

T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİ İLE İŞ  
DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**(KOCAELİ İLİ ÖRNEĞİ)**

**Mustafa GÜLER**

**Kocaeli Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı için Öngördüğü  
BİLİM UZMANLIĞI TEZİ  
Olarak Hazırlanmıştır**

**KOCAELİ**

**2018**



T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİ İLE  
İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ  
(KOCAELİ İLİ ÖRNEĞİ)**

**Mustafa GÜLER**

**Kocaeli Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı için Öngördüğü  
BİLİM UZMANLIĞI TEZİ  
Olarak Hazırlanmıştır**

**Danışmanı: Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ**

**KÜ GOKAEK 2017/79**

**KOCAELİ**

**2018**

T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

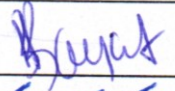
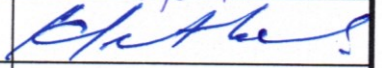
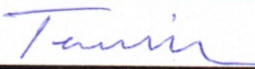
**Tez Adı:** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kocaeli İli Örneği)

**Tez yazarı:** Mustafa GÜLER

**Tez savunma tarihi:** 05 / 06 / 2018

**Tez Danışmanı:** Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

İş bu çalışma, Jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında YÜKSEKLİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

SINAV KURULU ÜYELERİ		İMZA
ÜNVAN	ADI SOYADI	
BAŞKAN	Doç. Dr. Betül BAYAZIT	
ÜYE(DANIŞMAN)	Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ	
ÜYE	Doç. Dr. Fehmi ÇALIK	

**Onay**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2018

Prof. Dr. Sema Aşkın KEÇELİ

KOÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## **TEZİN AŞIRMA OLMADIĞI BİLDİRİSİ**

Tezimde başka kaynaklardan yararlanılarak kullanılan yazı, bilgi, çizim, çizelge ve diğer malzemeler kaynakları gösterilerek verilmiştir. Tezimin herhangi bir yayından kısmen ya da tamamen aşırma olmadığını ve bir İntihal Programı kullanılarak test edildiğini beyan ederim.

**05 / 06 / 2018**

**Mustafa GÜLER**

## TEŞEKKÜR

Bu alıŐma sűresince bana rehberlik edip yardımlarını esirgemeyen deęerli danıŐman hocam Doç. Dr KűrŐat SERTBAŐ'a,

ÇalıŐmamın her aŐamasında yorum ve önerileriyle tezimin Őekillenmesine yardımcı olan değerli kardeŐim Ozan YILMAZ'a

Verilerinin toplanmasında gűnűllű olarak çalıŐmaya katılan meslektaŐlarım,

Ayrıca çalıŐmamın her evresinde manevi desteklerini esirgemeyen aileme, eŐime ve biricik kızım Duru'ya teŐekkürlerimi sunarım.

**Mustafa GŪLER**

## ÖZET

### **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kocaeli İli Örneği)**

**Amaç:** Kocaeli il genelinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerini belirlemek ve becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

**Yöntem:** Araştırma grubunu, 2016 - 2017 eğitim-öğretim yılında Kocaeli İl merkezi ve ilçe okullarında görev yapan 124 kadın, 138 erkek toplam 262 gönüllü beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak, Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilen, Alay ve Koçak tarafından (2003) Türkçeye uyarlanan “Zaman Yönetimi Envanteri ve Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlemesi SPSS 21.0 paket programında yapılmıştır. Verilerin normal dağıldığı görülmüştür. İstatistiksel gösterimlerde aritmetik ortalama, standart sapma değerleri sunuldu. İkili karşılaştırmalarda Independent-Samples t test, çoklu karşılaştırmalarda One Way Anova, farklılığın kaynağının belirlenmesinde ise Post Hoc testlerden Tukey testi, zaman yönetimi ve iş doyumunu verilerin arasındaki ilişkiyi belirlemek için Sperman Korelasyon Testi kullanılmıştır. Verilerin analizi %95 güven aralığında,  $p<0.05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Genel zaman yönetimi ile içsel doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.277$ ;  $p<0.01$ ). Genel zaman yönetimi ile dışsal doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.122$ ;  $p<0.05$ ). Genel zaman yönetimi ile genel iş doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.233$ ;  $p<0.01$ ).

**Sonuç:** Beden eğitimi öğretmenlerin yüksek seviyede zaman yönetimi becerilerine ve iş doyumuna sahip olduklarını görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumunu arasında düşük düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, beden eğitimi öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri arttıkça iş doyumları da artmaktadır. Zaman yönetimi becerilerine sahip olan beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması mesleklerini severek yaptıkları ve işlerinden memnun oldukları söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen, beden eğitimi, zaman yönetimi, iş doyumunu

## ABSTRACT

### **An Analysis of the Relationship between Physical Education Teachers' Time Management Skills and Job Satisfaction (Kocaeli Province Case)**

**Objective:** The purpose of this research is to determine the time management skills of physical education teachers working in Kocaeli province and to determine the relationship between their skills and job satisfaction.

**Method:** The research group consists of a total of 262 volunteer physical education teachers, 124 female and 138 male, working in Kocaeli Provincial center and district schools in 2016 - 2017 academic year. "Time Management Inventory" developed by Britton and Tesser (1991), adapted by Alay and Koçak (2003) to Turkish and "Minnesota Job Satisfaction Scale" developed by Weiss, Davis, England and Lofquist (1967), adapted to Turkish and tested for validity and reliability by Baycan (1985) were used in the research. The analysis of the obtained data was done with SPSS 21.0 package program. The data is normally distributed. Arithmetic mean, standard deviation values were presented in statistical representations. Sperman Correlation Test for relationship between time management and job satisfaction, the Independent-Samples t test for binary comparisons, One Way Anova for multiple comparisons, Tukey test from Post Hoc tests were used to determine the source of difference. Analysis of the data was assessed at 95% confidence interval,  $p < 0.05$  significance level.

**Findings:** There was a significant positive correlation between general time management and internal satisfaction at low level ( $r = 0.277$ ;  $p < 0.01$ ). There was a significant positive correlation between general time management and external satisfaction at low level ( $r = 0.122$ ,  $p < 0.05$ ). There was a significant positive correlation between general time management and overall job satisfaction at the low level ( $r = 0.233$ ;  $p < 0.01$ ).

**Conclusion:** It is seen that physical education teachers have high level of time management skills and job satisfaction. It is observed that there is a positive correlation between the time management skills of the physical education teachers and the job satisfaction at the low level. In this context, as the time management skills of the physical education teachers improve, their job satisfaction also increases. It can be said that physical education teachers who have time management skills have high job satisfaction, they enjoy their profession and are satisfied with their work.

**Key words:** Teacher, physical education, time management, job satisfaction



## İÇİNDEKİLER

ONAY.....	ii
TEZİN AŞIRMA OLMADIĞI BİLDİRİSİ.....	iii
TEŞEKKÜR .....	iv
ÖZET .....	v
ABSTRACT .....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xi
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Zaman Kavramı ve Önemi .....	2
1.2. Zamanın Türleri.....	3
1.2.1. Gerçek (Objektif) Zaman.....	3
1.2.2. Psikolojik (Sübjektif) Zaman.....	4
1.2.3. Biyolojik (İçgüdüsel) Zaman.....	4
1.3. Zaman Yönetimi Çeşitleri .....	5
1.3.1. Kişisel zamanın yönetimi .....	5
1.3.2. İş zamanının yönetimi .....	5
1.4. Zaman Yönetimi Yaklaşımları .....	6
1.4.1. Düzenli Yaşam (Kendini Toparla) Yaklaşımı:.....	6
1.4.2. Savaşçı (Hayatta Kalma ve Bağımsız Üretim) Yaklaşım:.....	6
1.4.3. ABC (Önceliklerin Sıralanması ve Değerlerin Belirlenmesi) Yaklaşımı:.....	7
1.4.4. Beceri (Zaman Yönetimi 101 Yaklaşımı) Yaklaşımı: .....	7
1.4.5.Hedef Belirleme (Başarı) Yaklaşımı: .....	8
1.4.6. İyileştirme Yaklaşımı: .....	8
1.4.7. Kendini Akıntıya Bırak Yaklaşımı:.....	8
1.4.8 Sihirli Araç Yaklaşımı:.....	8

1.5 Öğretmenlik Mesleğinde Zaman Yönetimi .....	9
1.6. İş Doyumu ve Önemi.....	10
1.7. İş Doyumu Kuramları.....	11
1.7.1. Kapsam Kuramları.....	11
1.7.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	11
1.7.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı(Motivasyon-Hijyen Kuramı).....	12
1.7.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı .....	13
1.7.1.4. McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı .....	13
1.7.2. Süreç Kuramları.....	14
1.7.2.1 Vroom'un Beklenti Kuramı .....	14
1.7.2.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı .....	14
1.7.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	15
1.7.2.2. Locke'un Amaç Kuramı .....	15
1.8. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler .....	15
2. AMAÇ .....	17
3. YÖNTEM .....	17
3.1. Araştırmanın Tipi .....	17
3.2. Araştırma Grubu .....	17
3.3. Etik Kurul Onayı .....	18
3.4. Veri Toplama Aracı.....	18
3.5. Verilerin Toplanması.....	19
3.6. Verilerin çözümlenmesi.....	20
4. BULGULAR .....	21
5. TARTIŞMA.....	36
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	46
6.1. Sonuç .....	46
6.2. Öneriler.....	46

KAYNAKÇA .....	47
ÖZGEÇMİŞ.....	56
EKLER .....	59
Ek 1: Bilimsel Araştırma İzni .....	59
Ek 2: MEB Araştırma İzni.....	60
Ek 3: Etik Kurul Onayı.....	61
Ek 4: Anket Formu Örneği .....	63
Ek 5: Tez Denetleme Listesi.....	66



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**ERG:** Existence (Varoluş ihtiyaçları), Relatedness (İlişki geliştirme ihtiyacı), Growth (Gelişim ihtiyaçları)



## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b>Çizim 1. 1.</b> Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisine Göre İhtiyaç Sıralanması.....	12
<b>Çizim 1. 2.</b> Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Gökçe, Şahin ve Bulduklı 2010).....	13



## ÇİZELGELER DİZİNİ

<b>Çizelge 4. 1.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Cinsiyete”Göre Dağılımı .....	21
<b>Çizelge 4. 2.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Yaşa” Göre Dağılımı21	
<b>Çizelge 4. 3.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Medeni Durumuna” Göre Dağılımı .....	21
<b>Çizelge 4. 4.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Eğitim Durumuna” Göre Dağılımı .....	22
<b>Çizelge 4. 5.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Meslekteki Kıdemine” Göre Dağılımı .....	22
<b>Çizelge 4. 6.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Şuanda Görev Yaptığınız Okuldaki Görev Süresine” Göre Dağılımı.....	22
<b>Çizelge 4. 7.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Görevlendirme Olarak Gittiğiniz Başka Bir Okul Var Mı?” Sorusuna Göre Dağılımı.....	23
<b>Çizelge 4. 8.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Alan Değişikliği Yaptınız Mı?” Sorusuna Göre Dağılımı .....	23
<b>Çizelge 4. 9.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Zamanı İyi Değerlendirme İle İlgili Yayın Okuyor Musunuz?” Sorusuna Göre Dağılımı.....	23
<b>Çizelge 4. 10.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Çalıştığınız Okul Türüne” Göre Dağılımı .....	24
<b>Çizelge 4. 11.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları .....	24
<b>Çizelge 4. 12.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları.....	25
<b>Çizelge 4. 13.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Medeni Durum Değişkenine” Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları .....	26
<b>Çizelge 4. 14.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Eğitim Durum Değişkenine” Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları .....	26

<b>Çizelge 4. 15.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Mesleki Kıdem Değişkenine” Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları .....	27
<b>Çizelge 4. 16.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Zaman İyi Değerlendirme İle İlgili Yayın Okuyor Musunuz” Değişkenine Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları.....	28
<b>Çizelge 4. 17.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Çalıştıkları Okul Türü Değişkenine” Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları .....	29
<b>Çizelge 4. 18.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları.....	29
<b>Çizelge 4. 19.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Yaş” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları.....	30
<b>Çizelge 4. 20.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Medeni Durum” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları.....	31
<b>Çizelge 4. 21.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Eğitim Durum Değişkenine” Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları.....	31
<b>Çizelge 4. 22.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları .....	32
<b>Çizelge 4. 23.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Zaman İyi Değerlendirme İle İlgili Yayın Okuyor Musunuz” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları .....	33
<b>Çizelge 4. 24.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Çalıştıkları Okul Türü” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları .....	34
<b>Çizelge 4. 25.</b> Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Zaman Yönetimi” ve “İş Doyum” Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları .....	34

## 1. GİRİŞ

Öğretmenlerin özel ve mesleki hayatında başarılı olmasını etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Bu etkenlerden biri de zamanı iyi yönetme becerisine sahip olmaktır. Sözcük anlamı olarak, “zaman, olayların geçmişten bugüne gelip geleceğe doğru birbirini takip ettiği kesintisiz bir süreçtir” (Smith 2007). Dolayısıyla zaman, yaşamımızda oldukça önemli olan, yaptığımız çalışmalar ve işler üzerinde baskı kuran, bizleri süratle çalışmaya yönlendiren bir kavram olarak bilinmektedir. Zamanı yönetmekte bilgelik isteyen belli başlı teknikleri isteyerek hareket etmeyi de gerektiren bir durumu ortaya çıkarmaktadır (Özçelik 2006). Bu sebeple zamanı en verimli şekilde değerlendirme algısı “Zaman Yönetimi” anlamını ortaya çıkarmaktadır. Zaman yönetimi, bireyin kişisel ve mesleki yaşamında hedeflerine etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için planlama, organize etme ve kontrol etme gibi yönetim fonksiyonlarını kendi etkinliklerine uygulama sürecidir. Zamanını iyi yöneten bireyler, kendi özel aktivitelerine daha çok zaman ayırabildikleri gibi mesleki iş hayatında da hedeflerine etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilirler (Kocabaş ve Erdem 2003). Öğretmenlerin zaman yönetimi becerilerinin incelenmesi, öğretmenlik mesleğinin doğası gereği önemlidir. Çünkü öğretmenlik, planlı olmayı, zamanı verimli kullanmayı, olabildiğince zaman tuzaklarından uzak durmayı gerektiren bir meslektir. Zamanı iyi yönetebilen öğretmen, mevcut zamanda daha çok iş yaptığı gibi zamandan tasarruf sağlayarak zaman baskısını üzerinde hissetmez ve daha az gerilim yaşar. Bu da yaptığı işin kalitesini artırır ve işinden doyum sağlamasına neden olur. İş doyumunu, bireyin yaptığı işle ilgili olarak kendisini iyi hissetmesidir (Gibson ve diğ. 2012). Izgar (2000) iş doyumunu, “kişinin işinden mutlu olması, haz alması” olarak nitelemiştir. Öğretmenlerin örgütsel etkisi açısından oynadığı rollerin önemini de dikkate alınarak beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu, üzerinde önemle durulması gereken bir husustur.

Literatür incelendiğinde beden eğitimi öğretmenlerinin sahip olmaları gereken zaman yönetimi becerileri ile ilgili çalışmaların yetersiz olduğu görülmüştür. Bu bağlamda araştırmamızda beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkilerle ilgili önemli bulgular elde edileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla da bu araştırma beden eğitimi öğretmenlerinin, etkili ve verimli zaman yönetimi konusunda kendisini geliştirmesine katkı sağlayacak hem de yetiştirdikleri öğrencilerin zamanı iyi yönetebilme becerilerini geliştirmelerine ve öğrenmelerine katkı sağlayabilir.



Bu araştırmadaki temel amaç, Kocaeli il genelinde görev yapan beden eğitimi ğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerini belirlemek ve becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri ve iş doyumları ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır.

### **1.1. Zaman Kavramı ve nemi**

Zaman; tanımlanması kolay olmayan, farklı yorumlar yapılabilen, hatta felsefecilerinde “Dünyada en uzun ve en kısa olan, en yavaş ve en hızlı hareket eden, hem hiç alaka duyulmayan, hem de üzüntü verebilen, o olmayınca hiç bir Şey yapılamayan Őeydir” (Sabuncuoğlu ve Paşa 2002). Zaman, TDK’nın güncel Türkçe sözlüğünde “bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre, vakit” olarak tanımlanmıştır. Belirlenmiş olan an, ağ, mevsim gibi tanımlamalar da mevcuttur (Türk Dil Kurumu 2018).

