuklarla çalışmaktan hoşlanırım.					
24-İyi bir öğretmen olacağıma (olduğuma) inanıyorum.					
25-Amaçları ve hedef davranışları açık biçimde ifade edebilirim.					
26-Bireysel ve sosyal farklılıkları dikkate alarak günlük ders planı yapabiliyorum.					
27-Planlama yaparken hedef davranışları gerçekleştirmeye yönelik öğretim etkinlikleri düzenleyebilirim.					
28-Yeterli düzeyde alan ve genel kültür bilgisine sahip olduğuma inanıyorum.					
29-İşlenen konu ile ilgili ilke ve kavramları anlaşılır biçimde öğretebilirim.					
30-Öğrencilerin anlatılan konuya ilişkin sorularına uygun ve yeterli cevaplar verebilirim.					
31-Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve ilkelerine uygun olarak öğretmenlik görevimi yerine getiririm.					
32-Sınav ve ödev gibi öğrenci ürünleri, notlandırma ölçütlerini kullanarak değerlendirebilirim.					
33-Öğretmenlik mesleğinin “dinamik” olduğunu düşünüyorum.					
34-Bir dersi planlarken o planı yürütebileceğime					

güvenirim.					
35-Öğrencilerin düzeylerine uygun, onları düşünmeye sevk edecek sorular sorulabilirim.					
36-Beklenmeyeni tolere edebilme özelliğine sahip olduğumu düşünüyorum.					
37-Herkesin öğretmen olabileceğini düşünüyorum.					
38-bilgiyi “sosyal yapılandırılmış” bir şekilde öğrenciye kazandırabilirim.					



### Ek-3: İş Doyum Anket Formu

İŞ DOYUMU	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
1- Beden Eğitimi dersi müfredat programının, yeni bir düzenlemeye ihtiyacı vardır.					
2-öğrenciler beden eğitimi derslerinde spor malzemelerini her ne olursa olsun düzenli olarak getiriyorlar..					
3-Beden Eğitimi derslerinde notların genellikle yüksek veriliyor olması dersin öneminin azalmasına sebep olmaktadır.					
4-Beden Eğitimi dersinde ölçme değerlendirme de standart ve hassas bir değerlendirme yapılmaktadır.					
5-Beden Eğitimi derslerinde öğrencileri sürekli serbest bırakmak ve sürekli top oynatmakzandırılan alışkanlıklar açısından uygun olmayan bir ders işleme seçimidir.					
6-Okulumuzun spor saha ve tesisleri yeterli değildir.					
7-Spor salonu yetersizliğine bağlı olarak kışın dersleri sınıfta işlemek zorunda kalmak dersin verimliliğini büyük ölçüde etkilemektedir.					
8-Okulumuzda spor odası yok ve spor odasının olmaması beni olumsuz etkiliyor.					
9-Malzeme konusunda sıkıntıların giderilmesi için spor kolu gelirlerinin artırılması gerekir..					
10-Beden Eğitimi dersleri ve sportif etkinlikler için geçerli olan malzeme tesis ve fiziki şartların iyileştirilmesi için reklam, sponsorluk imkanları kullanılmalıdır.					
11-Spor kulübü yönetmeliği günün şartlarına uygun hale getirilmelidir.					
12-Okul spor takımlarının sportif faaliyetlerde göstereceği başarı beden eğitimi öğretmenin kapasitesinden ziyade, öncelikle okulun ve öğrencilerin imkanları ile doğru orantılıdır.					

