

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN TESPİTİ (DÜZCE ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
FERHAT TAMCAHAN

EKİM 2012

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN TESPİTİ (DÜZCE ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
FERHAT TAMCAHAN

DANIŞMAN:
DOÇ.DR.ÇETİN YAMAN

EKİM 2012

BİLDİRİM

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.


FERHAT TAMCAHAN
15.10.2012

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

“Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Tespiti (Düzce Örneği)” başlıklı bu yüksek lisans tezi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

Başkan (İmza)

Doç.Dr. Çetin YAMAN

Üye (İmza)

Yrd.Doç.Dr. Hakan KOLAYIŞ

Üye (İmza)

Yrd.Doç.Dr. Ali TAŞ

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

25.11.2012

(İmza)

Doç.Dr. İsmail GÜLEÇ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespiti üzerine yapmış olduğum çalışmamda değerli görüş ve önerilerini aldığım ve çalışmamın her aşamasında benden yardımlarını esirgemeyen Sn. Hocalarım, Doç. Dr. Çetin YAMAN ve Yrd.Doç.Dr. Hakan KOLAYIŞ'ne, araştırmamda gerekli izni veren Düzce Milli Eğitim Müdürlüğüne, Düzce Valiliğine ve çalışanlarına, araştırmama katılan tüm Düzce ilinde görev yapan Beden Eğitimci Öğretmenleri 'ne, benden desteklerini esirgemediğinden hayatımın her anında yanımda olan Aileme, teşekkürü bir borç bilir, saygılarımı sunarım.

Ferhat TAMCAHAN

ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN TESPİTİ (DÜZCE ÖRNEĞİ)

Tamcahan, Ferhat

Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi
ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı

Danışman: Doç.Dr. Çetin Yaman

Ekim, 2012. 54 Sayfa.

Son yıllarda eğitime verilen önem giderek artmakta, bu yüzden eğitim alanında birçok araştırmalar yapılmaktadır. Öğretmenler eğitim ordusunun en önemli öğelerindedir. Dolayısıyla araştırmaların çoğu öğretmen odaklıdır. Özellikle de öğretmenlerin doyum ya da doyumsuzluk konusu araştırmacıların ilgisini çeken bir alandır. Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemek amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evrenini Düzce ilinde ilköğretim okullarında görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 45 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine ait bulgular Minoseta İş Doyum Ölçeğinin (MSQ) 30 maddelik formu kullanılarak belirlenmiştir. Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik mesleki ve kişisel bilgileri içeren 12 sorudan oluşmaktadır. Uygulama yapılacak olan okullar belirlenip gerekli izinler alındıktan sonra yapılmış olan bir toplantıya ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri de davet edilerek toplantıya katılan beden eğitimi öğretmenlerine ölçekler uygulanmıştır. Ölçekleri uygulama süresi 5 dk. sürmüştür.

Elde edilen verilerin çözümlenebilmesi için bilgisayar ortamında SPSS paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemleri dikkate alınmak sureti ile istatistik testinde T-testi, One Way ANOVA testleri kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Beden Eğitimi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin tespitinde ve kişisel değişken gruplarının boyutlara göre iş doyum düzeylerinde aritmetik ortalama kullanılmıştır. Bu iş doyum düzeylerinin saptanmasında 1'den 5'e kadar olan "5'li katılım derecesi olan Likert Modeli" kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin boyutları açısından Cinsiyete, Yaşlarına, Mesleki Kıdemlerine ve Başka Okulda Görev Yapma Durumlarına göre farklılık yoktur şeklinde 4 hipotez kurulmuştur. Elde edilen veriler ile yapılan analizler sonucu; Cinsiyete yönelik hipotezin boyutlara göre bir kısmı kabul, bir kısmı reddedilmiştir. Yaş, Mesleki

Kıdem ve Başka Okulda Görev Yapma Durumlarına yönelik hipotezler hipotezler kabul edilmiştir.

Beden Eğitimi öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeğinden elde edilen verilerin boyutlara göre yapılan analizleri sonucunda, Mesleki Doyum düzeylerinin en yüksek olduğu; sosyal gereksinimler boyutu tespit edilirken, Mesleki Doyum düzeylerinin en düşük boyutlarının da ekonomik şartlar olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyum, Mesleki Doyum, Beden Eğitimi, Mesleki Tükenmişlik.

ABSTRACT

DETERMINATION OF JOB SATISFACTION OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS (CITY OF DÜZCE EXAMPLE)

Tamcahan, Ferhat

Master of Science Thesis, Sakarya University, Institute of Education Sciences,
Department of Physical Education and Sport

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Çetin Yaman

October, 2012. 54 Pages.

The importance given to education has been gradually increasing in recent years; so many researches are made in the field of education. Teachers are one of the most important elements of education army. Therefore, most of researches are teacher-focused. Especially satisfaction and dissatisfaction subject of teachers is a field which attracts the researchers' attention. This study has been carried out with the purpose of examining the job satisfaction levels of physical education teachers.

Population of research is composed of physical education teachers working in primary schools of city of Düzce. Sample of the research constitutes of 45 teachers working in primary schools of city of Düzce.

In the research, findings about the job satisfaction levels of physical education teachers were determined by using 30-point questionnaire of Minoseta Job Satisfaction Scale (MSQ). Personal information questionnaire is composed of 12 questions including vocational and personal information directed to determining the demographic features of participant teachers.

After the schools in which application will be performed were ascertained and the required permissions were taken, physical education teachers working in primary schools were invited to a meeting to be held, and scales were applied to physical education teachers. It lasted 5 minutes to apply the scales.

Arithmetic mean was used in determining the job satisfaction levels of physical education teachers and in job satisfaction levels of personal variable groups according to dimensions. In determination of these job satisfaction levels, "Likert Model with 5 point participation degree" from 1 to 5 was used.

According to the findings obtained, 4 hypotheses stating that there isn't difference in dimensions of job satisfaction levels of physical education teachers as per their Sex, Age, Vocational Seniority and Working in Another School were made. As a result of analyses made with the data obtained, the hypothesis directed to sex has been partially accepted and partially declined according to dimensions. Hypotheses as directed to Age, Vocational Seniority and Working in Another School were accepted.

As a result of the analyses made according to the dimensions of data obtained from Job Satisfaction Scale of physical education teachers; their job satisfaction levels are

the highest and while determining the dimension of social needs, it has been also determined that the lowest dimensions of their job satisfaction levels are economic conditions.

Key Words: Job Satisfaction, Physical Education, Vocational Exhaustion.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	i
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
1.BÖLÜM, GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Cümlesi	2
1.2. Alt Problemleri	2
1.3. Hipotezler	3
1.4. Araştırmanın Amacı.....	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.6.Tanımlar.....	4
2.BÖLÜM, GENEL BİLGİLER,,.....	5
2.1.Eğitim.....	5
2.1.1.Eğitimin Önemi ve Amacı	6
2.2.Beden Eğitimi ve Spor	7
2.2.1.Beden Eğitimi ve Sporun Eğitimle İlişkisi.....	8
2.2.2.Beden Eğitiminin Genel Amaçları.....	9
2.2.3.Okullarda Beden Eğitimi Ve Sporun Temel Amacı.....	10
2.3.Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri.....	11
2.3.1.Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği.....	11
2.3.2.Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Problemleri.....	12
2.3.2.1.Tayin.....	12
2.3.2.2.Ücret.....	12
2.4.İş/Meslek Doyumu.....	13
2.4.1.İş Doyumunun Önemi.....	13
2.4.2.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	14
2.4.2.1.İş İle İlgili Etmenler.....	14

2.4.2.2.İş ve İşin Nitelikleri.....	14
2.4.2.2.1.Ücret ve Yan Ödemeler.....	15
2.4.2.2.2.Yönetim ve Değerlendirme.....	15
2.4.2.2.3.Yükselme ve Gelişme İmkanı.....	16
2.4.2.2.4.Çalışma Şartları.....	16
2.4.2.1.1.Bireysel Etmenler.....	16
2.4.2.1.1.2.Yaş.....	16
2.4.2.1.1.3.Cinsiyet ve Medeni Durum.....	16
2.4.2.1.1.4.Kıdem.....	17
2.4.2.1.1.5.Eğitim Düzeyi.....	17
3.BÖLÜM, YÖNTEM.....	18
3.1.Araştırmanın Amacı.....	18
3.2. Araştırmanın Yöntemi	18
3.3.Evren ve Örneklem.....	19
3.4. Veri Toplama Araçları.....	19
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	19
3.4.2. İş Doyum Ölçeği.....	19
3.4.3. Verilerin Toplanması.....	20
3.4.4. Verilerin Analizi.....	20
4.BÖLÜM, BULGULAR	22
5.BÖLÜM, TARTIŞMA VE SONUÇ.....	34
KAYNAKÇA.....	44
EKLER.....	48
ÖZ GEÇMİŞ.....	54

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddelerin Dağılımı Tablosu.....	22
Tablo 2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Derecelendirme Ölçeği Tablosu.....	22
Tablo 3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablosu.....	22
Tablo 4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Dağılım Tablosu.....	23
Tablo 5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılım Tablosu.....	23
Tablo 6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Doğum Yerlerine Göre Dağılım Tablosu.....	24
Tablo 7. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Yılı Dağılım Tablosu.....	24
Tablo 8. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Düzce İlindeki Hizmet Yılı Dağılım Tablosu.....	25
Tablo 9. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Düzce İli Dışında Görev Dağılım Tablosu.....	25
Tablo 10. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Düzce İli Dışında Görev Yapma Dağılım Tablosu.....	25
Tablo 11. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Başka Bir Okulda Görev Yapma Dağılım Tablosu.....	26
Tablo 12. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Branş Dışı Derslere Girme Dağılım Tablosu.....	26
Tablo 13. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Ortalama İstatistikleri Tablosu.....	27
Tablo 14. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (t-testi) Tablosu.....	28
Tablo 15. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki Tablosu.....	29
Tablo 16. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki Tablosu	31

Tablo 17. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Başka Bir Okulda Görev Yapma Durumlarına Göre Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki Tablosu.....	32
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1.BÖLÜM : GİRİŞ

Eğitim, genç kuşaklar aracılığı ile toplumu değişim kültürüne hazırlayan önemli bir toplumsal kurumdur. Eğitimin sağlıklı bir değişim geçirebilmesi, bu alandaki yeni yöntem ve tekniklerle ne oranda uyum gösterdiğine bağlıdır. Bir diğer deyişle eğitimin, değişim karşısında beklenen işlevini yerine getirebilmesi, yeni toplumun beklentilerine ne denli uygun teknik ve yöntemler geliştirmiş olmasıyla yakından ilgilidir. Bu doğrultuda eğitim, değişimin gerçek anahtarıdır. Eğitim olgusunun temel öğeleri olan okul, öğretmen, öğrenci, dersane ve sınıfların yeterlikleri oranında bu anahtar iş görecektir (Doğan, 1997).

Ülkelerin hızla gelişen sanayi, ekonomi ve tıp gibi alanlarda uzmanlaşmış insan gücünü elde edebilmesi; o ülkenin eğitim sisteminin günün teknolojisine uyum sağlayan, değişimleri yakinen takip edebilen elemanlar yetiştirebilmesine bağlıdır (Yaman, 2009).

Her geçen gün eğitime verilen önem artmakta, eğitim alanında birçok çalışma, araştırma yapılmakta yeni görüşler ortaya atılmaktadır. Bu görüşler farklı eğitim ortamı, farklı bir yöntem, farklı araç gereçler ve daha birçok öneri sunulsa da birleştikleri nokta kuşkusuz öğretmenin önemi konusundadır. Öğretmen sadece öğrencilerin derslerine girmekle kalmayarak öğrencilerin yaşama adım atan öğrencileri hazırlama gibi görevleri de bulunmaktadır. Çocuklara bilgi beceri kazandırma, okulu sevdirmeye, öğretim etkinliklerinden zevk alma, sosyal etkinlikler yapma, öğrencileri sosyalleştirme gibi yüklü görevlere sahiptirler. Günümüzde toplumlar sağlıklı kuşaklar yaratmak için beden eğitimi ve sporu genel eğitimin ayrılmaz bir tamamlayıcı bir parçası olarak görmektedirler. Onun içinde olayı bir devlet politikası olarak benimseyip insan yaşamının her devresini kapsayacak biçimde yürütürler. Özellikle okullar beden eğitimi ve sporun sevdirmesinde ve uygulamasında önemli yer tutarlar. Bunu da ancak bu işten bilimsel olarak anlayan eğitimcilerin olmasıyla yani beden eğitimi ve spor öğretmenleriyle sağlamaktadırlar (Bilge, 1989).