Zaman kavramı üzerine bilim adamı, yazarlar ve bilgeler birçok tanımlamalar yapmışlar ve farklı anlamlar yüklemişlerdir. Abraham Cowley “Geçmiş ve gelecek yoktur, sonsuz bir Şimdi vardır” diye tanımlar. Benjamin Franklin “Kaybedilen zaman bir daha asla bulunamaz” diyerek zamanın öneminden bahsetmektedir. Zaman hayattır, Şimdi elimizde olan tek Şey Őu andır (Roesch 2007). Newton zamanın mutlak olduğunu belirterek, “zaman evrenin var olsa da olmasa da oluştuğunu” söyler. Leibnitz ise Newton’un tanımını alt st ederek "zaman, kendi basına bir varlık değil, olaylar sırasıdır" olarak tanımlamıştır. Leibnitz’in görüşü bağımsız bir varlık olmadığı Einstein tarafından desteklenmiştir. Smith ise zamanı, "olayların geçmişten bugüne gelip geleceğe doğru birbirini izlediği bir süreç olarak tanımlasa da zaman kavramı konusunda ortak bir tanımda birleşilememiştir (Smith 2007). Zaman genellikle “bir ölçü birimi olarak, uzaklık, yakınlık, geçmiş ve gelecek” anlamlarını içerir. Kullanılan “dn” ve “bugün” kelimeleri belli bir süreyi ifade etmektedir. Zaman, evrendeki tüm cisimlerin hareketleri esnasında, birbirlerine göre konum değişikliğinin olması için geçen süre olarak tanımlanabilir (Gürbüz ve Aydın 2012). Tanımlamalardan anlaşıldığı üzere zaman kavramı kolay tanımlanamayan bir kavramdır. Zaman, günümüzün hızla akan yaşam içinde hepimizin sorunudur. Bir günü yirmi dört saatten fazla yaşamak olanaksız olduğuna göre akıp giden zamanı daha verimli ve organize bir biçimde kullanmaya çalışmaktan başka yapabileceğimiz bir Şey yoktur (Küçük 2010). Zaman değerli bir kaynaktır. Zaman

yaklaşım tarzı ve kullanma biçimi başarı ya da başarısızlığın arasındaki ibreyi belirleyecek, bireyin sağlıklı ya da gergin, depresif biri olmasına neden olacaktır (Smith 1998).

Zaman; alıp da satamayacağımız, kimseyle paylaşamayacağımız, fazlasına ya da daha azına sahip olamayacağımız bir kaynaktır. Bazı kaynakların yerine bir başka kaynağı koyabilirken zamanın yerine başka bir kaynağı koyamayız. Örneğin insan gücü yerine makineyi kullanabiliriz. Ama zaman ikame edilemeyen bir kaynaktır. O halde zaman bizim için bir yaşamdır, diyebiliriz (Sabuncuoğlu ve diğ. 2010).

Zamanın tek bir davranışı vardır. Toplanamaz, tekrarlanamaz, depolanamaz ve durmadan akar. İnsanoğlu sınırlı bir hayata sahip olduğu için zamanı verimli kullanmak zorundadır. Zamanı olmadığından yakınan insanların birçoğu zamanı iyi kullanmasını bilmeyenlerdir. Diğer kaynaklar gibi, zaman da etkili bir biçimde değerlendirilebilir veya boşa harcanabilir (Mackenzie 1989). Zaman her gün kendisini yenilenen ve insana sağlanan büyük bir mucizedir (İşcan 1999). Zaman nakitle doğrudan bağlantılıdır. “Vakit nakittir” sözü zamanın kıymetini anlatmak için kullanılsa da, zaman nakitten daha kıymetli bir kaynaktır (Çelik ve Akatay 2009). Benjamin Franklin, 1745’te genç tüccarlara tavsiyelerde bulunmak üzere yazdığı “Advice to a Young Tradesman” isimli kitabında “Unutmayın ki vakit nakittir” demektedir (Adair 2006).

## **1.2. Zamanın Türleri**

Zamanın anlamı ve türleri, farklı ortamlar ya da varlıklara göre değişiklik göstermektedir. Zaman türleri üç tür başlık altında incelenmiştir. (Çelik ve Akatay 2009).

- Gerçek (Objektif) Zaman
- Psikolojik (Sübjektif) Zaman
- Biyolojik (İçgüdüsel) Zaman

### **1.2.1. Gerçek (Objektif) Zaman**

Fiziksel etkisi olabilen zaman objektif yani gerçek zamandır. Zamanın bu etkisini daha güzel kavrayabilmek için, zaman birimlere bölünmüştür: salise, saniye, dakika, saat, gün, hafta, ay, mevsim, yıl, yüzyıl gibi. Saatle ölçülebilen gerçek(reel) zaman olan bu süreler psikolojik zaman algısının dışında herkes için aynı olan zamandır. Zaman yönetiminde yönetilmesi gereken zaman da objektif zamandır. Çünkü iş akışları, faaliyetler, plan ve programlar objektif zaman çerçevesinde gerçekleşmektedir. Kısaca

zaman yönetimi eyleminde asıl amaç, gerçek zaman dilimi içerisinde yapılması gereken işlerin daha fazla ve yararlı olacak şekilde bu dilimlere sığdırılmasıdır (Tutar 2015). Objektif yani gerçek zamanın kaynağı dünyanın kendi etrafında ve güneş etrafında dönmesidir. Bu döngü sonucunda gece-gündüz ve mevsimler oluşur. Yani bu durum ister kuzeyde ister güneyde olan insanlar için aynı manaya gelmektedir. 1 saat her iki yarımkürede yaşayan insanlar için 60 dakika, bir dakika da 60 saniyedir. Kısaca gerçek zaman herkes için eşit oranda süreyi kapsamaktadır (Arkçı 2014).

### **1.2.2. Psikolojik (Sübjektif) Zaman**

Daha önce de vurgulandığı gibi gerçek zamanla algılanan zaman farklılık gösterir. İnsanlar çeşitli karakterlere ve psikolojilere sahip olduğundan algılanan zaman da buna göre değişmektedir. Algılanan zaman psikolojik zaman olarak da tanımlanabilir ve gerçek zamanın insan üzerindeki etkilerinin farklı sonuçları halinde ortaya çıkar. Psikolojik açıdan sıkıntılı bir zaman dilimi içinde olduğunda, bu zaman stres kaynağı oluşturabilir ve insanlar, üzerlerinde bunun olumsuz etkisini direkt hissederler (Bayramlı 2015). Sübjektif zaman yani kişiye özel algılanan zaman nedeniyle yetenekler zayıflayabilir. Yerine getirilmesi gereken sorumlulukları yetiştirememeye düşüncesi insanlar üzerinde baskı oluşturur ve bu psikolojik zaman algısı ile doğrudan bağlantılıdır. Fakat sübjektif zaman her zaman gerçek zamandan daha az zamana sahip olduğu algısı yaratmaz, insanlar bazen daha fazla zaman var gibi algılarlar. Zaman yönetimi bir diğer açıdan da psikolojik zamanın gerçek zaman dengesine göre uyumunun sağlanmaya çalışılmasıdır (Tutar 2015). Özetle, sübjektif zaman türünde bireyler saatin ne gösterdiğine bakmadan geçen sürenin kısa veya uzun olmasına karar verir. Bu da onların moral durumuna göre değişiklik göstermektedir (Gümüştül 2013).

### **1.2.3. Biyolojik (İçgüdüsel) Zaman**

Zaman canlılar üzerinde biyolojik etkiler de yaratır. “Vücut saati” diye tanımlanan kavram insan yaşamını düzenler, bazı organların fonksiyonlarını zamanında çalıştırmasını sağlar. Uyku saati, yemek yeme gibi alışkanlıklar vücut saati ile yerine getirilir. Bu literatürde “biyolojik saat” olarak tanımlanır. Biyolojik zaman sübjektif zamanın bir çeşididir. Bazen bireyler sabah uyanmak için kurdukları alarm çalmadan uyanır. Bunun nedeni bir süre bu saatlerde uyanma alışkanlığının alışılana karşı duyarlı olması, yani vücut saatinin uyarılması ile ilgilidir. Eğer her gün biraz uyuma ve uyanma saati değiştirilirse vücut buna bağlı olarak yeni biyolojik saat programına kendisini ayarlayacaktır (Bayramlı

2015). Canlıların içsel dengelerini sağlayan doğal bir ritim olan biyolojik zaman DNA özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Tengilimoğlu ve diğ. 2015). Herkes için aynı olan 7 gerçek zamandan farklı olarak bireylerin biyolojik zamanı kişisel yani kendilerine özgüdür (Özdemir 2006). Zamanın biyolojik etkileri olumsuz sonuçlar da doğurabilir. Bunun karşılığında insanlar, zamanı doğru yöneterek vücut saatleriyle gerçek zaman arasında sağlam bir denge kurmalıdırlar. Bütün bunlar zaman yönetiminin insan hayatında çok önemli olduğunu bir daha vurgulamaktadır (Tutar 2015).

### **1.3. Zaman Yönetimi Çeşitleri**

Zaman yönetimini, kişisel zaman yönetimi ve iş zamanının yönetimi olmak üzere iki başlık altında toplayabiliriz.

#### **1.3.1. Kişisel zamanın yönetimi**

Zamanı iyi yönetmek; bireyin kavrama gücüyle doğrudan orantılıdır (Haynes 1999). Zaman, kumaşımıza hayatımıza dokunan mekiktir. Bu dönemde kazandığımız egemenlik, insanı en üst düzey yeteneklere taşır. Başarıya ve barışa, katıldığı günü tamamlayan bir bireyin uyumlu bir şekilde yerine getirdiği ve ön çalışmalarını yaptığı hiçbir şey olamaz (Schreiber 1989). Bireyin kişisel zamanını iyi kullanması, kişinin yaşamını kontrol altında tutabilmesi manasına gelmektedir. Bunlar kişinin psikolojik, sağlıklı olarak gelişebilmesi ve başarılı olabilmesi için önemlidir (Eldeleklioğlu 2008). Kişisel zaman tüm yöneticilerin eşit olarak sahip olduğu ve örgüt içinde, örgüt dışında bireyin kendisiyle ilgili etkinlikleri için harcadığı zamandır. Bir örgütteki yönetici yetki devri gerçekleştirirse, kendisine tahsis edeceği süre artar. Yöneticinin örgütte kendisi için ayırdığı bu süre, kurumun verimliliğinin artmasına katkıda bulunacaktır (Toksoy 2010).

#### **1.3.2. İş zamanının yönetimi**

Zaman, insanoğlunun çağlar boyunca kıtlığından en çok yakındığı kaynaklar arasındadır (Özçelik 2006). Profesyonel anlamda çalışma yapan herkes zamanını akıllıca planlayıp, etkin ve verimli bir biçimde kullanmak zorundadır. Çünkü zaman, tasarruf edemediğimiz, ödünç alamadığımız, çoğaltamadığımız, sadece kullandığımız aktifimiz veya varlığımızdır (Çelik ve Akatay 2009). Temel bilgi ve becerilerin öğrenildiği, daha karmaşık öğrenmelerin alt yapısının oluştuğu ve her şeyden önce öğrenmeye karşı bir tutumun oluştuğu ilkökul yılları daha bir önem kazanmaktadır (Tatar 2004). Öğretmenler her ders için ayrılan belirli süre zarfında programda belirlenmiş kazanımları kazandırmak

için adeta zaman ile yarışmaktadırlar. Öğretmenlerin en önemli görevi öğrencilerde etkili ve kalıcı öğrenmeyi gerçekleştirmektir. Bunu başarabilmenin en önemli aşaması öğretmenin öncelikle ders zamanını verimli bir biçimde kullanmasıdır (Ceren 2008).

#### **1.4. Zaman Yönetimi Yaklaşımları**

Zaman yönetiminde kişisel zaman kullanılmak üzere geliştirilen çeşitli yaklaşımlar vardır (Tutar 2015). Bunlar;

##### **1.4.1. Düzenli Yaşam (Kendini Toparla) Yaklaşımı:**

Bu yaklaşım, zaman yönetiminde ortaya çıkan sorunların büyük bir kısmının hayatımızdaki düzensizlikten kaynaklandığını iddia eder. Bu yaklaşım hayatın tüm alanlarının düzenlenmesi kaybolmuş bir şeyleri aramakla zaman kaybedilmesini önler. Zaman kazandırır, verimliliği artırır. Düzenleme zihni açar ve tertip sağlar (Kibar 2014). Düzenli çalışmak, zamanı etkili ve verimli kullanmayı kolaylaştırır. Bu yaklaşımda bireyin üç alandaki düzenlemeye odaklanması gerekmektedir. Bunlar sırasıyla nesnelere düzenlemek, görevleri ve insanları yani çalışanları düzenlemektir (Covey ve diğ. 2006). Etkili ve verimli sistem oluşturmanın temelinde nesnelere ve insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek bulunmaktadır (Tengilimoğlu ve diğ. 2015). Öğretmenlerin çalışmalarını doğru planlaması, okulda kimi işler için öğrencilerin doğru görevlendirilmesi biçiminde olabilir (Erkılıç 2005).

##### **1.4.2. Savaşçı (Hayatta Kalma ve Bağımsız Üretim) Yaklaşımı:**

Kişilerin her türlü zaman harcattırıcıya karşı korunması ve üretim konuları bu yaklaşımın temelinde yer almaktadır. Önemli işler ve projelere yöneticiler tarafından gereğinden fazla zaman ayrılması, daha çok acil olan ve öncelik taşıyan işlerin yapılmasını zorlaştıracaktır (Tengilimoğlu ve diğ. 2015). Bu yaklaşım adından da anlaşıldığı gibi zaman tuzaklarıyla baş etme, savaşma yaklaşımıdır. Zamana sahip çıkılması ile kişilerin korunmasını sağlamak, verimli ve bağımsız çalışabilmeyi başarmak savaşçı yaklaşımın yoğunlaştığı konulardır (Gözel 2009; Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002). Bu yaklaşımın teknikleri, gereksiz iletişime kapalı olmak, yalnız ve rahat ortamları tercih etmek, yetki devretmek gibi içerikten oluşmaktadır (Gürbüz ve Aydın, 2012).

Savaşçı yaklaşım ile yapılacaklara engel olan bireylerin insanların önünü açması sağlanabilir. Fakat görülecek işler bu bireyleri de doğrudan ilgilendiriyorsa, işbirliğine hevesiz oldukları görülebilir (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002). Bu yaklaşım aşırı

benimsendiğinde dostları kaybetme tehlikesi ile karşılaştırabilir. Ancak sadece insanlardan kaynaklanan zaman tuzakları değil, bireyler kendilerinden kaynaklanan tuzakları da engellemeyi başarmalıdır (Tengilimoğlu ve diğ. 2015).

#### **1.4.3. ABC (Önceliklerin Sıralanması ve Değerlerin Belirlenmesi) Yaklaşımı:**

Bu yaklaşım, “istediğinizi yapabilirsiniz ama her şeyi yapamazsınız” diyen bir yaklaşımdır. Öncelikle çabaların en önemli işler üzerinde yoğunlaştırılması gerektiğini vurgular. Bu yaklaşımda hedeflerin bilinmesi önemlidir. Hedeflerin bilinmesi ve çabaların hedef üzerinde yoğunlaşması başarı ve mutluluğu getirir (Tutar 2015).

ABC yaklaşımının sağladığı kolaylıklar;

- I. Kayıpları en aza indirger.
- II. Her gün etkin bir şekilde planlanır.
- III. Bir işin önemine göre ona vakit ayrılır.
- IV. Yapılamayacak olan iş yükü reddedilir.
- V. Toplantılarda daima hazırlıklı olunmayı sağlar.

Bu yaklaşım, önemli işleri sıraya koyarak, düzen ve ardışıklık sağlar. Ayrıca yapılacak işler ile öncelikli görevler arasındaki farkı anlamamıza neden olur (Sabuncuoğlu ve Paşa 2002).

#### **1.4.4. Beceri (Zaman Yönetimi 101 Yaklaşımı) Yaklaşımı:**

Zaman yönetimi temelde bir beceri olduğunu ve bu beceriler zamanında açısından önemlidir. Beceri yaklaşımında uzun ve kısa vadeli planlar, hedef belirleme, görselleştirme, olumlu düşünme ve öz motivasyon vardır. Ayrıca, etkili zaman yönetimi, diğer etkili kaynaklar gibi, zamanında ve uygun kullanımı içerir (Smith 2007). Günümüzde başarılı olmak için yeterince çalışmak yetmiyor, etkili bir şekilde çalışmanız gerekiyor. Etkin çalışma bilgi ve beceri ile de mümkün olabilir. Beceriler, daha az enerji ve zaman harcayarak işleri görmeyi sağlar. İyi zaman yönetimi de "zaman yönetimi becerisidir (Tutar 2015).

#### **1.4.5.Hedef Belirleme (Başarı) Yaklaşımı:**

Bu yaklaşım, eylemin sonunda ne yapmak istediğinizi bilir ve buna göre planlama ve çalışmayı savunur. Beceri yaklaşımında yer alan teknikler; uzun ve kısa vadeli planlar, hedef belirleme, gözünde canlandırma, olumlu düşünme ve kendini motive etme bu yaklaşımda da yer alır (Güçlü 2001). Dünya genelinde performans sergileyen bireyler, örneğin sporcular genelde bu yaklaşımı tercih etmektedir. Az yetenekli bireylerin önündeki engelleri aşarak büyük yeteneklerin performanslarını geride bırakmayı başardığı yaklaşımdır (Covey ve diğ. 2006).