13-İl çapındaki sportif faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde önemli sayılabilecek her hangi bir sıkıntı yaşanmamaktadır. (Spor sahası,fikstür,lisans vs.)					
14-Okul spor takımlarımızın il içindeki sportif faaliyetlerinde ulaşım sorunu olmamaktadır.					
15-Ders dışı egzersiz faaliyetlerini gerçekleştirmede (takımın bir araya gelmesi ve uygun zaman diliminin bulunabilmesi noktasında) her hangi bir sıkıntı çekmemekteyim.					
16-Branşım dışındaki farklı derslere giriyor olmaktan dolayı her hangi bir sıkıntı duymamatayim.					
17-Okul yönetimi beden eğitimi dersine ve faaliyetlerine yeterince önem vermemektedir.					
18-Okul idaresi ders dışı egzersiz faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde her türlü kolaylığı göstermektedir.					
19-branşımız itibari ile okul idaresi ie sıkı iş birliği içerisinde bulunmam gerekirken idareden bu yakınlığı bulamıyorum.					
20-Bir takım faaliyetlerimden dolayı (hakemlik görevleri, bayram vs) görevli izinli sayılıyor olmam okul yönetimi tarafından çok sıcak karşılanmamaktadır.					
21-Okulumuz içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz buluyorum.					
22-Veliker çocuklarının okulun sportif faaliyetlerinde yet almaları konusunda teşvik etmemektedirler.					
23-Veliler beden eğitimi dersine önem vermemekte ve ilgi göstermemektedir.					
24-Kız öğrencilerin spor yapmalarına aile ve çevre olumsuz bakmaktadır.					
25-Derslerde öğrenciler bazı egzersizleri yapmak istemiyorlar.					
26-Mesleğimizle ilgili hizmet içi eğitim kurslarına katılmanın gerekli olduğunu düşünmekteyim.					
27-İlimizde beden eğitimi ve sporla ilgili sempozyum, panel, konferans vs gibi etkinlikler					

yeteri kadar gerçekleştirilmemektedir.					
28-Bayram çalışmaları ve faaliyetleri, beden eğitimi derslerinin işlenmesinde her hangi bir sıkıntıya sebep olmamaktadır.					
29-Beden eğitimi öğretmeni olarak bayramlarda ve diğer özel günlerde yapmış olduğum çalışmalar ve gayretler karşılığında yeterince takdir edilmiyorum.					
30-Beden eğitimi öğretmenlerinin okulun bando takımı ile ilgilenmesi mesleki görevleri arasındadır.					
31-İl genelindeki spor kulüpleri sayısının az olması, beden eğitimi öğretmenlerinin bu faaliyetler içerisinde yer almalarının olumsuz etkiliyor.					
32-Sporcu öğrencilerin okul dışınd bir spor kulübünde faaliyet göstermelerini desteklemek gerekir.					
33-Ülke genelinde beden eğitimi bölümlerinin sayısının fazla olması beden eğitimi öğretmenliğinin cazibesinin kaybolmasına ve sorunlarının artmasına neden olmuştur.					
34-Mezun olduğum üniversitenin beden eğitimi bölümü mevcut şartları ile (çalışma imkanları öğretim durumları vs) üst seviyede idi.					
35-Norm kadro uygulamasını başarılı bir uygulama olarak görmekteyim.					
36-Kadromun bulunduğu okulda görev yapıyor olmaktan memnunum.					
37-Öğretmenlerin kadrosunun bulunduğu okulun dışında başka okullarda da görevlendirilmesini doğru bulmamaktayım.					
38-Öğretmenlerin maaşları yeterli durumda değildir.					
39-Öğretmenlerin ders ücretleri yeterli durumda değildir.					
40-Öğretmenlerinin özlük haklarının yeniden ve ciddi anlamda gözden geçirilmesi gerekmektedir.					
41-Mesleğin gerektirdiği özellikler ile kişilik özelliklerim çatışma yaratıyor.					
42-Niğde ilinde görev yapıyor olmaktan					

memnunum.					
43-Başka bir branşın öğretmeni olmak isterdim.					
44-Başka bir meslek sahibi olmak isterdim.					