Günümüzde yeni neslin yetişmesi ve toplumun kalkınmasında eğitim öğretim kurumlarının yeri ve önemi herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Eğitim öğretim kurumlarının en önemli öğelerinin başında öğretmenler gelmektedir. Öğretmenler çalışmış oldukları kurumlarda meslekleriyle ilgili veya çalışmış oldukları kurumun şartlarından dolayı birçok sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlara çözüm bulunamadığında, öğretmenlerin çalışmış oldukları kurumlardaki iş doyum düzeyleri düşmekte ve motivasyonlarına olumsuz etki yapmaktadır. İş doyumsuzluğu ve motivasyon düşüklüğü beraberinde kurumda verim düşüklüğüne, işe devamsızlığa, işten ayrılmaya, çalışanlar arası ve yöneticilerle ilişkilerde kutuplaşmaya ve moralsizliğe sebep olmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin bütün mesleki yeteneklerini çalıştıkları kurumlarda kullanmasını sağlamak ve sağlıklı bir örgüt ortamı oluşturmak için iş doyumuna etki eden olumlu ve olumsuz etmenlerin belirlenmesi ve iş doyumunu düzeyini olumsuz etkileyen etkenlerin giderilmesinde alternatif modellerin oluşturulması gerekmektedir. Bir toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yönden kalkınmasında en önemli unsur öğretmenlerdir. Bu bağlamda, öğretmenler ne kadar doyumlu ve verimli çalışırlarsa, yeni neslin yetişmesi ve toplumun kalkınması da o yönde hızlı ve sağlam olacaktır (Mezirlioğlu, 2005).

1.1.PROBLEM CÜMLESİ

Düzce ili İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okullarında görev yapan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri nasıldır?

1.2.ALT PROBLEMLER

1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, cinsiyete göre farklılık var mıdır?
2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, yasa göre farklılık var mıdır?
3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, mesleki kıdemlerine göre farklılık var mıdır?
4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, başka bir okulda görev yapma durumlarına göre farklılık var mıdır?

1.3.HİPOTEZLER

1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, cinsiyete göre farklılık yoktur.
2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, yasa göre farklılık yoktur.
3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, mesleki kıdemlerine göre farklılık yoktur.
4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, başka bir okulda görev yapma durumlarına göre farklılık yoktur.

1.4.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı Düzce ilinde ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini belirlemek ve demografik bilgilerine göre mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmaktır. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini belirleyen meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleksi ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim, sosyal gereksinimler alt boyutlarına ayrılmış bağımlı değişkenler ile cinsiyet, yas, hizmet yılı, görev yeri, hizmet içi eğitim kurslarına katılım arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmek ve mesleki doyumsuzluğa neden olan etkenler belirlenerek bu bilgiler ışığında beden eğitimi öğretmenlerinin görevlerini iyi yapmaları, performanslarını arttırmaları ve daha verimli olmaları için bilimsel verilere dayanarak bulgulardan çıkan sonuca göre; beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştığı, Milli Eğitim Kurumlarına Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ile Büyükşehir Belediyelerine, ayrıca yöneticilere ve özel sektördeki isverenlere faydalı olacağı düşünülerek çeşitli öneriler sunulmuştur

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmaya katılan denekler Düzce ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 45 beden eğitimi öğretmeni ile sınırlıdır.

1.6.TANIMLAR

Beden Eğitimi Öğretmeni: Beden eğitimi öğretmeni çalıştığı eğitim kurumunda öğrencilere Beden Eğitimiyle ilgili eğitim veren kişidir (Kale, 2007).

Eğitim: Eğitim, önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda bireye yeni davranışlar kazandırma, bireyi yetiştirme ve geliştirme işidir (Can, Koçak, 2003).

İş doyum: İş doyumunu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur (Yüksel, 2009).

2.BÖLÜM: GENEL BİLGİLER

2.1.EĞİTİM

İnsanın kalıtsal güçlerinin geliştirilip istenen özelliklerle yoğunlaşmış bir kimliğe kavuşması için kullanılacak en önemli araçtır eğitim. İnsanlara bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde eğitim; toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır. Örgün ve yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğünde, eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu düşünülmektedir ve zaman ve mekân yönünden eğitimi sınırlandırmak mümkün değildir. Toplumların en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biri eğitimidir ve insan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir (Balcı, 2004).

Bilgi toplumu olarak ifade edilen 21. yüzyıl, eğitim yaklaşımına yeni boyutlar getirmiştir. Sanayi toplumu olarak nitelendirilen 20. yüzyılın eğitim yaklaşımında, fabrika sistemli olarak işletilen okul modelinde, öğretmen öğretimin merkezinde bulunarak, müfredat ve öğretilecek konuların geleneksel yöntemlerle verildiği bir uygulama söz konusuydu. Bilgi toplumunun eğitim yaklaşımında ise, öğretimin merkezinde öğrenci bulunmakta ve bilginin yeniden yapılandırılmasını esas alan bir uygulamaya geçilmektedir. Özellikle, post-modern yaklaşımların etkisiyle, eğitimin konusu olan, bilginin doğası ve aktarma yolları yeniden tartışılmaya başlanmıştır. Bilgi mutlak ve kesin olan bir değer olmaktan çıkarak, kültürel duruma ve bireye göre değişen bir değer olarak görülmeye başlanmıştır. Bu durumda eğitimin mutlak ve kesinleşmiş bilgileri aktarmaya (aktarmacı model) dayalı işlevi, bilgiyi üretme ve kullanmaya (yapılandırmacı model) dayalı olarak yön değiştirmiştir. Öğrenme kavramı, öğretme kavramına göre önem kazanmış, öğrenci, öğrenme sürecinde bilginin pasif alıcısı konumundan çıkarılarak, bilginin aktif özümseyici ve davranışa dönüştürücüsü konumuna gelmiştir (Oktaylar, 1997).

21. yüzyılda çok kullanılan küreselleşme, post- modernizm ve yeniden kurmacılık kavramları bilgi toplumunun eğitim yaklaşımlarına ağırlığını koyarak, eğitimde demokrasiyi geliştirme, toplumsal yapıyı düzenleme, öğrencinin eğitimi ile ilgili kararlarını yine kendilerinin vermesini sağlama gibi yeni görevler getirmiştir. Bilgisayarın eğitim içinde yer alması internet ağı kurulması, bilgisayarlı eğitim ve uzaktan eğitim anlayışına yeni boyutlar kazandırmıştır. Artık bilgisayarlı eğitim, web üzerinden eğitim gibi yeni kavramlar doğmuştur. 21. yüzyılın eğitim yaklaşımında eğitim hizmetlerinin yönetilmesi devlet işletilmesinden özel sektör işletmeciliğine doğru yönelmektedir. Aynı zamanda ülkeler arası dönüşümlü öğrencilik uygulaması yaygınlaşmaktadır. Yaşam boyu öğrenme, uzaktan öğretim, bilgisayar destekli öğretim, etkileşimli ve internet destekli öğretim gibi yeni öğretim modelleri önem kazanmaktadır (Oktaylar, 1997).

2.1.1. Eğitimin Önemi ve Amacı

Eğitim, insanoğlunun var olduğu günden beri söz konusudur. İnsanların ihtiyaçlarına göre eğitimin niteliği, biçimi ve süresi değişmiştir. Diğer taraftan, eğitilme ihtiyacının insanın doğasıyla yakından ilişkili olduğu ilk planda dikkati çekmektedir (Kıncal, 2004).

Eğitimin tek amacı öğrencinin zihnini geliştirerek hayatını nasıl yaşayacağını ve bu hayatta kendini nasıl donatacağını öğretmektir. İsteddiği eğitim teorik olamamalı kavramsal olmalıdır. Düşünmeyi, anlamayı, kavramayı ve uygulamayı öğretmelidir (WEB 1).

Eğitim ve öğretim diğer sosyal kurumlar gibi toplumun ihtiyacından doğmuştur. Hatta denilebilir ki eğitim ve öğretim kurumları, toplum hayatında oynadığı rol itibarıyla diğer kurumların önünde gelir. Bu münasebetle eğitim ve öğretim sisteminin, bir toplumun yükselmesinde olduğu gibi bazen de geri kalmasında önemli bir rol oynadığı muhakkaktır. Bu sistem, çağın gereklerine ayak uydurabildiği ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verebildiği sürece yaşamış ve toplumun yükseltici görevini yerine getirmiştir. Bunu sağlamayan eğitim ve öğretim sistemi de, toplumun geri kalmasını sağlamış; hatta çöküşünü hazırlamıştır (Çalgın, 2003).

Sonuç olarak eğitim, insan davranışlarında bilgi, beceri, anlayış, ilgi ve diğer kişilik nitelikleri yönünden belli gelişmeler sağlamak amacıyla yürütülen etkinlikler sistemidir (Çöndü, 1999).

2.2.BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR

Beden eğitimi, insanları hem ruhen, hem fikren ve bedenen olgunlaştıran, geliştiren, en az yorgunluğa karşılık en çok fayda sağlayan jimnastik, oyun ve spor faaliyetlerini içine alan bir ilimdir (Açak, 2005).

Milli Eğitimin, temel ilkelerine uygun olarak kişinin beden, ruh ve fikir gelişimini sağlamaktır. İnsanın, toplum kurallarına uygun olarak yaşaması, birbirleriyle iyi ilişkilerde bulunması, yardımsever, insan haklarına saygılı, dürüst olması, ruhsal ve bedensel yapı itibariyle sağlıklı olmasıyla bağlantılıdır. Beden eğitimi, insanın sosyalleşebilmesi ve kişiliğini bulup doğru bir çizgi üzerinde yol almasında büyük rol oynar (Arıcı, 2000).

Kısaca beden eğitimi, bireyin beden sağlığını, ruh sağlığını, beden becerilerini geliştirmeye yönelik, gerektiğinde çevresel koşullara ve katılımların özelliklerine göre değiştirilebilen esnek kurallara dayalı oyuna, jimnastiğe, spora dönük alıştırmaya ve çalışmaların tümünü kapsayan geniş tabanlı bir etkinliktir (Arıcı, 2000).

Spor, beden eğitimi faaliyetlerini özelleştirerek çeşitli branşlardan somutlaşmış, üst düzeyde yapıldığında fizyolojik, psikolojik, estetik, teknik özellikleri gerekli kılan yarışmaya dayalı ve katı kurallarla çevrili bir etkinliktir. Görünürdeki en çarpıcı amacı (beden eğitimi ile birlikte taşıdığı eş amaçlar dışında) yarışmak ve kazanmaktır (Arıcı, 2000).

Günümüzde pek çok kişi egzersiz yaparak fiziksel uygunluklarını sağlama, diğer bir deyişle formunu koruma arayışı içersindedir. Daha nitelikli bir yaşam seçimi kişilerin düzenli beslenme ve düzenli egzersiz yapmaları ile sağlanır. Fiziksel uygunluğu sağlamak için yarışma sporcusu olmak gerekmez. Bu nedenle kendiniz için en uygun olan sporu seçmeniz ve onu uygulamanız gerekir. Sporda artık yarışma amacının dışında, sağlığı koruma düşüncesi de yer almakta ve insanlar bu düşünce ile spor yapmaya davet edilmektedir (Çalgın, 2003).

2.2.1.Beden Eğitimi ve Sporun Eğitimle İlişkisi

Eğitim sporun en önemli boyutlarından birisidir. Spor bu boyutuyla ele alındığında, onun iki şekilde değerlendirilmesi gerekir. Spor için eğitim ve eğitim için spor. Spor için eğitimde spor amaçtır ve sporun en üst düzeyde gerçekleştirilebilmesi için eğitimden yararlanılır. Sporcu eğitimi, antrenör eğitimi, seyirci eğitimi, hakem ve spor yöneticilerinin eğitimi söz konusudur. Bu anlamda eğitim sporun hizmetindedir ve sporun teknik, estetik ve performans düzeyini yükseltmek için vazgeçilmez bir yoldur. Antrenman bilimi ve spor fizyolojisi, spor psikolojisi, spor yönetimi ve işletmesi, spor pedagojisi gibi pek çok bilim dalı spor için eğitimde önemli yer tutar. Eğitim için spor ise, eğitimin hedeflerine ulaşması için kullanılan araçlardan sadece bir tanesi ama belki de en eğlencelisi ve doğru kullanıldığında en etkilisidir (WEB 2).

Eğitim bütünlüğü içinde bireyi ve toplumu eğitmede beden eğitimi ve spor araç olarak kullanılırken amaç olarak da yapılmaktadır. Beden eğitimi ve spor varlığımız olan bedensel ve ruhsal sağlığımızı doğrudan etkiler. Zihinsel olarak daha uyanık, disiplinli ve bilinçli olmamızı sağlar. Bedensel olarak daha kuvvetli ve dayanıklı, iş verimi daha yüksek, becerili, yaratıcı ve üretken olmamıza yardım eder. Toplumsal olarak kurallara ve yasalara uyan yandaşına karşıtına saygı duyan, güzeli doğruyu alkışlayan, başarısızlığı araştıran bilinçli bir toplum oluşturur. Çocuğun içindeki saldırganlığın ve geçimsizliğin törpülenmesi ya da yetişkinin günlük yaşamındaki tekdüzeliğin verdiği gerginliğin giderilmesi beden eğitimi ve spor etkinlikleriyle gerçekleşir. Çocuğun oyun içinde, oyun kurallarına göre hareket etmesini öğrenmesi, yasaları daha kolay tanımasına ve daha uyumlu bir kişi olarak toplumda yerini almasına ortam hazırlar. Oyun içinde takım arkadaşlarıyla birlikte ortaklaşa başarı için savaşım verilir, taktikler geliştirilir önlemler alınır. Kendine takımına, taraftarına ve temsil ettiği kesime zararlı olabilecek davranışları göstermekten kaçınır, özdenetimle disipline olur. Sporun sağladığı üstün başarı, kişiliği ve oyun zekâsıyla arkadaşlarına sağladığı üstünlük; onun zamanla liderlik özelliğini de ortaya çıkarır. Bu nedenle okul eğitiminde, yetiştirme yurtlarında, islahevlerinde, hapisanelerde ve askeriyedeki kişilerin kendine olan özgüvenini, becerisini ve kişiliğini geliştiren eğitim programlarında beden eğitimi ve spor önemli bir yer alır (Yolcu, 1991).