#### **1.4.6. İyileştirme Yaklaşımı:**

Çevresel, sosyal, kültürel ve psikolojik nedenlere dayanarak ortaya çıkan bir çok sorun ve problem zaman yönetimi konusundaki sorunların da temelini oluşturmaktadır. İyileştirme yaklaşımının temel amacı bu sorunları yaratan çevresel faktörlerin yetersizliğini gidermektir (Tengilimlioğlu ve diğ. 2015: Gürbüz ve Aydın 2012). Bireylerin davranış tarzını şekillendiren noktalar üzerine yoğunlaştığı için iyileştirme yaklaşımı yararlı bir yaklaşım olmaktadır. Çünkü tamamen sorunun kökleri üzerinde odaklanmıştır. Bu da bireylerde özbilinç gelişimine ve ilermelere neden olabilir (Covey ve diğ. 2006).

#### **1.4.7. Kendini Akıntıya Bırak Yaklaşımı:**

Kendini akıntıya bırak yaklaşımı zaman yönetimine ters bir hareketi içermektedir. Çünkü bu yaklaşım ile kişi zamanı yönetmez, kendisini zamanın doğal akışına bırakarak bütünleşmeyi sağlar (Covey ve diğ. 2006: Tengilimlioğlu ve diğ. 2015). Bu yaklaşım, içsel benliğin tutarlılığı ile doğal akışın uyum sağlaması gerektiği ve bunları birlikte ele alma düşüncesinin üzerinde durur (Tengilimlioğlu ve diğ. 2015). Akıntıya kapılmayı öğrenen şahıslar yaşamın doğal uyumuna ayak uydurabilir. Böylece doğal yaşam ritmine uyumlu bir şekilde yaşayan insanlar, yaşamlarını beklenmeyen fırsat ve olanaklarla zenginleştirebilirler (Gürbüz ve Aydın,2012).

#### **1.4.8 Sihirli Araç Yaklaşımı:**

Sihirli araç yaklaşımı, zaman yönetimi yaparken doğru araç ve gereçlerin kullanılmasını savunur. Doğru planlamanın, doğru takvimin, doğru bilgisayar programının, doğru masa üstü ya da diz üstü bilgisayarın bize yaşam kalitesi yaratma gücünü vereceği varsayımına dayalı bir yaklaşımdır. Bu araçlar, işleri önceliklerine göre planlamamıza ve

amaçlarımıza rahatça ulaşmayı sağlar. Doğru araçların kullanımı, ev kurmaktan yaşam kurmaya kadar hayatımızda ciddi farklar yaratabilir (Sabuncuoğlu ve Paşa 2002).

### **1.5 Öğretmenlik Mesleğinde Zaman Yönetimi**

Yapılan birçok çalışmada, etkin zaman yönetimi için kurumlarda çalışmaları kesintiye uğratabilecek engellerin ortadan kaldırılması üzerinde durulduğu görülmektedir. Fakat eğitim kurumlarında bu tür kesintiler işin niteliği içinde yer alır. Müdürlerinin danışmanlığına gereksinime duyan öğretmenler, yardıma ihtiyaç duyan öğrenciler, öğretmeninden yanıt bekleyen bir öğrencinin durumu hep kesinti örnekleridir (Ensari 1995). Bu engelleyiciler, telefon görüşmeleri ya da mektuplar gibi bir kenara konularak ertelenemezler.

Aksine bunlara özveri ile yaklaşmak gerekmektedir. Okul, zaman yönetiminin modern yöntemlerinin kullanımını artırır, zamanı kontrol etmeyi sağlar (Okumuş 2011).

Zaman yönetimi herkes için önemlidir ama okullarda büyük sorumluluk sahibi ve lider konumunda bulunan öğretmenler için ayrı bir öneme sahiptir. Toplumda insan yetiştirme gibi çok önemli bir sektörde hizmet vermekte olan öğretmenlerin gerek belli ders saati içinde sınıflarında bulunmaları, gerek konuları bitirememeye stresi, gerekse özel hayatlarına taşıdıkları sorunlar, en önemlisi de üzerlerinde olan sorumlulukları çok fazladır. Bundan ötürü de öğretmenlerin kendileri, aileleri, öğrencileri ve toplumu için harcadıkları her saat her dakika önem arz etmektedir (İlerleyen 2014).

Eğitimciler, kendilerinin, stres altında olduklarını ve bunun kendileri ile özdeşleştiğini ifade ederler ve bunu, yanlış veya doğru, hep zaman yokluğuna bağlarlar (Ensari 1995). Oysaki ihtiyaç duydukları, öncelikle zamanın önemini anlamaları, içinde buldukları eğitim ortamında zamanlarını etkili ve verimli kullanabilmelerini sağlayacak teknikleri bilmeleri ve uygulamaları gerekmektedir (İlerleyen 2014).

Pek çok öğretmen zamanı yönetme konusunda sıkıntı yaşar. Göreve yeni başlayan bir öğretmen genellikle idareden, öğrencilerden, velilerden, yoğunluğundan ve hiçbir şeyi yetiştirememekten şikâyet eder durur. Görevde birkaç yılı geçmiş kıdemli öğretmenler de ise, sanki geçen zaman bir daha geri gelecektiği gibi, her şeyi olurlarına bırakma, umursamama gibi davranışlar görülebilmektedir (İlerleyen 2014).



Zamanın baskısını üzerinde hisseden öğretmen büyük stres altına girer, yaptığı işte verimi düşer ve içinde bulunduğu zamanın bir an önce geçmesi gereken bir şey gibi algılar. Oysaki zamanın ve yaptığı görevin önemini, değerini bilen öğretmen bu konuda kendini geliştirmek ister. Zamanı etkin ve verimli kullanmak için öğretmenlerin öncelikle buna istekli olması ve bazı alışkanlıklar kazanması gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlerin sahip olduğu çalışma ahlakı da onların motivasyonunu etkileyebilmektedir. Çünkü çalışmanın onurlu bir uğraş olduğu ve buna ayrılacak hiçbir anın boşa geçirilmemesi düşüncesi önemlidir. Bu düşünce, öğretmenlerin verimli ve kaliteli iş üretmesini ve dolayısıyla zamanı etkin kullanmasını sağlayacaktır (İlerleyen 2014).

### **1.6. İş Doymu ve Önemi**

İş doymu üzerine birçok araştırmacı ve yazar farklı tanımlamalara yer vermiştir. İş doymu üzerine yapılan tanımlamalardan bazıları ise şunlardır:

Bingöl'e (2016) göre iş görenlerin işten; ruhsal, fizyolojik ve duygusal beklentisidir. Bir başka ifade ile iş doymunu, iş görenlerin birlikte çalışmaktan aldığı haz, üretmekten duyduğu mutluluk ve elde edilen maddi çıkar olarak tanımlamaktadır.

Muchinsky'e (2000) göre ise, çalışanların beklentileri ile işin özellikleri uyduğunda çalışanın yaptığı işten mutluluk duyma olgusu olarak tanımlamaktadır.

İnsanların işleriyle ilgili duygularını yansıtan tutumsal bir değişken olmakla birlikte basit bir tanımla, insanların işlerinden hoşlanma derecesi olarak da ifade edilebilir (Spector 2012).

Nelson ve Quick (2013)'a göre iş doymu, kişinin keyifli veya olumlu duygusal tutumundan kaynaklanan iş deneyiminin değerlendirmesidir.

Poyrazoğlu (1992)'na göre ise iş doymu; çalışanların örgüte ilk adım attıkları andaki beklentilerinin işlerini yaptıktan sonra ne kadarının karşılandığı ve ne derece memnun kaldıklarını ifade eden bir kavramdır.

İş doymunu, bireysel ücrete, çalışanın fiziksel ve duygusal çalışma koşullarına, kendisini denetleyen otoriteye, başarı seviyesine, bu başarı karşısında elde ettiği ödüle ve sosyal statüye, arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkilerine yönelik olumlu ve olumsuz görüşlerin toplamı olarak tanımlayabiliriz. Bu faktörlerden hiçbiri tek başına iş doymunu

oluşturamaz. İş doyumu bu faktörlerin hepsinin bir düzen ve uyum içinde mevcut olduğu kurumlarda gözlenebilir (Adıgüzel 2010).

Spector'a (2012) göre, iş doyumu üç nedenden dolayı önem arz etmektedir. İlk olarak, insani perspektiften bakıldığında insanların saygı ile muamele görmeyi arzu etmeleridir. İkinci olarak, faydacı perspektiften bakıldığında iş doyumu, iş görenlerin davranışları örgütsel işleyişi etkilemektedir. Son olarak da, iş görenlerin örgütsel işleyişi etkilemesinden de öte örgütsel işleyişin bir yansımasıdır. Diğer bir anlatımla, iş görenlerin iş doyumu yönetici, işveren ve genel olarak örgüt açısından hem iş görenin hak ettiği bir kavram olmasından hem de örgütsel işleyiş açısından önem arz etmektedir.

Örgütler ne kadar teknolojik gelişmeleri kullanırlarsa kullansınlar, insan kaynağının önemi hiçbir zaman azalmayacaktır. İnsanın olduğu her yerde de, duyguları, hisleri, arzuları vb. duyguları vardır ve bu kavramlar örgütün başarısını olumlu veya süreklilik sağlayabilmesi önemlidir. Bu anlamda örgütün başarılı olabilmesi için birçok etmen sayılabilir. Bu etmenler örgütün yönetiminden, prensiplerine, çalışma ortamından, iş görenlerin tutumlarına kadar geniş bir çizgide olduğu söylenebilir (Yüksel 2007). İş doyumu kavramı da insanın duygularını, hislerini, arzularını etkileyeceğinden dolayı örgütün başarı veya başarısızlığı açısından önem arz etmektedir.

## **1.7. İş Doyumu Kuramları**

İş doyumu kuramları kapsam(içerik) ve süreç(bilişsel) olmak üzere iki temel grup içerisinde incelenebilir. Kapsam kuramları içsel etmenlere, süreç kuramları ise dışsal faktörlere değinen kuramlardır. Her ne kadar iş doyumu kuramları süreç ve kapsam kuramları olarak ayrı ayrı ele alınsa da, aslında bu kuramlar birbiri içine geçmiştir ve ayrı ayrı düşünülemezler (Koçel 2015).

### **1.7.1. Kapsam Kuramları**

#### **1.7.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

Maslow'un kuramı iş doyumunu anlatırken en sık başvurulan kuramların başında gelir. Maslow' un kuramına göre insanı güdüleyen ve harekete geçiren güç insanın ihtiyaçlarıdır (Adair 2010; Huang 2004). Maslow, klinik deneyimlerinden hareketle insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzeni olduğunu savunmuştur. Maslow'un bu deneyimlerine göre ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı beş basamaktan oluşmaktadır. Abraham Maslow (1954) insanların ihtiyaçlarını iki temel grup içinde olmak kaydı ile beş temel kategoriye

ayırmıştır. Duncan (2006) birinci grubun insanların temel ihtiyaçları ile ilgili olduğunu, ikinci grubun ise daha çok insanların motivasyonlarına yönelik olduğunu ifade eder. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramiti aşağıdaki gibidir;



**Çizim 1. 1.** Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisine Göre İhtiyaç Sıralanması

Bu hiyerarşiye göre, insan ihtiyaçlarının tatmini belirli bir sırayı takip etmektedir ve üst sıradaki ihtiyacın karşılanması için öncelikli olarak alt ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. Bu durumda üst sıradaki ihtiyaç arka plana itilerek öncelik alt sıradaki ihtiyaca verilmektedir (Omay 2007).

#### **1.7.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı(Motivasyon-Hijyen Kuramı)**

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden sonra bilinen en kapsamlı kuramlardan birisi Herzberg tarafından geliştirilen çift faktör kuramıdır. İş doyumu konusunda geliştirilen önemli kuramlardan birisi olarak kabul edilmektedir (Drafke-Kossen 1997). 1959 yılında yaptığı çalışma da deneklerine onları iş yaşantılarında mutsuz eden faktörleri ve çalışma motivasyonlarını daha da artıracak faktörleri sormuştur Herzberg. Bu deney sonucunda çıkan sonuçlarda, işyerinde bazı faktörlerin olmaması mutsuzluk yaratırken bu faktörlerin olmasının da fazladan bir mutluluk sağlamadığı sonucuna ulaşılmıştır (Luthans 2011). Bu araştırmaya göre çalışanların iş yerlerinde olması gereken faktörlerin sağlanmasının iş doyumlarının artırılabilmesi için zorunlu bir durum olduğu sonucuna ulaşılabilir.

MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER	HİJYEN FAKTÖRLER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Başarı</li> <li>• Tanınma</li> <li>• İşin kendisi</li> <li>• Gelişme imkanları</li> <li>• İlerleme imkanları</li> <li>• Sorumluluk</li> <li>• Geri bildirim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denetim kalitesi (tarzı)</li> <li>• Şirket kuralları ve politikası</li> <li>• Ücret</li> <li>• Çalışma koşulları</li> <li>• İş güvenliği</li> <li>• Kişisel yaşantı</li> <li>• Statü</li> <li>• Bireyler arası ilişkiler (astlarla, üstlerle, akranlarla)</li> </ul>

**Çizim 1. 2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Gökçe, Şahin ve Bulduklı 2010).**

### 1.7.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı

Maslow ve Herzberg'in kuramlarını geliştirerek ERG kuramını oluşturan Alderfer bu kuramda ihtiyaçları üç gruba ayırmıştır. Varoluş ihtiyaçları (Existence), ilişki geliştirme(Aidiyet) ihtiyaçları (Relatedness), gelişim ihtiyaçları (Growth)dır. Var olma ihtiyaçları, hayatta kalmak için temel olan ihtiyaçları kapsamaktadır. Bu ihtiyaçlar Maslow'un fizyolojik ve güvenlik nitelediği ihtiyaçlardır. Bireyin başkalarıyla bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma ihtiyaçları ait olma ihtiyaçları ile ilgilidir. Gelişme ihtiyaçları ise, bireylerin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri ihtiyaçlarını ifade etmektedir (Baysal ve Tekarslan 2004). ERG kuramı ile Maslow' un ihtiyaçlar kuramı birbirine çok benzemektedir. Aralarındaki en önemli farklardan biri, ERG kuramındaki varoluş, aidiyet ve geliştirme basamakları arasında Maslow' un ihtiyaçlar kuramındaki gibi bir üst basamağa geçmek için önceki basamağın ihtiyaçlarının büyük oranda karşılanması gerekliliğini savunmamasıdır (Helms 2006).

### 1.7.1.4. McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı

McClelland'a göre kişileri motive eden üç grup vardır. Bunlar: ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarıma ihtiyacıdır. İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, bir gruba girme, kabul edilme gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. Güç kazanma ihtiyacı, etki alanını genişletme, otorite kurma, nüfuz sahibi olma gibi ihtiyaçları, başarıma ihtiyacı ise bir şeyi başarıma, diğerlerini geçme, karmaşık görevleri yerine getirme gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. Birey, eğer zamanı yönetme konusunda disiplinli bir tutum içindeyse daha çok başarıma ihtiyacı, eğer zamanını ailesi ve arkadaşlarıyla geçiriyorsa

ilişki kurma ihtiyacı, eğer yöneticinin yetki ve sorumluluklarını eleştiriye tabi tutuyorsa güç kazanma güdüsü taşımaktadır (İncir 1990).

## **1.7.2. Süreç Kuramları**

### **1.7.2.1 Vroom'un Beklenti Kuramı**

1964 yılında Victor Vroom tarafından ortaya atılan beklenti Kuramı; insan davranışlarını bireyin amaç ve seçimleriyle, bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaya çalışmaktadır (Gürel ve Gürüz 2009). Beklenti ile sonuç arasında bir uçurum varsa bu durum tatminsizliği beraberinde getirebilir. Başka bir ifade ile gösterilen çaba sonucunda bireyin aldığı ödüller yeterince değerli değilse motivasyonu düşük eğer değerli bulunuyorsa motivasyonu yüksek olacaktır (Şimşek ve Çelik 2017).

Vroom'un bu kuramı üç temel kavram üzerine dayanmaktadır Bunlar:

- Bireylerin elde etmek istedikleri sonuçlar için gösterdikleri önem (Lincoln ve ark. 1983).
- Araçsallık olarak ifade edilen bireyin bir amacı yerine getirmeyi başarmasının altında belirli bir ödül alma isteğinin olmasıdır (Ersözlü 2012).
- Bireyin gösterdiği çabanın istediği amaca ulaşmasına yol açan algı olarak ifade edilebilen beklentidir (Duncan 2006).

### **1.7.2.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı**

Porter ve Lawler'in beklenti kuramına göre, örgütün adil olarak dağıttığı ödüller çalışanların iş doyumlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışanlar örgütsel adalete çok önem vermekte ve yaptıkları işin karşılığında aynı işi yapan diğer çalışanlarla eşit ödüller aldıklarında, çalışanların adalet algısı yüksek olmaktadır. Bu yüksek adalet algısı da çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Ancak, çalışan çabaları sonucu elde ettiği ödülü diğer çalışanların ödülleri ile kıyasladığında kendine haksızlık yapıldığını hissettiği durumda ise çalışanın iş doyumunu olumsuz olarak etkilenmektedir (Dalğan 1998).