#### Ek-4: İş Doyumu Ölçeği Madde İstatistikleri

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beden eğitimi dersi müfredat programının, yeni bir düzenlemeye ihtiyacı vardır.	112,39	225,312	,266	,734
Öğrenciler Beden Eğitimi derslerinde spor malzemelerini her ne olursa olsun, düzenli olarak getiriyorlar.	111,65	222,837	,212	,735
Beden Eğitimi derslerinde notların genelde yüksek veriliyor olması, dersin öneminin azalmasına sebep olmaktadır	111,48	225,858	,123	,740
Beden Eğitimi dersinde ölçme değerlendirme de standart ve hassas bir değerlendirme yapılmamaktadır	111,13	231,116	,021	,743
.Beden Eğitimi derslerinde öğrencileri sürekli serbest bırakmak ve sürekli top oynatmak, kazandırılan alışkanlıklar açısından uygun olmayan bir ders işleme şeklidir.	112,26	217,998	,355	,728
Okulumuzun spor saha ve tesisleri yeterli değildir.	111,81	206,361	,537	,716
Spor salonu yetersizliğine bağlı olarak kışın dersleri sınıfta işlemek zorunda kalmak dersin verimliliğini büyük ölçüde etkilemektedir.	112,35	223,903	,233	,734
Okulumuzda spor odası yok ve spor odasının olmaması beni olumsuz etkiliyor.	110,90	204,957	,572	,714
Malzeme konusunda sıkıntıların giderilmesi için spor kolu gelirlerinin artırılması gerekir.	112,16	224,006	,158	,738
Beden Eğitimi dersleri ve sportif etkinlikler için geçerli olan malzeme, tesis ve fiziki şartların iyileştirilmesi için reklam, sponsorluk imkanları kullanılmalıdır.	112,45	223,789	,330	,732
Spor kulübü yönetmeliği günün şartlarına uygun hale getirilmelidir.	112,61	224,712	,324	,733
Okul spor takımlarının sportif faaliyetlerde göstereceği başarı beden eğitimi öğretmenin kapasitesinden ziyade, öncelikle okulun ve öğrencilerin imkanları ile doğru orantılıdır.	112,35	225,970	,211	,736
İl çapındaki sportif faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde önemli sayılabilecek herhangi bir sıkıntı yaşanmamaktadır. (spor sahası, fiyoster, lisans v.s.)	111,06	227,462	,101	,741
Okul spor takımlarımızın il içindeki sportif faaliyetlerinde ulaşım sorunu olmamaktadır.	111,32	221,026	,235	,734