2.2.2.Beden Eğitiminin Genel Amaçları

Atatürk ilkeleri ve inkılâpları, Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu ve Türk Milli Eğitimi'nin temel amaçları doğrultusunda; öğrencilerin gelişen özellikleri de göz önünde tutularak, onların kişisel ve toplumsal yönden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi, yapıcı, yaratıcı ve üretken, milli kültür değerlerini ve demokratik hayatın temel ilkelerini benimsemiş fertler olarak yetiştirilmeleri genel amaçtır (Açak, 2005).

- Atatürk'ün ve düşünürlerin beden eğitimi ve spor konusunda söyledikleri sözleri açıklayabilmektir.
- Bütün organ ve sistemlerini seviyesine uygun olarak güçlendirme ve geliştirmek,
- Sinir, kas ve eklem koordinasyonunu sağlayabilmek,
- İyi duruş alışkanlığı edinebilmek,
- Beden eğitimi ve sporla ilgili temel bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıkları edinebilmek,
- Ritim ve müzik eşliğinde hareketler yapabilme.
- Halk oyunlarımızla ilgili bilgi ve beceriler edinme ve bunları uygulamaya istekli olabilme
- Milli bayramlar ve kurtuluş günlerinin anlamını ve önemini kavrama, törenlere katılmaya istekli olabilme.
- Beden eğitimi ve sporun sağlığa yararlarını kavrayarak boş zamanlarını spor faaliyetleri ile değerlendirmeye istekli olabilme.
- Temel sağlık kuralları ve ilk yardım ile ilgili bilgi beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme.
- Tabiatı sevme, temiz hava ve güneşten faydalanabilme.
- İş birliği içinde çalışma ve birlikte davranma alışkanlığı edinebilme
- Görev ve sorumluluk alma, lırde uyma ve liderlik yapabilme.
- Kendine güven duyma, yerinde ve çabuk karar verebilme.
- Dostça oynama ve yarışma, kazanma, takdir etme kaybetmeyi kabullenme, hile ve haksızlığın karşısında olabilme.
- Demokratik hayatın gerektirdiği tavır ve alışkanlıkları edinebilme.
- Kamu kaynaklarını iyi kullanabilme ve koruyabilme (Açak, 2005).

2.2.3.Okullarda Beden Eğitimi ve Sporun Temel Amacı

Öğretim kurumlarında beden eğitimi ve spor etkinliklerinin temel amacı, her kademedeki öğrencilere yaşam boyu spor yapma alışkanlıkları kazandırmak ve sporda yetenekli çocuk ve gençleri ortaya çıkarmak olmalıdır. Bu açıdan spor eğitimi toplumlar ve eğitim kurumları açısından vazgeçilmez bir gereksinimdir. Öte yandan, günümüzdeki hızlı değişme, çağımızın en önemli özelliklerinden biri haline gelmiştir. Her geçen gün karşılaşılan yenilikler, toplum yapısını ve yaşam koşullarını aynı hızla değiştirmektedir. Çağdaş anlayışa uygun olarak eğitimdeki amacın gerçekleşmesi, bireyin zihinsel eğitimi yanında fiziksel eğitimi ile olasıdır. Bu açıdan, okul öncesinden itibaren özellikle okullarda fiziksel eğitim, yani beden sporla eğitimi, genel eğitimin bir parçası olarak kabul edilmektedir (D.P.T. 2000).

Okulun amacı öğrencilerin;

- a.** Beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve becerileri kazanmaları için ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğitim-öğretim görmelerini ve başarılı sporcular olarak yetiştirilmelerini,
- b.** Alanı ile ilgili dünyadaki gelişmeleri dikkate alarak Türk sporunu geliştirecek ve temsil edebilecek gençler olarak yetişmelerini,
- c.** İş birliği içinde çalışma ve dayanışma alışkanlığı kazanarak takım ruhu ile hareket etmelerini,
- d.** Spor disiplini ve centilmenliğini özümsemiş, örnek bireyler olarak yetişmelerini
- e.** Beden eğitimi ve sporla ilgili yükseköğretim programlarına hazırlanmalarını,
- f.** Spor alanında araştırmaya yönelmelerini; bu alanda yetenekleri doğrultusunda uygulama yapabilecek kişiler olarak yetişmelerini sağlamaktır (MEB, 2005).

2.3.ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ VE ÖĞRETMENİN NİTELİKLERİ

Eğitimin iş görenleri arasında en önemli ve verimli görevi yerine getirenler öğretmenlerdir. Eğitimin amaçlarının gerçekleşmesinde her öge ayrı bir öneme sahiptir. Ancak öğretmen eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki öğeleri eş güdümlenmek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir

şekilde kurmak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiş bulunmaktadır. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilmektedir. Öğretmen resmi veya özel bir eğitim kurumunda çocukların ve gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya yön vermekle görevlendirilmiş ve bu amaçla yetiştirilmiş kimsedir (Koçak, 2002).

2.3.1.Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Beden eğitimi ve spor öğretmeni Milli Eğitim Bakanlığı' nın örgün eğitim kurumlarında, ortaöğretimden sonra, dört yıllık bir yüksek öğretime; ÖSS' den belli bir puan sonucunda özel yetenek sınavı ile kazanıp ve yeteneklerinin yanı sıra alan bilgisi, pedagojik formasyon sonucunda tüm sosyal kültürel bilgilerle donatılmış, çok yönlü bir öğretmen tipidir (Koçak, 2002).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişisel ve meslekle ilgili birçok sorumlulukları bulunmaktadır. Diğer branş öğretmenlerinde olduğu gibi, ders dışına taşan, okulun tesisleri ve okul saatleri ile sınırlanamayan çok sayıda sorumlulukları vardır. Öğrencilerle olan çalışmalarının yanı sıra diğer öğretmenler, yöneticiler ve toplum ile olan işler günlük okul mesaisinden daha fazla zaman gerektirir (Tamer, Pulur, 2001).

Beden eğitim ve spor öğretmeni, 40-80 kişilik sınıflardaki günlük ders programından sonra genelde okul içi ve okullar arası sportif faaliyetler ile ilgilenmek durumundadır. Ayrıca okul ile ilgili toplantılara katılmak zorundadır. Öğretim görevinin yanı sıra ders planları, ünite ve aktivitelerle ilgili hazırlıklar yapmaktadır. Özel günler için (23 Nisan Ulusal Gençlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı vs.) aylar öncesinden hazırlık yapmak, törenlere katılmak ve törenler için okul dışında yapılan toplantı ve çalışmalara katılmak beden eğitimi ve spor öğretmenin yapmış olduğu çalışmalardır. Bütün bunların yanında mesleki yönden gelişmek sporun gelişmesine katkı sağlamak amacı ile yapılan antrenörlük ve hakemlikler de ayrı bir yük ve sorumluluk getirmektedir (Tamer, Pulur, 2001).

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği zorluklar içeren bir meslektir. Her şeye rağmen çoğu beden eğitimciler iyi eğitilmiş, etkili beden eğitimi programı uygulayan,

mesleğine değer veren kişiler olarak anılmak isterler. Bu şekilde anılmayı hak etmek için öğretmenler, eğitim bütünlüğü içerisinde üstlenmiş oldukları rolü planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında çok fazla çalışmaya istekli olmalıdırlar (Tamer, Pulur, 2001).

2.3.2.Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Problemleri

Öğretmenlerin hepsinin birtakım problemleri mevcuttur, beden eğitimi öğretmenlerinin de problemleri vardır. Bu problemler;

2.3.2.1.Tayin

Ülkemizde yaşanan ekonomik sorunlar nedeniyle her yıl sınırlı sayıda öğretmen ataması yapılabilmektedir. Mezun olan Öğretmen adayı ile atama yapılan öğretmen sayısı arasında ki uçurum diplomalı işsiz sayısını arttırmaktadır. Türkiye de nüfus artış hızına bağlı olmakla birlikte genç nüfusun istihdam edileceği okul ve derslik sayılarının gün geçtikçe artırılması gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığının bu yöndeki çalışmaları devam etmektedir. Fakat ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik kriz ortamı sebebiyle kadrolu öğretmen atamaları da yapılmamakta ya da yapılsa da sınırlı sayıda kalmaktadır (Öztürk, 2002).

2.3.2.2.Ücret

Ülkemizde yaşadığımız ekonomik problem diğer iş kollarında ki rahatsızlık öğretmenlerin konumuz olan beden eğitimi öğretmenlerinin çeşitli sıkıntılar yaşamasına sebep olmaktadır. Ek ders ücretlerinin düşük olması öğretmenlerde tatminsizlik yaratmaktadır. Büyük şehirlerde yaşayan beden eğitimi öğretmenlerinin hayat pahalılığı sebebiyle maaşlarıyla daha zor geçindikleri gözlenmektedir (Öztürk, 2002).

2.4.İŞ/MESLEK DOYUMU

İş doyumunu, kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerleri bireyin gereksinimleriyle uyumlu olması olarak tanımlanmakta, bir başka deyişle iş doyumunu, iş görenin (çalışanın) işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi konusunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir. İş doyumunun yaşam doyumuyla ilgili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir. İş doyumunu, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesiyle sağlanabilmektedir. Öğretmenlerde iş doyumunu bazı çalışmalarda tükenmişlik ile birlikte ele alınmakta, bazılarında ise “iş doyumunu” ile “iş doyumuna yönelik tutumlar” kavramları birbirlerinin yerine kullanılarak geniş bir araştırma konusu oluşturmaktadırlar (Akçamete ve Ark. 2001).

İş doyumunu, örgütsel davranış araştırmacılarının ilgi merkezidir. İş doyumunu üzerindeki ilginin birinci temel nedeni, işe yönelik olumlu ve olumsuz eğilimlerin örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilmesidir. Diğer bir deyişle; bireyin çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte, bu tür bilgi ve duygu birikimleri sonucu bireylerin işlerine veya işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. İş doyumunu, bu tutumun genel yapısıdır. En basit şekliyle iş doyumunu, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur, şeklinde tanımlamak mümkündür. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir, şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise, iş doyumunu demek doğru olacaktır. O halde, çalışanları elde tutmanın temel faktörlerinden biri, iş doyumudur. İş doyumunu, bir işin başarılması ile sonuçlanan olumlu bir duygusal durumdur (Budak, 1999).

2.4.1.İş Doyumunun Önemi

İnsanlar, kişisel yeteneklerini ortaya koymayı ve gerçekleşmesini isterler. İş tatminin sağlanamaması insanı hayal kırıklığına uğrattır. İş insan hayatının temelidir. İşsiz olan kişi umutsuzluğa düşer. İş tatminin sağlanamaması, işten soğuma, moralsizlik ve

bunların sonucunda düşük verimliliğe ve tabii sonucu olarak da sağlıklı bir topluma gidişin nedeni olur. İş tatmininin sağlanması uygulamada kolay değildir. Nedeni, insanların kendi gereksinim ve arzularını gerçekleştirecek bir iş bulmanın zor olmasıdır. İş tatmininin önemli ya da önemsiz olduğunu savunan farklı görüşler mevcuttur (Kaynak, 1990)

Modern yönetim kuramlarının geliştiği ve teknolojinin insan aklını zorlayıcı boyutlara geldiği günümüzde var olan üretim araçları teknolojik açıdan tam verimli kullanılabilir durumda olsa bile, üretimi arttırmanın yolunun insanda odaklandığı tartışmasız bir gerçektir. Üretim ancak çalışanlarının motivasyonunun arttırılması ile arttırılacaktır. Zaten yeni teknolojiyi üretecek olanlarda çalışanlardan başkası değildir. Kişilerinin motivasyonun artması ise; yaptıkları isten karşılamayı bekledikleri gereksinimlerinin tatmin oranına bağlıdır. Kısaca yaptıkları isten tatmin olan insanların daha fazla motive olacakları ve daha verimli çalışacakları doğru bir önerme olacaktır. Burada unutulmaması gereken bir diğer husus da her birey için eksiksiz bir iş tatmininin olmasının olanaksızlığıdır. Dolayısıyla çalışanların çoğunluğunun tatmin olmasını sağlamaya çalışmak yönetimin vazgeçilmez bir ödevidir (Baysal, 1981:212).

İş doyumunun üç temel boyutu vardır. İlk olarak; iş doyumunu, iş durumuna duyulan duygusal bir tepkidir. Bu nedenle, görülemez ancak anlaşılır. İkinci olarak, sonucun beklentiyi ne kadar karşıladığı önemlidir. Örneğin bir grup, diğerlerinden daha fazla çalışıyor ama yeterince ödüllendirilemiyorsa ise, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz bir tutum içinde olacaklar dolayısı ile tatmin olamayacaklardır. Diğer taraftan kendilerine iyi ve eşit davranıldığını ve adil bir ödeme yapıldığını düşünürlerse, muhtemelen olumlu bir tavır içine gireceklerdir. Üçüncü olarak, iş doyumunu birden fazla birbiri ile bağımlı tavırları içerir (Luthans, 2002:230).

