

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

Ercan KOÇAK

110273

110273

ERZURUM İLİNDE GÖREV YAPMAKTA OLAN BEDEN
EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ

Yrd. Doç. Dr. Şükrü DÜZGÜN

ERZURUM - 2002

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu çalışma Eğitim Bilimleri Anabilim Dalının Eğitim Yönetimi Teftiş,
Planlama ve Ekonomisi Bilim Dalında Jürimiz Tarafından Yüksek Lisans Tezi
olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Şükrü DÜZGÜN



Danışman / Jüri

Prof. Dr. Muhittin AŞKIN



Jüri

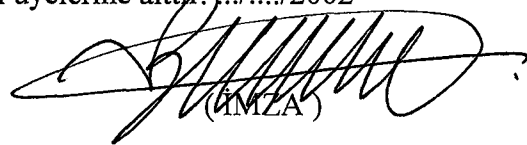
Yrd. Doç. Dr. Cevat YERDELEN



Jüri

08 ŞUBAT 2002

Yukarıdaki imzalar, adı geçen öğretim üyelerine aittir. .../.../2002



(İMZA)

Doç. Dr. Vahdettin BAŞÇI

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT	III
ÖNSÖZ	IV
TABLolar LİSTESİ	V
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Eğitim	1
1.1.2. Beden eğitimi	2
1.1.3. Öğretmen	3
1.1.4. Beden eğitimi öğretmeni	4
1.1.5. Beden eğitiminin genel amaçları	4
1.1.6. İş doyumu ile ilgili kavramlar	6
1.1.7. İş doyumunu etkileyen faktörler	6
1.1.7.1 İş ile ilgili etmenler	6
1.1.7.1.1. İş ve işin niteliği	6
1.1.7.1.2. Yönetim ve değerlendirme	7
1.1.7.1.3. Ücret ve yan ödemeler	8
1.1.7.1.4. Yükselme ve gelişme imkanları	8
1.1.7.1.5. Çalışma şartları	9
1.1.7.1.6. Kişiler arası ilişkiler	10
1.1.7.1.7. Örgütsel ortam ve sosyal konum	10
1.1.7.2. Bireysel etkenler	11
1.1.7.2.1 Yaş	11
1.1.7.2.2. Cinsiyet	12
1.1.7.2.3. Zeka	12
1.1.7.2.4. Kıdem	12
1.1.7.2.5. Eğitim düzeyi	12
1.1.7.2.6. Kişilik	13

1.1.8. İş doyumu ve bazı iş değerleri arasındaki ilişkiler	13
1.1.8.1. İş doyumu ve moral	13
1.1.8.2. İş doyumu ve iş tutumu	14
1.1.8.3. İş doyumu ve verimlilik	14
1.1.8.4. İş doyumu ve güdüleme	14
1.1.9. İş doyumsuzluğu	15
a) Bireysel sonuçlar	15
b) Örgütsel Sonuçlar	16
1.2. Problem	17
1.3. Alt Problemler	17
1.4. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi	18
1.5. Denenceler	18
1.6. Sayılıtlar	19
1.7. Sınırlılıklar	19
1.8. Tanımlar	19
İKİNCİ BÖLÜM	21
2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	21
2.1. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar.....	21
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	25
3. YÖNTEM	25
3.1. Araştırma Yöntemi	25
3.2. Evren ve Örneklem	25
3.3. Veri Toplama Teknikleri	25
3.4. Verilerin Analizi	27
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	28
4. BULGULAR VE YORUMLAR	28
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	37
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	38

BEŞİNCİ BÖLÜM	46
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	46
5.1. Sonuçlar	46
5.1.1. Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri	46
5.1.2. Beden eğitimi öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumu düzeyleri	46
5.2. Öneriler	48
KAYNAKLAR	49
EKLER	53
EK-1 Anket Örneği	54
EK-2 İl M.E.M. Onayı	57
ÖZGEÇMİŞ	58



ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ**
ERZURUM İLİNDE GÖREV YAPMAKTA OLAN BEDEN EĞİTİMİ
ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**Ercan KOÇAK****Danışman: Yrd. Doç. Dr. Şükrü DÜZGÜN****2002-Sayfa: 58****Jüri : Prof. Dr. Muhittin AŞKIN****Yrd. Doç. Dr. Şükrü DÜZGÜN****Yrd. Doç. Dr. Cevat YERDELEN**

Bu araştırma, Erzurum il merkezinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, mesleki kıdem, aylık gelir, Erzurum ilini seçme nedeni ve araç-gereç değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın örneklemini Erzurum il merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okulların ve Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu ile Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümünün beden eğitimi öğretmenleridir. Bu çalışmada iş doyumunu araştırmalarında kullanılıp geçerliliği kabul edilmiş olan “ Minnesota İş Doyum Ölçeği “ uygulanmıştır. Araştırmaya alınan beden eğitimi öğretmenlerine cinsiyet, mesleki kıdem, aylık gelir, Erzurum ilini seçme nedeni ve araç-gereç değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirleyen bir anket uygulanmıştır. Anket sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS WINDOWS paket programı ile yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda Erzurum’da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile cinsiyet, mesleki kıdem, Erzurum ilini seçme nedeni ve aylık gelir değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ancak beden eğitimi öğretmenlerinin araç-gereç değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($P < 0,05$).

ABSTRACT**MASTER THESIS****A RESEARCH ON THE LEVELS OF THE JOB SATISFACTION FOR THE
TEACHERS OF PHYSICAL EDUCATION WHO WORK IN ERZURUM****Ercan KOÇAK****Advisor : Asst. Prof. Dr. Şükrü DÜZGÜN****2002 - P : 58****Jury : Prof. Dr. Muhittin AŞKIN****Asst. Prof. Dr. Şükrü DÜZGÜN****Asst. Prof. Dr. Cevat YERDELEN**

This research was conducted to define any significant relation between the level of job satisfaction and gender, professional seniority, monthly income, reasons for choosing Erzurum and tool-material variables of physical education teachers working at the center of Erzurum.

The subjects of the study are teachers from schools of the Ministry of Education and Atatürk University school of physical education sports and physical education and sports department of Kazım Karabekir Education Faculty. " Minnesota Job Satisfaction Scale " which was used in job satisfaction researches and the validity of which was admitted was administered in study. Physical education teachers, i.e. the subjects, were given a questionnaire determining the relation between the variables of gender, professional seniority, monthly income, reasons for choosing Erzurum and tool-material. The data collected were analyzed using the SPSS statistical package.

As a result of the study, it was found that there was no significant relation between job satisfaction of these teachers and their gender, professional seniority, reasons for choosing Erzurum and monthly income variables. However, there was a significant relation between the job satisfaction and the tool-material variable ($p < 0,05$).

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı, Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemektir.

İş, insan yaşamında önemli bir faktördür. İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını “iş” yaparak geçirirler. Yapılan iş beklenen düzeyde ise bundan büyük bir doyum ve mutluluk elde edilir. Sonuç bireyin istediği gibi ve beklediği düzeyde olmadıysa doyumdan söz edilmez. İş yaşamında çalışanın yaptığı işten doyum sağlaması bazı değişkenlere bağlıdır. Ücret, mesleki kıdem, cinsiyet, araç-gereç, iş ortamı, iş arkadaşları gibi değişkenler kişinin iş doyumunun yükselmesinde veya düşmesinde rol oynar.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri görev yaptığı okulun fiziki durumudur. Dersin işleneceği ortamın uygunluğu , gerekli araç-gereç beden eğitimi öğretmenin iş doyumunu önemli derecede etkiler. Dersin işleneceği uygun ortamın bulunmaması, gerekli araç-gerecin olmaması beden eğitimi öğretmenin iş verimini azalttığı gibi iş doyumunu da düşürür.

Bu araştırmanın gerçekleşmesinde büyük desteğini gördüğüm değerli tez danışmanım sayın Yrd. Doç. Dr. Şükrü DÜZGÜN 'e, arkadaşlarım Süleyman CAN ve Ahmet AYIK 'a, anketleri cevaplandıran beden eğitimi öğretmenlerine katkı ve yardımlarından, eşim Gökşin ve kızım Ilgaz KOÇAK 'a da manevi desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Ayrıca bu çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan sayın Yrd. Doç. Dr. Kenan ATAY hocamı rahmetle anıyorum,

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
	No
Tablo 1. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı	28
Tablo 2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Durumuna Göre Dağılımı	28
Tablo 3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Aylık Gelir Durumuna Göre Dağılımı.....	29
Tablo 4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “ Erzurum İlini Seçmenizdeki En Büyük Etmen Nedir? “ Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı.....	29
Tablo 5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Araç-Gereç Durumuna Göre Dağılımı	29
Tablo 6. Soru 1-“Mesleğimden, beni her zaman meşgul etmesi bakımından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	30
Tablo 7. Soru 2-“Mesleğimden, bağımsız çalışma imkanım olmasından ”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	31
Tablo 8. Soru 3-“Mesleğimden, ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından ”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	31
Tablo 9. Soru 4-“Mesleğimden, toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	31
Tablo 10. Soru 5-“Mesleğimden, yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri.....	32
Tablo 11. Soru 6-“Mesleğimden, yöneticimin karar verme yeteneği bakımından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	32

Tablo 12.	Soru 7-“Mesleğimden, vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri.....	32
Tablo 13.	Soru 8-“Mesleğimden, bana garanti bir gelecek sağlaması yönünden”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	33
Tablo 14.	Soru 9-“Mesleğimden, başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	33
Tablo 15.	Soru 10-“Mesleğimden, öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri.....	33
Tablo 16.	Soru 11-“Mesleğimden, kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	34
Tablo 17.	Soru 12-“Mesleğimden, işimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	34
Tablo 18.	Soru 13-“Mesleğimden, yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	34
Tablo 19.	Soru 14-“Mesleğimden, terfi imkanımın olması yönünden”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	35
Tablo 20.	Soru 15-“Mesleğimden, kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini bana vermesi bakımından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	35
Tablo 21.	Soru 16-“Mesleğimden, mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma serbestliğini vermesi bakımından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	35
Tablo 22.	Soru 17-“Mesleğimden, çalışma şartları bakımından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	36

Tablo 23.	Soru 18-“Mesleğimden, çalışma arkadaşlarımın birbirleriyle anlaşmaları açısından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	36
Tablo 24.	Soru 19-“Mesleğimden, yaptığım iş sonrası takdir edilmem açısından”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	36
Tablo 25.	Soru 20-“Mesleğimden, yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden”, Sorusuna Verilen Yanıtlar ve Yüzdeleri	37
Tablo 26.	İş Doyumu Düzeyleri	37
Tablo 27.	İş Doyumu İle Cinsiyet Değişkeninin Karşılaştırılması	38
Tablo 28.	İş Doyumu İle Mesleki Kıdem Değişkeninin Karşılaştırılması	39
Tablo 29.	İş Doyumu İle Erzurum İlini Seçme Nedeni Değişkeninin Karşılaştırılması	41
Tablo 30.	İş Doyumu İle Aylık Gelir Değişkeninin Karşılaştırılması .	43
.		
Tablo 31.	İş Doyumu İle Araç-Gereç Değişkeninin Karşılaştırılması	44
.		

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem , alt problemler, araştırmanın gerekçesi ve önemi, denenceler, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Yapılan bu araştırmanın örneklemini beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Beden eğitimi öğretmenleri eğitimin bir parçası olduğu için aşağıda öncelikle eğitim tanımlanmış arkasından beden eğitimi, öğretmen ve beden eğitimi öğretmeni kavramları üzerinde durulmuştur. Daha sonra beden eğitiminin genel amaçlarının neler olduğu belirtilmiştir.

1.1.1. Eğitim

Eğitim, önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda bireye yeni davranışlar kazandırma, bireyi yetiştirme ve geliştirme işidir. Eğitimin temel malzemesi insandır. Eğitim insana özgü ve insana yönelik bir etkinliktir. İnsan gerek biyolojik, gerekse psikolojik yapısı gereği eğitime muhtaç bir varlıktır.

Eğitim; bu kavram hem bilimsel, hem de aktüel yanı ile oldukça ilgi çekicidir. Temel bir sosyal kurum olduğu kadar aynı zaman da öğretim kurumlarında uygulanan bir teknik, öğretim faaliyetlerinin tümü, tahsil, terbiye, yetiştirme ve yetiştirme gibi manaları ihtiva eder. Eğitim denilince akla gelen ilk şey insandır.

(Rohlen, 1987, s, 52).

Eğitim, insanoğlunun var olduğu günden beri söz konusudur. Eğitim insanla birlikte başlayan uzun tarih geçmişi eğitim ve eğitimciyle ilgili çok farklı yaklaşımları da beraberinde getirmektedir. Bilim adamları tarafından eğitimin bir çok tanımı yapılmıştır.

Eğitim, bir toplumun sahip olduğu insanı yeniden yaratarak, geleceğini kontrol etme girişimi olarak tanımlanabilir (Aydın, 1994, s, 28).

Eğitim, yaygın bir biçimde “ insanın kişiliğini besleme süreci “ ve “ insan sermayesine yapılan yatırım “ olarak kabul edilmektedir. En genel anlamda

“ istendik davranış oluşturma “ ya da “ istendik davranış değiştirme süreci “ olarak tanımlanan eğitim, toplumun süzgeçten geçirilmiş değerlerinin ahlak standartlarının bilgi ve beceri birikimlerinin yeni nesillere aktarılması ile ilgilidir. Bu anlamda eğitim, “ bireyi, istendik nitelikte kültürlenme süreci “ dir (Senemoğlu, 1997, s, 33).