L. W. Porter ve E. E. Lawler isimli düşünürler Vroom'un beklenti kuramını daha geniş bir hale getirmişlerdir. Bireyin yaptığı işler karşılığında arzuladığı ödülü veya neticeyi alıp almaması bu kuram ile ilgilidir. Lawler ve Porter'ın Vroom'un beklenti kuramına yaptıkları katkılardan birincisi ödüllendirmenin adil olmasıdır Lawler ve Porter'in sağlamış olduğu bir diğer katkı ise rol çatışmaları ile ilgilidir. Rol çatışmaları,

bireylerin çaba ve performanslarını olumsuz biçimde etkilediği gibi bireylerden beklenen davranışların gücünü de azaltır. Bu anlamda, algılanan roller ve örgüt yapısı ve görevlerin belirginliği çaba ve yetenekle birleşince başarıyı getirir. Böyle bir durumda da iş doyumunu olumlu şekilde etkilenecektir. (Eren 2017).

### **1.7.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı**

Bu kuramındaki önemli iki değişken girdiler ve çıktılardır. İş deneyimleri, eğitim geçmişi ve işteki çaba düzeyi girdileri oluşturur. Çıktılar ise, maaş, yan ödemeleri ve kazanılan statüleri içerir (Şimşek ve diğ. 2014). Genelde çalışan insanlar kuruma katkıları ile kurumdan kazandıkları arasındaki oranı, diğer çalışanların katkıları ve kazanımları ile kıyaslamaktadır. Bu kıyas sonucunda eşitsizlik çıkması durumunda, birey önce ödülleri, kazanımlarını artırmak için çaba göstermektedir. Eğer ödülleri artırmayı başaramazsa, katkılarını azaltma yolunu seçebilmektedir (Türk 2007). Çalışanlar, bağlı oldukları kurumda işe başlarken yazılı olmayan bir psikolojik anlaşma yaparlar. Bu Psikolojik hissiyat temelde alış veriş kuramına bağlı olarak işlev görür. Kazandıklarının kayıplarından daha fazla olması halinde çalışanların örgütte kalmaları mümkündür (Koçel 2015).

### **1.7.2.2. Locke'un Amaç Kuramı**

Edwin Locke tarafından geliştirilen kuramda, iş motivasyon kaynağında hedefe yönelik çalışmaların ve eylemlerin önemli bir rolü olduğu belirtilmiştir. Bu kuramda, çalışanların güdülenme düzeylerine hedeflerin niteliğinin etki ettiği savunulmuştur. Hedeflerin güçlülük derecesi iş görenlerin motivasyonlarına doğrudan etkide bulunmaktadır. Gerçekleştirilmesi zor hedefleri seçen bireyler, içsel olarak daha fazla güdülenerek performanslarını yükseltecektir. Kısacası, hedeflerin motivasyonlar üzerinde etkili olduğu düşüncesi savunulmaktadır (Robbins ve Judge 2013).

## **1.8. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler**

İş doyumuna etki eden kişisel(bireysel) faktörler var olduğu gibi kurumsal(örgütsel) faktörlerde bulunmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem(hizmet süresi), eğitim düzeyi, meslek(branş) kişisel faktörler arasında yer almaktadır. İşin niteliği, ücret, çalışma ortamı ve koşulları, takdir edilme ve ödüllendirme, sosyal güvence, iş yükü ve bürokratik faktörler, yükselme imkanları, yönetim tarzı ise iş doyumunu etkileyen kurumsal(örgütsel) faktörlerdir. İş doyumunu analizinde bireysel faktörlerin önemi kadar örgütsel faktörlerin de önemi üzerinde durulması gerekmektedir. Locke iş doyumunu “bir bireyin işini ya da işle

ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” şeklinde tanımlamıştır (Çetinkanat 2000). Buradan hareketle iş doyumuna etki eden kişisel ve kurumsal(örgütsel) faktörlerin bir bütün olduğu ve önem arz ettiği anlaşılmaktadır.



## **2. AMAÇ**

Bu araştırmada, Kocaeli il genelinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerini belirlemek ve becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Ayrıca çalışmada öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri ve iş doyumları ile bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır.

## **3. YÖNTEM**

### **3.1. Araştırmanın Tipi**

Beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışmada, betimsel(tanımlayıcı) tarama modelinde ilişkiisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çünkü tarama modelleri geçmişte ya da şuan var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaç edinen araştırmalara uygun bir modeldir (Karasar 2006). Betimsel(tanımlayıcı) tarama modelleri kendi içinde iki bölüme ayrılmaktadır. Bu bölümler; genel tarama ve örnek olay taramalarıdır. İlişkiisel tarama modeli genel tarama yöntemi içine giren bir yöntemdir. Genel tarama modelleri; çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkındaki genel yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar 2006). Bu grup içinde yer alan ilişkiisel tarama modelleri ise; iki ve daha çok değişken arasındaki birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri için kullanıldığından bu tür araştırmalar için uygun görülmektedir (Cohen ve diğ. 2000; Karasar 2006).

### **3.2. Araştırma Grubu**

Araştırmanın evrenini, 2016 - 2017 eğitim-öğretim yılında Kocaeli il merkezi ve ilçelerinde bulunan resmi ortaokul ve lisede görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırma evreninin büyüklüğünün tespiti için MEB Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden 2016 - 2017 eğitim öğretim yılı il merkez ve ilçelerindeki ortaokul ve lisede görev yapan 729 beden eğitimi öğretmeninin istatistikî bilgileri ele alınmıştır.

Araştırma grubunu, 2016 - 2017 eğitim-öğretim yılında Kocaeli İl merkezi ve ilçe okullarında görev yapan 124 kadın, 138 erkek toplam 262 gönüllü beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Beden eğitimi öğretmenlerin araştırmaya katılmaları için, aşağıdaki alınma kriterleri kullanılmıştır.



Alınma kriterleri;

- Beden eğitimi öğretmeni olması
- Kocaeli İl merkezi ve ilçe okullarında görev yapıyor olması
- Gönüllü olması

Örnekleme grubunu belirlenirken, “Kolay Ulaşılabilir Durum Örnekleme” yönteminden yararlanılmıştır. Kolay Ulaşılabilir Örnekleme Yöntemi, araştırmacıya hız ve pratiklik kazandırır. Çünkü bu yöntemde araştırmacı, yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer (Şimşek ve Yıldırım 2004).

### **3.3. Etik Kurul Onayı**

Araştırmanın etik onayı Kocaeli Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 2017/79 sayılı proje numarası ve 2017/5.15 karar numarası ile 12.04.2017 tarihinde alınmıştır.

### **3.4. Veri Toplama Aracı**

Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerini ve iş doyumunu düzeyini belirlemek amacıyla öğretmenlere üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı uygulanmıştır (Ek-1). Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yönelik 11 soru, ikinci bölümünde 23 sorudan oluşan, zaman yönetimi envanteri, üçüncü bölümde 20 sorudan oluşan, minnesota iş doyum ölçeğinden oluşmuştur.

#### **❖ Zaman Yönetimi Envanteri**

Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilen, Alay ve Koçak tarafından (2003) Türkçeye uyarlanan “Zaman Yönetimi Envanteri” kullanılmıştır.

“Zaman Yönetimi Envanteri” üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ankette yer alan maddelerin boyutlara göre numaraları aşağıda verilmiştir:

1. Zaman planlaması: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.
2. Zaman tutumları: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18.
3. Zaman harcattırıcılar: 19\*, 20\*, 21\*, 22, 23\*.

(Not: Ankette yer alan olumsuz maddeler yıldız işaretiyle belirtilmiştir) (İlerleyen 2014).

### ❖ Minnesota İş Doyum Ölçeği

Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılan (Cronbach alfa = 0,77). “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

Bu araştırmada, Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kısa formu kullanılmıştır. Dolayısıyla ölçek 20 sorudan oluşmaktadır. 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, “Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan” olarak değerlendirilmektedir. Ölçek sonucunda, bir toplam puan elde edilmektedir. Puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 faktörden oluşmaktadır.

1. Alt Boyut (İçsel doyum): İşin kendisi, başarı, işin sorumluluğu, tanınma veya takdir edilme, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesiyle içsel doyum puanı elde edilmektedir.

2. Alt Boyut (Dışsal doyum): Denetim şekli, çalışma ve astlarla ilişkiler, işletme politikası ve yönetimi, yönetici, ücret, çalışma koşulları gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesiyle dışsal doyum puanı bulunur. Tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle de genel doyum puanı elde edilmektedir (Koroğlu 2012).

### 3.5. Verilerin Toplanması

Araştırma sürecinde elde edilen veriler araştırmacı tarafından, MEB Kocaeli İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alındıktan sonra il ve ilçe zümre toplantıları, okul sporları teknik toplantılarına katılarak ve okullar ziyaret edilerek araştırmanın içeriği ve amacıyla ilgili bilgi verilerek toplanmıştır. Bir anketin uygulanması ortalama 5-7 dakika sürmüştür.

### 3.6. Verilerin çözümlenmesi

Elde edilen verilerin çözümlenmesi SPSS 21.0 paket programında yapılmıştır. Verilerin normalliği ve homojen dağılıp dağılmadığı belirlendikten sonra verilerin normal dağıldığı görülmüştür. İstatistiksel gösterimlerde aritmetik ortalama, standart sapma değerleri sunuldu. İkili karşılaştırmalarda Independent-Samples t test, çoklu karşılaştırmalarda One Way Anova, farklılığın kaynağının belirlenmesinde ise Post Hoc testlerden Tukey testi, zaman yönetimi ve iş doyumunu verilerin arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır. Verilerin analizi %95 güven aralığında,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



#### 4. BULGULAR

Bu bölümde, çalışmada elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır

**Çizelge 4. 1. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Cinsiyete” Göre Dağılımı**

CİNSİYET	N	%
Kadın	124	47.3
Erkek	138	52.7
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 4. 1’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %47.3’ü kadın öğretmenler, %52.7’si erkek öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 2. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Yaş” Göre Dağılımı**

YAŞ	N	%
25 yaş ve altı	2	0.8
26 – 30 yaş	41	15.6
31 – 35 yaş	64	24.4
36 – 40 yaş	81	30.9
41 – 45 yaş	52	19.8
46 yaş ve üzeri	22	8.4
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 4. 2’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %0.8’i 25 yaş ve altı grubunu, %15.6’sı 26 – 30 yaş grubunu, %24.4’ü 31 – 35 yaş grubunu, %30.9’u 36–40 yaş grubunu, %19.8’i 41–45 yaş grubunu ve %8.4’ü 46 yaş ve üzeri yaş grubunu oluşturduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 3. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Medeni Durumuna” Göre Dağılımı**

MEDENİ DURUM	N	%
Evli	215	82.1
Bekar	47	17.9
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 4. 3’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %82.1’i evli, %17.9’ u öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 4.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Eğitim Durumuna” Göre Dağılımı

EĞİTİM DURUMU	N	%
Lisans	245	93.5
Yüksek lisans	17	6.5
Doktora	-	-
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 4. 4’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %93.5’i lisanslı, %6.5’i yüksek lisanslı öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 5.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Meslekteki Kıdemine” Göre Dağılımı

MESLEKİ KIDEM	N	%
5 yıl ve daha az	56	21.4
6 - 10 yıl	82	31.3
11 - 15 yıl	48	18.3
16 - 20 yıl	38	14.5
21 yıl ve daha fazla	38	14.5
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 4. 5’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %21.4’ü 5 yıl ve daha az, %31.3’ü 6-10 yıl, %18.3’ü 11-15 yıl, %14.5’i 16-20 yıl, %14.5’i 21 yıl ve daha fazla kıdemlerini oluşturduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 6.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Şuanda Görev Yaptığınız Okuldaki Görev Süresine” Göre Dağılımı

ŞUANDA GÖREV YAPTIĞINIZ OKULDAKİ GÖREV SÜRESİ	N	%
1 – 4 yıl	183	69.8
5 – 8 yıl	53	20.2
9 – 11 yıl	26	9.9
11 yıl ve üzeri	-	-
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 4. 6’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %69.8’i 1 - 4 yıl, %20.2’si 5 - 8 yıl, %9.9’u okuldaki görev süresini oluşturduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 7.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Görevlendirme Olarak Gittiğiniz Başka Bir Okul Var Mı?” Sorusuna Göre Dağılımı

<b>GÖREVLENDİRME OLARAK GİTTİĞİNİZ BAŞKA BİR OKUL VAR MI?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Evet	22	8.4
Hayır	240	91.6
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 4. 7’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %8.4’ü evet, %91.6’si hayır cevabını verdiği görülmektedir.

**Çizelge 4. 8.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Alan Değişikliği Yaptınız Mı?” Sorusuna Göre Dağılımı

<b>ALAN DEĞİŞİKLİĞİ YAPTINIZ MI?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Evet	22	8.4
Hayır	240	91.6
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 4. 8’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %8.4’ü evet, %91.6’si hayır cevabını verdiği görülmektedir.

**Çizelge 4. 9.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Zamanı İyi Değerlendirme İle İlgili Yayın Okuyor Musunuz?” Sorusuna Göre Dağılımı

<b>ZAMANI İYİ DEĞERLENDİRME İLE İLGİLİ YAYIN OKUYOR MUSUNUZ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Okuyorum	50	19.1
Bazen okuyorum	147	56.1
Okumuyorum	65	24.8
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 4. 9’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %19.1’i okuyorum, %56.1’si bazen okuyorum, %24.8’i okumuyorum cevabını verdiği görülmektedir.

**Çizelge 4. 10.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Çalıştığınız Okul Türüne” Göre Dağılımı

ÇALIŞTIĞINIZ OKUL TÜRÜNE	N	%
Ortaokul	237	90.5
Lise	25	9.5
<b>Toplam</b>	<b>262</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 4. 10’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin %90.5’i ortaokulda, %9.5’i lisede çalıştığı görülmektedir.

**Çizelge 4. 11.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları

BOYUTLAR	CİNSİYET	N	$\bar{X} \pm SS$	t	p
ZAMAN PLANLAMASI	Kadın	124	31.90±5.52	2.172	0.031*
	Erkek	138	30.41±5.56		
ZAMAN TUTUMLARI	Kadın	124	20.44±3.52	3.104	0.002**
	Erkek	138	19.15±3.21		
ZAMAN HARCATTIRICILAR	Kadın	124	16.17±2.54	2.857	0.005**
	Erkek	138	15.24±2.70		
GENEL ZAMAN YÖNETİMİ	Kadın	124	68.52±9.12	3.328	0.001**
	Erkek	138	64.81±8.91		

“\*p<0.05, \*\*p<0.01”

Çizelge 4. 11’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre, “Zaman planlaması”, “Zaman tutumları”, “Zaman harcattırıcıları” alt boyutları ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.01,p<0.05). Bu farklılık kadın beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 12.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları

BOYUTLAR	YAŞ	N	$\bar{X}\pm SS$	F	p
<b>ZAMAN PLANLAMASI</b>	25 yaş ve altı	2	34.00±7.07	0.724	0.606
	26 - 30 yaş	41	30.80±6.00		
	31 - 35 yaş	64	31.32±4.64		
	36 - 40 yaş	81	30.49±5.14		
	41 - 45 yaş	52	31.28±6.46		
	46 yaş ve üzeri	22	32.72±6.60		
	Toplam	262	31.11±5.58		
<b>ZAMAN TUTUMLARI</b>	25 yaş ve altı	2	19.00±5.65	1.668	0.143
	26 - 30 yaş	41	19.09±4.14		
	31 - 35 yaş	64	20.45±3.18		
	36 - 40 yaş	81	19.76±2.88		
	41 - 45 yaş	52	19.05±3.45		
	46 yaş ve üzeri	22	20.72±3.89		
	Toplam	262	19.76±3.41		
<b>ZAMAN HARCATTIRICILAR</b>	25 yaş ve altı	2	14.50±2.12	2.122	0.063
	26 - 30 yaş	41	15.78±2.71		
	31 - 35 yaş	64	14.85±2.59		
	36 - 40 yaş	81	16.16±2.72		
	41 - 45 yaş	52	16.05±2.71		
	46 yaş ve üzeri	22	15.40±2.10		
	Toplam	262	15.68±2.66		
<b>GENEL ZAMAN YÖNETİMİ</b>	25 yaş ve altı	2	67.50±14.84	0.359	0.876
	26 - 30 yaş	41	65.68±10.19		
	31 - 35 yaş	64	66.64±7.54		
	36 - 40 yaş	81	66.41±7.96		
	41 - 45 yaş	52	66.40±11.29		
	46 yaş ve üzeri	22	68.86±10.53		
	Toplam	262	66.56±9.18		

Çizelge 4. 12’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre, “Zaman planlaması”, “Zaman tutumları”, “Zaman harcattıricıları” alt boyutları ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).