2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

2.4.2.1. İş İle İlgili Etmenler

2.4.2.2. İş ve İşin Niteliği

İşin içeriğinin ilginç ve zevkli olması, iş görenin çalıştığı işin niteliğini beğenmesi iş doyumunu etkileyen başlıca etkenlerdir. Yüksek becerileri kullanmaya elverişlilik,

öğrenmeye imkan vermesi, işin yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa imkan vermesi, denetim biçiminin demokratik olması, işin buluşlara, yeniliklere açıklığı işin problem çözmeye dayanması, iş ve niteliğini oluşturan unsurlardır. İşin niteliği yükseldikçe genel olarak işten doyum da artacaktır (Koçak, 2002).

Bir işin zorluk derecesi de iş tatminini etkilemektedir. Çalışanların zor olarak algıladıkları bir işi başarmaları onların başarma ve başarılarını gösterme eğilimlerini sağlayarak iş doyumlarını arttırmaktadır. Çalışanların kendi yetenek ve özelliklerine uygun bir işte çalışmaları uygun olacağından dolayı işin zorluk derecesi bireyin kapasitesinin çok üzerinde olmamalıdır. Yapılan işin fazla zor olması da iş doyumunu arttırmak yerine daha da bıkkınlık oluşturarak iş doyumunu düşürecektir (Ünal, 2003).

2.4.2.2.1. Ücret ve Yan Ödemeler

Bir çalışanın aldığı ücret onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli ücret bir iş çalışanın kendisini iş te iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler (Günbayı, 2000).

2.4.2.2.2. Yönetim ve Değerlendirme

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

2.4.2.2.3.Yükselme ve Gelişme İmkânı

İş doyumunu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. Buradan anlaşılacağı üzere, ücretin adil dağılımının önem taşıması gibi, ilerleme olanağı konusunda da birey kendi başarı durumunu çevresindeki bireylerin performansları ile kıyaslayacak ve ilerleme olanaklarının adilliği doğrultusunda doyum düzeyi artacak ya da azalacaktır (Sun, 2002).

2.4.2.2.4.Çalışma Şartları

İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumсуzluk kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz modern ve yeterli araç gerecin bulunduğu iş yerlerinde çalışmak istemektedir (Sun, 2002).

2.4.2.1.1.Bireysel Etmenler

2.4.2.1.1.2.Yaş

Yaşın iş doyumuna etkisine ilişkin farklı görüşler vardır. Çalışmalarında bireysel özelliklerden yalnızca yaş ile ilgilenen Herzberg, yaş ile doyum arasındaki ilişkiyi “U” şeklinde bir eğri ile açıklamaya çalışmıştır. Çalışma yaşamına erken başlayan genç yaşlardaki bireylerde, yüksek olan iş doyumunu, otuz yaşına doğru düşmekte, daha sonra yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna kadar yükselmektedir (Ciğerci, 2004).

2.4.2.1.1.3.Cinsiyet ve Medeni Durum

Cinsiyetin iş doyumunu ile ilişkisini inceleyen araştırmalar bu konuda birbirleri ile çelişkili sonuçlar göstermektedir. Bu nedenle cinsiyetin iş doyumunda etkili olduğu kesinlik kazanamamıştır. Bazı çalışmalar erkeklere göre daha kötü koşullar altında çalışan kadınların, işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini göstermiştir. Diğer yandan kadınların iş doyumlarının daha düşük olduğunu gösteren çalışmalarda bu sonuç, kadınların eşlik ve annelik rollerinin öncelikli olması nedeni ile çalışma

yaşamında üst düzey gereksinimlerini gidermeyi amaçlamaları ve işlerin parasal ya da fiziksel ödüllerin onlar için daha önemli olmasına bağlanmıştır (Ciğerci, 2004).

2.4.2.1.1.4.Kıdem

Yapılan araştırmalarda kıdem ve yaş ile iş doyumunda ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Hamilton (1978) ve Gilmer (1966) yaptıkları araştırmalarda bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş doyumunda düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi merkezlere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum almalarını sağlamaktadır (Koçak, 2002).

2.4.2.1.1.5.Eğitim Düzeyi

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

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

3.BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, evren ve örneklemin seçimi, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına ait açıklamalar, verilerin toplanmasında izlenen yöntem ve verilerin analiz edilerek değerlendirilmesinde kullanılan tekniklere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışma, Düzce ili ilköğretim okullarında görev yapan Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, görev yeri gibi bağımsız değişkenlere bağlı olarak değişip değişmediği sorularına yanıt aranmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma Düzce ili ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi olduğundan; uygulama alanı olarak Düzce ili ilköğretim okulları belirlenmiştir. Uygulamanın yapılabilmesi Düzce İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden resmi izin alınmıştır. Yazışma için resmi prosedür Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başlatılmıştır. Araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle, betimleme (survey)-tarama yöntemi kullanılmıştır. Verilere ulaşmak için Minnesota Satisfaction Questionnaire adıyla bilinen iş/mesleki doyum ölçeği kullanılmıştır. Güvenirlilik katsayısı, 0 ile +1 arasında değişkenlik gösterir. Güvenirlilik katsayısının 1'e yakın değerler alması güvenirliliğin yüksek olduğu, maddeler arasında iç tutarlılığın yüksek olduğu anlamına gelir ve istendiktir. Ölçek 5'li likert tipinde ölçeklendiğinden güvenirliliğe Cronbach alfa katsayısı ile bakılmıştır. İç tutarlılık bilgisi veren 30 maddelik ölçeğin Cronbach alfa katsayı güvenirliliği 0.836 olarak bulunmuştur. Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin demografik bilgilerine anketteki kişisel bilgilere dair sorular aracılığıyla ulaşılmıştır.

3.3. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Düzce ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 45 öğretmen oluşturmaktadır. Örnekleme yer alan öğretmenlerin % 73.3'ü (n:33) erkek, % 26.7 si (n: 12) ise bayandır. Yapılmış olan toplantıya ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri davet edilmiş, toplantıya gelen öğretmenlere uygulanmıştır.

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma ile ilgili iş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar incelenmiştir. Elde edilen veriler ile ilgili araştırmalarda kullanılan ölçme araçları gözden geçirildikten sonra araştırmanın amacına uygun olduğu düşünülen Minoseta İş Doyum Ölçeği kullanılmasına karar verilmiştir.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma da değerlendirmeye alınması planlanan bağımsız değişkenlerin iş doyumunu ortaya koymak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formu araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik mesleki ve kişisel bilgileri içeren 12 sorudan oluşmaktadır.

3.4.2. İş Doyum Ölçeği

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendikten ve kuramsal yapı üzerinde çalışmalar tamamlandıktan sonra Minoseta İş Doyum Ölçeğinin (MSQ) 30 maddelik formunu kullanmak üzere karar verilmiştir. Minoseta İş Doyum Ölçeği (MSQ) araştırmacılar tarafından iş doyumunu ile ilgili yapılan pek çok araştırmada kullanılmıştır. Bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu detaylı bir şekilde ortaya koyması, kısa bir sürede cevaplanabilmesi, uygulama

değerlendirmesinin pratik olması ve daha önce öğretmenlere uygulanmış olması sebebiyle Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (MSQ) 30 maddelik formu kullanılmıştır.

Ölçeğin meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleksi ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim, sosyal gereksinimler alt boyutları da

bulunmaktadır. Minnesota Satisfaction Questionarie adıyla bilinen iş doyum ölçeği ve öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörler analiz edilmiş ve bu çalışmalarla ölçeğin iş doyum boyutu geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu ölçeğin kısa formunun Türkçe çevirisi Boğaziçi Üniversitesinden Baycan (1985) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılmış ve uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçek daha sonra birçok araştırmada kullanılmıştır. Demir (2002) ve Öztürk (2002) çalışmalarında bu ölçeği kullanmışlardır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin iş doyum boyutlarının alt maddelerine verilen yanıtlarda öğretmenlerin, verilen yargıya '5'li katılım derecesi olan Likert ölçeği çerçevesinde 'Hiç (1), Az (2), Orta (3), Çok (4), Pek Çok (5)' seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

3.4.3.Verilerin Toplanması

Örnekleme alınan Düzce'de bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine anket uygulaması İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından desteklenerek gerçekleştirilmiştir. Uygulama, yapılmış olan bir toplantıya ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri de davet edilerek toplantıya katılan beden eğitimi öğretmenlerine ölçekler uygulanmıştır. Ölçekleri uygulama süresi 5 dk. sürmüştür.

3.4.4.Verilerin Analizi

Bu araştırmada, Mesleki Doyum Ölçeğinden ve anketteki kişisel bilgilerden elde edilen veriler, bilgisayar ortamında fişlenerek ve bilgisayar paket programlarının yardımıyla, sayısal değerlere dönüştürülmüştür. Elde edilen sayısal değerler istatistiksel yöntemin özelliğine göre bulgulara veri oluşturmak üzere kullanılmıştır. Elde edilen veriler; ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı ile T-testi, One Way ANOVA testlerinden yararlanılarak yorumlanmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Mesleki doyum ölçeğinde yer alan 30 değişkenin analizinden sonra 6 boyut belirlenmiştir.

Boyutlar şöyle sıralanmıştır;

1-Meslek ve Niteliği (1,2,4,8,16,20,29),

2-Mesleğin Çalışma Şartları (10,11,13,15,17,18,19,21),

3-Mesleki ve Sosyal İlişkiler (23,28,30),

4- Ekonomik Şartlar (3,25),

5- Yönetim ve Denetim Biçimi(5,7,9,24),

6- Sosyal Gereksinimler(6,12,14,22,26,27).

Beden Eğitimi öğretmenlerinin genel iş doyumu düzeylerinin tespitinde ve kişisel değişken gruplarının boyutlara göre iş doyumu düzeylerinde aritmetik ortalama kullanılmıştır. Bu iş doyumu düzeylerinin saptanmasında 1'den 5'e kadar olan "5'li katılım derecesi olan Likert Modeli" kullanılmıştır. Bu modelde beş seçenek dört fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0.80$ 'lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları aşağıdaki gibi verilmiştir.

Sıra No	x	Seçenek
1	1,00-1,80	HİÇ
2	1,81-2,60	AZ
3	2,61-3,40	ORTA
4	3,41-4,20	ÇOK
5	4,21-5,00	PEKÇOK

4.BÖLÜM: BULGULAR

Tablo 1.Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddelerin Dağılımı

Boyut Sayısı	İş Doyum Boyutları	Anket Soru Numaraları
1	Meslek ve Niteliği	1,2,4,8,16,20,29
2	Mesleğin Çalışma Şartları	10,11,13,15,17,18,19,21
3	Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	23,28,30
4	Ekonomik Şartlar	3,25
5	Yönetim ve Denetim Biçimi	5,7,9,24
6	Sosyal Gereksinimler	6,12,14,22,26,27

Tablo 2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Derecelendirme Ölçeği

Sıra No	x	Seçenek
1	1,00-1,80	HİÇ
2	1,81-2,60	AZ
3	2,61-3,40	ORTA
4	3,41-4,20	ÇOK
5	4,21-5,00	PEKÇOK

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Demografik Bilgilerine Ait Bulgular

Tablo 3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Bayan	12	26,7%
Erkek	33	73,3%

Tablo 3’de elde edilen sonuçlara göre, Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetleri arasındaki ilişkiye

bakıldığında, %26,7 oranla bayan, %73,3 oranla erkek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bakılarak %73,3 oranla erkek öğretmen sayısının daha fazla olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Dağılım Tablosu

Yaş	Frekans	Yüzde (%)
30 Yaş ve altı	20	44,4%
31-40	21	46,7%
41-50	4	8,9%

Tablo 4’de elde edilen sonuçlara göre, Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşları arasındaki ilişkiye bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin % 44,4 oranla 30 yaş ve altında, %46,7 oranla 31-40 yaş aralığında, %8,9 oranla 41-50 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bakılarak %46,7 oranla 31-40 yaş aralığının daha fazla olduğu gözlenmektedir.

Tablo 5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılım Tablosu

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	19	42,2%
Bekar	26	57,8%

Tablo 5’de elde edilen sonuçlara göre, Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumları arasındaki ilişkiye bakıldığında, %42,2 oranla evli, %57,8 oranla bekar olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Doğum Yerlerine Göre Dağılım Tablosu

Doğum Yeri (Bölge Bazında)	Frekans	Yüzde (%)
Doğu Anadolu	6	13,3%
İç Anadolu	4	8,9%
Karadeniz	20	44,4%
Akdeniz	1	2,2%
Ege	3	6,7%
Marmara	10	22,2%
Güneydoğu	1	2,2%

Tablo 6’da elde edilen sonuçlara göre, Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin doğum yerleri (bölge olarak) arasındaki ilişkiye bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin % 13,3 oranla Doğu Anadolu, %8,9 oranla İç Anadolu, %44,4 oranla Karadeniz, % 6,7 oranla Ege, %22,2 oranla Marmara,% 2,2 oranla Güneydoğu Bölgesinden olduğu gözlenmektedir.