Eğitim ; geniş anlamda, kişinin toplum davranışlarına, ahlak ve estetik ölçülerine, inanış ve yaşama anlayışına sağlıklı uyumuna yardım eden bir süreç olarak görülebilir (Varış, 1994, s, 23).

Ayrıca farklı eğitimcilerin eğitimi farklı şekillerde tanımladıkları da dikkati çekmektedir. Bunlardan Emile Durkheim eğitimi; “ sosyal hayat bakımından yetişmiş nesillerin, henüz bu hayata ulaşmamış olan nesiller üzerindeki etkileridir “ şeklinde tanımlamaktadır (Celkan, 1993, s, 46).

J.J. Roussau’ ya göre eğitim, tabiata göre insan yetiştirmedir. İ. Hakkı Baltacıoğlu ‘ na göre eğitim, çocukları hayata hazırlama sürecidir. Y. Has Hacıp’ e göre eğitim ise; olumlu davranışları kazanma ve bu şekilde hayata hazırlama süreci olarak görmektedir. Kant’a göre eğitim; insanların mükemmelleştirilmesidir. (Celkan, 1993, s, 47).

1.1.2. Beden eğitimi

Beden Eğitimi bedensel, ruhsal ve toplumsal davranışları oluşturma eğitimidir. Beden, bu tür eğitimde amaç değil araçtır. Büyük kas etkinlikleri yoluyla bedensel nitelikleri kazanmada doğal bir sonuçtur. Beden eğitimi, organizmanın bütünlük ilkesine dayalı tüm kişilik eğitimidir. Daha açıklık kazandırmak için beden eğitimini şöyle tanımlayabiliriz; büyük kas etkinlikleri aracılığı ile bireyin bedensel, ruhsal, ve toplumsal bütünlüğünü zedelemeyen, kişinin toplum yararına en iyi gelişimini gerçekleştirme eğitimidir. Beden eğitimi, etkinlikler yoluyla bireyin büyüme ve gelişimini sağlayan, davranışlarını geliştiren en güçlü eğitim alanıdır.

Beden eğitimini bir çok şekilde tanımlayabiliriz. Bunlardan bazıları;

- Sağlıklı, güçlü, mutlu olma, kişilik, karakter, ahlaki değerler kazanma, kültürleşme, toplumsallaşma ve vatandaşlık eğitimidir.
- Bireyin beden, ruhen ve fikren gelişimini sağlamak, günlük yaşama iş yaşamının koşullarına hazırlamak, ulusal bilinç ve yurttaşlık duygularını

kuvvetlendirmek amacıyla yapılan düzenli ve metotlu çalışmaların tümüne beden eğitimi denir.

- İnsanın bütünü oluşturarak; fiziki, ruhi ve zihni niteliklerin bulunduğu yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaşabilmesi için yapılan etkinliklerin tümüdür.
- Bireyin beden ve ruh sağlığının gelişmesi için yapılan hareketlerin bütünüdür.
- Organizmanın bütünlüğü ilkesine dayalı olarak, tüm kişiliğin eğitimidir (Atatürk Üniv. B.E.S.Y.O. Öğrenci Paneli 1999, s, 26-27).

1.1.3. Öğretmen

Eğitim iş görenleri arasında en önemli ve verimli görevi yerine getirenler öğretmenlerdir. Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde her öge ayrı bir öneme sahiptir. Ancak öğretmen eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki öğeleri eşgüdümlemek, 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 (Alıç, 1985, s, 141).

Öğretmen resmi veya özel bir eğitim kurumunda çocukların ve gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya yön vermekle görevlendirilmiş ve bu amaçla yetiştirilmiş kimsedir (Duman, 1991, s, 59).

Dünyanın en kutsal mesleği sayılan öğretmenlik MEB' nin örgün eğitim kurumlarında ortaöğretimden sonra dört yıllık bir yüksek öğretim gördükten sonra kazanılan bir meslektir (Yavaş, İlhan, 1997, s, 65).

Öğretmenlik insan mühendisliğidir. İyi bir öğretmen kendisiyle, dünyayla ve toplumla barışıktır. Öğretmenlerden beklenen roller arasında en önemlisi bilgi yayıcılık rolüdür. Öğretmenin karmaşık ilişkiler bütünü olan toplum içerisinde, kültürel, ekonomik, teknolojik ve eğitim politikasını gerçekleştirmede önemli bir rolü vardır (Güneş, 1996, s, 41).

1.1.4. Beden eğitimi öğretmeni

Beden eğitimi 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 (Atatürk Üniv. B.E.S.Y.O. Öğrenci Paneli 1999, s, 42).

Genel eğitimin bir parçası olan beden eğitimi beden, zihnen, ruhen ve sosyal yönlerden toplumun sağlıklı bir yapıya kavuşmasını sağlayarak genel eğitimin oluşmasında önemli yere sahiptir. Beden eğitimi öğretmenleri de insanların yetişmesinde rol oynarlar. Yeteneklerine göre öğrencileri beden eğitimi ve spor içerisine çekme işine de beden eğitimi öğretmenleri öncülük ederler.

Beden eğitimi öğretmenleri öğrencinin toplum içinde kendisini göstermelerine, yeteneğini ve becerisini sergilemesine yardımcı olurlar. Aldıkları eğitimden ve dersin yapısından dolayı öğrencilerle iyi bir iletişim kuran, onlara sorun çözümünde yardımcı olan, arkadaş gibi davranan, ilgi çekici ve neşeli ders anlatan, hoş görülü, anlayışlı ve güven verici öğretmenlerdir (Atatürk Üniv. B.E.S.Y.O. Öğrenci Paneli 1999, s, 28-29-30).

1.1.5. Beden eğitiminin genel amaçları

Öğrencilerin, Atatürk ilkeleri ve inkılapları, Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu ve Türk Milli Eğitiminin temel amaçları doğrultusunda; gelişim 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. Bu nedenle beden eğitiminin amacı aşağıdaki özelliklerin öğrencilere kazandırılmasıdır.

1. Atatürk' ün ve düşünürlerin beden eğitimi ve spor konusunda söyledikleri sözleri açıklayabilme,

2. Bütün organ ve sistemlerini seviyesine uygun olarak güçlendirebilme ve geliştirebilme,
3. Sinir, kas ve eklem koordinasyonunu geliştirebilme,
4. İyi duruş alışkanlığı edinebilme,
5. Beden eğitimi ve sporla ilgili temel bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme,
6. Ritm ve müzik eşliğinde hareketler yapabilme,
7. Halk oyunlarımızla ilgili bilgi ve beceriler edinme ve bunları uygulamaya istekli olabilme,
8. Milli bayramlar ve kurtuluş günlerinin anlamını ve önemini kavrayabilme, törenlere katılmaya istekli olabilme,
9. Beden eğitimi ve sporun sağlığa yararlarını kavrayarak boş zamanlarını spor faaliyetleri ile değerlendirmeye istekli olabilme,
10. Temel sağlık kuralları ve ilk yardım ile ilgili bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme,
11. Tabiatı sevme, temiz hava ve güneşten faydalanabilme,
12. İş birliği içinde çalışma ve birlikte davranma alışkanlığı edinebilme,
13. Görev ve sorumluluk alma, lidere uyma ve liderlik yapabilme,
14. Kendine güven duyma, yerinde ve çabuk karar verebilme,
15. Dostça oynama ve yarışma, kazananı takdir etme, kaybetmeyi kabullenme, hile ve haksızlığın karşısında olabilme,
16. Demokratik hayatın gerektirdiği tavır ve alışkanlıklar edinebilme,
17. Kamu kaynaklarını iyi kullanma ve koruyabilme,
18. Spor araç ve tesisleri hakkında bilgi sahibi olma ve bunları gereği gibi kullanabilme (İlk-ortaöğretim Kurumları Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi ve Ders Dışı Talimatı, 1994, s, 22).

1.1.6. İş doyumunu ile ilgili kavramlar

İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir (Eren, 1998, s, 68).

İş doyumunu iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, işin özellikleri ile iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Davis, 1982, s, 96). İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu; işe karşı duyulan hoşnutsuzluk ise iş doyumunu gösterir.

İş doyumunu bireysel ya da bir gruba ilişkin olabilir. Sağlık nasıl genel fiziksel koşulları yansıtmaması nedeniyle önemliyse, aynı şekilde iş doyumunu da genel insan koşullarını yansıtmaması açısından önemlidir. İş doyumunu sağlık gibi dikkat, teşhis ve tedavi gerektirir (Davis, 1982, s, 96).

Locke (1976: 1297), iş doyumunu “ bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici yada olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi “ şeklinde tanımlamıştır. İş doyumunu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur (Luthans, 1995, s, 126).

1.1.7. İş doyumunu etkileyen faktörler

1.1.7.1. İş ile ilgili etmenler

İş ve işin niteliği, yönetim ve değerlendirme, ücret ve yan ödemeler, yükselme ve gelişme imkanları, çalışma şartları, kişiler arası ilişkiler, örgütsel ortam ve sosyal konum iş ile ilgili faktörler içerisinde belirtilmiştir.

1.1.7.1.1. İş ve işin niteliği

İşin içeriğinin ilginç ve zevkli olması, iş görenin çalıştığı işin niteliğini beğenmesi iş doyumunu etkileyen başlıca etkenlerdir (Baysal, 1978, s, 34).

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 doyumda artacaktır (Başaran, 1982, s, 204 - 210).

Çalışanlar yaptıkları işin ya kendileri açısından ya da diğerleri açısından bir anlama sahip olmasını isterler. Bir çok çalışan önemli bir iş yaptığını düşünerek bundan doyum sağlar. İnsanlar genellikle değişiklik, farklılık ve yeni bir şeyler aradıkları için kolayca sıkılırlar. Bu yüzden birçok çalışan bazı çabalara geçecek mücadelecı bir iş ister. Saatlerce aynı aktiviteyi gerektiren bir iş kısa zamanda sıkıcı bir hale gelir. İşinden sıkılmış bir birey çoğunlukla iyi bir çalışan olamaz (Günbayı, 2000, s, 5).

1.1.7.1.2. Yönetim ve değerlendirme

İş doyumunu üzerinde etkili olan önemli bir etkende örgütteki yönetim biçimidir. Yönetimin etkililiği iş göreni örgütün amaçları doğrultusunda davranışa geçirebilmeyi ve ondan iyi bir verim alabilmeyi gerektirir (Eren, 1984, s, 2).

Yönetimin iş görenlerine karşı içten ilgi gösterdiği, onların çeşitli sorunlarıyla ilgilendiği, örgütte arkadaşlık ve dostluk havasının sağlandığı durumlarda iş görenlerde olumlu tutumların ortaya çıktığını göstermektedir (Baysal, 1978, s, 64).

İş görenler yaptıkları işin niteliğinden dolayı övülmek istemekte, buna karşılık yönetimin kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü tutumlarından hoşlanmamaktadırlar. Bu nedenle övülmek bir taraftan iş görenin iş doyumunu artırmakta, diğer taraftan övgü işin değerlendirilmesiyle birlikte yapıldığında, iş göreni bu işi gelecekte daha iyi yapmasına neden olabilmektedir (Başaran, 1982, s, 204).

Denetim yapıcı olmalı, çalışanı geliştirmeyi amaçlamalıdır. Eğer denetim, işin sürekliliğini tehdit ediyorsa doyumсуuzluğa yol açabilir. İş görenlerin denetlenmesinin amacı, iş görenin kendisinin ne yaptığı, örgütsel davranışların ne değerde olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Denetim, kusur arayıcı, üstünlük gösterici ve küçük düşürücü olduğunda iş görenleri doyumсуuzluğa iter (Aydın, 1986, s, 6; Başaran, 1982, s, 207; Ayık, 2000, s, 36). Bu nedenle başarılı ve iş görenin iş doyumuna katkıda bulunacak bir denetim, hedeften sapmalar ciddi bir duruma gelmeden ilgili süreçte düzeltici etkiler yaratabilmesine bağlıdır.

1.1.7.1.3. Ücret ve yan ödemeler

Örgütçe iş görenin emeği ve işte göstereceği başarı karşılığında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, sosyal haklar vb.) iş doyumunun sağlanmasında önemli bir etkidir (Başaran, 1982, s, 203).

Ücret konusunda üç teoriden söz edilir;

- 1.Eşitlik teorisi,
- 2.Beklenti teorisi,
- 3.Ödül teorisi.

Birincisinde işin karşılığını almak söz konusudur. Eşitsizlik doyumsuzluğa yol açabilir. İkincisinde, ücret gereksinimleri karşılayacak bir araçtır. Düşük ücret gereksinmelerinin yeterince karşılanmasını engelleyeceği için doyumsuzluk nedeni olabilir. Üçüncüsünde, ücret işin karşılığı verilen ödül niteliği taşır. Birey aldığı ücretle daha fazla gereksinimleri karşıladıkça işe karşı motivasyonu artar (Tahta, 1995, s, 16-17).