**Çizelge 4. 13.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Medeni Durum Değişkenine” Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları

BOYUTLAR	MEDENİ DURUM	N	$\bar{X}\pm SS$	t	p
ZAMAN PLANLAMASI	Evli	215	30.83±5.53	-1.779	0.076
	Bekar	47	32.42±5.68		
ZAMAN TUTUMLARI	Evli	215	19.44±3.23	-2.906	<b>0.005**</b>
	Bekar	47	21.21±3.88		
ZAMAN HARCATTIRICILAR	Evli	215	15.66±2.74	-0.223	0.823
	Bekar	47	15.76±2.33		
GENEL ZAMAN YÖNETİMİ	Evli	215	65.94±9.00	-2.356	<b>0.019*</b>
	Bekar	47	69.40±9.56		

“\*p<0.05, \*\*p<0.01”

Çizelge 4. 13’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre, “Zaman planlaması” ve “Zaman harcattırıcıları” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Fakat “Zaman tutumları” ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0.01, p<0.05$ ). Bu farklılık bekar beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 14.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Eğitim Durum Değişkenine” Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları

BOYUTLAR	EĞİTİM DURUMU	N	$\bar{X}\pm SS$	t	p
ZAMAN PLANLAMASI	Lisans	245	30.87±5.50	-2.727	<b>0.007**</b>
	Yüksek lisans	17	34.64±5.65		
ZAMAN TUTUMLARI	Lisans	245	19.83±3.42	1.247	0.213
	Yüksek lisans	17	18.76±3.17		
ZAMAN HARCATTIRICILAR	Lisans	245	15.61±2.67	-1.632	0.104
	Yüksek lisans	17	16.70±2.46		
GENEL ZAMAN YÖNETİMİ	Lisans	245	66.32±9.11	-1.652	0.100
	Yüksek lisans	17	70.11±9.80		

\*\*p<0.01

Çizelge 4. 14’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durum değişkenine göre, “Zaman tutumları”, “Zaman harcattırıcıları” alt boyutlarına ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Fakat “Zaman planlaması” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Bu farklılık yüksek lisanslı beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 15.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Mesleki Kıdem Değişkenine” Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları

BOYUTLAR	MESLEKİ KIDEM	N	$\bar{X}\pm SS$	F	p	FARK
<b>ZAMAN PLANLAMASI</b>	5 yıl ve daha az (1)	56	32.50±5.34	3.418	<b>0.010**</b>	1 - 4
	6-10 yıl (2)	82	30.06±4.63			
	11-15 yıl (3)	48	32.43±6.60			
	16-20 yıl (4)	38	29.31±5.19			
	21 yıl ve daha fazla (5)	38	31.50±6.08			
	Toplam	262	31.11±5.58			
<b>ZAMAN TUTUMLARI</b>	5 yıl ve daha az	56	20.12±4.00	0.617	0.651	-
	6-10 yıl	82	19.70±3.14			
	11-15 yıl	48	20.06±3.46			
	16-20 yıl	38	19.10±2.67			
	21 yıl ve daha fazla	38	19.63±3.70			
	Toplam	262	19.76±3.41			
<b>ZAMAN HARCATTIRICILAR</b>	5 yıl ve daha az	56	16.07±2.49	2.283	0.061	-
	6-10 yıl	82	15.15±2.79			
	11-15 yıl	48	16.45±2.81			
	16-20 yıl	38	15.36±2.79			
	21 yıl ve daha fazla	38	15.60±2.09			
	Toplam	262	15.68±2.66			
<b>GENEL ZAMAN YÖNETİMİ</b>	5 yıl ve daha az	56	68.69±8.91	3.184	<b>0.014*</b>	1 - 4
	6-10 yıl	82	64.92±7.56			
	11-15 yıl	48	68.95±10.67			
	16-20 yıl	38	63.78±8.99			
	21 yıl ve daha fazla	38	66.73±9.90			
	Toplam	262	66.56±9.18			

“\*p<0.05, \*\*p<0.01”

Çizelge 4. 15’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre, “Zaman tutumları”, “Zaman harcattıricıları” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0.05). Fakat “Zaman planlaması” alt boyutu ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.01, p<0.05). Bu farklılık 5 yıl ve daha az ile 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip beden eğitimi öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 16.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Zaman İyi Değerlendirme İle İlgili Yayın Okuyor Musunuz” Değişkenine Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları

BOYUTLAR	ZAMANI İYİ DEĞERLENDİRME İLE İLGİLİ YAYIN OKUYOR MUSUNUZ	N	$\bar{X} \pm SS$	F	p	FARK
<b>ZAMAN PLANLAMASI</b>	Okuyorum	50	32.38±5.62	1.662	0.192	-
	Bazen Okuyorum	147	30.72±4.95			
	Okumuyorum	65	31.04±6.73			
	Toplam	262	31.11±5.58			
<b>ZAMAN TUTUMLARI</b>	Okuyorum (1)	50	21.06±2.55	4.604	<b>0.011*</b>	1 - 2 1 - 3
	Bazen Okuyorum (2)	147	19.49±3.43			
	Okumuyorum (3)	65	19.36±3.74			
	Toplam	262	19.76±3.41			
<b>ZAMAN HARCATTIRICILAR</b>	Okuyorum	50	15.36±2.59	1.664	0.191	-
	Bazen Okuyorum	147	15.95±2.61			
	Okumuyorum	65	15.33±2.81			
	Toplam	262	15.68±2.66			
<b>GENEL ZAMAN YÖNETİMİ</b>	Okuyorum	50	68.80±8.97	1.881	0.155	-
	Bazen Okuyorum	147	66.17±8.21			
	Okumuyorum	65	65.75±11.12			
	Toplam	262	66.56±9.18			

\*p<0.05

Çizelge 4. 16’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin zaman iyi değerlendirme ile ilgili yayın okuyor musunuz değişkenine göre, “Zaman planlaması”, “Zaman harcattıricıları” alt boyutları ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p > 0.05$ ). Fakat “Zaman tutumları” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0.01, p < 0.05$ ). Bu farklılık “okuyorum” ile “bazen okuyorum” ve “okumuyorum” cevabını veren beden eğitimi öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 17. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Çalıştıkları Okul Türü Değişkenine” Göre, “Genel Zaman Yönetimi” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları**

BOYUTLAR	ÇALIŞTIĞI		$\bar{X} \pm SS$	t	p
	OKUL	N			
ZAMAN PLANLAMASI	Ortaokul	237	31.19±5.60	0.676	0.500
	Lise	25	30.40±5.40		
ZAMAN TUTUMLARI	Ortaokul	237	19.83±3.43	0.990	0.323
	Lise	25	19.12±3.23		
ZAMAN HARCATTIRICILAR	Ortaokul	237	15.57±2.66	-2.127	<b>0.034*</b>
	Lise	25	16.76±2.53		
GENEL ZAMAN YÖNETİMİ	Ortaokul	237	66.59±9.19	0.165	0.869
	Lise	25	66.28±9.25		

\*p<0.05

Çizelge 4. 17’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü değişkenine göre, “Zaman planlaması”, “Zaman tutumları” alt boyutları ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0.05). Fakat “Zaman harcattırıcıları” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05). Bu farklılık lisede çalışan beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 18. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Cinsiyet” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumunu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları**

BOYUTLAR	CİNSİYET	N	$\bar{X} \pm SS$	t	p
İÇSEL DOYUM	Kadın	124	47.80±7.04	3.220	<b>0.001*</b>
	Erkek	138	44.75±8.25		
DIŞSAL DOYUM	Kadın	124	19.46±4.58	0.274	0.784
	Erkek	138	19.30±5.10		
GENEL İŞ DOYUMU	Kadın	124	70.23±11.06	2.356	<b>0.019*</b>
	Erkek	138	66.71±13.10		

\*p<0.05

Çizelge 4. 18’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre, “Dışsal doyum” alt boyutunda ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0.05). Fakat “İçsel doyum” ve “Genel iş doyum” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05). Bu farklılık kadın beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 19.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Yaş” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları

BOYUTLAR	YAŞ	N	$\bar{X} \pm SS$	F	p
<b>İÇSEL DOYUM</b>	25 yaş ve altı	2	43.37±2.88	0.332	0.894
	26 - 30 yaş	41	45.24±8.50		
	31 - 35 yaş	64	46.48±7.56		
	36 - 40 yaş	81	46.84±8.28		
	41 - 45 yaş	52	45.87±7.44		
	46 yaş ve üzeri	22	45.73±7.27		
	Toplam	262	46.19±7.83		
<b>DIŞSAL DOYUM</b>	25 yaş ve altı	2	19.50±4.24	1.912	0.093
	26 - 30 yaş	41	19.21±4.58		
	31 - 35 yaş	64	19.42±5.22		
	36 - 40 yaş	81	20.54±4.53		
	41 - 45 yaş	52	18.12±5.31		
	46 yaş ve üzeri	22	18.24±3.59		
	Toplam	262	19.38±4.85		
<b>GENEL İŞ DOYUMU</b>	25 yaş ve altı	2	66.22±7.10	0.926	0.465
	26 - 30 yaş	41	67.40±12.79		
	31 - 35 yaş	64	68.74±12.06		
	36 - 40 yaş	81	70.45±12.32		
	41 - 45 yaş	52	66.46±12.57		
	46 yaş ve üzeri	22	66.19±11.31		
	Toplam	262	68.37±12.28		

Çizelge 4. 19’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre, “İçsel doyum”, “Dışsal doyum” alt boyutları ve “Genel iş doyumunu” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p > 0.05$ ).

**Çizelge 4. 20.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Medeni Durum” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları

BOYUTLAR	MEDENİ DURUM	N	$\bar{X}\pm SS$	t	p
İÇSEL DOYUM	Evli	215	46.30±7.63	0.481	0.631
	Bekar	47	45.69±8.77		
DIŞSAL DOYUM	Evli	215	19.16±4.90	-1.541	0.125
	Bekar	47	20.36±4.55		
GENEL İŞ DOYUMU	Evli	215	68.19±12.14	-0.532	0.595
	Bekar	47	69.24±13.84		

Çizelge 4. 20’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumu değişkenine göre, “İçsel doyum”, “Dışsal doyum” alt boyutları ve “Genel iş doyum” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

**Çizelge 4. 21.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Eğitim Durum Değişkenine” Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları

BOYUTLAR	EĞİTİM DURUMU	N	$\bar{X}\pm SS$	t	p
İÇSEL DOYUM	Lisans	245	46.01±7.95	-1.429	0.154
	Yüksek lisans	17	48.81±5.46		
DIŞSAL DOYUM	Lisans	245	19.38±4.88	-0.001	0.999
	Yüksek lisans	17	19.38±4.51		
GENEL İŞ DOYUMU	Lisans	245	68.18±12.43	-0.961	0.337
	Yüksek lisans	17	71.15±9.72		

Çizelge 4. 21’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre, “İçsel doyum”, “Dışsal doyum” alt boyutları ve “Genel iş doyum” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

**Çizelge 4. 22.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları

BOYUTLAR	MESLEKİ KIDEM	N	$\bar{X}\pm SS$	F	p	FARK
<b>İÇSEL DOYUM</b>	5 yıl ve daha az (1)	56	48.43±5.37	2.373	0.053	-
	6-10 yıl (2)	82	44.44±8.25			
	11-15 yıl (3)	48	46.99±9.00			
	16-20 yıl (4)	38	45.71±8.47			
	21 yıl ve daha fazla (5)	38	46.14±7.15			
	Toplam	262	46.19±7.83			
<b>DIŞSAL DOYUM</b>	5 yıl ve daha az (1)	56	21.22±4.24	2.793	<b>0.027*</b>	1-2
	6-10 yıl (2)	82	18.69±4.81			
	11-15 yıl (3)	48	19.00±5.83			
	16-20 yıl (4)	38	19.32±4.68			
	21 yıl ve daha fazla (5)	38	18.65±4.11			
	Toplam	262	19.38±4.85			
<b>GENEL İŞ DOYUMU</b>	5 yıl ve daha az (1)	56	72.75±8.88	2.797	<b>0.027*</b>	1-2
	6-10 yıl (2)	82	65.96±12.04			
	11-15 yıl (3)	48	68.95±15.08			
	16-20 yıl (4)	38	67.58±13.03			
	21 yıl ve daha fazla (5)	38	67.20±11.24			
	Toplam	262	68.37±12.28			

\*p<0.05

Çizelge 4. 22’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre, “İçsel doyum” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (p>0.05). “Dışsal doyum” alt boyutu ve “Genel iş doyumunu” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05). Bu farklılık 5 yıl ve daha az ile 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip beden eğitimi öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir.

**Çizelge 4. 23.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Zaman İyi Değerlendirme İle İlgili Yayın Okuyor Musunuz” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumunu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren Anova Testi Sonuçları

BOYUTLAR	ZAMANI İYİ DEĞERLENDİRME İLE İLGİLİ YAYIN OKUYOR MUSUNUZ	N	$\bar{X} \pm SS$	F	p
<b>İÇSEL DOYUM</b>	Okuyorum	50	45.14±8.54	1.690	0.186
	Bazen Okuyorum	147	45.91±7.54		
	Okumuyorum	65	47.65±7.84		
	Toplam	262	46.19±7.83		
<b>DIŞSAL DOYUM</b>	Okuyorum	50	18.05±5.43	2.583	0.077
	Bazen Okuyorum	147	19.85±4.65		
	Okumuyorum	65	19.33±4.71		
	Toplam	262	19.38±4.85		
<b>GENEL İŞ DOYUM</b>	Okuyorum	50	65.85±13.38	1.537	0.217
	Bazen Okuyorum	147	68.60±11.74		
	Okumuyorum	65	69.82±12.51		
	Toplam	262	68.37±12.28		

Çizelge 4. 23’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin zaman iyi değerlendirme ile ilgili yayın okuyor musunuz değişkenine göre, “İçsel doyum”, “Dışsal doyum” alt boyutları ve “Genel iş doyumunu” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p > 0.05$ ).



**Çizelge 4. 24.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Çalıştıkları Okul Türü” Değişkenine Göre, “Genel İş Doyumunu” ve “Alt Boyutlarına” İlişkin Görüşlerini İçeren T Testi Sonuçları

BOYUTLAR	ÇALIŞTIĞI OKUL TÜRÜ		$\bar{X} \pm SS$	t	p
	OKUL	N			
İÇSEL DOYUM	Ortaokul	237	46.06±7.64	-0.851	0.396
	Lise	25	47.46±9.57		
DIŞSAL DOYUM	Ortaokul	237	19.43±4.64	0.413	0.683
	Lise	25	18.87±6.66		
GENEL İŞ DOYUMU	Ortaokul	237	68.32±11.82	-0.181	0.858
	Lise	25	68.92±16.30		

Çizelge 4. 24’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okul türüne değişkenine göre, “İçsel doyum”, “Dışsal doyum” alt boyutları ve “Genel iş doyumunu” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p > 0.05$ ).

**Çizelge 4. 25.** Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “Zaman Yönetimi” ve “İş Doyum” Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları

BOYUTLAR		İÇSEL DOYUM	DIŞSAL DOYUM	GENEL İŞ DOYUMU
ZAMAN PLANLAMASI	r	0.221**	0.125*	0.199**
	p	0.00	0.044	0.001
ZAMAN TUTUMLARI	r	0.241**	0.150*	0.223**
	p	0.000	0.015	0.000
ZAMAN HARCATTIRICILAR	r	0.184**	-0.031	0.102
	p	0.003	0.613	0.098
GENEL ZAMAN YÖNETİMİ	r	0.277**	0.122*	0.233**
	p	0.000	0.048	0.000

“\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ ”

Çizelge 4. 24’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerisi ve iş doyum arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan;

Zaman planlanması ile içsel doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r = 0.221$ ;  $p < 0.01$ ).

Zaman planlanması ile dışsal doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r = 0.125$ ;  $p < 0.05$ ).

Zaman planlanması ile genel iş doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r = 0.199$ ;  $p < 0.01$ ).

Zaman tutumları ile içsel doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.241$ ;  $p<0.01$ ).

Zaman tutumları ile dışsal doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.150$ ;  $p<0.05$ ).

Zaman tutumları ile genel iş doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.223$ ;  $p<0.01$ ).

Zaman harcattırıcılar ile içsel doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.184$ ;  $p<0.01$ ).

Zaman harcattırıcılar ile dışsal doyum arasında düşük düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ( $r=-0.031$ ;  $p>0.05$ ).

Zaman harcattırıcılar ile genel iş doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ( $r=0.102$ ;  $p>0.05$ ).

Genel zaman yönetimi ile içsel doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.277$ ;  $p<0.01$ ).

Genel zaman yönetimi ile dışsal doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.122$ ;  $p<0.05$ ).

Genel zaman yönetimi ile genel iş doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.233$ ;  $p<0.01$ ).

## 5. TARTIŞMA

Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada elde edilen sonuçlar bu kısımda tartışılıp ve yorumlanmıştır. Sonuçlar konuyla ilgili literatür taramasından elde edilen bulgularla desteklenmiştir. Öncelikle araştırma sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumunu arasında düşük düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, beden eğitimi öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri artıkça iş doyumları da artmaktadır. Zaman yönetimi becerilerine sahip olan beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür.