Ders dışı egzersiz faaliyetlerini gerçekleştirmede (takımın bir araya gelmesi ve uygun zaman diliminin bulunabilmesi noktasında) herhangi bir sıkıntı çekmemekteyim.	110,71	228,013	,077	,742
Branşım dışındaki farklı derslere giriyor olmaktan dolayı herhangi bir sıkıntı duymamaktayım.	110,94	221,929	,218	,735
Okul yönetimi beden eğitimi dersine ve faaliyetlerine yeterince önem vermemektedir.	111,13	215,916	,438	,725
Okul idaresi ders dışı egzersiz faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde her türlü kolaylığı göstermektedir.	112,03	234,766	-,088	,747
Branşımız itibari ile okul idaresi ile sıkı işbirliği içerisinde bulunmam gerekirken, idareden bu yakınlığı bulamıyorum.	110,94	224,596	,194	,736
Bir takım faaliyetlerimden dolayı (hakemlik görevleri, bayram v.s) görevli izinli sayılıyor olmam okul yönetimi tarafından çok sıcak karşılanmamaktadır.	111,52	220,391	,274	,732
Okulumuz içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz buluyorum.	111,61	233,512	-,052	,746
Veliler çocuklarının okulun sportif faaliyetlerinde yer almaları konusunda teşvik etmemektedirler.	111,81	226,095	,174	,737
Veliler beden eğitimi dersine önem vermemekte ve ilgi göstermemektedir.	112,00	216,867	,409	,726
Kız öğrencilerin spor yapmalarına aile ve çevre olumsuz bakmaktadır.	111,39	224,512	,180	,737
Derslerde öğrenciler bazı egzersizleri yapmak istemiyorlar.	111,97	217,766	,494	,725
Mesleğimizle ilgili hizmet içi eğitim kurslarına katılmanın gerekli olduğunu düşünmekteyim.	112,65	228,303	,196	,737
İlimizde beden eğitimi ve spor ile ilgili; sempozyum, panel, konferans v.s. gibi etkinlikler yeteri kadar gerçekleştirilmemektedir.	112,48	232,125	,011	,742
Bayram çalışmaları ve faaliyetleri,beden eğitimi derslerinin işlenmesinde herhangi bir sıkıntıya sebep olmamaktadır.	111,94	221,529	,252	,733
Beden eğitimi öğretmenleri olarak bayramlarda ve diğer özel günlerde yapmış olduğum çalışmalar ve gayretler karşılığında yeterince takdir edilmiyorum.	111,39	206,978	,610	,714
Beden eğitimi öğretmenlerinin okulun bando takımı ile ilgilenmesi meslekli görevleri arasındadır.	111,45	231,923	-,017	,747
İl genelindeki spor klüplerinin sayısının az olması, beden eğitimi öğretmenlerinin bu faaliyetler içerisinde yer almalarını olumsuz etkiliyor.	112,23	225,314	,224	,735
Sporcu öğrencilerin okul dışında bir spor kulübünde faaliyet göstermelerini desteklemek	112,84	229,140	,236	,737



gerekir.				
Ülke genelinde beden eğitimi bölümlerinin sayısının fazla olması. Beden eğitimi öğretmenliğinin cazibesinin kaybolmasına ve sorunlarının artmasına neden olmuştur.	111,81	216,561	,348	,728
Mezun olduğum üniversitenin beden eğitimi bölümü, mevcut şartları ile (çalışma imkanları, öğretim durumu v.s.) üst seviyede idi.	111,65	220,637	,244	,734
Norm kadro uygulamasını, başarılı bir uygulama olarak görmekteyim.	110,74	228,665	,079	,741
Kadromun bulunduğu okulda görev yapıyor olmaktan memnunum.	112,39	232,645	-,024	,745
Öğretmenlerin kadrosunun bulunduğu okulun dışında, başka okullarda da görevlendirilmesini doğru bulmamaktayım.	111,84	237,606	-,155	,753
Öğretmenlerin maaşları yeterli durumda değildir.	111,97	228,632	,055	,744
Öğretmenlerin ders ücretleri yeterli durumda değildir.	112,10	228,357	,075	,742
Öğretmenlerin özlük haklarının yeniden ve ciddi anlamda gözden geçirilmesi gerekmektedir.	112,52	231,458	,001	,745
Mesleğin gerektirdiği özellikler ile kişilik özelliklerim çatışma yaratıyor.	110,77	218,514	,287	,731
Niğde ilinde görev yapıyor olmaktan memnunum.	112,16	227,340	,137	,738
Başka bir branşın öğretmeni olmak isterdim.	109,68	219,626	,535	,726
Başka bir meslek sahibi olmak isterdim.	109,94	216,062	,453	,724