Bir çalışanın aldığı ödenti onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt, çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemede bulunur. Yeterli ödenti bir iş çalışanın kendisini iş de iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ödenti ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar.

Diğer taraftan insanların yaşam biçimleri de farklılık gösterir ve bu durumda onların paraya olan ihtiyaçlarını etkiler. Aynı işe sahip ancak yaşam biçimleri farklı olması bakımından, bir çalışan için yeterli olan bir ödenti, diğer çalışan için yeterli olmayabilir (Günbayı, 2000, s, 5).

1.1.7.1.4. Yükselme ve gelişme imkânları

Çoğu işe başlayan çalışanlar kendilerini işte ispat etmek zorundadırlar. Terfi ve ilerlemeler kolay olmaz. Bununla birlikte çalışanların çoğu işlerinin üstesinden gelebildiklerini gösterdikleri zaman ilerleme olanağına sahip olmayı ister (Günbayı, 2000, s, 6).

Örgütlerde iş görenlerin ilerleme ve yükselmelerini sağlayan sistemler vardır. İş görenin kıdemi, sicili, işteki başarı durumu gibi ölçülebilir sonuçlara göre ilerleme yapılabileceği gibi iltimas ve kayırma gibi sistemlerde yükselmede esas alınabilir (Erdoğan, 1985, s,187-188).

İş gören örgütte yükselme ve gelişme imkânları bulunmadığı duygusuna kapılırsa işe karşı olumsuz bir tutum takınabilmektedir. Ayrıca mevcut yükselme imkânları bir takım iltimaslara yer veriyorsa bu durum doyumsuzluğa ve şikayetlere yol açabilir (Eren, 1984, s, 185).

Objektif kurallara dayalı bir yükselme sistemi, iş göreni daha verimli çalışmaya, bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelten ve beraberinde doyum sağlayan bir araçtır.

Yükselmenin anlamı, iş görenler tarafından farklı şekilde yorumlanabilmektedir. Yükselme bazı iş görenlerde psikolojik gelişme anlamına gelirken, bazı iş görenlere göre ise denkserliğin yerine getirilmesi, daha çok para kazanma daha yüksek konum elde etme anlamına gelmektedir. İş görenlerin yükselmeye bakış açıları farklı olunca, yükselmenin sağlayacağı doyum yada doyumsuzlukta değişik olmaktadır (Başaran, 1998, s, 203).

1.1.7.1.5. Çalışma şartları

Genelde iş görenler, ısı, nem, havalandırma, sessizlik, rahatlık ve tehlikesiz oluşu yönlerinden uygun çalışma şartlarını taşıyan iş yerlerine yüksek değer vermektedir. Ayrıca iş görenlerin çoğu iş yerlerinin evlerine yakın, çalıştıkları binanın yeri, temizliği, işleri için gerekli araç-gereçlerin uygun ve kullanılabilir olmasını istemektedir (Başaran, 1998, s, 204). Bunun sebebi, iş yerlerindeki kötü ısınma, yetersiz aydınlatma ve havalandırma şartlarının görme, işitme bozuklukları, akciğer hastalıkları ve zehirlenme gibi iş görenin bedensel işlevlerinin bozulmasına yol açan ve işin yürütülmesini önemli ölçüde aksatan olumsuz etkilere sahip olmasıdır. İş yerinin sahip olduğu bu kötü çalışma şartları iş doyumsuzluğu ve şikayetlere yol açabilir (Eren, 1984, s, 186). Örgütte çalışma şartlarının iyi olması ise iş doyumunu yükselteceği söylenebilir. Fakat iş gören kendi çalışma şartları ile toplumdaki çalışma şartlarını kıyaslayıp, kendi çalışma şartlarının toplumdaki çalışma şartlarına göre daha iyi durumda olduğunu algılasa iş doyumunu yükselecektir. Burada iş gören toplumsal şartlar ile kendi iş şartlarını karşılaştıracak ve iki değer sistemi birbirine yaklaştığı oranda doyumunu artacaktır (Davis, 1982, s, 100-101).

Çalışma şartlarından kaynaklandığı sanılan ve üzerinde önemle durulması gereken bir başka husus da, iş görenlerin kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı

olumsuz tutumlarını, psikolojik sorunlarını çalışma şartlarına yansıtarak bunlardan şikayet etme yoluna gidebileceklerdi. Bu nedenle, çalışma şartlarından şikayet etmenin altında başka ne gibi sorunların bulunduğu araştırılması ve çözülmesi, iş görenlerin iş doyumunu yükseltebilecektir (Başaran, 1998, s, 204).

1.1.7.1.6. Kişiler arası ilişkiler

Birçok insan sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilme çalışanı iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşmede çalışan açısından doyumunu getirir. Çalıştığı ortamdaki diğer çalışanlarla iyi geçinen, grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan bir çalışan daha fazla bir iş doyumunu sağlayacağı için çalıştığı örgüte kendini daha fazla ait hissedecektir (Günbayı, 2000, s, 6).

Araştırma bulguları, iş görenin diğer iş görenler ve çalışma grubundaki ilişkilerinin, onun doyumunda etkili olduğunu göstermektedir. Çalışma grubu ile ilgili başlıca iş doyumunu etkenleri şunlardır;

a. Grup Dinamiği; Grup birliği yüksek olan çalışma gruplarında, iş doyumunu yükselirken, işten ayrılmalar azalmaktadır.

b. Grupça Benimsenme; Grupça benimsenen kimseler, daha çok doyuma ulaşmaktadırlar.

c. Grup Büyüklüğü; Küçük gruplarda çalışanlar, büyük grupta çalışanlara oranla daha çok doyum sağlamaktadırlar.

d. Etkileşim İmkânı; Etkileşim imkânının fazla olduğu gruplarda iş görenlerin doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır (Baysal, 1981, s, 185-186).

Özellikle işin çok tekrarlı ve monoton olduğu durumlarda, birlikte iş görenler ile uyumlu ilişkiler ve dayanışma doyumun en önemli kaynaklarından biridir (Eren, 1984, s, 188).

1.1.7.1.7. Örgütsel ortam ve sosyal konum

İş görenin iş doyumunda etkili olan etkenlerin birisi de, örgütün doğasıdır. Örgütteki bireye dönük demokratik liderlik yaklaşımı, iş görenin örgütteki iletişimden hoşnut olması, örgütün içinde bulunduğu toplumca tanınmış olması, hizmet çevresinin geniş ve etkin olması iş görenin örgüt ortamına ilişkin olumlu

duygular geliştirmesini ve işinden doyum elde etmesini sağlamaktadır (Baysal, 1981, s, 187; Balcı, 1985, s, 18; Ayık, 2000, s, 39-40).

İş görenin yaptığı iş ne olursa olsun birinci sınıf bir iş gören olarak kabul edilme, hemen her iş gören için derin bir doyum sağlar. Yine iş gören çalıştığı örgütte vazgeçilmez olma ve hizmetlerinin eksikliğini örgütte hissedilmesi gibi duygulardan hoşlanır. İyi tanınan, ürününe toplumda değer ve önem verilen bir örgütte önemli gibi görünen bir ünvana sahip olma, kişilerin sosyal konumunu etkiler. İyi bir alt-üst ilişkisi, çalışma şartları ve kişiler arası ilişkiler örgütsel ortamdan doyum sağlamada önemli etkenlerdir (Newman, 1985, s, 449-450; Tükel, 1997, s, 13; Ayık, 2000, s, 40).

1.1.7.2. Bireysel etkenler

Yaş, cinsiyet, zeka, kıdem, eğitim düzeyi ve kişilik bireysel faktörler içerisinde belirtilmiştir.

1.1.7.2.1. Yaş

Eski ve yeni araştırmalar yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre işe başlayan 19-20 ve 21-22 yaşları arasında olan gençler işe büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen 30'lu yıllarda işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar. Bu durum 30 yaşından 50 yaşına kadar farklılıklar göstermektedir (Tahta, 1995, s, 11). Yaş ilerledikçe, kişilerin emeklilik yaşı geldikçe işlerinden büyük ölçüde doyum duydukları görülmektedir (Tahta, 1995, s, 11).

Hulin ve Smith'in araştırmaları, yaş ile doyum arasında yakın bir ilişkinin olduğunu göstermiştir (Tahta, 1995, s, 11). Gilmer'in belirttiğine göre ise, yaşın bir doyum etkeni olduğu saptanmıştır. Genelde iş doyumunu genç işçiler arasında daha yüksek olmakta, ancak birkaç yıl içinde azalma eğilimi göstermekte, sonra da orta yaşlarda kıdemle birlikte artış göstermektedir (Tahta, 1995, s, 11).

Yaş değişkeninin iş doyumuna etkisi konusundaki araştırma bulguları tutarlı görünmemektedir. Ancak bu değişkenin kıdemle ortaklaşa iş doyumunu etkilediği ileri sürülebilir (Tahta, 1995, s, 11).

1.1.7.2.2. Cinsiyet

Araştırma bulguları, cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşın, hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız görünmektedir. ABD’de iş gücünde çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmalarda kadınların düşük statüde çalıştıkları ve daha az kazandıkları ve iş doyumlarının da düşük olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca araştırmalar, kadınların doyumunu, iş dışında başka faktörlerde (annelik, ev kadınlığı gibi) bulduklarını göstermektedir. Kin-Murray ve Atkinson (1982) yaptıkları çalışmalarında işten, evlilerin, dullar ve bekarlardan daha fazla doyum duydukları belirtilmiştir (Tahta, 1995, s, 12-13).

1.1.7.2.3. Zekâ

Zekâ bir faktör olarak etkili kabul edilmesine karşılık tek başına doyum yada doyumsuzluğa yol açtığı söylenemez. Ancak yapılan işin nitelikleri ile zekâ arasında bir korelasyon bulunmalıdır. Pek çok iş ve meslek için belli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu ve bu düzeyden sapmaların iş doyumsuzluğuna götürdüğü kanıtlanmıştır (Tahta, 1995, s, 12).

1.1.7.2.4. Kıdem

Yapılan araştırmalarda kıdem ve yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Hamilton (1978), Gilmer (1966) yaptıkları araştırmalarda bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş doyumunu 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 (Tahta, 1995, s, 12).

1.1.7.2.5. Eğitim düzeyi

Korman 'a göre bu değişkenle iş doyumunu arasında meslek düzeyi sabit tutulmak şartı ile olumsuz bir ilişki olduğunu, özellikle ödeme konusunda olumsuzluk gösteren tutarlı kanıtlar vardır. Bazı araştırmalarda zekâ ile bu değişkenin etkileşim içinde olduğunu göstermiştir (Tahta, 1995, s, 13).

1.1.7.2.6. Kişilik

Genelde mesleklerinden en az doyum alanların, insan ilişkileri zayıf olan, fazla sınırlı belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak tasvir edilir. Fakat bu her meslekten doyum sağlamamış kişiler için “bu şekilde tepki verir” demek değildir. Bu bazı araştırmaların bir genellemesidir.

Bir yetişkinin kişiliğindeki bazı özellikleri çocukluğundaki deneyimlerle bağdaştırabiliriz. Çocukluğunda iyi bir aile ortamı olan kişi, mesleğinde daha çok doyum sağlamaktadır. Sonuç olarak bir genelleme yaparsak, bazı kişiler her şeye uyum sağlarken, bazıları da her şeye karşı uyumsuzluk göstermektedirler.

Kişilik değişkenlerinin iş doyumuna etkisini araştıran Heron, Kornhouser, Sharp, Hoppock, Smith ve benzerlerinin araştırmaları doyum sağlamış bireylerin daha esnek, daha kararlı bir kişiliği olan, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen düşük sosyo-ekonomik düzey engellerini yenen kimseler olduğunu göstermiştir. İş doyumsuzluğu olanlar ise oldukça katı, amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçleri yenemeyen kimselerdir (Tahta, 1995, s, 13).

1.1.8. İş doyumunu ve bazı iş değerleri arasındaki ilişkiler

1.1.8.1. İş doyumunu ve moral

İş doyumunu ve moral çoğu kez birbiri ile karıştırılmaktadır. Moral önceleri bireysel bir yaşantı olarak algılanırken, zamanla bir grup duygusu olarak kabul edilmiştir. Bloom ve Naylor, Gilmer ile birlikte “iş doyumunun moral olmadığını, ancak morale katkıda bulunabileceğini” ileri sürerler (Balcı, 1985, s, 6; Başaran, 1982, s, 209-210; Bayat, 1988, s, 10).

Unruh ve Turner morali “bireyin amaçları ile içinde bulunduğu durum arasındaki farka ilişkin algıların oluşturduğu zihinsel bir durum yada tutum” olarak tanımlamaktadır (Aydın, 1986, s, 95; Günbayı, 2000, s, 12).

Kısaca moral ussallığın, özdeşleşmenin ve bağlılığın bir işlevidir. İş doyumunu, çalışanların işlevine karşı tutum ve duyguları tanımlar. İşe karşı olumlu ve kabul edilebilir tutumlar iş doyumunun işe karşı olumsuz ve kabul edilmez tutumlar ise doyumsuzluğunun göstergeleridir (Günbayı, 2000; s, 13).