Tablo 7. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Yılı Dağılım Tablosu

Hizmet Yılı	Frekans	Yüzde (%)
1-5	17	37,8%
6-10	20	44,4%
11-15	5	11,1%
16-20	3	6,7%
20 yıl ve üstü	0	0,0%

Tablo 7’de elde edilen sonuçlara göre, Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yılı arasındaki ilişkiye bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin, % 37,8 oranla 1-5 yıl aralığında, %44,4 oranla 6-10 yıl aralığında, %11,1 oranla 11-15 yıl aralığında, %6,7 oranla 16-20 yıl aralığında olduğu, 20 yıl ve üstü hizmet yılı olan beden eğitimi öğretmenin ise olmadığı gözlenmektedir.

Tablo 8. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Düzce İlindeki Hizmet Yılı Dağılım Tablosu

Hizmet Yılı	Frekans	Yüzde (%)
1-5	28	62,2%
6-10	12	26,7%
11-15	4	8,9%
16-20	1	2,2%
20 yıl ve üstü	0	0,0%

Tablo 8’de elde edilen sonuçlara göre, Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin Düzce ilindeki hizmet yılı arasındaki ilişkiye bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin, % 62,2 oranla 1-5 yıl aralığında, %26,7 oranla 6-10 yıl aralığında, %8,9 oranla 11-15 yıl aralığında, %2,2 oranla 16-20 yıl aralığında olduğu, Düzce ilinde 20 yıl ve üstü hizmet yılı olan beden eğitimi öğretmenin ise olmadığı gözlenmektedir.

Tablo 9. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Düzce İli Dışında Görev Dağılım Tablosu

Daha önce Düzce ili dışında Beden Eğitimi öğretmeni olarak görev yaptınız mı?	Frekans	Yüzde (%)
Evet	21	46,7%
Hayır	24	53,3%

Tablo 9’da elde edilen sonuçlara göre, Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin Düzce ili dışında görev yapmaları arasındaki ilişkiye bakıldığında, %46,7 oranla evet, %53,3 oranla hayır cevabını verdikleri gözlenmektedir.

Tablo 10. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Düzce İli Dışında Görev Yapma Dağılım Tablosu

Hangi il ya da illerde (bölge olarak) Beden Eğitimi Öğretmeni olarak görev yaptınız?	Frekans	Yüzde (%)
Doğu Anadolu	11	24,4%
İç Anadolu	3	6,6%
Karadeniz	7	15,5%

Tablo 10’da elde edilen sonuçlara göre, Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin Düzce ili dışında görev yapmaları

arasındaki ilişkiye bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin % 24,4 oranla Doğu Anadolu, %6,6 oranla İç Anadolu, %15,5 oranla Karadeniz Bölgesi'nde de görev yaptıkları gözlenmektedir.

Tablo 11. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Başka Bir Okulda Görev Yapma Dağılım Tablosu

Okulunuz dışında başka bir okulda görev yapmakta mısınız?	Frekans	Yüzde (%)
Evet	10	22,2%
Hayır	35	77,8%

Tablo 11'de elde edilen sonuçlara göre, Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin başka bir okulda görev yapmaları arasındaki ilişkiye bakıldığında, %22,2 oranla evet, %77,8 oranla hayır cevabını verdikleri gözlenmektedir.

Tablo 12. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Branş Dışı Derslere Girme Dağılım Tablosu

Branşınızın dışında farklı derslere de giriyor musunuz?	Frekans	Yüzde (%)
Evet	6	13,3%
Hayır	39	86,7%

Tablo 12'de elde edilen sonuçlara göre, Düzce ilinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin branş dışı derslere girmeleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, %13,3 oranla evet, %86,7 oranla hayır cevabını verdikleri gözlenmektedir.

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarına İlişkin Bulgular

Ankete katılan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin ortalama istatistikleri Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Ortalama İstatistikleri Tablosu

	<i>Ortalama</i>	<i>Doyum Düzeyi</i>
Meslek ve Niteliği	3,05	Orta
Mesleğin Çalışma Şartları	2,58	Düşük
Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	2,94	Orta
Ekonomik Şartlar	2,33	Düşük
Yönetim ve Denetim Biçimi	2,77	Orta
Sosyal Gereksinimler	3,35	Orta
Genel Mesleki Doyum	2,89	Orta

Öğretmenlerin en yüksek “sosyal gereksinimlere ($\bar{X}=3.35$)” ilişkin iş doyumlarının olduğu; en az ise “ekonomik şartlara ($\bar{X}=2.33$)” ilişkin iş doyumlarının olduğu gözlenmiştir. Genel Mesleki Doyum bakımından öğretmenlerin “orta” düzeyde iş doyumuna sahiptirler. Hesaplanan ortalama 1-1.8 arasında iş doyumunu çok düşük; 1.81-2.60 düşük; 2.61-3.40 orta; 3.41-4.20 yüksek ve 4.21-5 arasında ise iş doyumunu çok yüksek olarak yorumlanmaktadır. Hesaplanan ortalamaların orta ve düşük arasındadır. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile analiz edilmiş ve sonuçları Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (t-testi) Tablosu

		Cinsiyet	N	Ortalama	Std. sapma	t	Sd	p																																																																			
Meslek ve Niteliği	Bayan	12	2,82	0,31	-2,351	43	0,023																																																																				
	Erkek	33	3,14	0,43				Mesleğin Çalışma Şartları	Bayan	12	2,49	0,60	-0,681	43	0,499	Erkek	33	2,61	0,49	Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	Bayan	12	2,86	0,74	-0,426	43	0,672	Erkek	33	2,97	0,76	Ekonomik Şartlar	Bayan	12	2,38	0,68	0,211	43	0,834	Erkek	33	2,32	0,84	Yönetim ve Denetim Biçimi	Bayan	12	2,63	0,54	-0,948	43	0,349	Erkek	33	2,82	0,63	Sosyal Gereksinimler	Bayan	12	3,24	0,31	-1,167	37,382	0,250	Erkek	33	3,39	0,59	Genel Mesleki Doyum	Bayan	12	2,76	0,33	-1,268	43	0,211
Mesleğin Çalışma Şartları	Bayan	12	2,49	0,60	-0,681	43	0,499																																																																				
	Erkek	33	2,61	0,49				Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	Bayan	12	2,86	0,74	-0,426	43	0,672	Erkek	33	2,97	0,76	Ekonomik Şartlar	Bayan	12	2,38	0,68	0,211	43	0,834	Erkek	33	2,32	0,84	Yönetim ve Denetim Biçimi	Bayan	12	2,63	0,54	-0,948	43	0,349	Erkek	33	2,82	0,63	Sosyal Gereksinimler	Bayan	12	3,24	0,31	-1,167	37,382	0,250	Erkek	33	3,39	0,59	Genel Mesleki Doyum	Bayan	12	2,76	0,33	-1,268	43	0,211	Erkek	33	2,93	0,42								
Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	Bayan	12	2,86	0,74	-0,426	43	0,672																																																																				
	Erkek	33	2,97	0,76				Ekonomik Şartlar	Bayan	12	2,38	0,68	0,211	43	0,834	Erkek	33	2,32	0,84	Yönetim ve Denetim Biçimi	Bayan	12	2,63	0,54	-0,948	43	0,349	Erkek	33	2,82	0,63	Sosyal Gereksinimler	Bayan	12	3,24	0,31	-1,167	37,382	0,250	Erkek	33	3,39	0,59	Genel Mesleki Doyum	Bayan	12	2,76	0,33	-1,268	43	0,211	Erkek	33	2,93	0,42																				
Ekonomik Şartlar	Bayan	12	2,38	0,68	0,211	43	0,834																																																																				
	Erkek	33	2,32	0,84				Yönetim ve Denetim Biçimi	Bayan	12	2,63	0,54	-0,948	43	0,349	Erkek	33	2,82	0,63	Sosyal Gereksinimler	Bayan	12	3,24	0,31	-1,167	37,382	0,250	Erkek	33	3,39	0,59	Genel Mesleki Doyum	Bayan	12	2,76	0,33	-1,268	43	0,211	Erkek	33	2,93	0,42																																
Yönetim ve Denetim Biçimi	Bayan	12	2,63	0,54	-0,948	43	0,349																																																																				
	Erkek	33	2,82	0,63				Sosyal Gereksinimler	Bayan	12	3,24	0,31	-1,167	37,382	0,250	Erkek	33	3,39	0,59	Genel Mesleki Doyum	Bayan	12	2,76	0,33	-1,268	43	0,211	Erkek	33	2,93	0,42																																												
Sosyal Gereksinimler	Bayan	12	3,24	0,31	-1,167	37,382	0,250																																																																				
	Erkek	33	3,39	0,59				Genel Mesleki Doyum	Bayan	12	2,76	0,33	-1,268	43	0,211	Erkek	33	2,93	0,42																																																								
Genel Mesleki Doyum	Bayan	12	2,76	0,33	-1,268	43	0,211																																																																				
	Erkek	33	2,93	0,42																																																																							

Erkek beden eğitimi öğretmenlerinin “meslek ve niteliğine ($\bar{X}=3.14$), mesleğin çalışma şartlarına ($\bar{X}=2.61$), mesleksi ve sosyal ilişkilere ($\bar{X}=2.97$), yönetim ve denetim biçimine ($\bar{X}=2.82$) ve sosyal gereksinimlere ($\bar{X}=3.39$)” ilişkin doyum düzeyleri, kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin ise “ekonomik şartlara ($\bar{X}=2.38$)” ilişkin doyum düzeyleri nispeten erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur. İstatistiksel olarak beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre meslek ve niteliğine ilişkin doyum düzeyleri farklılaşmaktadır ($p<0.05$). Ancak, kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin mesleğin çalışma şartlarına, mesleksi ve sosyal ilişkilere, yönetim ve denetim biçimine ve sosyal gereksinimlere ilişkin doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Genel mesleki doyumu bakımından ise erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=2.93$), bayan öğretmenlere göre mesleki doyumları daha yüksek bulunmuştur. Ancak kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0.05$).

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile analiz edilmiş ve sonuçları Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (Tek Yönlü Varyans Analizi) Tablosu

			Std.				
			N	Ortalama	sapma	F	p
Meslek ve Niteliği	30 yaş ve altı	20	3,09	0,35	0,150	0,861	
	31-40 yaş	21	3,02	0,39			
	41-50 yaş	4	3,04	0,88			
Mesleğin Çalışma Şartları	30 yaş ve altı	20	2,50	0,43	0,410	0,667	
	31-40 yaş	21	2,65	0,59			
	41-50 yaş	4	2,59	0,62			
Mesleksel ve Sosyal İlişkiler	30 yaş ve altı	20	3,00	0,46	0,110	0,896	
	31-40 yaş	21	2,89	0,93			
	41-50 yaş	4	2,92	1,07			
Ekonomik Şartlar	30 yaş ve altı	20	2,40	0,64	0,570	0,570	
	31-40 yaş	21	2,21	0,96			
	41-50 yaş	4	2,63	0,48			
Yönetim ve Denetim Biçimi	30 yaş ve altı	20	2,85	0,58	1,212	0,308	
	31-40 yaş	21	2,63	0,55			
	41-50 yaş	4	3,06	0,94			
Sosyal Gereksinimler	30 yaş ve altı	20	3,43	0,47	0,572	0,569	
	31-40 yaş	21	3,33	0,54			
	41-50 yaş	4	3,12	0,82			
Genel Mesleki Doyum	30 yaş ve altı	20	2,91	0,35	0,077	0,926	
	31-40 yaş	21	2,86	0,40			
	41-50 yaş	4	2,90	0,74			

Yaşı 30 ve daha az olan beden eğitimi öğretmenlerinin “meslek ve niteliğine ($\bar{X}=3.09$), mesleksi ve sosyal ilişkilere ($\bar{X}=3.00$) ve sosyal gereksinimlere ($\bar{X}=3.43$)” ilişkin doyum düzeyleri, farklı yaşlardaki beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. 41–50 yaş aralığında olan beden eğitimi öğretmenlerinin ise “yönetim ve denetim biçimine ($\bar{X}=3.06$),” ekonomik şartlara ($\bar{X}=2.63$)” ve yaşı 31–40 arasında olan öğretmenlerin “mesleğin çalışma şartlarına ($\bar{X}=2.65$)” ilişkin doyum düzeyleri, farklı yaşlardaki beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Genel mesleki doyum bakımından 41–50 yaş aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.90$), mesleki doyumları daha yüksek bulunmuştur. Ancak her bir boyut için hesaplanan tüm F değerleri (0,150;0,861, 0,410;0,667, 0,110;0,896, 0,570;0,570, 1,212;0,308, 0,572;0,569) ($p > 0.05$) den dolayı anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 16. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (Tek Yönlü Varyans Analizi) Tablosu

		N	Ortalama	Std. sapma	F	p
Meslek ve Niteliği	1-5	17	3,18	0,35	1,237	0,309
	6-10	20	2,94	0,36		
	11-15	5	3,14	0,27		
	16-20	3	2,90	1,11		
Mesleğin Çalışma Şartları	1-5	17	2,43	0,55	1,329	0,278
	6-10	20	2,69	0,51		
	11-15	5	2,45	0,19		
	16-20	3	2,92	0,71		
Mesleksel ve Sosyal İlişkiler	1-5	17	3,06	0,59	1,655	0,192
	6-10	20	2,90	0,56		
	11-15	5	3,20	1,30		
	16-20	3	2,11	1,35		
Ekonomik Şartlar	1-5	17	2,56	0,79	0,763	0,521
	6-10	20	2,18	0,82		
	11-15	5	2,20	0,91		
	16-20	3	2,33	0,29		
Yönetim ve Denetim Biçimi	1-5	17	2,87	0,63	1,024	0,392
	6-10	20	2,60	0,48		
	11-15	5	2,90	0,63		
	16-20	3	3,08	1,18		
Sosyal Gereksinimler	1-5	17	3,50	0,49	0,897	0,451
	6-10	20	3,30	0,48		
	11-15	5	3,10	0,61		
	16-20	3	3,28	0,95		
Genel Mesleki Doyum	1-5	17	2,95	0,39	0,204	0,893
	6-10	20	2,85	0,35		
	11-15	5	2,86	0,38		
	16-20	3	2,89	0,90		

Mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olan beden eğitimi öğretmenlerinin “meslek ve niteliğine ($\bar{X}=3.18$), ekonomik şartlara ($\bar{X}=2.56$), sosyal gereksinimlere ($\bar{X}=3.50$)” ilişkin doyum düzeyleri, mesleki kıdemi daha fazla olan beden eğitimi

öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Mesleki kıdemi 11-15 yıl aralığında olan beden eğitimi öğretmenlerinin “mesleksel ve sosyal ilişkilere ($\bar{X}=3.20$)” ve

mesleki kıdemi 16-20 yıl aralığında olan beden eğitimi öğretmenlerinin ise “yönetim ve denetim biçimine ($\bar{X}=3.08$) ve mesleğin çalışma şartlarına ($\bar{X}=2.92$)” ilişkin doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Genel mesleki doyum bakımından mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olan öğretmenlerin ($\bar{X}=2.95$), mesleki doyumları daha yüksek bulunmuştur. Ancak her bir boyut için hesaplanan tüm F değerleri (1,237;0,309, 1,329;0,278, 1,655;0,192, 0,763;0,521, 1,024;0,392, 0,897;0,451) ($p >0.05$) den dolayı anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin başka bir okulda görev yapma durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile analiz edilmiş ve sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Başka Bir Okulda Görev Yapma Durumlarına Göre Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki (T-Testi) Tablosu

Okulunuz dışında başka bir okulda görev yapmaktasınız?		N	Ortalama	Std. sapma	t	Sd	p																																																																				
Meslek ve Niteliği	Evet	10	3,14	0,35	0,755	43	0,454																																																																				
	Hayır	35	3,03	0,44				Mesleğin Çalışma Şartları	Evet	10	2,50	0,48	-0,532	43	0,598	Hayır	35	2,60	0,54	Mesleksenel ve Sosyal İlişkiler	Evet	10	2,90	0,69	-0,193	43	0,848	Hayır	35	2,95	0,78	Ekonomik Şartlar	Evet	10	2,20	0,71	-0,600	43	0,551	Hayır	35	2,37	0,82	Yönetim ve Denetim Biçimi	Evet	10	2,85	0,79	0,490	43	0,626	Hayır	35	2,74	0,55	Sosyal Gereksinimler	Evet	10	3,48	0,48	0,888	43	0,380	Hayır	35	3,31	0,54	Genel Mesleki Doyum	Evet	10	2,91	0,39	0,216	43	0,830
Mesleğin Çalışma Şartları	Evet	10	2,50	0,48	-0,532	43	0,598																																																																				
	Hayır	35	2,60	0,54				Mesleksenel ve Sosyal İlişkiler	Evet	10	2,90	0,69	-0,193	43	0,848	Hayır	35	2,95	0,78	Ekonomik Şartlar	Evet	10	2,20	0,71	-0,600	43	0,551	Hayır	35	2,37	0,82	Yönetim ve Denetim Biçimi	Evet	10	2,85	0,79	0,490	43	0,626	Hayır	35	2,74	0,55	Sosyal Gereksinimler	Evet	10	3,48	0,48	0,888	43	0,380	Hayır	35	3,31	0,54	Genel Mesleki Doyum	Evet	10	2,91	0,39	0,216	43	0,830	Hayır	35	2,88	0,41								
Mesleksenel ve Sosyal İlişkiler	Evet	10	2,90	0,69	-0,193	43	0,848																																																																				
	Hayır	35	2,95	0,78				Ekonomik Şartlar	Evet	10	2,20	0,71	-0,600	43	0,551	Hayır	35	2,37	0,82	Yönetim ve Denetim Biçimi	Evet	10	2,85	0,79	0,490	43	0,626	Hayır	35	2,74	0,55	Sosyal Gereksinimler	Evet	10	3,48	0,48	0,888	43	0,380	Hayır	35	3,31	0,54	Genel Mesleki Doyum	Evet	10	2,91	0,39	0,216	43	0,830	Hayır	35	2,88	0,41																				
Ekonomik Şartlar	Evet	10	2,20	0,71	-0,600	43	0,551																																																																				
	Hayır	35	2,37	0,82				Yönetim ve Denetim Biçimi	Evet	10	2,85	0,79	0,490	43	0,626	Hayır	35	2,74	0,55	Sosyal Gereksinimler	Evet	10	3,48	0,48	0,888	43	0,380	Hayır	35	3,31	0,54	Genel Mesleki Doyum	Evet	10	2,91	0,39	0,216	43	0,830	Hayır	35	2,88	0,41																																
Yönetim ve Denetim Biçimi	Evet	10	2,85	0,79	0,490	43	0,626																																																																				
	Hayır	35	2,74	0,55				Sosyal Gereksinimler	Evet	10	3,48	0,48	0,888	43	0,380	Hayır	35	3,31	0,54	Genel Mesleki Doyum	Evet	10	2,91	0,39	0,216	43	0,830	Hayır	35	2,88	0,41																																												
Sosyal Gereksinimler	Evet	10	3,48	0,48	0,888	43	0,380																																																																				
	Hayır	35	3,31	0,54				Genel Mesleki Doyum	Evet	10	2,91	0,39	0,216	43	0,830	Hayır	35	2,88	0,41																																																								
Genel Mesleki Doyum	Evet	10	2,91	0,39	0,216	43	0,830																																																																				
	Hayır	35	2,88	0,41																																																																							

Başka bir okulda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin “meslek ve niteliğine ($\bar{X}=3.14$), yönetim ve denetim biçimine ($\bar{X}=2.85$) ve sosyal gereksinimlere ($\bar{X}=3.48$)” ilişkin doyum düzeyleri, başka bir okulda görev yapmayan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Başka bir okulda görev yapmayan öğretmenlerin ise

“ekonomik şartlara ($\bar{X}=2.37$), mesleğin çalışma şartlarına ($\bar{X}=2.60$), mesleksi ve sosyal ilişkilere ($\bar{X}=2.60$),” ilişkin doyum düzeyleri, başka okulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Genel mesleki doyumunu bakımından ise başka okulda görev yapan beden eğitimi  ğretmenlerinin ($\bar{X}=2.91$), başka okulda görev yapmayan öğretmenlere göre mesleki doyumları daha yüksek bulunmuştur. Ancak başka okulda görev yapan ve yapmayan beden eğitimi  ğretmenlerinin mesleki doyumları ve alt boyutlarıyla  l len doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır($p>0.05$).

5.BÖLÜM: TARTIŞMA ve SONUÇ

Milli eğitim teşkilatının personeli olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin yüksek bir etkinlik düzeyine ulaşması teşkilatın amaçları doğrultusunda faaliyette bulunan iş görenlerin ihtiyaçlarının yönetimle karşılanması ve bunun sonucunda elde ettikleri doyumla yakından ilgilidir. Başka bir anlatımla bir teşkilatta iş görenlerin doyumları; yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum gibi kişisel değişkenlerin yanı sıra yaptıkları işin niteliği, yönetim ve denetim biçimleri, iş karşılığı aldıkları ücretle, kendilerine sağlanan yükselme, eğitim, yetişme ve gelişme imkânları, çalıştıkları fiziksel şartla, birlikte çalıştıkları iş arkadaşları ile olan ilişkiler gibi teşkilattan kaynaklanan etkenlerle de yakından ilgilidir.

Bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Düzce ilinde ilköğretim okullarında görev yapan 12 bayan, 33 erkek, toplam 45 beden eğitimi öğretmenine Minnesota İş Doyum Ölçeği anketi uygulanmıştır.

Araştırmanın konusu ile ilgili literatür-arşiv taraması yapılmış olup, ulaşılabilen bilimsel araştırma ve makaleler de incelendikten sonra araştırmanın teorik çerçevesi oluşturulmuştur. Araştırmaya konu olan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini etkileyen faktörler, literatür taraması ve ‘Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Ölçeği’’ ile tespit edilmiş ve yapılan çeşitli analizlerle (ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı ile T-testi ve One Way ANOVA testlerinden yararlanılmış olup, anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır) bulgular yorumlanmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyini tespit etmek amacıyla kullanılan ölçek 30 değişkeni içermektedir. Söz konusu 30 değişken üzerinde değişkenlerin hangi boyutları oluşturduğu tespit edilmiştir. Boyutların; Meslek ve Niteliği, Mesleğin Çalışma Şartları, Mesleki ve Sosyal İlişkiler, Ekonomik Şartlar, Yönetim ve Denetim Biçimi , Sosyal Gereksinimler boyutları olduğu (Tablo: 1 de) görülmüştür.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin 23-50 yaş aralığında oldukları tespit edilmiş olmakta birlikte, % 46,7'lik oranı 31-40 yaşlarında olanlar oluşturmuştur. (Tablo: 4).

Beden eğitimi öğretmenlerinden 17 kişinin 1-5 yıl arasında, 20 kişinin 6-10 yıl arasında, 5 kişinin 11-15 yılları arasında, 3 kişinin 16-20 yıl arasında hizmet yılı olduğu görülmüş, hizmet yılı olarak 20 yıl ve üzerinde beden eğitimi öğretmenin olmadığı görülmüştür. Yığılmanın 6 ile 10 yıl arasında olduğu görülmektedir. Bunun da son yıllardaki eğitim istihdam politikasındaki gelişmenin yansıması olduğu düşünülmektedir.(Tablo: 7).

Anketi cevaplayanların mesleki doyum boyutlarının tamamına ilişkin ifadelerle verdikleri yanıtlardan, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleğin niteliğine, çalışma şartlarına, mesleğin ekonomik şartlarına, mesleğin sosyalleştirme imkânlarına, çalıştıkları kurumda yönetim anlayışına ve sosyal gereksinimlere ilişkin ifadelerle orta düzeyde katıldıkları gözlemlenmektedir. Boyutlar düzeyinde değerlendirmenin ortalamasına bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzey ortalamasının 2,89 olduğu görülmektedir. Bu sonuç likert tipi derecelendirmenin(5'li derecelendirme) puanlandırılması açısından bakıldığında yine “orta” düzeyde bir katılımı ifade etmektedir(Tablo: 13).

Bu sonuca göre de Mesleki doyum düzeyinin “orta” düzeyde çıkmış olması beden eğitimi öğretmenlerinin İyi ve Çok iyi düzeyde olmaları için tedbirlerin alınması gerekliliğini de ortaya koymaktadır. Bu sonuç; Koçak (2006)'ın ve Gülay(2006)'ın yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeğinden elde edilen verilerin boyutlara göre yapılan analizleri sonucunda, mesleki doyum düzeylerinin en yüksek olduğu; Meslek ve Niteliği, Mesleki Sosyal İlişkiler boyutları ile Sosyal Gereksinimler boyutu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Balcı(2004)'nın araştırma sonucuyla örtüşmektedir.

Mesleki Doyum düzeylerinin en düşük boyutlarının da Ekonomik Şartlar ile Mesleğin Çalışma Şartları olduğu belirlenmiştir. Balcı(2004)'nın, Gülay(2006)'ın,

Tahta(1995)'nin, Suyünç(1998)'ün, Günbayı(1999)'nin, Koldaş(2000)'in, Demir(2002)'in, Öztürk(2002)'ün de araştırmaları sonucunda en düşük is doyumunun ücret(ödentiler)olduğu belirlenmiş olup bu araştırma sonucuyla da örtüştüğu görülmüştür. Ancak, Leavith (1996) bir kamu kuruluşunda, beklenmeyen bir ilişki olan yüksek ücret düşük is doyumunu üzerine odaklanmış ve sonuçta, konuyu yüksek ücretin düşük is doyumunu sorununu azaltmadığını belirterek özetlemiştir. Yapılan bu araştırma da olduğu gibi sadece ücretin/ödentilerin artması tek basına doyum yükselmesine yeterli olamaya bileceğini göstermektedir. Arıkan (1979), Azot Sanayi T.A.ř'de yapmış olduğu "Kararlara Katılma ve Katılma-Doyum İlişkisi" adlı araştırmasında algılanan katılma ile arzulanan katılma arasında fark azaldıkça, çalışanın isinde sağlamış olduğu doyumun yükseldiği görülmüştür. Bu sonuçların araştırma sonuçlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. Böylece ücretin/ödentilerin arttırılması, ve mesleğin çalışma şartlarının iyileştirilmesi sonucu beden eğitimi öğretmenlerinin Mesleki Doyum düzeylerinin yükseleceği ve performanslarının da artacağı düşünölmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum boyutlarında cinsiyete göre mesleki doyum düzeylerinde erkek beden eğitimi öğretmenlerinin “meslek ve niteliğine, mesleğin çalışma şartlarına, mesleksel ve sosyal ilişkilere , yönetim ve denetim biçimine ve sosyal gereksinimlere ” ilişkin doyum düzeyleri, kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin ise “ekonomik şartlara ” ilişkin doyum düzeyleri nispeten erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur. İstatistiksel olarak beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre meslek ve niteliğine ilişkin doyum düzeyleri farklılaşmaktadır. Ancak, kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin mesleğin çalışma şartlarına, mesleksek ve sosyal ilişkilere, yönetim ve denetim biçimine ve sosyal gereksinimlere ilişkin doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bu sonuçlara göre, ana hipotezlerimizden olan H1 hipotezi, yani beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde mesleki doyum boyutlarında cinsiyete göre farklılık yoktur hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmamızın amaç kısmında bahsedildiği üzere t-testi sonuçları ışığında ana hipotezlerimizden olan H1 hipotezimizin her bir boyut açasından test sonuçlarını aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür:

H1a: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Niteliği boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin meslek doyumları düzeyinin “Meslek ve Niteliği” boyutu açısından “Cinsiyet” değişkenine göre ($p = 0,023 < 0,05$) anlamlı bir farklılık vardır. Yani H_0 hipotezi reddedilir.