## Ek-5: Öz Yeterlik Ölçeği Madde İstatistikleri

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sınıfta işlediğim konuyu, önceki ve sonraki konularla ilişkilendirebilirim.	56,46	163,202	,192	,935
Öğrencileri güdüleyici hazırlık etkinlikleri sunabilirim.	56,49	161,467	,313	,933
Hedef davranışlara uygun araç-gereç kullanabilirim.	56,49	155,941	,572	,930
Gerekirse hedef davranışlara uygun araçgereç hazırlayabilirim	56,28	157,050	,539	,930
Drama, gezi, gösteri, gözlem, deney, panel, bireysel ve grup çalışmaları gibi etkinlikler kolaylıkla uygulayabilirim.	55,79	155,009	,539	,930
Ödülleri etkili biçimde kullanabilirim	56,41	156,669	,700	,928
Öğrencilere derste uygun dönütler verebilirim.	56,62	158,190	,702	,928
Dersin sonunda öğrencilerin hedef davranışlara ulaşma düzeylerini değerlendirebilirim.	56,69	160,113	,626	,929
Öğrencilerime, sınıfta kendilerini özgürce ifade edebilecekleri bir öğrenme ortamı hazırlayabilirim.	56,82	164,046	,409	,931
Dersi amacına uygun biçimde sürdürebilirim.	56,72	161,155	,614	,929
Ders sırasında istenmeyen öğrenci davranışlarını önleyebilirim.	56,62	162,085	,358	,932
Sınıf içi yaptırımları etkili biçimde kullanabilirim.	56,62	160,348	,555	,930
Ders süresini etkin biçimde kullanabilirim.	56,82	160,730	,693	,929
Öğrencilerin öğrenme düzeylerine uygun yöntem ve teknikleri uygulayabilirim.	56,77	158,603	,643	,929
Hedef davranışlara uygun yöntem ve teknikleri uygulayabilirim.	56,72	159,576	,670	,929
Öğrenme-öğretme sürecine olumsuz etki edebilecek durumları tolere edebilirim.	56,44	160,884	,551	,930
Araç-gereç ve kaynakları uygun biçimde kullanabilirim.	56,77	162,445	,470	,930
İletişim sürecine ilişkin becerileri etkin biçimde inanyorum.	56,69	159,640	,607	,929
Vücut dilimi etkin bir şekilde kullanabilirim.	56,82	160,046	,672	,929
Velilerle rahat iletişim kurabilirim	56,72	162,682	,349	,932
Okul yöneticileri, meslektaşlarım ve okul personeli ile kolay iletişim kurabilirim.	56,85	164,502	,336	,931
Öğretmenlik yapabilmek için özel bir yeteneğe sahip olduğumu düşünüyorum	56,69	161,955	,417	,931
Çocuklarla çalışmaktan hoşlanırım	56,92	163,126	,562	,930

İyi bir öğretmen olacağıma(olduğuma) inanıyorum	56,87	161,536	,583	,930
Amaçları ve hedef davranışları açık biçimde ifade edebilirim	56,77	160,603	,555	,930
Bireysel ve sosyal farklılıkları dikkate alarak günlük ders planı yapabilirim	56,62	158,348	,568	,929
Planlama yaparken hedef davranışları gerçekleştirmeye yönelik öğretim etkinlikleri düzenleyebilirim	56,59	157,038	,682	,928
Yeterli düzeyde alan ve genel kültür bilgisine sahip olduğuma inanıyorum.	56,85	161,923	,606	,930
İşlenen konu ile ilgili ilke ve kavramları anlaşılabilir biçimde öğretebilirim.	56,85	159,502	,730	,928
Öğrencilerin anlatılan konuya ilişkin sorularına uygun ve yeterli cevaplar verebilirim	56,82	160,730	,693	,929
Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve ilkelerine uygun olarak öğretmenlik görevimi yerine getiririm	56,92	161,389	,732	,929
Sınav ve ödev gibi öğrenci ürünlerini, notlandırma ölçütlerini kullanarak değerlendirebilirim	56,85	161,134	,676	,929
Öğretmenlik mesleğinin “dinamik” olduğunu düşünüyorum	56,79	163,746	,379	,931
Bir dersi planlarken,o planı yürütebileceğime güvenirim	56,82	163,256	,476	,930
Öğrencilerin düzeylerine uygun, onları düşünmeye sevk edecek sorular sorabilirim	56,74	162,090	,490	,930
Beklenmeyeni tolere edebilme özelliğine sahip olduğumu düşünüyorum	56,64	162,394	,456	,931
Herkesin öğretmen olabileceğini düşünüyorum.	53,92	163,441	,145	,938
Bilgiyi “sosyal yapılandırmış” bir şekilde öğrenciye kazandırabilirim	56,49	159,099	,611	,929