1.1.8.2. İş doyumu ve iş tutumu

Vroom'a göre iş doyumu ve iş tutumu aynı şeydir ve çalışanların hali hazırdaki iş rollerine karşı olan duygusal tepkiler gösterir (Balcı, 1985, s, 10; Bayat, 1988, s, 12). Ancak bu yaklaşım pek uygun değildir. Çünkü iş tutumu, iş doyumuna katkıda bulunabilir. Buna neden olarak da, iş doyumunun bir çok alandaki tutumların sonucu olan genel bir tutum oluşu ileri sürülebilir. İş tutumu ise, işle ilgili kişisel etkenler ile ilişkili olarak belirli bir amaç doğrultusunda harekete geçmeye hazır olma durumudur (Balcı, 1985, s, 21; Bayat, 1983, s, 12; Ayık, 2000, s, 41).

1.1.8.3. İş doyumu ve verimlilik

Geçmişteki yüksek iş doyumunun yüksek verimliliğe yol açtığı varsayılıyordu, ancak sonraları araştırmalar bu varsayımın doğru olmadığını gösterdi. Doyumlu çalışanlar çok üretebilirler, az yada orta derecede üretimde bulunabilirler. Doyum verimlilik ilişkisi, iş görenin aldığı ödüller ve diğer birçok değişkenden etkilenen oldukça karmaşık bir ilişkidir (Davis, 1982, s, 97; Günbayı, 2000, s, 8).

Sistem karmaşası açısından en gerçekçi yaklaşım doyum ve verimliliğin birbirini etkileyen dairesel bir ilişki içinde olduğudur. Bu model, edimin ödül ve doyum sağladığını, bunlarda algılanan yüksek bekleme nedeniyle daha çok çabaya yol açtığını varsayan yüksek çaba, etkin edime yol açar. Bu da yine dairesel bir ilişki içinde doyumda artış sağlar (Günbayı, 2000, s, 9).

1.1.8.4. İş doyumu ve güdüleme

Güdüleme bir isteği ve bir amacı doyurmaya yönelik dürtü ve çabayı açıklar. Doyum ise bir istek doyurulduğu zaman yaşanan hoşnutluğu tanımlar. Başka bir deyişle, güdüler bir çıktıya yönelik bir dürtüyü açıklar, buna karşı doyum ise halihazırda yaşanan çıktılar içerir (Ayık, 2000, s, 42).

Uygun güdüleme olanaklarını harekete geçirerek yöneticiler işte doyum sağlayabilir ve bu da çalışanların temel, insansal ve iç güdüsel ihtiyaçlarının doyurulmasını olanaklı kılar (Sergiovanni, ve Carver, 1973, s, 83; Günbayı, 2000, s, 14).

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. Bu nedenle işinde başarılı olmak için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültüründe güdülemeye destekleyici olması gerektiği söylenebilir (Paknadel, 1995, s, 15; Günbayı, 2000, s, 14).

Başaran güdülemeyi, bireyin bir gereksinim hissetmesi ve davranışa geçmesinden başlayarak, doyuma ulaşmasına kadar yaptığı eylemler süresince gerilim içinde bulunması, olarak tanımlar. Bunlar sırasıyla; gereksinim, ortam arama, istem, seçenek arama, sınama ve doyumdur (Başaran, 1982, s, 178).

1.1.9. İş doyumsuzluğu

İş doyumsuzluğu, iş görenin yaptığı işten elde ettiği hazzın düşüklüğü ve bunun iş görende meydana getirdiği rahatsızlıktır. Değişik bir anlatımla iş doyumsuzluğu, iş görenin yaptığı işten bir doyum ve hoşlanma duygusu elde etmemesini, işe karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusunu anlatmaktadır (Doğan, 1981, s, 488; Ayık, 2000, s, 43). Kısaca iş doyumsuzluğu, iş doyum kavramının karşıt anlamını ifade ettiği söylenebilir. İş doyumunu sağlayan veya iş doyumsuzluğuna sebep olan etkenleri genel olarak şöyle sıralayabiliriz;

- a. İş ve niteliği, işin detayları ve iş görenin işe olan ilgisi.
- b. İş görenin beklentisi, yapılan iş karşılığında alınan şeyler, gerek maddi, gerekse manevi yönden dengeli olması ve yapılan işle eşdeğer olması beklentisi.
- c. İşin organize edilmesi, kontrol edilmesi ve karar verilmesi.
- d. Gelişme ve yükselme imkânları, takdir.
- e. Yönetim ve değerlendirme.

Eğer iş, yukarıdaki etkenler ile doğrudan doğruya ilişkisi olacak şekilde organize edilmişse, bireyi iş doyumuna götürecektir. Aksi ise, iş doyumsuzluğunun sebeplerinden biri olacaktır (Telman, 1988, s, 101-102; Ayık, 2000, s, 43).

İş doyumsuzluğunun bir çok önemli sonuçları vardır. Bu sonuçlar genelde iki grupta toplanabilir: a) Bireysel sonuçlar, b) Örgütsel sonuçlar.

a) Bireysel Sonuçlar;

İş doyumsuzluğu, iş görenin kendisine bakış açısını etkiler, iş görenin özgüvenini geliştirir veya köreltir. İş ve iş dışı yaşam arasında sıkı bir bağ olduğu ve

iş, yaşamın bir parçası olduğuna göre, doyumsuzluğun, iş görenin iş dışı yaşamı üzerinde de etkili olacağı söylenebilir. İş gören aile yaşamındaki duygularını genelleleyebilir. Bu nedenle, iş görenin işinden duyduğu doyumun, iş dışı yaşamını etkilemesi olağandır (Davis, 1984, s, 95; Aksayan, 1990, s, 22). İş doyumunu ile genel yaşamdan sağlanan doyum birbirleriyle çok yakından ilgilidir ve Davis buna "Saçılma Etkisi" adını verir. Bu birinin diğerinin üzerine saçılması anlamındadır (Davis, 1984, s, 96).

İş doyumsuzluğu bulunan iş görenlerde çeşitli fiziksel sorunların olduğu araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Yorgunluk, nefes darlığı, baş ağrısı, iştahsızlık, terleme gibi birçok rahatsızlıkların iş doyumsuzluğu ile ilgili olduğu hatta kalp ve damar hastalıklarına hazırlayıcı bir etken olduğu saptanmıştır (Korkut, 1990, s, 5).

İş görenlerde, iş doyumsuzluğunun diğer önemli sonuçlarından bazıları da bireyin saldırganlık, yönetsel tutumların eleştirilmesi, çevreye zarar verme, öz güvenini yitirme, savunma mekanizmalarını kullanma gibi tepkilerdir (Eren, 1984, s, 196).

b) Örgütsel Sonuçlar;

İş doyumsuzluğunun örgütsel sonuçları daha önce tartıştığımız iş doyumunu ve iş davranışları arasındaki ilişkiler konusu kapsamındadır. Fakat kısaca belirtmek gerekirse iş görenler işlerinde aradıkları doyumunu bulamazlarsa ihtiyaçlarını doyumlamak için örgüt içerisinde yada dışında değişik yöntemlere başvuracaklardır. Örgütte gruplaşma, bu arayışın bir sonucudur. İş görenler, örgüt dışı kaynaklara yöneldiklerinde örgüt için önemli olan enerjilerini örgüt dışında tüketeceklerdir ve bu durum örgüt için arzu edilmeyen bir sonuçtur (Balcı, 1985, s, 26; Tükel, 1997, s, 8; Ayık, 2000, s, 45).

Beden eğitimi öğretmenlerinin bu davranışları gösterebilmeleri işlerinden aldıkları doyuma da bağlıdır. Yeterli iş doyumuna sahip olan beden eğitimi öğretmeni işini daha istekli, daha dikkatli ve özverili yapacaktır. Aksi halde işten duyulan hoşnutsuzluk iş verimini azaltacak, beklenen performans sağlanamayacaktır. İş doyumunu sağlayan ve sağlamayan etkenlerin belirlenerek, gerekli önlemlerin alınmasıyla iş doyumunun yüksek olması sağlanacaktır.

Araştırmada, Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri, daha önce başka araştırmalarda da kullanılmış olan Minnesota

İş Doyum Ölçeği ile test edildi. Yapılan araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetinin, mesleki kıdeminin, aylık gelirlerinin, Erzurum ilini seçme sebeplerinin ve okullarındaki araç gereçlerinin yeterliliğinden hangisinin ya da hangilerinin iş doyumlarına etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

1.2. Problem

Bu araştırmada Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, mesleki kıdem, Erzurum ilini seçme nedeni, aylık gelir ve araç-gereç değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Bu nedenle araştırmada ;

1. Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarına neden olan veya olmayan faktörlerin saptanması,
2. İş doyum düzeylerinin belirlenmesi,
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, mesleki kıdem, Erzurum ilini seçme nedeni, aylık gelir ve araç-gereç ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1.3. Alt Problemler

Yapılan araştırma ile problemin genel çerçevesi içinde aşağıdaki soruların cevapları aranmıştır:

1. Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin algılarına göre iş doyum düzeyleri;
 - a) Cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
 - b) Mesleki kıdeme göre farklılık göstermekte midir?
 - c) Erzurum ilini seçme nedenine göre farklılık göstermekte midir?
 - d) Aylık gelire göre farklılık göstermekte midir?
 - e) Araç-gerece göre farklılık göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Bir örgütte çalışanların iş doyumlarının incelenmesi yönetim açısından yararlı olur. Örgüt yönetimi, genel iş doyumuna göre fikir sahibi olarak gereken önlemleri alıp çalışanlarının iş doyumlarını arttırmaya çalışır.

Örgütün varoluş nedenlerinden biri onu amaçları doğrultusunda yaşatmaktır. Çağdaş örgütlerin temel amaçlarından biri ürün, diğeri ise bu ürünün kalitesinde önemli faktör olan iş görenlerin doyumudur. İş görenlerin işten sağladığı doyum ya da doyumsuzluk, hizmetlerin niteliği ve niceliğini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir (Başaran, 1982, s, 204).

Erzurum il merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda ve Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu ile Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümünde beden eğitimi öğretmeni olarak görev yapanların iş doyum düzeylerini belirleyerek, buna göre iş verimlerinin artırılması ve öğrencilere daha faydalı olmaları düşüncesi ile bu çalışma yapılmıştır.

1.5. Denenceler

1. Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
2. Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılık göstermektedir.
3. Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri Erzurum ilini seçme nedenine göre farklılık göstermektedir.
4. Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri aylık gelire göre farklılık göstermektedir.
5. Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri araç-gerece göre farklılık göstermektedir.

1.6. Sayıtlar

1. Denekler anket sorularını samimi olarak cevaplandırmışlardır.
2. Seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyini etkileyen değişkenler bu araştırmada ele alınan değişkenlerle sınırlı değildir.

1.7. Sınırlılıklar

1. Araştırma, Erzurum il merkezinde görev yapan 79 beden eğitimi öğretmenin verdiği cevaplarla sınırlıdır.
2. Araştırma 1999 – 2000 öğretim yılı ile sınırlıdır.
3. Yöntem ile ilgili sınırlılık; geliştirilen bilgi toplama aracından elde edilen bulgularla sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Eğitim: Geniş anlamda, kişinin toplum davranışlarına, ahlak ve estetik ölçülerine, inanış ve yaşama anlayışına sağlıklı uyumuna yardım eden bir süreç olarak görülebilir (Varış, 1994, s, 45).

Beden eğitimi: Bireyin bedenlen, ruhen ve fikren gelişimini sağlamak, günlük yaşama iş yaşamının koşullarına hazırlamak, ulusal bilinç ve yurttaşlık duygularını kuvvetlendirmek amacıyla yapılan düzenli ve metotlu çalışmaların tümüne, beden eğitimi denir.

Öğretmen: Resmi veya özel bir eğitim kurumunda çocukların ve gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya yön vermekle görevlendirilmiş ve bu amaçla yetiştirilmiş kimsedir (Duman, 1991, s, 59).

Beden eğitimi öğretmeni: Beden eğitimi 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 (Atatürk Üniv. B.E.S.Y.O. Öğrenci Paneli 1999, s, 42).

İş doyum: İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile öğretmenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir (Eren, 1998, s, 34)

İş doyum ölçeği: Bireylerin iş doyum düzeylerini ölçen ölçüt. Araştırmamızda Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar üzerinde durulmaktadır.

2.1. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

MİRZEOĞLU ve arkadaşlarının (1996), Ankara il'i Çankaya ilçesindeki özel ve devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması üzerine yaptıkları bir araştırma sonuçlarına göre;

a) Yönetim boyutunda; beden eğitimi öğretmenlerinin otonomi ve saygınlık gereksinimlerinin karşılanmasında, yöneticilerin davranışsal düzeyde desteklerini alamadıkları;

b) Çalışma olanakları boyutunda; devlet okullarındaki beden eğitimi öğretmenlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli araç-gereç ve çalışma olanaklarına özel okullardaki kadar sahip olamadıkları anlaşılmıştır.

Minibaş, (1990) yılında, “Özel ve Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu” üzerine bir araştırma yapmış ve şu sonuca ulaşmıştır; Özel okullarda görev yapan öğretmenler resmi okullarda görev yapan öğretmenlere oranla daha yüksek iş tatmini bulmakta, daha çözümcü, saldırganlıktan uzak sorumluluk alıcı olabilmektedir.