### ***5.1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerilerine İlişkin Görüşlerin Yorumlanması***

Çizelge 4. 11’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre, “Zaman planlaması”, “Zaman tutumları”, “Zaman harcattırıcıları” alt boyutları ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0.01, p<0.05$ ). Bu farklılık kadın beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, kadın beden eğitimi öğretmenlerinin zamanlarını erkeklere oranla daha iyi planladıklarını, zamanlarını daha verimli kullandıklarını kısaca zamanı daha iyi yönettiklerini söyleyebiliriz. Türkmen (2005) “Gençlik ve Spor Müdürlüğü Merkez Örgütünde Zaman Yönetimi” konulu yüksek lisans tezinde, zaman yönetimi becerileri, “cinsiyet” açısından incelediğinde bayanlar lehine anlamlı bir farklılığın olduğunu ifade etmiştir. Demirtaş ve Özer (2007) “Öğretmen Adaylarının Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarısı Arasındaki İlişkisi” konulu araştırmalarında, genel zaman yönetimi ve genel zaman yönetiminin zaman planlaması alt boyutunda kız öğretmen adayları lehine anlamlı farklılığın olduğu, zaman harcattırıcılar alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında erkek öğretmen adayları lehine anlamlı bir farklılığın olduğu fakat zaman tutumları alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Caz ve Tunçkol (2015) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi” konulu çalışmalarında, “cinsiyet” değişkeni sonucuna göre, “kadın” beden eğitimi öğretmenlerinin “erkek” öğretmenlere göre zaman harcattırıcıların bir şekilde üstesinden gelme noktasında daha etkili olduklarını belirtmiştir. Bu araştırmaların sonuçları bulgularımızı desteklemektedir.

Eldeleklioglu (2008) “Ergenlerin Zaman Yönetimi Becerilerinin Kaygı, Yaş ve Cinsiyet Değişkenleri Açısından incelenmesi” konulu araştırmasında, genel zaman yönetimi ve genel zaman yönetiminin zaman planlaması ve zaman harcattırıcılar alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında kız öğrenciler lehine anlamlı bir farklılığın olduğu fakat zaman tutumları alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gözel (2010) yaptığı çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin genel zaman yönetimi (zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman harcattırıcılar) hakkındaki görüşlerinde cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmiştir. Yine İşcan (2008) yaptığı çalışmada, zaman planlama becerileri açısından cinsiyet değişkenine göre farklılık bulunmazken; zaman yönetimi tutum ve becerileri açısından cinsiyet değişkenine göre farklılık olduğu belirtmiştir. Can (2005) yaptığı çalışmada, öğretmen ve okul yöneticilerinden oluşan eğitim çalışanlarının, sınıfta öğrenme zamanının yönetimi davranışlarını “çoğu zaman” sergiledikleri, ayrıca öğretmenlerin sınıfta zaman yönetimi davranışlarında cinsiyete göre anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Alay ve Koçak (2003) yaptıkları çalışmada zaman planlaması boyutunda cinsiyet açısından farklılık bulunurken, zaman tutumları boyutunda cinsiyete bağlı bir farklılık olmadığı ifade etmişlerdir. Çağlıyan ve Göral (2009), “Zaman Yönetimi Becerileri: Meslek Yüksek Okulu Öğrencileri Üzerine Bir Değerlendirme” konulu araştırmasında, Meslek yüksekokulu öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile cinsiyet değişkeni arasında, “Genel zaman yönetimi ve genel zaman yönetiminin alt boyutları olan zaman planlaması ve zaman tutumları alt boyutlarında kız öğrenciler lehine anlamlı bir farklılık olduğu, zaman harcattırıcılar alt boyutunda ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. İlerleyen (2014) “Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezinde, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerinin zaman yönetimi becerilerinin değerlendirilmesinde etkin olmadığı belirtmiştir. Yavuz ve Sünbül (2002) ilköğretim okulu ve yöneticilerine yapmış oldukları çalışmada cinsiyet ile zaman yönetimi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtmiştir. Bu araştırmaların sonuçları bulgularımızı desteklememektedir.

Çizelge 4. 12’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin “yaş” değişkenine göre, “Zaman planlaması”, “Zaman tutumları”, “Zaman harcattırıcıları” alt boyutları ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Bu bağlamda, yaş farklılıklarının zaman

yönetimi becerilerine etkisi olmadığını söyleyebiliriz. Caz ve Tunçkol (2015) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi” konulu çalışmalarında, “yaş” değişkenine göre, beden eğitimi öğretmenlerinin “zaman tutumları”nda istatistiksel anlamlı farklılığın olduğunu ve bu farklılığın “40 yaş altı” grubuna dahil olan öğretmenlerin lehine olduğunu tespit etmişlerdir. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşının zaman yönetiminde sadece zaman tutumu alt boyutunda etkili olduğunu belirtmişlerdir. “Zaman planlaması”, “zaman harcattırıcılar” alt boyutlarında ve genel zaman yönetimine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca Andıç (2009) ve Sayan (2005) çalışmalarında “genel zaman yönetimi” ile “yaş” değişkeni arasında anlamlı fark bulunamadığını belirtmişlerdir.

İlerleyen (2014) “Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezinde, “Zaman planlaması” becerileri arasında yaş değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığını, “Zaman tutumları”, “zaman harcattırıcılar” ve “genel zaman yönetimi” becerileri arasında ise yaş grupları bakımından anlamlı bir fark olduğunu belirtmiştir.

Çizelge 4. 13’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre, “Zaman planlaması” ve “Zaman harcattırıcıları” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Fakat “Zaman tutumları” ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0.01, p<0.05$ ). Bu farklılık bekar beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

İlerleyen (2014) “Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezinde, medeni durum değişkeninin öğretmenlerin zaman yönetimi becerilerinin değerlendirilmesinde etkin olmadığı belirtmiştir. Bu sonuç çalışmamızın bulgularının desteklememektedir.

Çizelge 4. 14’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durum değişkenine göre, “Zaman tutumları”, “Zaman harcattırıcıları” alt boyutlarına ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Fakat “Zaman planlaması” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0.01$ ). Bu farklılık yüksek lisanslı beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

İlerleyen (2014) “Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezinde, eğitim durumu değişkeninin öğretmenlerin zaman yönetimi becerilerinin değerlendirilmesinde etkin olmadığı belirtmiştir.

Çizelge 4. 15’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre, “Zaman tutumları”, “Zaman harcattırıcıları” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Fakat “Zaman planlaması” alt boyutu ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0.01, p<0.05$ ). Bu farklılık 5 yıl ve daha az ile 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip beden eğitimi öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Gözel (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Hakkındaki Görüşleri” adlı araştırmasında “Zaman harcattırıcılar”, “Zaman tutumları” alt boyutunda kıdem değişkeni açısından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Fakat “Zaman planlaması” alt boyutunda kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmanın sonucu bulgularımızı desteklemektedir.

Yavuz ve Sünbül (2004) ilköğretim okulu ve yönetici ile öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları çalışmada, kıdem ile zaman yönetimi arasındaki ilişkiyi incelenmiş ve anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Çizelge 4. 16’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin “zaman iyi değerlendirme ile ilgili yayın okuyor musunuz” değişkenine göre, “Zaman planlaması”, “Zaman harcattırıcıları” alt boyutları ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Fakat “Zaman tutumları” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0.01, p<0.05$ ). Bu farklılık “okuyorum” ile “bazen okuyorum” ve “okumuyorum” cevabını veren beden eğitimi öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yayın okuyan beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmüştür. Caz ve Tunçkol (2015) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi” konulu çalışmalarında, “yayın okuma düzeyi” değişkenine göre; beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerinde, “zaman planlaması” ve “zaman tutumları” alt boyutlarında istatistiksel anlamlı fark bulmuşlardır. Bu farklı ilgili “yayın okuyan” beden eğitimi öğretmenlerinin lehine olduğunu belirtmişlerdir. Fakat, “zaman harcattırıcılar” alt boyutuna ilişkin olarak zamanı değerlendirme ile ilgili “yayın okuma” değişkenine bağlı

bir görüş ayrılığı tespit etmemişlerdir. Ayrıca ilgili “yayın okuma” değişkenine göre, beden eğitimi öğretmenlerinin “genel zaman yönetimine” ilişkin görüşlerinde de anlamlı farklı bulunduğu ve farklılığın ilgili “yayın okuyan” öğretmenlerinin lehine çıktığını belirtmişlerdir. Erdem ve diğ. (2004) üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmada “zaman yönetimi ile ilgili yayınları okuyan ve okumayan” öğrenciler arasında anlamlı fark bulunduğu ve farkın “ilgili yayınları okuyan” öğrenciler lehine olduğunu belirtmişlerdir.

Çizelge 4. 17’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okul türü değişkenine göre, “Zaman planlaması”, “Zaman tutumları” alt boyutları ve “Genel zaman yönetimi” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Fakat “Zaman harcattırıcıları” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Bu farklılık lisede çalışan beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

Varışoğlu ve diğ. (2012) “Türkçe Öğretmeni Adaylarının Zaman Yönetimi Algılarına Yönelik Bir İçerik Analizi” konulu çalışmalarında, Türkçe öğretmeni adaylarının zaman yönetimi algılarına sahip oldukları ancak zamanı etkili kullanma konusunda farkındalıklarının bulunmasına rağmen zamanı etkili kullanamadıkları tespit etmiştir.

Gürer ve diğ. (2016) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetiminin İncelenmesi” konulu çalışmasında, beden eğitimi öğretmenleriyle zaman yönetimi ve zamanı nasıl kullandıkları arasında bağlantılar tespit etmişlerdir. “Kadın” beden eğitimi öğretmenleri “geleceğe yönelik” ve daha uzun planlar yapmakta zamanının bu yönde harcamakta, “lisans mezunu” beden eğitimi öğretmenleri “kısa süreli planları” daha fazla kullanmakta, “bekar” beden eğitimi öğretmenleri “kısa süreli”, “evli” beden eğitimi öğretmenleri “uzun süreli” planlar yaparak zaman harcamakta ve “21-25 yaş”ındaki beden eğitimi öğretmenlerinin diğer “yaş” gruplarına göre daha fazla kısa ve günlük planlar yaptığı bulgularına ulaşmışlardır.

## **5.2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerin Yorumlanması**

Çizelge 4. 18’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre, “Dışsal doyum” alt boyutunda ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). Fakat “İçsel doyum” ve “Genel iş doyum” alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Bu farklılık kadın beden eğitimi öğretmenleri lehine olduğu görülmektedir.

Çizelge 4. 19’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre, “İçsel doyum”, “Dışsal doyum” alt boyutları ve “Genel iş doyum” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

İlerleyen (2014) “Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezinde, öğretmenlerinin içsel, dışsal doyumları ve genel iş doyumları yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmediğini belirtmiştir. Yine Çardak (2002) “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu İle Stresle Başa Çıkma Yolları” konulu yüksek lisans tezinde, yaş faktörü ile bireylerin iş doyum puanlarında anlamlı fark olmadığı belirtmiştir. Bu çalışma sonuçları çalışmamızın bulgularını desteklemektedir.

Çizelge 4. 20’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumu değişkenine göre, “İçsel doyum”, “Dışsal doyum” alt boyutları ve “Genel iş doyum” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

Çizelge 4. 21’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre, “İçsel doyum”, “Dışsal doyum” alt boyutları ve “Genel iş doyum” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

Çizelge 4. 22’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre, “İçsel doyum” alt boyutuna ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ). “Dışsal doyum” alt



boyutu ve “Genel iş doyumu” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Bu farklılık 5 yıl ve daha az ile 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip beden eğitimi öğretmenleri arasında olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemi 5 yıl ve daha az olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu durumun mesleklerine yeni başlayan beden eğitimi öğretmenlerinin heyecanlı ve istekli olmalarından kaynaklı olduğu düşünülebilir. Dündar (2011) İstanbul Fatih ilçesinde bulunan ilköğretim okulu öğretmenleri ile yaptığı araştırmada; daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerinin çalışma şartlarına alışmasının, iş doyum düzeylerini arttırdığı sonucuna ulaşıldığı belirtmiştir. Bu çalışma çalışmamızın aksine bir sonuç içermektedir.

Çizelge 4. 23’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin zaman iyi değerlendirme ile ilgili yayın okuyor musunuz değişkenine göre, “İçsel doyum”, “Dışsal doyum” alt boyutları ve “Genel iş doyumu” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

Çizelge 4. 24’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okul türüne değişkenine göre, “İçsel doyum”, “Dışsal doyum” alt boyutları ve “Genel iş doyumu” ilişkin görüşlerinde istatistiksel anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0.05$ ).

### ***5.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Yorumlanması***

Çizelge 4. 24’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerisi ve iş doyum arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan;

Zaman planlanması ile içsel doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.221$ ;  $p<0.01$ ).

Zaman planlanması ile dışsal doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.125$ ;  $p<0.05$ ).

Zaman planlanması ile genel iş doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.199$ ;  $p<0.01$ ).

Zaman tutumları ile içsel doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.241$ ;  $p<0.01$ ).

Zaman tutumları ile dışsal doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.150$ ;  $p<0.05$ ).

Zaman tutumları ile genel iş doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.223$ ;  $p<0.01$ ).

Zaman harcattırıcılar ile içsel doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.184$ ;  $p<0.01$ ).

Zaman harcattırıcılar ile dışsal doyum arasında düşük düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ( $r=-0.031$ ;  $p>0.05$ ).

Zaman harcattırıcılar ile genel iş doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ( $r=0.102$ ;  $p>0.05$ ).

Genel zaman yönetimi ile içsel doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.277$ ;  $p<0.01$ ).

Genel zaman yönetimi ile dışsal doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.122$ ;  $p<0.05$ ).

Genel zaman yönetimi ile genel iş doyum arasında düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=0.233$ ;  $p<0.01$ ).

Bu bağlamda, beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri artıkça iş doyumları da artmaktadır. Zaman yönetimi becerilerine sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür.

İlerleyen (2014) “Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu yüksek lisans tezinde, öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumları arasında düşük düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Köse ve diğ. (2012) “İnternet Bağımlılığının Kişilik Özellikleri Ve Zaman Yönetimi İle İlişkisi” üzerine yaptıkları çalışmalarında internet bağımlılığı ve zaman yönetimi arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır.

Akın ve diğ. (2013) “Öğretmen Adaylarının Kullandıkları Öğrenme Stratejileri İle Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki” üzerine yaptıkları çalışmalarında öğretmen adaylarının öğrenme stratejilerini kullanma durumları ile zaman yönetimi becerilerinde öğrenim gördükleri bölümlere göre anlamlı farklılıklar olduğu belirtmişlerdir. Ayrıca

Öğrenme Stratejileri Ölçeği'nin alt boyutları ile Zaman Yönetimi Envanteri'nin alt boyutları arasında farklı düzeylerde ilişkilerin bulunduğu belirtmişlerdir.

Çolak ve diğ. (2018) “Üniversite Öğrencilerinde Zaman Yönetimi Becerileri ile İyilik Hali Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” üzerine yaptıkları çalışmalarında yaşam becerilerinin önemli bir parçası olan zaman yönetimi becerilerinin üniversite öğrencilerine kazandırılmasının önemli olduğu belirtmişlerdir. Bu becerilerin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalarda ergoterapistlerin de önemli katkıları olabileceğini ifade etmişlerdir.

Caz ve diğ. (2015) “Zaman Yönetimi Becerisi Ve Stres İlişkisi: Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğrencileri Örneği” konulu çalışmalarında, kadın katılımcıların zaman yönetimi becerisi ve algılanan stres düzeylerinin erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit etmişlerdir. Ayrıca, katılımcıların zaman yönetimi becerilerinin algıladıkları stres düzeyinin, anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirtmişlerdir. Diğer taraftan öğrencilerin akademik başarıları ile zaman yönetimi becerileri arasında pozitif yönde, stres düzeyleri arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Buluç ve Demir (2015) “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu çalışmalarında, öğretmen öz-yeterlikleri ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunduğunu, öğretmen özyeterliklerinin, iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunu söylemişlerdir.

Yıldırım ve diğ. (2017) “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Algıları Arasındaki İlişki” konulu çalışmalarında, sınıf öğretmenlerinin bazı iş doyumunu alt boyutları ve iş doyumunu toplam puanları ile okul etkililiği arasında aynı yönde ilişkiler bulmuşlardır.

Demirtaş ve Alanoğlu (2015) “Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” konulu çalışmalarında, yönetici ve öğretmenlerin yönetsel kararlara katılım ve iş doyumunu düzeyleri orta, eğitimsel kararlara katılım düzeyleri yüksek bulunmuşlar, iş doyumunu ile eğitimsel kararlara katılım boyutu ve iş doyumunu ile yönetsel kararlara katılım boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Filiz (2014) “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” konulu çalışmasında, Öğretmenlerin yaş, medeni durum, öğrenim durumu, hizmet süresi,

unvan ve cinsiyetine göre iş doyum seviyeleri ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulmuştur.