T.C.  
NİĞDE VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 61900286-605-E.13821676  
Konu: Tez Uygulama İzni

07/12/2016

ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

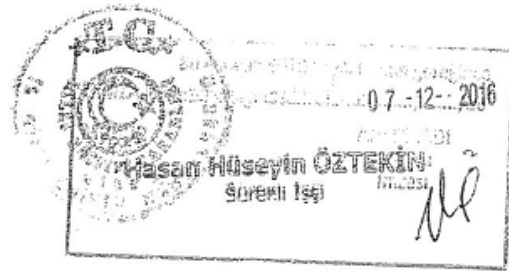
- İlgi :a) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.  
b) 10.11.2016 tarih ve 1864 sayılı yazınız.

İlgi (b) yazınız gereği Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Gonca ÖZÇETE, Yrd. Doç. Dr. Hüdaverdi MAMAK Danışmanlığında Niğde İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik tez uygulaması ile ilgili Valilik Makamının 02.12.2016 tarih ve 13647933 sayılı onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Adnan TÜRKDAMAR  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Eki :1-Valilik Onayı ( 1 Sayfa )





T.C.  
NİĞDE VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 61900286-605-E.13821676

07/12/2016

Konu: Tez Uygulama İzni

ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)

- İlgi :a) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.  
b) 10.11.2016 tarih ve 1864 sayılı yazınız.

İlgi (b) yazınız gereği Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Gonca ÖZÇETE, Yrd. Doç. Dr. Hüdaverdi MAMAK Danışmanlığında Niğde İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik tez uygulaması ile ilgili Valilik Makamının 02.12.2016 tarih ve 13647933 sayılı onayı ekte gönderilmiştir.

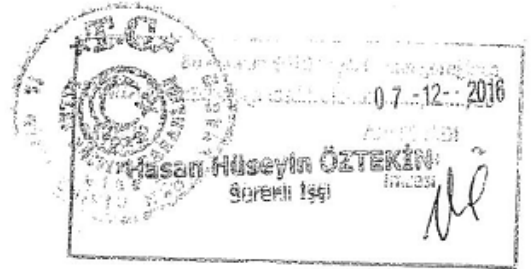
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Adnan TÜRKDAMAR

Vali a.

Vali Yardımcısı

Eki :1-Valilik Onayı ( 1 Sayfa )



Yukarı Kayabaşı Mh. Dışarı Cami Sok. 51200/NİĞDE  
Elektronik Ağ: www.nigde.meb.gov.tr  
e-posta: arge51@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: A.ÇELEBİ Bilgisayar İşlemeni  
Tel: (0388) 232 32 72 - 142  
Faks: (0 388) 232 32 74

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Gonca ÖZÇETE  
Doğum Yeri ve Tarihi : Niğde, 1985  
Medeni Hali : Evli, 1 Çocuk Sahibi  
İletişim Bilgileri : gncada@hotmail.com  
05423062882

### EĞİTİM

1999-2003 :Bor Akın Gönen Anadolu Lisesi  
2005-2007 :Anadolu Üniveristesi İşletme Fakültesi  
2009-2013 :Erciyes Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu  
2014-2015 : Niğde Ömer Halisdemir Üniveristesi  
Pedagojik Formasyon  
2014-2018 : Niğde Ömer Halisdemir Üniveristesi  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilimdalı

### BİLDİRİLER

2013 :6.Ulusal Spor Bilimleri Öğrenci Kongresi  
1896 Atina Olimpiyatlarından 2012 Londra Olimpiyatlarına Kadar Pazarlama ve Sponsor Gelişimi Değerlendirmesi