Tahta (1995) “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyum faktörlerinden elde edilen verilere göre teftiş faktörü yönünden resmi kurumlarda çalışan öğretmenler özel kurumlarda çalışanlara göre daha doyumlu, birlikte çalışan kimseler faktöründe resmi okullarda çalışanlar daha fazla doyumlu, yöneticinin yönetim anlayışı yönünden özel okullarda çalışanların daha az doyum sağladıklarını saptamıştır.

Günbayı (1998) “İlk Öğretim Okullarındaki Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Algı ve Beklenti Farkından Oluşan İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyum Etkenlerine

Verdikleri Önem Puanları Nelerdir?” adlı çalışmasında şu sonuçları elde etmiştir; İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları yüksek bulunmuştur. İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Çetinkanat’ ın (1986) yaptığı “Örgütsel İklim ve İş Doyumu” konulu araştırması örgütsel iklimin çeşitli boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu, müdür ve öğretmenlerin iş doyumları arasında belirli farklılıklar olmadığını, öğretmen ve müdürlerin genellikle iş doyum düzeylerinin düşük olduğu sonucunu vermiştir.

Bayat (1988), “Büro Hizmetlerinde Çalışanların İş Doyumu ile Yöneticilerin Davranışları Arasındaki ilişkiler” adlı araştırmasında, iş doyum etkenlerinden yöneticilerin davranış tarzları ile çalışanların iş doyumları arasındaki ilişkiyi bulmayı amaç edinmiştir. Araştırma sonucunda iş doyum düzeyi ile yönetici davranışlarının demokratiklik düzeyi arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur.

Tükel (1997) “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu” adlı çalışmasında; müfettişlerin iş doyum etkenlerinin tümünden “az” düzeyde, ücret ve yan ödemeler etkenlerinden en fazla olmak üzere iş doyum etkenlerinin hepsinden “yüksek” düzeyde beklentileri olduğunu saptamıştır. Çalışmada müfettişlerin iş doyum derecesi ile iş doyumuna yönelik beklentileri arasında anlamlı bir fark olduğu gösterilmiştir.

Ayık (2000), “İlköğretim Okullarındaki Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi” adlı araştırmasında, ilköğretim okullarındaki yönetici davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu “orta” düzeyde etkilediğini saptamıştır.

Altaş (1992), “Türk Eğitim ve Endüstri Yöneticilerinin İş Doyum Düzeylerinin Analizi” adlı araştırmasında, endüstri yöneticilerinin iş doyumlarını eğitim yöneticilerine oranla daha yüksek bulmuştur.

Çelik (1987), “Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” konulu araştırmasında öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en çok ücretten sonra sosyal konumdan en son da gelişme ve yükselme olanaklarından doyumsuzluk duyduklarını saptamıştır. Teknik

öğretmenlerin işlerinden ayrılmalarına neden olan etkenlerin iş doyumsuzluğu ve sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk olduğunu belirlemiştir.

Balcı (1985), “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu”, adlı araştırmasında, ilk ve ortaokul yöneticilerinin iş doyumu etkenlerini ve bunlara ait iş doyumu düzeylerini saptamış ve yöneticilerin iş doyumu etkenlerine ait tepkileri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmaya katılan deneklerin en yüksek doyumu iş ve niteliğinden, en düşük doyumu ise ücretten sağladıklarını saptamıştır.

Sergiovanni ve Carver (1973), öğretmenlerin gereksinim düzeylerini saptamayı amaçladıkları bir araştırmayı New York Rochester bölgesinde 233 eğitimciden oluşan bir gruba uygulamışlardır. Bu gruptan elde edilen verilere göre en yüksek doyumsuzluğun saygı alanında olduğu saptanmıştır. 25-34 yaş grubu gençler dışındakilerde, güvenlik gereksiniminde doyumsuzluk görülürken, genç grubunda saygı alanında doyumsuzluk görülmüştür.

Frances M. Trusty ve Thomas J. Sergiovanni (1966), başka bir çalışmalarında, profesyonel eğitimcilerin en fazla doyumsuzluk gösterdikleri alanların; saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme, gereksinim alanları olduğunu belirtmektedir.

Judge ve Watanabe (1993), iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir araştırmada iş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, ancak beş yılı aşkın bir sürede ilişkinin zayıfladığını saptamışlardır. Yani iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki tartışılır, şeklinde yorumlanmıştır.

Ostraff (1992), iş görenlerin doyumu ile işle ilgili tutumlar ve performans, arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma için 298 okuldaki, 13.808 öğretmen, 352 müdür ve 24.874 öğrenciden iş doyumu ve tutumla ilgili veriler toplamıştır. Yapılan değerlendirmede daha doyumlu iş görenleri olan örgütlerin, az doyumlu iş görenleri olan örgütlere göre daha etkili oldukları sonucuna varılmıştır.

Khan (1991), “Pakistan Lise Müdürlerinin İş Doyumları “ adlı araştırmasında, 174 lise yöneticisine uyguladığı bu çalışmada cinsiyet ve yöneticilik tipi değişkenlerinin, Pakistan lise yöneticilerinin iş doyumlarına etki eden anlamlı değişkenler olmadığını belirlemiştir. Üç yönetici grubunun karşılaştırılmasında ise demokratik lise yöneticilerinin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Cinsiyet yönünden incelendiğinde Kadın yöneticilerin Erkek yöneticilerden daha fazla iş doyumu sağladığı sonucuna varmıştır. Çalışma koşulları ve kişisel ilişkiler iş

doyumunu ile yüksek derecede ilişki gösterirken, ücret ve kişisel hayatın iş doyumunu ile ilişki göstermediğini saptamıştır.

Öğretmenlerin doyum ve streslerinin incelendiği bir raporda, Kanada' lı Öğretmenler Federasyonu' nun Kanada' daki 17.000 öğretmene anket ve 223 öğretmene görüşme tekniği uyguladığı belirtilmektedir. Önemli bir bulgu, çok yaygın bir şekilde öğretmenlerin işlerinden hoşlandıklarıdır. Öğretmenlerin % 90' ına yakın bir kısmı öğretmen olmaktan gurur duyduklarını belirtmiş ve öğretmenliğin çok değerli bir uzmanlık alanı olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Öğretmenlerin % 90' dan fazlası öğrencilerin kendilerine güvendiğini, saygı duyduğunu belirtirken ancak yarısı toplum tarafından kendilerine saygı gösterildiğini hissettiklerini belirtmiştir. Araştırmada; öğrenci ile olumlu ilişkilerinin, öğretmenlerin daha fazla doyumunu gösteren bir etken olduğu bulunmuştur (Çetinkanat, 2000, s, 41).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölüm, araştırma yöntemi, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve verilerin analizi alt başlıkları altında açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada betimsel yöntem kullanılmıştır. Betimleme yöntemi geçmişe ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Olayı değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 1994, s, 77).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 1999 – 2000 öğretim yılında Erzurum il merkezinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenleridir.

Erzurum il merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinden 79' una anket uygulanmıştır. 79 beden eğitimi öğretmeninden 58' i Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda, 21'i ise Atatürk Üniversitesi' ne bağlı Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu ve Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümünde görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Teknikleri

Araştırmanın kuramsal çerçevesi literatür taramasıyla toplanan bilgilerden oluşturulmuştur. Bu amaçla YÖK Bilgi İşlem ve Dökümantasyon Merkezinde ilgili çalışmalar hakkında kaynak taraması yapılmıştır.

Araştırmanın kuramsal temeli oluşturulduktan sonra, yapılan araştırmalarda kullanılan anket formları gözden geçirilmiştir. Bu konuda Türkiye' de ve dünyada en

çok kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiştir (EK 1).

1. Kişisel Bilgi Formu; Bu kısım, kişisel ve mesleki bazı bilgileri içermektedir.
2. Minnesota İş Doyum Ölçeği; Yirmi maddeyi içermektedir.

İş doyumunu ile ilgili bu araştırmada dünyada en çok kullanılmış olan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeğini İngilizce formundan Türkçe 'ye Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz GÖKÇORA çevirmiştir. Bu çeviri başka dil bilimciler tarafından da kontrol edilerek uygulaması uygun görülmüştür (Özdayı, 1990, s, 23).

İstanbul Üniversitesi'nden Nurhayat ÖZDAYI 1990 'da Prof. Dr. Erol EREN 'in kontrolünde Minnesota İş Doyum Ölçeğini "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi" konulu Doktora Tezinde kullanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeğini seçmemizin nedenleri uygulamasının ve değerlendirmesinin kolay olması, cevaplanmasında fazla zaman harcanmamasıdır.

Bu ölçekteki maddelerin karşılığı ;

HİÇ MEMNUN DEĞİL	: 1 PUAN
MEMNUN DEĞİL	: 2 PUAN
KARARSIZ	: 3 PUAN
MEMNUN	: 4 PUAN
ÇOK MEMNUN	: 5 PUAN

olarak değerlendirilmektedir.

Puanların yüzdelik değerleri şu şekildedir; 75 'in üzeri yüksek iş tatmini, 25 'in altı düşük iş tatminini, 26 ile 74 arası ise normal iş tatminini ifade etmektedir.

Anketlerin Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine uygulanması için Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ve Valilik Makamından izin alınarak (EK: 2) beden eğitimi öğretmeni olan okullarda ve Atatürk Üniversitesi'ne bağlı beden eğitimi ve spor bölümlerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerine uygulanmaya başlanmıştır.

Beden eğitimi öğretmenleriyle görev yaptıkları okulda birebir görüşme yöntemi ile anket uygulaması yapılmıştır.

Anket formlarını hiçbir beden eğitimi öğretmeni zorla yanıtlamamıştır. Bütün beden eğitimi öğretmenleri bu konuda her türlü yardımı göstermişlerdir. Anketlerin uygulanması yaklaşık 15 – 20 dakika sürmüştür.

3.4. Verilerin Analizi

Toplanan anket formları tek tek kontrol edilerek verilerin analizine geçilmiştir.

Ankete verilen cevaplar incelendikten sonra veriler SPSS paket programında yer alan istatistiksel tekniklerden Ki-Kare bağımsızlık testiyle değerlendirilmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmadaki alt problemlere ilişkin bulguların istatistiksel çözümlemesi yapılmış ve gerektiği yerlerde yorumlanmıştır.

Alt problemlere ilişkin bulgulara geçmeden önce araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ilişkin yüzde dağılımlarını gösteren tablolar sunulmuştur.

Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, mesleki kıdem, aylık gelir, Erzurum ilini seçme nedeni ve araç-gereç durumuna ilişkin bilgilerin dağılımları tablo 1, 2, 3, 4, 5' de gösterilmiştir.

Tablo 1: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı

CİNSİYET	N	%
ERKEK	57	72,2
KADIN	22	27,8
TOPLAM	79	100

Tablo 1' de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 79 beden eğitimi öğretmenin 57' si erkek, 22' si kadındır. Yani örneklemin % 72,2' sini erkek, % 27,8' inide kadın beden eğitimi öğretmenlerinin oluşturduğunu görüyoruz.

Tablo 2 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Kıdem Durumuna Göre Dağılımı

MESLEKİ KIDEM	N	%
1 yıl ve altı	16	20,3
2 – 4 yıl	23	29,1
5 – 7 yıl	18	22,8
8 yıl ve üzeri	22	27,8
TOPLAM	79	100

Tablo 2' de görüldüğü gibi mesleki kıdemlerine göre dağılım; 1 yıl ve altı kıdeme sahip olan 16 kişi (% 20,3), 2-4 yıl kıdeme sahip olan 23 kişi (% 29,1), 5-7 yıl kıdeme sahip olan 18 kişi (% 22,8), 8 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan 22 kişi olarak görülmektedir.

Tablo 3 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Aylık Gelir Durumlarına Göre Dağılımı

AYLIK GELİR	N	%
250 milyon ve altı	44	55,7
251 – 350 milyon arası	22	27,8
351 milyon ve üzeri	13	16,5
TOPLAM	79	100

Tablo 3' de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin aylık gelir durumları gösteriliyor. Örneklemin 44' ü (% 55,7) 250 milyon ve altı, 22' si (% 27,8) 251-350 milyon arası, 13' ü (% 16,5) 351 milyon ve üzeri aylık gelire sahip olduğunu belirtmiştir .(2000 yılı itibariyle)

Tablo 4 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin “ Erzurum İlini Seçmenizdeki En Büyük Etmen Nedir? “ Soruna Verdikleri Cevapların Dağılımı

ERZURUM İLİNİ SEÇMENİZDEKİ EN BÜYÜK ETMEN NEDİR?	N	%
AİLEVİ NEDENLER	39	49,4
BAĞLANTILAR (eş durumu, atama)	40	50,6
TOPLAM	79	100

“Erzurum ilini seçmenizdeki en büyük etken nedir ?“ değişkeninin seçeneklerini ailevi (ailem Erzurum' da olduğu için, memleketime yakın olduğu için vb) nedenlerle Erzurum' u seçenler ve bağlantılar (eş durumu, atama vb) nedeniyle Erzurum' u seçenler olarak ikiye gruba ayırarak yaptığımız değerlendirmede, Tablo 4' de görüldüğü gibi örneklemin % 49,4' ünün ailevi nedenlerle, % 50,6' sının da bağlantılar nedeniyle Erzurum' u seçtikleri belirlenmiştir.