Ordu (2016) “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları Ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki” konulu çalışmasında, öğretmenlerin içsel ve genel doyuma ilişkin maddeleri “memnunum”, dışsal doyuma ilişkin maddeleri “kararsızım”; bireysel performansa yönelik maddeleri ise “katılıyorum” düzeyinde yanıtladıkları görüldüğünü belirtmiştir. İş doyumunu ile bireysel performans arasında pozitif yönde, düşük düzeyde bir ilişki bulmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bireysel performanslarına yönelik algılarını anlamlı olarak yordadığı söylemiştir.

Aydın ve diğ. (2017) “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” konulu çalışmasında, Beden eğitimi öğretmenlerinin “mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri” ile “okul türü, cinsiyet ve medeni durumları” arasında anlamlı bir fark bulunmamış, “51 yaş ve üzeri” Beden Eğitimi öğretmenlerinin yönetim ve denetim iş doyumlarının “31-40 yaş” arasındaki öğretmenlere göre; sosyal gereksinim boyutunda ise, “20-30 yaş” arasındaki öğretmenlerin “31-40 yaş” arası öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Mesleki deneyimde; “11-15 yıl” görev yapan öğretmenlerin “16-20 yıl” grubunda olan öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, görev yerlerinde ise, iş doyumunda mesleğin çalışma şartları boyutunda, ilde görev yapan öğretmenlerin ilçede görev yapanlara göre; yine aynı şekilde sosyal gereksinim boyutunda, ildeki öğretmenlerin beldedeki öğretmenlere göre iş doyumları yüksek olduğu söylemişlerdir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 6.1. Sonuç

Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerin yüksek seviyede zaman yönetimi (zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman harcattırıcılar) becerilerine ve iş doyumuna sahip olduklarını görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumunu arasında düşük düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, beden eğitimi öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri artıkça iş doyumları da artmaktadır. Zaman yönetimi becerilerine sahip olan beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması mesleklerini severek yaptıkları ve işlerinden memnun oldukları söylenebilir.

### 6.2. Öneriler

- ❖ Beden eğitimi öğretmenlerin zaman yönetimi becerilerine sahip olmaları, iş doyumlarının yüksek olmasına katkı sağlayabilir.
- ❖ Bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerin zaman yönetimi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesinde, zaman yönetimi becerilerindeki eksikliklerinin görülmesinde ve bu eksikliklerin iyileştirilmesinde katkı sağlayabilir.
- ❖ Literatürdeki beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapılan araştırmanın çok az olması sebebiyle yeni araştırmaların beden eğitimi öğretmenleri üzerine planlanması önerilir.
- ❖ Okullarda beden eğitimi ders saatinin artırılması beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarına katkı sağlayabilir.
- ❖ Okullardaki maddi olanakların artırılması, spor malzemelerinin temini, açık ve kapalı spor alanı imkanının sağlanması beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumuna ve zaman yönetimi becerilerine katkı sağlayabilir.
- ❖ Okulların birçoğunda uygulanan ortak sınavlar sebebiyle zahi olan derslerin telafisinin yapılması ya da sınav saatlerine denk gelmeyecek şekilde planlanması da beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve zaman yönetimi becerilerine katkı sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

- Adair J.** Effective Motivation: How To Get The Best Results From Everyone. Pan Macmillan, London, 2010.
- Adair J.** Etkili Zaman Yönetimi. Çev: Ömer Çolakoğlu. Babiali Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2006.
- Adıgüzel Z.** İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş Tatmini. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010.
- Akın Z., Çıray F., Sönmez B.** Öğretmen Adaylarının Kullandıkları Öğrenme Stratejileri İle Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki. *İlköğretim Online*, 2013; 12(3): 822-835.
- Alay A. G. S., Koçak S.** Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2003, 35(35); 326-335.
- Alay A. G. S., Koçak S.** Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2003, 35(35); 326-335.
- Andıç H.** Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Afyonkarahisar, 2009.
- Arkçı S.** Ortaöğretim kurumlarında zaman yönetimi: Adıyaman/Gölbaşı örneği. Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. 2014.
- Aydın E., Baş M., Kırkbir F.** Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumları ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *The Journal of International Scientific Researches*, 2017; 2 (6): 60-67.
- Baycan F.A.** Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. *Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul*, 1985.

- Bayramlı Ü.Ü.** Zaman Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2015
- Baysal A.C., Tekarslan E.** Davranış Bilimleri. Avcıol Basım Yayım, İstanbul, 2004.
- Bingöl D.** İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.
- Britton B. K., Tesser A.** Effects of time-management practices on college grades. *Journal of Educational Psychology*, 1991, 83 (3); 405–410.
- Buluç B., Demir S.** İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 2015; 16(1): 289-308
- Can N.** Öğretmenin Sınıfta Zaman Yönetimi Davranışları, XIV. Eğitim Bilimleri Kongresi Kongre Kitabı, 1, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, 2005: 312– 318.
- Caz Ç., Aydoğdu V., Tunçkol H., Öncü E.** Zaman Yönetimi Becerisi Ve Stres İlişkisi: Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğrencileri Örneği. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015; (50): 278-287.
- Caz Ç., Tunçkol H.** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 2015; 6 (2): 91-100.
- Ceren A.** İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Derste Zamanı Etkili Kullanma Yeterlilikleri, Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2008.
- Cohen L., Manion L., Morrison K.** Research methods in education. 5th ed. London New York: Routledge Falmer, 2000.
- Covey R.S., Merrill A.R. ve Merrill R.R.** Önemli İşlere Öncelik. Çev. Metin Celâl Varlık Yayınları, İstanbul, 2006.
- Çağhyan V., Göral R.** Zaman Yönetimi Becerileri: Meslek Yüksek Okulu Öğrencileri Üzerine Bir Değerlendirme, *KMU İİBF Dergisi*, 2009: 11(17): 174-189.
- Çardak M.** İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma yolları. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Niğde. 2002.

- Çelik A., Akatay A.** Zaman Kavramı ve Kapsamı. Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Soysal, A. (Ed). Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik. Gazi Kitabevi, Ankara, 2009.
- Çetinkanat C.** Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Anı Yayıncılık, Ankara, 2000.
- Çolak F., Akyürek G., Abaoğlu H., Bumin G.** Üniversite Öğrencilerinde Zaman Yönetimi Becerileri ile İyilik Hali Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, 2018; 6 (1): 43-48.
- Dalgan Z.** Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1998.
- Demirtaş H., Özer N.** Öğretmen Adaylarının Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarısı Arasındaki İlişkisi. *Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2007; 2.1: 34-47.
- Demirtaş Z., Alanoğlu M.** Öğretmenlerin Karara Katılımı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 2015; 16.2: 83-100
- Drafke M., Kossen S.** The human side of organizations. (7. Edition). Newyork: Addison-Wesley Publisher 1997.
- Duncan J.C.** Relationship between demographic characteristics and current level of job satisfaction among north carolina state agency rehabilitation counselors. Unpublished Thesis, Auburn University, 2006.
- Dündar T.** Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul. 2011.
- Eldeleklioğlu J.** Ergenlerin Zaman Yönetimi Becerilerinin Kaygı, Yaş ve Cinsiyet Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 2008; 7.(3): 656-663.
- Eldeleklioğlu J.** Ergenlerin zaman yönetimi becerilerinin kaygı, yaş ve cinsiyet değişkenleri açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 2008; 7(3), 656-663.
- Ensari H.** Zaman Yönetimi. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1995; (7), 97-103.



- Erdem R., Pirinçci E, Dikmetaş E.** Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Davranışları ve Bu Davranışların Akademik Başarı ile İlişkisi. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004; 20(4): 175-179.
- Eren E.** Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayınları, İstanbul, 2017.
- Erkılıç T. A.** Zaman Yönetimi. Etkili Sınıf Yönetimi, Anı Yayıncılık, Ankara, 2005.
- Ersözlü A.** Okul Yöneticilerinin Yönetimsel Güçlülük Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ve İş Doyumuna Etkisi. Doktora tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Eko. Anabilim Dalı, Elazığ, 2012.
- Filiz Z.** Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 2014; 10(23): 157-172.
- Gibson J. L., Ivancevich J. M., Donnelly J. H., Konopaske R.** Organizations – Behavior – Structure – Processes. McGraw-Hill, New York, 2012.
- Gökçe G., Şahin A., Bulduklu Y.** Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010; 1(20), 233-246.
- Gözel E.** İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Hakkındaki Görüşlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2010; 24: 67-84.
- Gözel E.** İlköğretim okulu öğretmenlerinin zaman yönetimi hakkındaki görüşleri. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim AnaBilim Dalı, Afyonkarahisar, 2009.
- Güçlü N.** Zaman Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2001; 7(1): 87- 100.
- Gümüştül O.** Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde ve Türkiye’de Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Anlayışlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kütahya, 2013.
- Gürbüz M., Aydın, A.H.** Zaman kavramı ve yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012; 9.(2): 1-20.

- Gürel E., Gürüz D.** Yönetim ve Organizasyon. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2009.
- Gürer B., Dedeşah U., Öz N., Acun A.** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetiminin İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2016; 3 (3): 1-11.
- Haynes M.E.** Kişisel Zaman Yönetimi. Çev: Yaşar Bülbül. Alfa Basım Yayınları, İstanbul, 1999.
- Helms M.M.** Encyclopedia of Management, 5th Edition, Thomson Gale, 2006.
- Huang Y.C.** Job satisfaction and organizational commitment among faculty at Taiwan's higher education institutions (A Dissertation). Faculty of The Graduate College at the University of Nebraska, Omaha, 2004.
- Izgar H.** Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri Ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya, 2000.
- İlerleyen E.** Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2014.
- İncir G.** Çalışanların iş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1990.
- İşcan Ö,F.** Bilgi Toplumunda Zaman Yönetimi ve Bankacılık Sektöründe Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum. 1999.
- İşcan S.** Pamukkale Üniversitesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Akademik Başarıları Üzerindeki Etkisi. Yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Denizli, 2008.
- Karasar N.** Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel yayın Dağıtım, Ankara, 2006.

- Kibar B.** Karabük Üniversitesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Karabük. 2014.
- Kocabaş İ., Erdem R.** Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003; 13 (2): 191-202.
- Koçel T.** İşletme Yöneticiliği. Beta Basım Yayın, İstanbul, 2015.
- Köroğlu Ö.** İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2012, 13(2); 275-289.
- Köse D., Çakır N., Akduran, F.** Hemşirelik öğrencilerinde internet bağımlılığının kişilik özellikleri ve zaman yönetimi ile ilişkisi. *Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2012; 16(3): 227-233.
- Küçük M.** Zamanı Doğru Kullanmak-Zaman Yönetimi. Kum Saati Yayınları, İstanbul, 2010
- Lincoln Y.S., Graham L.L., Lane E.P.** Expectancy theory as a predictor of grade point averages, satisfaction, and participation in the college environment. Paper presented at the Annual Meeting of the Association for Higher Education. 1983.
- Luthans F.** Organisational behaviour. McGraw-Hill/Irwin, USA, 2011.
- Mackenzie R.A.** Zaman Tuzağı. Çev: Yakut Güneri. İlgı Yayıncılık, İstanbul, 1989.
- Maslow A.H.** Motivation and personality. Harper ve Bros, New York 1954.
- Muchinsky P.M.** Psychology Applied to Work (Sixth Edition). Wadsworth, USA, 2000.
- Nelson D. L., Quick J. C.** Organizational behavior. USA: West Publishing Company. 2013.
- Okumuş E.** Zamanın Toplumsal Gerçekliği. Ark Kitapları, İstanbul, 2011.
- Omay U.** Tüccar Sınıfın Protestan Hareketi Desteklemesinin Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2007; 52, 231 - 243

- Ordu A.** Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016; 13(36): 1-19.
- Özçelik G.** Moda Eğitimi Veren Kurumlarda Etkili Zaman Yönetimini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Anabilim Dalı, Ankara, 2006.
- Özçelik G.** Moda Eğitimi Veren Kurumlarda Etkili Zaman. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Giyim Endüstrisi ve Giyim Sanatları Anabilim Dalı, Ankara, 2006.
- Poyrazoğlu N.** Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1992.
- Robbins S.P., Judge J.A. Organizational Behavior.** International Edition, (11th.Edition), New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2013.
- Roesch R.** Yoğun İnsanlar İçin Zaman Yönetimi. Çev. Selim Yeniçeri. Beyaz Yayınları, İstanbul, 2007.
- Sabuncuoğlu Z., Paşa M.** Zaman Yönetimi. Ezgi Kitabevi, Bursa, 2002.
- Sabuncuoğlu Z., Paşa M., Kaymaz K.** Zaman Yönetimi. Beta Basım Yayın, İstanbul, 2010.
- Sayan İ.** Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul, 2005.
- Schreiber J.L.S.** Zamanı Kullanma Sanatı. Çev: İsfendiyar Açıkgöz. Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1989.
- Smith H.W.** Hayatı ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası. Çev: Adalet Çelbiş. Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2007.
- Smith J.** Daha İyi Nasıl: Zaman Yönetimi. Çev: Ali Çimen. Timaş Yayınları, İstanbul, 1998.

- Spector, P.E.** Industrial and Organizational Psychology: Research and practice. John Wiley ve Sons, Inc, USA, 2012.
- Şimşek H., Yıldırım A.** Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Seçkin yayıncılık, Ankara, 2004.
- Şimşek M.Ş., Çelik A.** Yönetim ve Organizasyon. Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya, 2017.
- Şimşek Ş., Akgemci T., Çelik A.** Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2014.
- Tatar M.** Etkili Öğretmen. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2004; 1.(11):1-12
- Tengilimoğlu D., Altınöz, M., Başpınar, N.Ö., Erdönmez, C.** Zaman Yönetimi. Tutar, H., (Ed). Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.
- Toksoy H.** Toplam Kalite Yönetiminde Zaman Yönetiminin Önemi Bir Uygulama. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Erzurum. 2010.
- Tutar H.** Zaman Yönetimi. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2015.
- Türk M.S.** Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Gazi Kitabevi, Ankara, 2007.
- Türkmen M.** Gençlik ve Spor Müdürlüğü Merkez Örgütünde Zaman Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Sakarya, 2005.
- Varişoğlu B., Şeref İ., Yılmaz İ.** Türkçe Öğretmeni Adaylarının Zaman Yönetimi Algılarına Yönelik Bir İçerik Analizi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2012; 32 (2): 377-394.
- Weiss D. J., Davis R. V., England G. W., Lofquist L. H.** Manuel For The Minnesota Satisfaction Questionnaire Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII. Minneapolis: University of Minnesota. *Industrial Relations Center, Word Adjustmen Project*. 1967.

**Yavuz M., Sünbül M.A.** İlköğretim Okulu Yönetici Ve Öğretmenlerinde İş Doyumu, Denetim Odağı Ve Demografik Faktörlerin Zaman Yönetimiyle İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2004; 16, (18); 367-380.

**Yıldırım İ., Akan D., Yalçın S.** Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Okul Etkililiği Algıları Arasındaki İlişki. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2017; 19(1): 69-81.

**Yüksel Ö.** İnsan Kaynakları Yönetimi. Gazi Yayınevi, Ankara, 2007.

**Türk Dil Kurumu, 2018.** Erişim tarihi: 05.02.2018, <http://www.tdk.gov.tr/>



## ÖZGEÇMİŞ

### 1. Bireysel Bilgiler

**Adı Soyadı:** Mustafa GÜLER

**Doğum yeri ve tarihi:** Elazığ – 16.04.1986

**Uyruğu:** Türkiye Cumhuriyeti

**Medeni Durumu:** Evli

**Askerlik Durumu:** Yaptı

**Çalıştığı kurum:** MEB 29 Ekim Ortaokulu İzmit/KOCAELİ

**İletişim Adresi ve telefonu:** Erenler Mah. Eski İstanbul Yolu Cad. Kent Konut 1 Etap  
Sitesi Blok: H2 Daire:25 No:133 İzmit / KOCAELİ -  
0 506 837 14 99

### 2. Eğitimi (tarih sırasına göre)

#### İlköğretim:

- (1992-2000) Aziz Gül İlköğretim Okulu, Elazığ

#### Ortaöğretim:

- (2000-2004) Balak Gazi Lisesi - Türkçe-Matematik (72.64/100) Elazığ

#### Lisans:

- (2004-2008) Fırat Üniversitesi - Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu,  
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği (3,00/4.00)

#### Yüksek Lisans:

- ❖ (28.01.2016 - ...) Kocaeli Üniversitesi – Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

**Tez konusu:** *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş  
Doyumunu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kocaeli İli Örneği)*

**Danışman:** Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

#### 4. Mesleki Deneyimi:

- ❖ ***Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni***  
Turnalı Hacı Osman Akgün İlköğretim Okulu  
2008-2010 Kaynarca/SAKARYA – TÜRKİYE
- ❖ ***Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni (Yedek Subay-Asker Öğretmen)***  
Şehit Davut İlbaş İlköğretim Okulu  
2010-2011 Merkez/Siirt – TÜRKİYE
- ❖ ***Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni***  
Mimar Sinan Ortaokulu  
2011-2012 Kaynarca/SAKARYA – TÜRKİYE
- ❖ ***Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni***  
Evliya Çelebi Anadolu İmam Hatip Lisesi  
2012-2013 İzmit/KOCAELİ – TÜRKİYE
- ❖ ***Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni***  
İzmit Mesleki Teknik Anadolu Lisesi  
2013-2014 İzmit/KOCAELİ – TÜRKİYE
- ❖ ***Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni***  
29 Ekin Ortaokulu  
2014- Devam Etmekte İzmit/KOCAELİ – TÜRKİYE

#### 5. Üye Olduğu Bilimsel Kuruluşlar

#### 6. Bilimsel Etkinlikler

##### ❖ SCI Kapsamı Dışındaki Yayın Bilgileri:

Yazarları; **Mustafa GÜLER**, Betül BAYAZIT, Ozan YILMAZ, Ece ONGÜL  
“Eğlenceli Atletizm Çalışmalarının Psikomotor Gelişime Etkisi, *The Effect of Fun Athletics Exercises on Psychomotor Development*” **Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi**. 2017; 4 (1): 1-8.