H1b: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre Meslek ve Çalışma Şartları boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, meslek doyumları düzeylerinin “Meslek ve Çalışma Şartları” boyutu açısından “Cinsiyet” değişkenine göre ($p = 0,499 > 0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H1c: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre Mesleki ve Sosyal İlişkiler boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, meslek doyumları düzeylerinin “Mesleki ve Sosyal İlişkiler” boyutu açısından “Cinsiyet” değişkenine göre ($p = 0,672 > 0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H1d: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre Ekonomik Şartlar boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, meslek doyumları düzeylerinin “Ekonomik Şartlar” boyutu açısından “Cinsiyet” değişkenine göre ($p = 0,834 > 0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H1e: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre Yönetim ve Denetim boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, meslek doyumları düzeylerinin “Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutu açısından “Cinsiyet” değişkenine göre ($p = 0,349 > 0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H1f: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre Sosyal Gereksinimler boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, meslek doyumları düzeylerinin “Sosyal gereksinimler” boyutu açısından “Cinsiyet” değişkenine göre ($p = 0.250 > 0.05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

Can S. ve Koçak E. “Erzurum ilinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, Gençay, “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yalçın, “Öğretmenlik Mi? Antrenörlük Mü? Bireysel Farklılıklar, İş Özellikleri, Rol Tercihleri, Rol Uyumunun İş Doyumuna Etkileri”, Kelecioğlu H. ve Arkadaşlarının “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi” üzerine yaptıkları çalışmada cinsiyete göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulamamışlardır. Araştırma sonucunun Can S. Ve Koçak E., Gençay, Yalçın, Kelecioğlu H. ve Arkadaşlarının araştırma sonuçlarıyla ekonomik şartlar boyutu dışında yapılan araştırma sonucuyla benzerlik gösterdiği görülmüştür. Demir(2002)’in araştırmasında ise tüm iş doyum boyutlarında erkeklerin bayanlara oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Bu sonucun da ekonomik şartlar boyutu dışında yapılan araştırma sonucuyla paralellik gösterdiği görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında yaşlara göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak yine de puanlara göre; meslek doyum düzeyi en yüksek grup; 30 yaş ve altı yaş grubu olarak tespit edilmiş ve en düşük mesleki doyum düzeyine sahip yaş grubunun da 31-40 yaş grubu olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre, ana hipotezlerden olan H_2 hipotezi, yani beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında yaşlara göre farklılık yoktur hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın amaç kısmında bahsedildiği üzere one way anova sonuçları ışığında ana hipotezlerden olan H_2 hipotezi her bir boyut açısından test sonuçlarını aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür;

H_{2a} : Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Niteliği boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinde “Meslek ve Çalışma Şartları” boyutu açısından “yaş” değişkenine göre ($p = 0,861 > 0,05$) olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H2b: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Çalışma Şartları boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinde “Meslek ve Çalışma Şartları” boyutu açısından “Yaş” değişkenine göre ($p = 0,667 > 0,05$) olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H2c: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Mesleki ve Sosyal İlişkiler boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinde “Mesleki ve Sosyal İlişkiler” boyutu açısından “Yaş” değişkenine göre ($p = 0,896 > 0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H2d: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Ekonomik Şartlar boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyumları düzeylerinin “Ekonomik Şartlar” boyutu açısından “Yaş” değişkenine göre ($p = 0,570 > 0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H2e: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Yönetim ve Denetim boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinde “Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutu açısından “Yaş” değişkenine göre ($p = 0,308 > 0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H2f: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Sosyal Gereksinimler boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinde “Sosyal Gereksinimler” boyutu açısından “Yaş” değişkenine göre ($p = 0,569 > 0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

Gülay(2006)’ın araştırma sonucunda; çoğu boyutta yaş yükseldikçe iş doyum düzeyinin düştüğünü, tespit edilmiş olup, bu araştırma sonucuyla paralellik gösterdiği görülmektedir.

En genç grupta olan 30 ve altı yaş grubunun genel olarak diğer bütün gruplardan mesleki doyum düzeylerinin yüksek çıkmasının sebebi ; henüz işe başlamış ya da meslek hayatının başlarında olmaları ve günümüzde okuldan mezun olup açıkta kalan, atanamayan, işsizlikle mücadele eden bir çok akranlarının olduğunun farkında olmalarından ve çalıştıkları işin ve şartlarının ne olursa olsun işsizlikten daha iyi olduğunun değerlendirilmesi sonucu olduğu düşünülebilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin mesleki doyum boyutları açısından hizmet yıllarına göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yapılan testlere göre.(Tablo 14)’de görüleceği üzere, 1-5 yılları arası çalışanlar (2,95 puan) olmalarına karşın, 6-10 yılları arası çalışanlar (2,85 puan) en düşük mesleki doyumda oldukları görülmektedir. Ancak hemen arkasından 11-15 yıl arası çalışanlar (2,86 puan) ile 16-20 yıl arası çalışanların(2,89 puan) tekrar doyum düzeylerinin yükseldiği de görülmektedir. Böyle bir sonucun çıkması, genç yaşta işe girmiş ve iş deneyimi olmadan bir iş sahibi olmanın, akranlarının iş bulamazken elinde bir işinin olması ilk yıllarda (1-5 yıl arası çalışanlar) mesleki doyumlarının yüksek çıkmasına etki ettiği, ancak 6-10 yıl arası çalışanların artık iş ortamını ve iş yükünü öğrenip başka iş yerleri ve iş koşullarıyla kıyaslayabildikleri ve eleştirel oldukları, evlenip ev kurma, beklentilerin arttığı sıkıntılı yaş

dönemlerinin olduğundan mesleki doyumlarının düşük çıkmasına etki ettiği, Oysa bu araştırmada da görüldüğü gibi hizmet yılları 10 yıl ve üzeri olan çalışanların, İste kademeleri ilerledikçe mesleklerine ve iş yerlerine karşı uyum sağlamakta ve toleransları da artmaktadır. Böylece mesleki doyumlarının kıdem ve yaşla paralel olarak yükseldiği söylenebilir.

Bu sonuçlara göre, ana hipotezlerden olan H3 hipotezi, yani beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında mesleki kıdemlerine göre farklılık yoktur hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın amaç kısmında bahsedildiği üzere one way anova sonuçları ışığında ana hipotezlerden olan H3 hipotezi her bir boyut açısından test sonuçlarını aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür;

H3a: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Niteliği boyutu açısından mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinde “Meslek ve Çalışma Şartları” boyutu açısından “mesleki kıdemleri” değişkenine göre ($p 0,309 > 0.05$) olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H0 hipotezi kabul edilir.

H3b: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Çalışma Şartları boyutu açısından mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinde “Meslek ve Çalışma Şartları” boyutu açısından “mesleki kıdemleri” değişkenine göre ($p 0,278 > 0.05$) olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H0 hipotezi kabul edilir.

H3c: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Mesleki ve Sosyal İlişkiler boyutu açısından mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinde “Mesleki ve Sosyal İlişkiler” boyutu açısından “mesleki kıdemleri” değişkenine göre ($p 0,192 > 0.05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H0 hipotezi kabul edilir.

H3d: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Ekonomik Şartlar boyutu açısından mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyumları düzeylerinin “Ekonomik Şartlar” boyutu açısından “mesleki kıdemleri” değişkenine göre ($p 0,521 > 0.05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H0 hipotezi kabul edilir.

H3e: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Yönetim ve Denetim boyutu açısından mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinde “Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutu açısından “mesleki kıdemleri” değişkenine göre ($p = 0,392 > 0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H3f: Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde Sosyal Gereksinimler boyutu açısından mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinde “Sosyal Gereksinimler” boyutu açısından “mesleki kıdemleri” değişkenine göre ($p = 0,451 > 0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

Yelboğa(2007) araştırmasında iş deneyimi (kıdem) süresinin artmasıyla yaşın da arttığı düşünülürse, bu iki değişkenin birbirini etkilediği ve birbirine bağımlı değişkenler olduğunu ileri sürülmüştür. Bu da yapılan bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin başka bir okulda görev yapma durumlarına göre mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki (T-Testi) sonuçlarına göre ana hipotezlerden olan H_4 hipotezi, yani beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında başka bir okulda görev yapma durumlarına göre farklılık yoktur hipotezi kabul edilmiştir.

Genel anlamda, beden eğitimi öğretmenlerine sunulan imkanlar dahilinde (okul idarecilerinin beden eğitimi dersine yaklaşımları ve bakış açıları, tesis ve malzeme

yeterliliği, emeklilik ikramiyesi, hizmet içi eğitim, velilerin öğrencileri beden eğitimi dersine teşvik etmesi, v.b.) şartların iyileştirilmesi, görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin, fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik yönlerden çok daha verimli ve başarılı bir yaşam sürdürmelerinde önemli bir etken olduğu kanaatine varılmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının artırılması için özellikle ekonomik

şartlar (maaş, ek ders ücretleri), mesleki sosyal ilişkiler, mesleğin çalışma şartları, mesleki nitelik, sosyal gereksinimlerde iyileştirmelere gidilmesi gerekir. Ülkemizde ekonomik sıkıntının sadece öğretmenlere yönelik olmadığını bilmesi ama konumuzun beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu olması sebebiyle, sadece beden eğitimi öğretmenleri değil tüm beden eğitimi öğretmenlerine yapılan ödentiler ile ihtiyaçlarını karşılayamadıkları bunun sonucun da iş doyumlarının azaldığı görülmüştür. Bu nedenle yapılan ödemeler de iyileştirilmeye gidilmesi gerekmektedir.

Okullarda ki çalışma şartlarının iyileştirilmesi için spor tesislerinin yeterli duruma getirilmesi, sportif aktiviteler için spor malzemesi yetersizliği bulunan okulların her yıl tespit edilerek ihtiyaç bulunan spor malzemesinin temin edilmesi gerekmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyal gereksinimler boyutunda hizmet içi eğitimi kurslarının niteliğinin artırılması aynı zamanda beden eğitimi öğretmenine ve değişime ayak uyduracak beden eğitimi öğretmenini geliştirecek ve ihtiyacına cevap verecek hizmet içi eğitim kurslarına önem verilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Açak, M. (2005). *Beden Eğitimi Öğretmeninin El Kitabı*. Ankara: Morpa Kültür Yayınları.
- Akçamete, G. Koner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları
- Arıcı, H. (2000). *Okullarda Beden Eğitimi*. Ankara:Bağırhan Yayınevi.
- Arıkan, B. (1979). *Kararlara Katılma ve Katılma-Doyum İlişkisi*.Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi: Ankara.
- Balcı, B.(2004).*Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.Marmara Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Baysal, A.C, (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul:Yalkın Ofset,
- Bilge, N.(1989). *Türkiye’de Beden Eğitimi Öğretmeni Yetiştirilmesi*. Ankara: Ofset Repromat Matbaası.
- Budak, G. (1999). *İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol Organizasyon Yapısı-Birey İş Doyumu Uyumu*. İzmir Ticaret Odası. İzmir.
- Can, S., ve Koçak, E. (2003). Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 5(2).
- Ciğerci, Y. (2004). *Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumu Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerinin İncelenmesi*.Yayımlanmış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi. Sağlık Bilimler Enstitüsü: Afyon.
- Çalgın, E.R.(2003).*Niğde İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mevcut Durumlarının Değerlendirilmesi ve Mesleki Sorunlarının Tespiti*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü:Niğde.
- Çöndü, A. (1999).*Beden Eğitimi ve Sporda Özel Öğretim Yöntemleri*. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.

- Demir, İ.G. (2002). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Kırıkkale.
- Doğan, İ.(1997). *İletişim ve Yabancılaşma – Yazılı Kültürümüzde İlkler*. Ankara:İmaj Yayınevi,
- D.P.T. (2000).*Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı- Beden Eğitimi*. Spor ve İstanbul Olimpiyatları:ÖİK Raporu.
- Gencay, Ö.A. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gülay, H.E. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü:Sakarya.
- Günbayı, İ.(2000), *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme*. Ankara:Özen Yayımcılık.
- Günbayı, İ. (1999), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)*. Yayımlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü:Niğde.
- Kaynak, T.(1990). *Organizasyonel Davranış*. İstanbul.
- Kelecioğlu, H., Akman, Y., ve Bilge, F. (2007). *Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi:Ankara.
- Kıncal, R.Y. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Koçak, E.(2002). *Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi.Eğitim Bilimleri Enstitüsü:Erzurum.
- Koldaş, S. (2000). *Spor Yöneticilerinin İş Tatmini Sakarya Bölgesi Uygulaması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü:Sakarya.
- Leavitt, W. M. (1996). *High Pay and Low Morale-Can High Pay, Excellent Benefits, Job Security, and Low Job Satisfactions Coexist in a Public Agency*. *Public Personnel Management*.