Tablo 5 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Araç-Gereç Durumlarına Göre Dağılımı

ARAÇ – GEREÇ	N	%
YETERLİ	27	34,2
AZ YETERLİ	32	40,5
HİÇ YETERLİ DEĞİL	20	25,3
TOPLAM	79	100

Tablo 5' de beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okuldaki araç-gereçlerinin yeterliliği gösterilmektedir. Araştırmaya katılan 79 beden eğitimi

öğretmeninden 27' si (% 34,2) okullarındaki araç-gerecin “yeterli“ , 32' si (% 40,5) araç-gerecinin “az yeterli“ olduğunu belirtirken, 20' si (% 25,3) “hiç yeterli değil“ diyerek okulundaki araç-gerecin yetersizliğini ifade etmiştir. Beden eğitimi öğretmenin görev yaptığı okuldaki araç-gereç' in yeterliliği çok önemlidir. Çünkü yeterli araç-gereç sahip olan beden eğitimi öğretmeni işini isteyerek, seyerek yapar. Bu iş doyumunu ve çalışma performansını artırıcı bir etkidir.

Beden eğitimi öğretmenlerine uyguladığımız anketin 2. Formu olan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin soruları, maddelerin puan olarak karşılığı ve verilen yanıtlar aşağıya tablolar halinde çıkarılmıştır.

Bu ölçekteki maddelerin karşılığı ;

HİÇ MEMNUN DEĞİL	: 1 PUAN
MEMNUN DEĞİL	: 2 PUAN
KARARSIZ	: 3 PUAN
MEMNUN	: 4 PUAN
ÇOK MEMNUN	: 5 PUAN

olarak değerlendirilmektedir.

Puanların yüzdelik değerleri şu şekildedir; 75 'in üzeri yüksek iş tatmini, 25 'in altı düşük iş tatminini, 26 ile 74 arası ise normal iş tatminini ifade etmektedir.

Tablo 6 : Soru 1-" Mesleğimden, beni her zaman meşgul etmesi bakımından" , sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 1	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	4	6	5	57	7	79
%	5,1	7,6	6,3	72,1	8,9	100

Tablo 6' da görüldüğü gibi araştırmaya katılanlardan 57' si (% 72,1) kendilerini her zaman meşgul ettiği için, mesleklerinden “memnun“ olduklarını belirtirken, 4 kişide (% 5,1) “hiç memnun değilim“ maddesine verdikleri yanıtlarla memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 7 : Soru 2-" Mesleğimden, bağımsız çalışma imkanım olmasından" , sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 2	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	1	8	4	51	15	79
%	1,3	10,1	5,1	64,6	19,0	100

Tablo 7' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 2. soruya verdikleri cevaplar "memnunum" (% 64,6) ve "çok memnunum" (19,0) seçeneklerinde yığılma göstermiştir. Bu cevaplardan bağımsız çalışma imkanları olduğu için, mesleklerinden " memnun " oldukları sonucu çıkmıştır.

Tablo 8 : Soru 3-" Mesleğimden, ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 3	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	2	4	7	42	24	79
%	2,5	5,1	8,9	53,2	30,4	100

Tablo 8' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 42' si (% 53,2) ara sıra değişik şeyler yapabilme şansları olduğu için , mesleklerinden "memnun" , 24' ü (% 30,4) "çok memnun" olduklarını belirtirken, 7' sinin (% 8,9) "kararsız" olduğu görülmektedir.

Tablo 9 : Soru 4-" Mesleğimden,toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 4	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	5	5	8	42	19	79
%	6,3	6,3	10,1	53,2	24,1	100

Tablo 9' da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların % 53,2' si kendilerine toplumda saygın bir kişi olma şansını verdiği için mesleklerinden "memnun" olduklarını belirtirken, % 10,1' i kararsız olduğunu belirtmiştir.

Tablo 10 : Soru 5-" Mesleğimden, yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 5	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	15	12	17	23	12	79
%	19,0	15,2	21,5	29,1	15,2	100

Tablo 10' da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 23' ü (% 29,1) yöneticilerinin emrindeki kişileri iyi yönettiği açısından "memnun" olduklarını belirtirken, 15' i de (% 19,0) bu konuda hiç memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 11 : Soru 6-" Mesleğimden, yöneticimin karar verme yeteneği bakımından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 6	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	8	19	14	27	11	79
%	10,1	24,1	17,7	34,2	13,9	100

Tablo 11' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların verdikleri cevaplar, yöneticilerinin karar verme yetenekleri bakımından, "memnun" (% 34,2) ve "memnun değilim" (% 24,1) seçeneklerinde yoğunlaştıkları gözlenmiştir.

Tablo 12 : Soru 7-" Mesleğimden, vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 7	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	2	5	12	39	21	79
%	2,5	6,3	15,2	49,4	26,6	100

Tablo 12' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 39' u (% 49,4) vicdani bir sorumluluk taşıma şanslarının olmasından dolayı, mesleklerinden "memnun" olduğunu, 21' i (%26,6) ise "çok memnun" olduğunu belirtmektedir.

Tablo 13 : Soru 8-" Mesleğimden, bana garanti bir gelecek sağlaması yönünden", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 8	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	6	3	17	38	15	79
%	7,6	3,8	21,5	48,1	19,0	100

Tablo 13' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanlardan 38' i (% 48,1) kendilerine garantili bir gelecek sağlaması yönünden , mesleklerinden "memnun" olduklarını belirtirken, 6' sı (% 7,6) hiç memnun olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 14 : Soru 9-" Mesleğimden, başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 9	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	-	2	5	40	32	79
%	-	2,5	6,4	50,6	40,5	100

Tablo 14' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 40' ı (% 50,6) başkaları için bir şeyler yapabildiklerini hissettikleri için, mesleklerinden "memnun" olduklarını belirtirken, "hiç memnun değilim" seçeneğini işaretleyen beden eğitimi öğretmeni bulunmamaktadır.

Tablo 15 : Soru 10-" Mesleğimden, öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 10	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	4	1	2	41	31	79
%	5,1	1,3	2,5	51,9	39,2	100

Tablo 15' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 41' i (% 51,9) mesleklerinin öğrencileri yönlendirmek için fırsat vermesinden "memnun" olduklarını ifade ederken yalnız 1' i (% 1,3) memnun olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 16 : Soru 11-" Mesleğimden, kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 11	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	2	5	6	38	28	79
%	2,5	6,3	7,6	48,1	35,4	100

Tablo 16' da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 38' i (% 48,1) kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şanslarının olması yönünde mesleklerinden "memnun", 28' i (% 35,4) ise "çok memnun" olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 17 : Soru 12-" Mesleğimden, işimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 12	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	5	17	17	35	5	79
%	6,3	21,5	21,5	44,3	6,3	100

Tablo 17' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 35' i (% 44,3) işleri ile ilgili alınan kararların uygulanmasından dolayı "memnun" olduklarını belirtirken, 17' si (% 21,5) kararsız olduğunu, 17' si de (% 21,5) memnun olmadığını belirtmiştir.

Tablo 18 : Soru 13-" Mesleğimden, yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 13	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	17	29	15	13	5	79
%	21,5	36,7	19,0	16,5	6,3	100

Tablo 18' de görüldüğü gibi araştırmaya katılan % 36,7 ' lik "memnun değilim" ve % 21,5 ' lik "hiç memnun değilim" cevaplarıyla beden eğitimi öğretmenleri yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret yönünden mesleklerinden memnun olmadıklarını ifade etmektedirler.

Tablo 19 : Soru 14-" Mesleğimden, terfi imkanının olması yönünden", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 14	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	4	20	13	34	8	79
%	5,1	25,3	16,5	43,0	10,1	100

Tablo 19' da görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 34' ü (% 43) terfi imkanlarının olması yönünden mesleklerinden "memnun" olduklarını belirtirken, 20' si (% 25,3) memnun olmadığını belirtmektedir.

Tablo 20 : Soru 15-" Mesleğimden, kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini bana vermesi bakımından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 15	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	8	10	12	33	16	79
%	10,1	12,7	15,1	41,8	20,3	100

Tablo 20' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 33' ü (% 41,8) kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanma serbestliğini verdiği için mesleklerinden "memnun" olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 21 : Soru 16-" Mesleğimden, mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma serbestliğini vermesi bakımından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 16	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	3	9	7	41	19	79
%	3,8	11,4	8,9	51,8	24,1	100

Tablo 21' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 41' i (% 51,8) kendi yöntemlerini kullanma serbestliğine sahip olmalarından dolayı mesleklerinden "memnun" olduklarını ifade ederken, hiç memnun olmayan 3 (% 3,8) beden eğitimi öğretmeni bulunmaktadır.

Tablo 22 : Soru 17-" Mesleğimden, çalışma şartları bakımından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 17	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	12	22	10	27	8	79
%	15,2	27,8	12,7	34,2	10,1	100

Tablo 22' ye genel olarak baktığımızda memnun olmayanlar ile memnun olanlar arasında çok az fark olduğu görülüyor. Yani "hiç memnun değilim" ve "memnun değilim" seçeneklerinde toplam 34 (% 43) beden eğitimi öğretmeni bulunurken, "memnunum" ve "çok memnunum" seçeneklerinde toplam 35 (% 44,3) beden eğitimi öğretmeni bulunuyor. Buna göre şöyle bir sonuç çıkarabiliriz; beden eğitimi öğretmeni için en önemli çalışma şartı araç-gereçtir. Yeterli araç-gerece sahip olanlar "memnun", olmayanlar "memnun değil".

Tablo 23 : Soru 18-" Mesleğimden, çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 18	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	14	9	9	36	11	79
%	17,7	11,4	11,4	45,6	13,9	100

Tablo 23' den, araştırmaya katılanların 36' sının (% 45,6) çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları açısından, mesleklerinden "memnun", 14' ünün de (% 17,7) hiç memnun olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 24 : Soru 19-" Mesleğimden, yaptığım iş sonrası takdir edilmem açısından", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 19	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	11	20	12	27	9	79
%	13,9	25,3	15,2	34,2	11,4	100

Tablo 24' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 27' si (% 34,2) yaptıkları iş sonrası takdir edilmeleri açısından , mesleklerinden "memnun" olduklarını belirtirken, 20' si de (% 25,3) memnun olmadığını belirtmiştir.

Tablo 25 : Soru 20-" Mesleğimden, yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden", sorusuna verilen yanıtlar ve yüzdeleri;

SORU 20	HMD	MD	K	M	ÇM	TOPLAM
N	3	2	1	30	43	79
%	3,8	2,5	1,3	38,0	54,4	100

Tablo 25' de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 43' ü (% 54,4) yaptıkları iş karşılığında duydukları başarı hissinden "çok memnun", 30' u da (% 38,0) "memnun" olduklarını belirtmişlerdir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt probleminde " Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?" sorusuna cevap aranmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki ;

HİÇ MEMNUN DEĞİL	: 1 PUAN	
MEMNUN DEĞİL	: 2 PUAN	
KARARSIZ	: 3 PUAN	
MEMNUN	: 4 PUAN	
ÇOK MEMNUN	: 5 PUAN	olarak

değerlendirileceğini yukarıda da belirtmiştik.

Deneklerin işaretlerine göre her bir madde için verilmiş puanlar ayrı ayrı hesaplanmıştır. Puanların yüzdelik değerleri şu şekildedir ; 75 ' in üzeri yüksek iş doyumunu, 25 ' in altı ise düşük iş doyumunu, 26 ile 74 arası ise normal iş doyumunu ifade etmektedir. Buna göre yapılan hesaplama sonucunda aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 26 : İş Doyumu Düzeyleri

İŞ DOYUMU	N	%
75 ve üzeri yüksek iş doyumunu	36	45,6
26 – 74 arası normal iş doyumunu	43	54,4
25 ve altı düşük iş doyumunu	---	---
TOPLAM	79	100

Tablo 26' da görüldüğü gibi araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin % 45,6 ' sını yüksek iş doyumuna, % 54,4 ' ü de normal iş doyumuna sahip olurken, düşük iş doyumunda bulunan beden eğitimi öğretmeni çıkmamıştır.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Beden eğitimi öğretmenlerinin algılarına göre iş doyum düzeyleri ;

a) Cinsiyete göre farklılık göstermekte midir? sorusuna cevap aranmıştır.

İş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan χ^2 testi sonuçları tablo 27' de sunulmuştur.

Cinsiyet

Tablo 27 : İş Doyumu İle Cinsiyet Değişkeninin Karşılaştırılması

CİNSİYET İŞ DOYUMU	ERKEK	KADIN	N
26 – 74 arası normal iş doyumunu	28	15	43 % 54,4
75 ve üzeri yüksek iş doyumunu	29	7	36 % 45,6
TOPLAM	57 % 72,2	22 % 27,8	79 %100

$$X^2= 0,127$$

p < 0,05 düzeyinde anlamlı değil

Araştırmaya katılan 79 beden eğitimi öğretmenin iş doyumunu ile cinsiyet değişkenini karşılaştırdığımızda, 57 (% 72,2) erkek beden eğitimi öğretmeninden 28 ' i normal iş doyumunu sağlarken, 29 ' u yüksek iş doyumunu sağlıyor. 22 (% 27,8) kadın beden eğitimi öğretmenin ise 15 ' in de normal iş doyumunu, 7 ' sinde de yüksek iş doyumunu sağlandığı görülüyor.