Yazarları; Ece ONGÜL, Betül BAYAZIT, Ozan YILMAZ, **Mustafa GÜLER**  
“Oyun ve Fiziki Etkinlikler Dersinin Çocuklarda Seçilmiş Motorik Özellikler Üzerine Etkisi, *The Effect on the Selected Motoric Characteristics of Children in the Game and Physical Activities Lesson*” **Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi /J Sport Sci Res**, 2017; 2(1):45-52.



#### ❖ Bildiri Bilgileri:

Yazarları; Mustafa Güler, Betül BAYAZIT, **Ozan YILMAZ**, Ece ONGÜL  
“Eğlenceli Atletizm Çalışmalarının Psikomotor Gelişime Etkisi, *The Effect of Fun Athletics Studies on Psychomotor Development*” **14. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 01-04 Kasım 2016, Belek-ANTALYA (Poster Sunum)**

#### ❖ Seminerler, Kongre ve Kurslar

- **Fatih Projesi Etkileşimli Sınıf Yönetimi Kursu**  
18/04/2016-29/04/2016 Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü
- **Temel Eğitim Semineri**  
03/11/2008- 14/11/2008 İl Milli Eğitim Müdürlüğü
- **Hazırlayıcı Eğitim Kursu**  
22/11/2008- 22/01/2009 İl Milli Eğitim Müdürlüğü
- **Temel Beden Eğitimi Kursu**  
23/06/2010- 29/06/2010 İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
- **Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kursu**  
12/10/2015- 13/10/2015 İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
- **Özel Motorlu Taşıt Sürücülerini Kursu Sınav Sorumlusu Tamamlama Kursu** 07/11/2016- 18/11/2016 İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
- **Öğretmenlik Uygulaması Danışmanlığı Eğitimi Kursu**  
16/04/2018- 19/04/2018 İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
- **Özel Eğitim Semineri**  
22/06/2009- 26/06/2009 İl Milli Eğitim Müdürlüğü
- **Çevreye Uyum Semineri**  
21/10/2008- 31/10/2008 İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
- **Okul Sağlığı Semineri**  
06/05/2009- 07/05/2009 İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü
- **İlk Yardım İlk Müdahale Semineri**  
05/06/2009- 09/06/2009 İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

#### ❖ Sertifikalar

- **2.KADEME BADMİNTON ANTRENÖRLÜĞÜ**  
Türkiye Badminton Federasyonu – (2012)

## EKLER

### Ek 1: Bilimsel Araştırma İzni

16/03/2017-E.5474



T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 86631890-302.14.01/  
Konu : Bilimsel Araştırma İzni Hk.

KOCAELİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Mustafa Güler' in "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kocaeli Örneği) konulu tez çalışmasını yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunda gereğini arz/rica ederim.

**Prof.Dr. Mustafa YILDIZ**  
Enstitü Müdürü

#### Mevcut Elektronik İmzalar

MUSTAFA YILDIZ (Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü - Enstitü Müdürü) 16/03/2017 16:19  
Evrakı Doğrulamak İçin : [https://ebys.kocaeli.edu.tr/enVision/Validate\\_Doc.aspx?V=BENDB5358](https://ebys.kocaeli.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BENDB5358)

Enstitü Sekreterliği Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi, Tıp Fakültesi Hastanesi Binası Kat:3 M Blok, 41380 İzmit -  
Kocaeli / TURKEY  
Tel:0 (262) 303 73 53 Faks:0 (262) 30375 10  
E-Posta :sagbil@kocaeli.edu.tr Elektronik Ağ :http://sagbil.kocaeli.edu.tr/



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## Ek 2: MEB Araştırma İzni



T.C.  
**KOCAELİ VALİLİĞİ**  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 99332089/605.01/3750504

21/03/2017

**Konu: Araştırma İzni**  
( Mustafa GÜLER)

**VALİLİK MAKAMINA**  
**KOCAELİ**

Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mustafa GÜLER' in “ Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu araştırma çalışmasını İlimiz Okul ve kurumlarında uygulama talebi, ilgili Üniversitenin 16/03/2017 tarih ve 5474 sayılı yazıları ile bildirilmektedir.

Adı geçen söz konusu çalışmasına esas olmak üzere, ekte sunulan çalışmayı İlimiz okul ve kurumlarında uygulama talebi komisyonumuzca uygun görülmüş olup, İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri ve okul müdürlüklerinin denetim ve gözetiminde çalışmayı yapmaları Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir. Makamlarınıza da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

**Fehmi Rasim ÇELİK**  
İl Millî Eğitim Müdürü

**OLUR**  
..../03/2017

**Ahmet BÜYÜKÇELİK**  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmzalı  
Aslı ile Aynıdır.  
21.03.2017  
**EMEL SAĞLAM YAVUZ**  
SEF

Körfez Mah. Ankara Karayolu Cad.No:129 Valilik Binası B Blok Kat:3 KOCAELİ  
Elektronik Ağ: www.kocaelimem.meb.gov.tr  
E-posta: stratejigelistirme41@meb.gov.tr

Bilgi için: E. SAĞLAM YAVUZ  
Tel: (0262) 3005871

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0187-5189-34d3-a9a9-b022 kodu ile teyit edilebilir.

### Ek 3: Etik Kurul Onayı



T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR  
ETİK KURULU



Etik Kurul Bilgileri	Adı	Kocaeli Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	Adres	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Ara Kat 41380 Umuttepe Yerleşkesi /KOCAELİ
	Telefon	0262 303 74 50
	Faks	0262 303 74 63
	E-Posta	gokaetikkurul@kocaeli.edu.tr

Başvuru Bilgileri	Araştırmacının Adı	Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kocaeli ili örneği)			
	Araştırma Proje Numarası	KÜ GOKAEK 2017/79			
	Sorumlu Araştırmacı Unvanı/Adı/Soyadı	Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ			
	Sorumlu Araştırmacının Uzmanlık Alanı				
	Araştırma Merkezi	Kocaeli İl Merkezi ve İlçe Okulları			
	Destekleyici				
	Araştırmacının Türü	Yüksek Lisans Tezi			
	Araştırmaya Katılan Merkezler	Tek Merkezli <input checked="" type="checkbox"/>	Çok Merkezli <input type="checkbox"/>	Ulusal <input checked="" type="checkbox"/>	Uluslararası <input type="checkbox"/>

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Var	Yok	Açıklama
	Başvuru Dilekçesi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Başvuru Formu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Araştırmacının Türü	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Anket Çalışması
	Araştırma Protokolü	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Kullanılacak Form Örnekleri	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Aydınlatılmış Onam Formu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Araştırma Bütçesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Literatür Örneği	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Taahhütname	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Biyolojik Materyal Transfer Anlaşması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	İzin Belgeleri	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Başhekimlik Onayı	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Özgeçmişler	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Değişiklik Bilgi Formu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Proje Sonuç Formu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Diğer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

KÜ Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Onay Formu

Belge Kodu	Rev. Tarihi / No.su:	Sayfa
Onay formu	21.09.2016/KOGOEEK01.1	1/2

Karar Bilgileri	Karar No: KÜ GOKAEK 2017/5.15	Proje No: 2017/79	Tarih: 12/04/2017
	Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ sorumluluğunda yapılan ve yukarıda bilgileri verilen araştırma başvuru dosyası ve ilgili belgeler, araştırmanın gerekçesi, amacı, yaklaşım ve yöntemleri, gönüllüler için beklenen yarar ve riskler dikkate alınarak değerlendirilmiş ve araştırmanın ilgili protokol doğrultusunda belirtilen merkezlerde yürütülmesi etik açıdan,		
<input checked="" type="checkbox"/> Uygun bulunmuştur. <input type="checkbox"/> Eksikliklerin tamamlanması koşulu ile uygun bulunmuştur.* <input type="checkbox"/> Uygun bulunmamıştır.*			

Dayanakları	Hasta Hakları Yönetmeliği (01.08.1998/23420); Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve İnsan Haysiyetinin Korunması Sözleşmesi; İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesinin Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (09.12.2003/25311); Biyotıp Araştırmalarına İlişkin İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesine Ek Protokolün Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun (29.03.2011/27899); İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik (13.04.2013/28617); Tıbbi Cihaz Klinik Araştırmaları Yönetmeliği (06.09.2014/29111); Dünya Tıp Birliği Helsinki Bildirgesi; İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu; Türk Tabipleri Birliği Hekimlik Meslek Etiği Kuralları; Türk Tabipleri Birliği Araştırma Etiği Bildirgesi
-------------	--

**Etik Kurul Üyeleri**

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile İlişki		Toplantıda Bulunma		İmza
			E	K	E	H	E	H	
Prof. Dr. Kadir Babaoğlu Başkan	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. İ. Erdem Okay Üye	Genel Cerrahi	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Haluk Emre Özel Üye	Restoratif Diş Tedavisi	Kocaeli Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Canan Baydemir Üye	Biyostatistik	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Selen Göçmez Üye	Farmakoloji	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Özlem Yıldız Gündoğdu Üye	Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Yusufhan Yazır Üye	Histoloji ve Embriyoloji	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Aslıhan Akpınar Raportör	Tıp Tarihi ve Etik	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Ceyla Eraldemir Üye	Biyokimya	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

\* Gerekçe ve öneriler:

KÜ Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Onay Formu	Belge Kodu	Rev. Tarihi / No.su:	Sayfa
	Onay formu	21.09.2016/KOGOEK01.1	2/2

## Ek 4: Anket Formu Örneği

### BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

#### (KOCAELİ İLİ ÖRNEĞİ)

Sayın Meslektaşım,

Bu çalışma, “*Beden Eğitimi Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*” konulu yüksek lisans tezi için bilgi toplamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın yürütülmesi için aşağıda yer alan soruları cevaplamanız gerekmektedir. Sizlerden sağlanan veriler, bu araştırma çerçevesinde kalacak ve kesinlikle başka bir amaç için kullanılmayacaktır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde zaman yönetimi envanteri ve üçüncü bölümde iş doyumunu anketi bulunmaktadır. Soruları eksiksiz, samimi ve objektif olarak cevaplamanız araştırma bulgularının geçerliliği için büyük önem taşımaktadır. Ayıracağınız zaman ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarız.

*“Formu doldurup teslim etmeniz çalışmaya katılmaya onam verdiğiniz anlamına gelir.”*

#### Tez Danışmanı

Doç.Dr. Kürşad SERTBAŞ  
Kocaeli Üniversitesi  
Spor Bilimleri Fakültesi

#### Yüksek lisans Öğrencisi

Mustafa GÜLER  
Kocaeli Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim  
Dalı

### BÖLÜM I: Demografik Bilgiler

1- Cinsiyet:  Kadın  Erkek

2- Yaş: .....

3- Medeni Durum:  Evli  Bekar

4- Eğitim Durumu:  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora

5- Mesleki Kıdem:  5 yıl ve daha az  6-10 yıl  11-15 yıl  16-20 yıl  21 ve daha fazla

6- Şuanda görev yaptığınız okuldaki görev süreniz:  1-4 Yıl  5-8 Yıl  9-11 Yıl  11 yıl ve üzeri

7- Görevlendirme olarak gittiğiniz başka bir okul var mı?  Evet (.....)  Hayır

8- Kadro durumunuz?  Kadrolu  Usta öğretici (vekil-ücretli öğretmen)

9- Alan değişikliği yaptınız mı?  Evet (.....)  Hayır

10- Zamani iyi değerlendirme ile ilgili yayın okuyor musunuz?

Okuyorum  Bazen okuyorum  Okumuyorum

11- Çalıştığınız okul türü?  Ortaokul  Lise

## BÖLÜM II: Zaman Yönetimi Envanteri

Bu bölümde öğretmenlerin zaman yönetimi davranışları ile ilgili ifadelere yer verilmiştir. Sizin için uygun olan seçeneği karşısındaki kutucuğa (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz. Ayrıca soruları işaretlerken sizin nasıl olmak istediğinizle değil nasıl olduğunuzla ilgilendiğimizi unutmayın.

Madde no	ZAMAN YÖNETİMİ ENVANTERİ	Hiç	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	Güne zamanımı planlayarak başlarım.				
2	Hafta başlarında o hafta için bir dizi amaç belirlerim.				
3	Her gün planlama için zaman ayırırım.				
4	Her gün kendim için bir takım amaçlar belirlerim.				
5	Her gün yapmak zorunda olduğum işlerin listesini yazılı olarak yaparım.				
6	Okul günlerinde yapmak zorunda olduğum etkinliklerin (laboratuar, ders araç-gereçleri hazırlama vs.) programını yaparım.				
7	Bir sonraki hafta için ne yapmak istediğimi net olarak belirlerim.				
8	Çalışmalarımı bitirmek için bir tarih saptarım.				
9	Çok uğraş gerektiren işlerim için zamanımı programlamaya çalışırım.				
10	Zamanımı verimli kullanırım.				
11	Amaçlarımın hepsini belirlediğim zaman içinde başarabileceğimi düşünürüm.				
12	İşlerimle ilgili önemli tarihleri (sınav, öğrencilerin ödev teslim tarihleri vs.) bir takvim üzerinde işaretlerim.				
13	Alanımla ilgili yazılar ve makaleleri şimdi gerekli olmasalar bile ileride gerekebilir diye saklarım.				
14	Yakın tarihte sınav yapmasam bile, ilgili dokümanlarımı düzenli olarak gözden geçiririm.				
15	Üzerinde çalışacağım işleri, boş zaman bulduğumda yapmak için yanımda taşıırım.				
16	Küçük işler için çabuk karar veririm.				
17	Okul işlerimi engellememesi için gerektiğinde insanların taleplerini reddederim.				
18	Yapılacak bir işim yoksa meşgul olacak bir şeyler bulurum.				
19	Zamanımı planlama konusunda başarılı olmadığımı düşünüyorum.				
20	Normal bir okul gününde, kendi özel işlerime, okul işlerimden daha çok zaman harcarım.				
21	Zaman kaybettirici alışkanlıklara veya etkinliklere devam ederim.				
22	Sigara içmenin zaman kaybettirici olduğunu düşünüyorum.				
23	Okulla ilgili önemli işlerimi son güne bırakırım.				

**BÖLÜM III: İş Doyumu Ölçeği**

Bu bölümde, iş doyumu ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Sizin için uygun olan seçeneği karşısındaki kutucuğa (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

Madde no	İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ Mesleğimden...	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” şansını bana vermesi bakımından					
5	Müdürümün emrindeki kişileri idare tarzı bakımından					
6	Müdürümün karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından					
16	Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

**ANKET BİTMİŞTİR KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER...**



## Ek 5: Tez Denetleme Listesi

Tez, aşağıdaki denetimler yapılarak tamamlanmıştır.

- ✓ Kapak ve iç kapak sayfalarında BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA şeklinde elde edilen unvanlar yazıldı (Kapak sayfasına danışman adı yazılmamalıdır).
- ✓ Kapak sayfasına mezun olunan PROGRAMIN (Anabilim dalının değil) adı yazıldı.
- ✓ Tez kapağı sırt kısmına kılavuzda belirtilen çizimde (yazının yönüne dikkat!) ad, program, yıl yazıldı.
- ✓ Onay sayfası uygun çizimde hazırlandı (kazanılan unvanlar BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA olmalıdır) imzalatıldı (Enstitü Müdürü'nün imzası da gereklidir, imzaların aynı renk kalemle atılmasına dikkat edilmelidir).
- ✓ Dizinler kılavuzda belirtildiği gibi sıralandı.
- ✓ Ön sayfalara i, ii, iii şeklinde Roma rakamları konuldu.
- ✓ Sayfa numaraları kılavuzda belirtildiği şekilde konuldu.
- ✓ Sayfa düzeni kılavuzda belirtildiği şekilde yapıldı.
- ✓ Ana metin yazı boyutu 12 olacak biçimde basıldı.
- ✓ Dipnot yazı boyutu 10 olacak şekilde basıldı.
- ✓ Ana metin satır aralığı 1.5 olacak şekilde yazıldı.
- ✓ Kaynaklar abecesel sıralamaya göre yazıldı.
- ✓ Kaynak gösterme ilkelerine ve yazım kurallarına uyuldu.
- ✓ Ekler kılavuzda belirtildiği gibi verildi.



05 / 06 / 2018

Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