- Mezirlioğlu, M. (2005). *Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi (Zonguldak İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
Eğitim Bilimleri Enstitüsü:Zonguldak.
- Oktaylar, H.C. (1997). *Ağrı`da görev yapan ilkokul öğretmenlerinin çalıştıkları okulların örgütsel iklimini algılama düzeyleri*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü:Erzurum.
- Öztürk, G.(2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü:İstanbul.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmış yeterlilik tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü:Ankara.
- Suyünç, H. (1998). *İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. 18 Mart Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü: Çanakkale.
- Tamer, K., Pultur, A. (2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Kozan Ofset Matbaa.
- Tahta, F. (1995). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Ünal, Z.(2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Afyonkarahisar.
- Yalçın, B. H. (2001). *Öğretmenlik Mi? Antrenörlük Mü? Bireysel Farklılıklar, İş Özellikleri, Rol Tercihleri, Rol Uyumunun İş Doyumuna Etkileri*. Spor Bilimleri Dergisi, Hacettepe Üniversitesi, 12(1) 3-15.
- Yaman, Ç. (2009). *Formatör Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6-1.
- Yelboğa, A. (2007). *Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişisinin Finans Sektöründe İncelenmesi*. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 1-19.

Yolcu, İ. (1991). Eğitim Bütünlüğü İçinde Beden Eğitimi ve Sporun Yeri ve Önemi.
1. Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor Sempozyumu. İzmir:M.E.B.
Yayımları.

Yüksel, Ö. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü:İstanbul.

WEB1,<http://www.teachersmind.com/education.html> adresinden 20.09.2012 tarihinde erişilmiştir.

WEB2,<http://www.sporbilim.com/index.php?s=içerik&katid=83&id=148> adresinden 20.09.2012 tarihinde erişilmiştir.

EKLER

EK 1.KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz?

Bay Bayan

2. Medeni durumunuz?

Evli Bekar

3. Yaşınız?

.....

4. Doğum yeriniz?

.....

5. Beden Eğitimi öğretmeni olarak kaç yıldır görev yapmaktasınız?

1 – 5 yıl

6 – 10 yıl

11 – 15 yıl

16 – 20 yıl

21 yıl ve üstü

6. Kaç yıldır Düzce ilinde görev yapmaktasınız?

1 – 5 yıl

6 – 10 yıl

11 – 15 yıl

16 – 20 yıl

21 yıl ve üstü

7. Daha önce Düzce ili dışında Beden Eğitimi öğretmeni olarak görev yaptınız mı?

Evet Hayır

8. Hangi il ya da illerde Beden Eğitimi Öğretmeni olarak görev yaptınız?

.....

9. Görev yapmakta olduğunuz okul il merkezinde mi?

Evet Hayır

10. Hangi seviyedeki bir okulda görev yapmaktasınız?

İlköğretim Ortaöğretim

11. Okulunuz dışında başka bir okulda görev yapmakta mısınız?

Evet Hayır

12. Branşınızın dışında farklı derslere de giriyor musunuz?

Evet Hayır

EK 2. BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLİĞİ MESLEK DOYUM ÖLÇEĞİ

No:		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok
1	Mesleğiniz, size ne derecede güven verici bir gelecek sağlıyor?					
2	Öğrencilerin beden eğitimi öğretmenliğine karşı tutumlarının ne derecede olumlu olduğunu düşünüyorsunuz?					
3	Aldığınız ücretin, yaptığınız iş ve çalışmalarını ne derecede karşıladığını düşünüyorsunuz?					
4	Mesleğiniz size, ne derecede, yeni şeyler öğrenebilme ve becerilerinizi geliştirme imkânı sağlıyor?					
5	Gelecekte, mesleğinizde yükseleceğinize (müdür, müdür yardımcısı şube müdürü ve milli eğitim müdürü Vb. gibi) ne derece inanmaktasınız?					
6	Beden eğitimi öğretmenliğinin, toplumsal prestij ve statüsünü ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?					
7	Kurum yönetimi, beden eğitimi öğretmenlerine karşı, ne derecede tarafsız ve güdüleyici değerlendirme yapmaktadır?					
8	Mesleğinden dolayı aldığınız, sosyal yardımları (hastalık, doğum, ölüm, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?					
9	Yöneticilerin, sizleri teftiş yaparken, beden eğitimi ve spor ile ilgili Teknik bilgi düzeyi ne derecede yeterlidir?					
10	Kurumunuzdaki spor tesislerini ne derecede yeterli ve kullanılabilir buluyorsunuz?					
11	Beden eğitimi öğretmenlerinin sporcu yetiştirmeleri ve sportif müsabakalara hazırlanmaları açısından her beden eğitimi öğretmenin yanına bir branş öğretmeni olmasına ne derece ihtiyaç duyulduğuna inanmaktasınız?					
12	Aldığınız beden eğitimi öğretmenliği öğrenimini, mesleğinizde verimliliği artırması bakımından ne derecede yeterli buluyorsunuz?					
13	Kurumunuz, spor bilimleri ve mesleğinizle ilgili teknik bilgilere ulaşabilmeniz açısından kütüphane, bilgisayar-internet gibi bilgi erişim ortamına ne derecede sahiptir?					
14	Kurumdaki çalışma ve gayretleriniz, ne derecede takdir ve destekle karşılanıyor?					

15	Kurumunuzda beden eğitimi dersleri için var olan malzemeleri ne derece yeterli buluyorsunuz?					
16	Beden eğitimi öğretmenlerine ayrılan kadroyu ne derece tatminkâr buluyorsunuz?					
17	Kurumunuzda beden eğitimi dersleri için ayrılan bütçeyi ne derece yeterli buluyorsunuz?					
18	Beden eğitimi dersleri için müfredatın doğruluğuna ne derece inanmaktasınız?					
19	Kurumunuzda beden eğitimi öğretmenlerinin sayısını ne derece yeterli buluyorsunuz?					
20	Beden eğitimi öğretmenleri için yapılan hizmet içi eğitim kurslarına katılımları ne derece yeterli buluyorsunuz?					
21	Beden eğitimi öğretmenleri için yapılan hizmet içi eğitim kursları ihtiyaçlarınızı ne derece karşılıyor?					
22	Uygulamalı çalışmalardan ne derecede zevk almaktasınız?					
23	Kurumdaki beden eğitimi öğretmenleri, sorunlarını çözmeye ne derecede birbirlerine yardımcı oluyorlar?					
24	Yönetim, beden eğitimi öğretmenlerinin bilgi ve becerilerine ne derecede güven duyuyor?					
25	Emekli olduğunuzda, beden eğitimi öğretmeni olduğunuzdan dolayı almaya hak ettiğiniz ikramiye size göre ne derecede yeterlidir?					
26	Öğretmenlik yaptığınız okulun bulunduğu ilden ne derece memnunsunuz?					
27	Bulduğunuz ilin sosyal aktivite zenginliği mesleğinize ne derece etki eder?					
28	Diğer branşlardaki öğretmenlerle uyum içerisinde çalışabildiğinize ne derece inanmaktasınız?					
29	Beden eğitimi öğretmenlerinin Türk sporunun gelişimine katkısını ne derece yeterli buluyorsunuz?					
30	Öğrenci velilerinin çocuklarını ne derece spora teşvik ettiklerini düşünüyorsunuz?					

EK.3 ANKET UYGULAMA İZİN YAZISI

T.C.
DÜZCE VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :B.08.4.MEM.0.81.20.02-605.99/ 16389
Konu :Anket Uygulama İzni

15 Aralık 2011

SAKARYA ÜNİVERSİTESİNE (Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

- İlgi : a)Mart 2007 Tarih ve 2594 Sayılı MEB Tebliğler Dergisinde Yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
b)12.12.2011 Tarih ve B.30.2.SAÜ.0.43.72.02-044-324 sayılı yazısı.
c)14.12.2011 Tarih ve B.08.4.MEM.0.81.20.02-605.99/16371 sayılı Valilik Oluru.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ferhat TAMCAHAN'ın ilgi (b) yazı eki "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Performansları Üzerine Etkisi" konulu araştırmasına veri toplamak amacıyla, Düzce İli Merkez İlköğretim Okullarında (Birleştirilmiş Sınıflar Hariç) görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik uygulama talebinin uygun görüldüğüne dair ilgi (c) makam onayı ve anket formu ekte gönderilmiştir.

Adı geçen öğrenci Ferhat TAMCAHAN'a tebliğini, araştırma tamamlandıktan itibaren en geç iki hafta içerisinde, araştırmanın iki örneğinin CD'ye kayıtlı olarak ilgi (a) Yönergede belirtilen (Ek-1) Taahhütname tutanağı ile birlikte Müdürlüğümüze teslim edilmesinin sağlanması hususunda gereğini arz ederim.

Yusuf SEZER
İl Milli Eğitim Müdürü

EKLER:

- 1-Valilik Onayı (1 Sayfa)
2-Anket Formu (4 Sayfa)

14/12/2011 Şef

:E.KÖSE

14./12/2011Müdür Yrd.

:S.TURGUT

EK.4 ONAY

T.C.
DÜZCE VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :B.08.4.MEM.0.81.20.02-605.99/ 16341
Konu : Araştırma İzni.

14 Aralık 2011

VALİLİK MAKAMINA
DÜZCE

İlgi : a) Mart 2007 tarih ve 2594 sayılı MEB Tebliğler Dergisinde yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi
b) Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 12.12.2011 tarih ve B.30.2.SAÜ.0.43.72.02-044-324 sayılı yazısı.

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ferhat TAMCAHAN'ın ilgi (b) yazı eki "**Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Performansları Üzerine Etkisi**" konulu araştırmasına veri toplamak amacıyla, **Düzce İli Merkez İlköğretim Okullarında (Birleştirilmiş Sınıflar Hariç) görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik anket formunu uygulamaya yönelik izin talebi**, ilgi (a) Yönerge'de belirtilen esaslar doğrultusunda incelenmiştir.

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından kabul edilen, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilecek (7 Sayfadan) oluşan araştırmanın, "**Düzce İli Merkez İlköğretim Okullarında (Birleştirilmiş Sınıflar Hariç) görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik olarak uygulanmasına**", araştırma tamamlandıktan itibaren en geç iki hafta içerisinde, araştırmanın iki örneğinin CD' ye kayıtlı olarak ilgi (a) Yönergede belirtilen (Ek-1) Taahhütname tutanağı ile birlikte Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü tarafından Müdürlüğümüze teslim edilmesi ve ilgi (a) Yönergenin 13.maddesinde belirtilen esaslara uyulması kaydıyla Ferhat TAMCAHAN tarafından uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Yusuf SEZER
Milli Eğitim Müdürü

OLUR

14 / 12 / 2011

Erdoğan ÜLKER

Vali a.
Vali Yardımcısı

EK:
Araştırma Önerisi (7 Sayfa)

14/12/2011 Şef : E. KÖSE
14/12/2011 Md. Yrd. : S. TURGUT

ÖZGEÇMİŞ

Ferhat TAMCAHAN; 1980 tarihinde Erzurum'un Aşkale ilçesinde doğdu. İlköğrenimini Merkez Çatören köyünde, ortaokul öğrenimini Malatya İmam Hatip Lisesi, lise öğrenimini Erzurum İmam Hatip Lisesi'nde tamamladı.1999 yılında İnönü Üniversitesi Yakınca Meslek Yüksekokulu Tekstil Programını kazandı.2001 yılında önlisans programını tamamladı.2005 yılında Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği bölümünü kazandı.Lisans eğitimi sırasında, önlisans eğitim düzeyinden Kamu Personeli Seçme Sınavına başvurdu. Yapılan sınavda başarılı olarak, 2008 yılında İçişleri Bakanlığı, Düzce İli Cumayeri Kaymakamlığına memur olarak atandı.2009 yılında lisans eğitimini birincilikle tamamladı ve aynı yıl Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı.2008 yılında atandığı görevine devam etmektedir.



ISSN 2144-5884

INTERNATIONAL REFEREED ACADEMIC SOCIAL SCIENCES JOURNAL

**DETERMINATION OF JOB SATISFACTION OF PHYSICAL EDUCATION
TEACHERS (CITY OF DÜZCE EXAMPLE)**

Ferhat TAMCAHAN, Hasip CANA
ID: 283 K:248

Yukarıda konu başlığı ve sıralı yazar isimleri bulunan makale hakem değerlendirme sürecini tamamlamış ve dergimizin Yıl:2013 Sayı: 9 Cilt: 4 de yayınlanmak üzere sıraya alınmıştır. İş bu belge yazar/yazarların talebi üzerine tek nüsha olarak düzenlenmiş ve kendilerine verilmiştir.

H. Murat KORKMAZ
Baş Editör

Gülten HERGÜNER
Baş Editör Yardımcısı