Ayrıca araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, iş doyumlarının cinsiyete bağlı olarak farklılaşma gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan χ^2 testi sonucu 0,05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Buradan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarında cinsiyete bağlı olarak değişme olmadığı anlaşılmaktadır.

b) Mesleki kıdeme göre farklılık göstermekte midir? sorusuna cevap aranmıştır. sorusuna cevap aranmıştır.

İş doyumunu ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan χ^2 testi sonuçları tablo 28' de sunulmuştur.

Mesleki kıdem

Beden eğitimi öğretmenlerinin meslekdeki kıdemlerinin iş doyumlarında farklılaşma gösterip göstermediğini ve mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan χ^2 testi sonuçları aşağıdaki tablo 28' de sunulmuştur.

Tablo 28 : İş Doyumu İle Mesleki Kıdem Değişkeninin Karşılaştırılması

MESLEKİ KIDEM İŞ DOYUMU	1 Yıl ve altı	2 – 4 Yıl	5 – 7 Yıl	8 Yıl ve üzeri	N
26 – 74 arası normal iş doyumunu	8	13	9	13	43 % 54,4
75 ve üzeri yüksek iş doyumunu	8	10	9	9	36 % 45,6
TOPLAM	16 % 20,3	23 % 29,1	18 % 22,8	22 % 27,8	79 % 100

$$X^2 = 0,918$$

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı değil

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine bakarak iş doyumlarını incelediğimizde 1 yıl ve altında kıdeme sahip 16 (% 20,3) beden eğitimi öğretmenin 8' i normal iş doyumunu, diğer 8'i de yüksek iş doyumunu sağlıyor. 2 – 4 yıl arasında kıdeme sahip 23 (% 29,1) beden eğitimi öğretmeninden 13' ünün normal iş doyumunda, 10'unun ise yüksek iş doyumunda bulunduğu gözleniyor. 5 – 7 yıl kıdeme sahip olan 18 (% 22,8) beden eğitimi öğretmenin yarısı normal iş doyumunu sağlarken, diğer yarısının da yüksek iş doyumunu sağladığı görülüyor. 8 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan 22 (% 27,8) beden eğitimi öğretmeninden 13' ü normal iş doyumunu sağlarken, 9' unun da yüksek iş doyumunu sağladığı gözlenmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşma gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan χ^2 testi anlamlı bulunmamıştır. Buradan, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki kıdeme bağlı olarak değişmediği anlaşılmaktadır.



c) Erzurum ilini seçme nedenine göre farklılık göstermekte midir? sorusuna cevap aranmıştır.

İş doyumunu ile Erzurum ilini seçme nedeni değişkeni arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan χ^2 testi sonuçları tablo 29' da sunulmuştur.

Erzurum ilini seçmenizdeki en büyük etken nedir?

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin “Erzurum ilini seçmenizdeki en büyük etken nedir?” değişkenine verdikleri cevaplar, ailevi nedenlerle Erzurum’ u seçenler ve bağlantılar (eş durumu nedeniyle, atama nedeniyle) nedeniyle Erzurum’ u seçenler olarak iki grup halinde değerlendirildi. “Erzurum ilini seçmenizdeki en büyük etken nedir?” değişkeninin, iş doyumunu ile arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan χ^2 testi sonuçları tablo 29’ da sunulmuştur.

Tablo 29: İş Doyumunu İle Erzurum İlini Seçme Nedeni Değişkeninin Karşılaştırılması

ERZURUM İLİNİ SEÇME NEDENİ	AİLEVİ NEDENLER	BAĞLANTILAR NEDENİYLE (EŞ DUR. ATAMA)	N
İŞ DOYUMU			
26 – 74 arası normal iş doyumunu	18	25	43 % 54,4
75 ve üzeri yüksek iş doyumunu	21	15	36 % 45,6
TOPLAM	39 % 49,4	40 % 50,6	79 % 100

$$\chi^2 = 0,144$$

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı değil

Tablo 29’ da görüldüğü gibi ailevi nedenlerle Erzurum’ u seçen 39 (% 49,4) beden eğitimi öğretmenin 18’ i normal iş doyumuna, 21’ i yüksek iş doyumuna sahip. Bağlantılar nedeniyle Erzurum’ u seçen 40(% 50,6) beden eğitimi öğretmenin 25’ i normal iş doyumuna, 15’ inin ise yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucu çıkıyor.

Ayrıca bu araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin Erzurum ilini seçmelerinin iş doyumlarında farklılık gösterip göstermeyeceğini test etmek amacıyla yapılan χ^2 testi sonucu 0,05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Erzurum iline ailevi veya bağlantılar nedeniyle gelen beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarında buna bağlı olarak değişme olmadığı anlaşılmaktadır.



d) Aylık gelire göre farklılık göstermekte midir? sorusuna cevap aranmıştır.

İş doyumunu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan χ^2 testi sonuçları tablo 30' da sunulmuştur.

Aylık gelir

Tablo 30 : İş Doyumu İle Aylık Gelir Değişkeninin Karşılaştırılması

AYLIK GELİR	250 mil. Ve altı	251-350 mil. arası	351 mil. Ve üzeri	Toplam
İŞ DOYUMU				
26 – 74 arası normal iş doyumunu	28	8	7	43 % 54,4
75 ve üzeri yüksek iş doyumunu	16	14	6	36 % 45,6
TOPLAM	44 % 55,7	22 % 27,8	13 % 16,5	79 % 100

$$\chi^2 = 0,110$$

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlı değil

Araştırmaya katılan 79 beden eğitimi öğretmenin iş doyumunu ile aylık gelir değişkenini karşılaştırdığımızda, 250 milyon ve altında gelire sahip olan 44 (% 55,7) beden eğitimi öğretmeninden 28 ' i normal iş doyumunu, 16 ' sının yüksek iş doyumunu, 251 milyon ve 350 milyon arası gelire sahip olan 22 (% 27,8) beden eğitimi öğretmenin 8 ' i normal iş doyumunu, 14 ' ü yüksek iş doyumunu, 351 milyon ve üzeri gelire sahip olan 13 (% 16,5) beden eğitimi öğretmenin de 7 ' si normal iş doyumunu, 6 ' sı yüksek iş doyumunu sağladıkları görülüyor.

Ayrıca araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, iş doyumlarının aylık gelirlerine bağlı olarak farklılaşma gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan χ^2 testi sonucu 0,05 düzeyinde anlamlı bulunmamıştır. Buradan söz konusu davranışın beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarına etkisinin aylık gelire bağlı olarak değişmediği anlaşılmaktadır.

e) Araç-gerece göre farklılık göstermekte midir? sorusuna cevap aranmıştır.

İş doyumunu ile araç-gereç değişkeni arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan χ^2 testi sonuçları tablo 31' de sunulmuştur.

Araç – gereç

Erzurum ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile araç-gereç arasında anlamlı ilişki olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapılan χ^2 testi sonuçları tablo 31 de sunulmuştur.

Tablo 31 : İş Doyumu İle Araç-Gereç Değişkeninin Karşılaştırılması

ARAÇ – GEREÇ İŞ DOYUMU	Yeterli	Az yeterli	Hiç yeterli Değil	Toplam
26 – 74 arası normal iş doyumunu	9	22	12	43 % 54,4
75 ve üzeri yüksek iş doyumunu	18	10	8	36 % 45,6
TOPLAM	27 % 34,2	32 % 40,5	20 % 25,3	79 % 100

$$\chi^2 = 0,020$$

p < 0,05 düzeyinde anlamlı

Beden eğitimi derslerinin işlenebilmesi için araç ve gereçler büyük önem taşır. Bu nedenle beden eğitimi öğretmenlerinin yaptıkları işten doyum sağlamaları da buna bağlıdır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin araç gereç yeterliliklerine göre iş doyumlarına baktığımızda, “yeterli“ araç gereç’ e sahip 27 beden eğitimi öğretmenin 9’ u normal iş doyumuna sahipken 18’ i yüksek iş doyumuna sahip. Araç gereç’ i “az yeterli“ olan 32 beden eğitimi öğretmeninden 22’ sinin normal, 10’ unun da yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülüyor. “hiç yeterli değil“ cevabı veren 20 beden eğitimi öğretmenin 12’ si normal iş doyumunu sağlarken, 8’ inin de yüksek iş doyumunu sağladığını görüyoruz.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının araç gereç yeterliliğine göre farklılaşma gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan χ^2 testi sonucu 0,05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Buradan, beden eğitimi öğretmenlerinin iş

doyumları görev yaptıkları okuldaki araç gerecin yeterliliğine bağlı olarak, yani yeterli araç-gerece sahip olan okulda görev yapan beden eğitimi öğretmeni ile araç-gereç bakımından yetersiz olan bir okulda görev yapan beden eğitimi öğretmeninin iş doyumları değişiklik gösterecektir. Bu değişiklik çalışma şartlarından doğan bir değişiklikdir. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin, çalışma şartları ile ilgili olan 17. sorusuna verilen cevaplardan da iş doyumunun değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular ve bunlarla ilgili öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Erzurum ilinde görev yapmakta olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, mesleki kıdem, Erzurum ilini seçme nedeni, aylık gelir ve araç-gereç değişkenleri arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığının test edilmesini amaçlayan bu araştırmanın sonuçları aşağıda belirtilmektedir.

5.1.1. Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri

Yapılan bu araştırmanın sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin % 45,6'sının yüksek iş doyumuna, % 54,4'nünde normal iş doyumuna sağladığı elde edilirken düşük iş doyumuna sahip olan beden eğitimi öğretmeni tespit edilememiştir. Bunun nedeni Erzurum il merkezinde beden eğitimi öğretmeni için düşük iş doyumunu sağlayacak okulun bulunmaması olarak açıklanabilir.

5.1.2. Beden eğitimi öğretmenlerinin algılarına göre iş doyum düzeyleri

a) Cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Cinsiyete göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çünkü beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyete göre değişmemektedir. Cinsiyet etkili bir değişken değildir. Erkek ya da kadın beden eğitimi öğretmeni için gerekli olan çalışma ortamıdır. Önemli olan uygun araç-gereç' in sağlanması ve dersin en iyi şekilde işlenebilmesidir.

İncir, Kamu İktisadi Teşebbüslerinin merkez örgütlerinde çalışan iş görenler arasından rastlantısal olarak seçilen 285 iş gören üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyete göre iş doyumlarında istatistiksel olarak bir ilişki bulunmamıştır. Yani Kamu İktisadi Teşebbüslerinin çalışanlarında iş doyum düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemektedir (İncir, 1990, s, 52).

Karadal, " Organizasyonlarda İş Doymu: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma " konulu yüksek lisans tezinde iş doymu ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulamamıştır (Karadal, 1994, s, 108).

Yaptığımız çalışmanın cinsiyet ile ilgili sonuçlarını bu iki çalışmanın sonuçları desteklemektedir.

b) Mesleki kıdeme göre farklılık göstermekte midir?

Mesleki kıdeme göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu düzeylerinin mesleki kıdeme göre değişmediği anlaşılmaktadır.

Erzurum ili ile sınırlı olan bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin çoğu mesleklerinde yeni olduğundan iş doymu ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamaması doğaldır.

c) Erzurum ilini seçme nedenine göre farklılık göstermekte midir?

Ailevi nedenlerle ve bağlantılar yani eş durumu, atama gibi nedenlerle Erzurum'a gelenler arasında bir fark olmadığı belirlenmiştir. Erzurum ilini seçme nedenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu düzeyleri arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

d) Aylık gelire göre farklılık göstermekte midir?

Beden eğitimi öğretmenlerinin % 55,7'si 250 milyon ve altında gelire sahip olduklarını belirtirken bu durumun iş doymularını etkilemediği görülmektedir. Araştırma bulgularına göre aylık gelir ile beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

e) Araç-gerece göre farklılık göstermekte midir?

Yeterli araç-gerecin olmaması beden eğitimi öğretmenin iş doymunu etkilemektedir. Çünkü yetersiz araç-gereç ile dersini tam işleyememekte, takım çalışmalarını gerçekleştirememektedir. Bu nedenle yaptığı işten fazla doym sağlayamamaktadır.

Araç-gerece göre beden eğitimi öğretmenin iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buradan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymuları görev yaptıkları okuldaki araç-gerecin yeterliliğine bağlı olarak değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Araç-gereç bakımından yeterli olan okulda çalışan beden eğitimi

öğretmenlerinin iş doyumunu yüksek, araç-gereç bakımından yeterli olmayan okulda çalışan beden eğitimi öğretmenin iş doyumunu ise düşüktür.

5.2. Öneriler

Araştırma bulgularının değerlendirilmesi ışığında ileri sürülebilecek öneriler aşağıda maddeler halinde verilmiştir:

- 1.Okul yöneticileri, okul çalışanları ile iletişimi iyi sağlamalı ve demokratik bir çalışma ortamı yaratmalıdır.
- 2.Beden eğitimi öğretmenlerinin ve diğer öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretten memnun olmaları sağlanmalıdır.
- 3.Yaptıkları iş sonrası takdir edilmeli ve desteklenmelidir.
- 4.Beden eğitimi öğretmeni için önemli olan okulun spor ile ilgili fiziksel şartlarının ve araç-gerecinin yeterli seviyeye getirilmesi sağlanmalıdır.
- 5.Okul idarecileri sporu sevip desteklemelidirler.

KAYNAKLAR

- ALIÇ, Mehmet. “Örgütler” Eğitim Yönetimi, Sayı 1, Kış 1995,: 23, 1995.
- ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ B. E. S. Y. O. Öğrenci Paneli, CAN, Süleyman. ŞEN, Doğan. ŞİRİNKAN, Ahmet. ŞEKERTEKİN, M. Ali., 1999.
- AYDIN, Mustafa. Eğitim Yönetimi, Ankara, Hatipoğlu Yayınevi, 1986.
- AYDIN, Mustafa. Eğitim Yönetimi, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara, 1994.
- AYIK, Ahmet. İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetimsel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniv. Erzurum, 2000.
- BALCI, Ali. Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, Ankara Üniversitesi, 1985.
- BAŞARAN, İ. Ethem. Örgütsel Davranış, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yay.No: 10, 1982.
- BAŞARAN, İ. Ethem. Yönetimde İnsan İlişkileri, Ankara, 1998.
- BAYAT, Bülent. Büro Hizmetlerinde Çalışan İş Doyumu İle Yöneticilerin Davranışları Arasındaki İlişkiler (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Gazi Üniv. Sos. Bil. Enst., 1988.
- BAYSAL, A. Can. “İşletmelerde İş Tatmini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler”, İst. Üni. İşletme Fak. Dergisi XVI, 2: 135, 1978.
- BAYSAL, A. Can-TEKARSAN, Erdal. Davranış Bilimleri, Ankara, 1981.
- CELKAN, Hikmet Y. Eğitim Sosyolojisi, Atatürk Üniversitesi K.K.E.F. Matbaası, Erzurum, 1993.
- ÇELİK, Vehbi. “ Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi ”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi, Ankara, 1987.

- ÇETİNKANAT, Canan. “ Örgütlerde GÜdülenme ve İş Doyumu “, Anı Yayıncılık Ankara, 2000.
- DAVİS Keith. İşletmelerde İnsan Davranışı (Çev. Erdoğan Energin), İstanbul, 1982.
- DOĞAN, H. Zafer. “Rol Çatışması ve İş Gören Sorunları”, Yönetim Psikolojisi, II, (TODAİE): 482, 1981.
- DUMAN, T. Türkiye’de Ortaöğretime Öğretmen Yetiştirme, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1991.
- ERDOĞAN, İlhan. İşletmelerde Davranış, İstanbul, Evrim Ofset Matbaacılık, 1987.
- EREN, Erol. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1998.
- EREN, Erol. Yönetim Psikolojisi. Beta Basım, İstanbul, 1984.
- GÜNBAI, İlhan, Örgütlerde İş Doyumu ve GÜdüleme Özen Yayıncılık, Ankara, 2000.
- GÜNEŞ, T. “Türk Milli Eğitim Sisteminde Sınıf Öğretmeninin Yeri ve Önemi”, Çağdaş Eğitim Dergisi, Yıl:21, Sayı: 224, Eylül, 1996.
- İNCİR, Gülten. Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Milli Prodüktivite Yayınları: 401, Ankara, 1990.
- JUDGE, Timothy A. and Shinichiro Watanabe. “ Another Look at the Job Satisfaction – Life Satisfaction Relationship “, Journal of Applied Psychology, Vol: 78, Iss: 6 December 1993
- KARADAL, Himmet. “ Organizasyonlarda İş Doyumu: Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumunda Bir Araştırma “, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana, 1994.
- KARASAR, Niyazi. Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayım Dağıtım, Ankara, 1998.
- KORKUT, Hüseyin. Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi, 1990.

- LUTHANS, Fred. Organizational Behavior. 7 th. ed. Literatür Yayıncılık, İstanbul, 1995.
- M.E.B. Okul İçi Beden Eğitimi Spor ve İzcilik Dairesi Bşk. İlk-Ortaöğretim Kurumları Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi ve Ders Dışı talimatı, Mesleki Teknik Açıköğretim Okulu Matbaası, Ankara, 1994.
- MİNİBAŞ, Jale. Özel ve Devlet Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1990.
- MİRZEOĞLU, N. MİRZEOĞLU, D. PAKNADEL, A. Canan. ERDOĞAN, Ş. Devlet ve Özel Okullarda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri, H. Ü. Spor Bilimleri Dergisi, Cilt: VII, Sayı: 1, Ocak, 1996.
- OSTRAFF, Cheri. “ The Relationship Between Satisfaction, Attudes and Performence; an Organizational Analysis “, Journal of Applied Psychology, Vol: 77, Iss: 6 December 1992.
- ÖZDAYI, Nurhayat. Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1990.
- ROHLEN, Thomas P. Japonya’da Maneviyat Eğitimi, (Çev. Turan YAZGAN) Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1987.
- SENEMOĞLU, Nuray. Gelişim-Öğrenme ve Öğretim, Spot Matbaacılık, Ankara, 1997.
- SERGİOVANNİ, T. J. and Ferd D. Carver. The New School. Executive: A Theory of Administration New York: Dodd, Med. Co. 1973.
- TAHTA, Fatma. Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), H.Ü. Sağlık Bil. Enst., Ankara, 1995.

- TELMAN, Nursel. İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu ile Olan İlişkisi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniv. İstanbul, 1988.
- TRUSTY, Frances M. and Thomas J. Sergiovanni. “ Perceived Need Deficiencies of Teachers and Administrators: A Proposal for Restructuring Teacher Roles “, Educational Administration Quarterly 2, p: 168-180, 1966.
- TÜKEL, Hayrettin. İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu , (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bil. Enst., Ankara, 1997.
- VARIŞ, Fatma. Eğitimde Program Geliştirme, Alkım Kitapçılık Yayıncılık, Ankara, 1994.
- YAVAŞ, M. ve İLHAN, A. Beden Eğitimi ve Sporda Özel Öğretim Yöntemleri, Melisa Matbaacılık, Bursa, 1997.

EKLER



ANKET FORMU

Sayın Meslektaşım;

Bilindiği gibi her mesleğin kendine göre bir takım zorluklarının yanında, kişileri mutlu eden, bir çok yönleri de bulunmaktadır. Bu anketin amacı işinizdeki doyum düzeyini saptamaktır.

Bu anket sonucunda elde edilecek bilgiler "*Erzurum İlinde Görev Yapmakta olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*" konulu Yüksek Lisans Tezinde kullanılacaktır. Değerli meslektaşlarımızın vereceği bilgilerle bu meslekte memnuniyet duyulan ve duyulmayan noktalar açığa çıkarılmış olacaktır.

Bu anketin değeri, anketteki her maddeyi cevaplandırmada göstereceğimiz samimiyet ve dikkate bağlıdır. Elde edilen bilgiler, bilimsel amaçlar çerçevesinde topluca bilgisayarda değerlendirileceği için ankete isim yazmayınız. Anket 2 bölümden oluşmakta olup 1.Form Kişisel Bilgiler, 2. Form İş Tatminini ölçmek için hazırlanmıştır. Cevaplandırılması ortalama 15 dk. sürmektedir.

Soruları dikkatle okumanızı ve değerlendirmenizi özenle yapmanızı diler, yardımlarınız için teşekkür ederim.

Arş.Gör.Ercan KOÇAK
K.K.E.Fak.Beden Eğt.ve Spor.Böl.

I.Form

Aşağıda ki soruların karşısına sizce uygun olan cevapları (X) ile veya ilgili yerleri yazı ile doldurunuz.

- 1- Cinsiyetiniz: Erkek () Bayan ()
- 2- Yaşınız: ()
- 3- Memleketiniz:()
- 4- Spora başlama yılınız ve branşınız:() ()
- 5- Mezun olduğunuz Üniversite adı:()
- 6- Medeni durumunuz: EVLİ () BEKAR () DUL ()
- 7- Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu? EVET () HAYIR ()
- 8- Mesleki Kıdeminiz :() 1 yıl ve altı, () 2-4 Yıl, () 5-7 Yıl, () 8 yıl ve üzeri.
- 9- Kaç yıldır Erzurum'da görev yapıyorsunuz? ()
- 10-Erzurum ilini seçmenizdeki en büyük etken nedir?
()Ailem Erzurum'da olduğu için, ()Erzurum'u sevdiğim için
()Memleketime yakın olduğu için, () Maddi imkanı fazla olduğu için
()MEB'nin atamasıyla () Eşimin işi dolayısıyla ()Diğer sebeplerden
- 11-()Erzurum'da öğretmenliği ben istedim.
()Erzurum'a MEB tarafından atandım.
- 12-Erzurum'dan önce başka bir yerde görev yaptınız mı?() EVET ()HAYIR
- 13-Cevbınız EVET ise nerede görev yaptınız? ()
- 14-Daha önceki görev yeriniz ile Erzurum arasında iş doyumunuz yönünden bir farklılık varmı?()EVET () HAYIR
- 15-Cevabınız EVET ise nedeni-nedenleri nelerdir?

.....
.....
.....

16-Görev yaptığınız okulda kaç Beden Eğitimi Öğretmenisiniz?
()

17-Okulunuzda Beden Eğitimi dersini yapabileceğiniz araç ve gereciniz yeterli mi?
() Yeterli () Az yeterli () Hiç yeterli değil.

18-Erzurum'da arzu ettiğiniz sosyal faaliyetleri bulabiliyor musunuz?
() EVET () HAYIR

19-Erzurum'daki sportif faaliyetlerden memnun musunuz? () EVET () HAYIR
20-Cevabınız EVET ise nedeni?

.....
21-Cevabınız HAYIR ise nedeni?

.....
22-Aylık geliriniz ne kadardır?

() 250 Milyon ve altı, () 251-350 Milyon arası, () 351 Milyon ve üzeri.

23-Erzurum şartlarında maaşınızı yeterli buluyor musunuz? () EVET () HAYIR

24-Cevabınız HAYIR ise sizce nedenleri nelerdir?

() Kira ve yakıt pahalı () Giyecek pahalı
() Yiyecek pahalı () Ulaşım pahalı

25-Mesleğiniz dışında ek bir iş yapıyor musunuz? () EVET () HAYIR

26-Cevabınız EVET ise işin türü?

() Aktif sporculuk, () Antrenörlük () Özel Ders () Pazarlamacılık
() Ticaret () Kırtasiye () Diğer

27-Mesleğinizden ayrılmayı düşünüyor musunuz? () EVET () HAYIR () BAZEN

28-Cevabınız EVET ise nedeni?

() Maaşı (ücreti) az olduğu için,
() Daha iyi imkanlar elde etme durumum olduğu için
() Ailevi nedenlerden dolayı,
() Diğer (Yazınız).

2.FORM

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza (X) işareti ile belirtiniz.

Her cümleye cevap verilirken "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz.

HMD'nin anlamı	:Hiç memnun değilim
MD'nin anlamı	:Memnun değilim
K'nın anlamı	:Kararsızım
M'nin anlamı	:Memnunum
ÇM'nin anlamı	:Çok memnunum

MESLEĞİMDEN	HMD	MD	K	M	ÇM
1-Beni her zaman meşgul etmesi bakımından,	()	()	()	()	()
2-Bağımsız çalışma imkanım olmasından,	()	()	()	()	()
3-Arasıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından,	()	()	()	()	()
4-Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından,	()	()	()	()	()
5-Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından,	()	()	()	()	()
6-Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından,	()	()	()	()	()
7-Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden,	()	()	()	()	()
8-Bana garanti bir gelecek sağlaması yönünden,	()	()	()	()	()
9-Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından,	()	()	()	()	()
10-Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden,	()	()	()	()	()
11-Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden,	()	()	()	()	()
12-İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından,	()	()	()	()	()
13-Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden,	()	()	()	()	()
14-Terfi imkanımın olması yönünden	()	()	()	()	()
15-Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini bana vermesi bakımından,	()	()	()	()	()
16-Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından,	()	()	()	()	()
17-Çalışma şartları bakımından,	()	()	()	()	()
18-Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından,	()	()	()	()	()
19-Yaptığım iş sonrası takdir edilmem açısından,	()	()	()	()	()
20-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.	()	()	()	()	()

T. C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.03.4.MEM.4.25 01-05-040/
KONU : Anket Çalışması

____/____/____

14.04.20 00 283

İL MAKAMINA
ERZURUM

İlimiz Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığı 13.04.2000 tarih ve 4811 sayılı yazıları ile Üniversiteleri Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerinden Ercan KOÇAK'ın Müdürlüğümüze bağlı merkez okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerine yönelik anket çalışması yapmak istediğini bildirmektedirler.

İlimiz Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerinden Ercan KOÇAK'ın Müdürlüğümüze bağlı merkez okullarda görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerine yönelik anket çalışması yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü taktirde; olurlarınıza arz ederim.

Fevzi BUDAK
Millî Eğitim Müdürü

O L U R
.. / 04 / 2000

Abdullah DÖLEK
Vali a.
Vali Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

1966 yılında Ankara' da doğdu. 1990-91 öğretim yılında Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümünden mezun oldu. 1991-1997 yılları arasında Mardin ve Kastamonu' da beden eğitimi öğretmenliği yaptı. 1997 yılında Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak göreve başladı. Eylül 2000' de bu görevinden ayrıldı. Adana Erkek Lisesi' nde beden eğitimi öğretmeni olarak görev yapmaktadır.