

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN BOŞ ZAMAN
DEĞERLENDİRME ALIŞKANLIKLARI VE MESLEKİ DOYUMLARININ
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tarık SİVRİKAYA

TRABZON
Haziran, 2016

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN BOŞ ZAMAN
DEĞERLENDİRME ALIŞKANLIKLARI VE MESLEKİ DOYUMLARININ
İNCELENMESİ

Tarık SİVRİKAYA

Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Yüksek Lisans
Ünvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Danışmanı

Doç.Dr. Fatih BEKTAŞ

TRABZON

Haziran, 2016

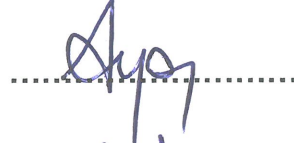
KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda
YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 29/06/2016

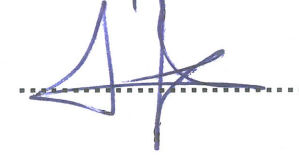
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Fatih BEKTAŞ



Üye : Doç. Dr. Vedat AYAN



Üye : Doç. Dr. Alparslan İNCE



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Nevzat Yiğit
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Tarık SiVRİKAYA

29 / 06 / 2016

ÖN SÖZ

Bu çalışmada Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları ve Mesleki Doyumları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir.

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve tez çalışmam süresince, büyük bir özveriyle bana çok değerli vaktini ayırarak sabırla yol gösteren, yardım ve desteklerini esirgemeyen, değerli bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan çok değerli danışmanım Doç. Dr. Fatih BEKTAŞ'a, yine aynı şekilde yüksek lisans süresince derslerime giren öğretim elemanları; Sayın Yrd. Doç. Dr. Hamit Cihan'a, Doç. Dr. İdris YILMAZ'a, Yrd. Doç. Dr. Halit SUIÇMEZ'e, Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAŞ'a, bununla birlikte araştırmam boyunca anketlerin uygulanmasında bana yardımcı olan arkadaşlarıma ve anketleri büyük bir sabırla okuyup değerlendiren Beden Eğitimi Öğretmenlerine teşekkür ederim.

Ayrıca tezimin hazırlanmasında desteklerini esirgemeyen değerli Beden eğitimi öğretmeni Levent MUMCU'ya ve çok değerli arkadaşım Neslihan KAYA'ya teşekkür ederim.

Tüm yaşantım boyunca maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, çalışmam boyunca bana sabır ve anlayış gösteren çok sevdiğim aileme ve dostlarıma sonsuz sevgi, saygı ve şükranlarımı sunarım.

Tarık SiVRİKAYA

29 / 06 / 2016

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
ÖZET.....	XII
ABSTRACT.....	IX
TABLolar LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XI
SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ	XII
1. GİRİŞ.....	1
1. 1. Araştırmanın Amacı.....	3
1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	4
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1. 4. Araştırmanın Varsayımları.....	5
1. 5. Tanımlar.....	5
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	7
2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi.....	7
2. 1. 1. Eğitim	8
2. 1. 2. Beden Eğitimi ve Spor	9
2. 1. 3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni.....	11
2. 2. Boş zaman.....	13
2. 2. 1. Boş Zaman Kavramı.....	13
2. 2. 2. Boş Zaman Hakkı	16
2. 2. 3. Boş Zamanın Temel Fonksiyonları	16
2. 2. 4. Boş Zaman Değerlendirme (Rekreasyon)	17
2. 3. Mesleki Doyum	23
2. 3. 1. Mesleki Doyum Kavramı.....	23
2. 3. 2. Mesleki Doyumunun Önemi.....	26
2. 3. 3. Mesleki Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	28
2. 3. 4. Mesleki Doyumu Açıklayan Kuram ve Yaklaşımlar	33
2. 3. 5. Mesleki Doyum Ölçümünde Kullanılan Araçlar	40
2. 3. 6. Öğretmenlerde Mesleki Doyum	41
2. 4. Literatür Taraması Sonucu.....	42

2. 4. 1. Boş Zaman Değerlendirme İle İlgili Yapılan Çalışmalar	42
2. 4. 2. Mesleki Doyum İle İlgili Yapılan Çalışmalar	45
3. YÖNTEM	50
3. 1. Araştırmanın Modeli.....	50
3. 2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	50
3. 3. Verilerin Toplanması	50
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları.....	50
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci.....	52
3. 4. Verilerin Analizi	52
4. BULGULAR	53
5. TARTIŞMA.....	61
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	69
6. 1. Sonuçlar	69
6. 2. Öneriler.....	72
7. KAYNAKLAR	74
8. EKLER	86
9. ÖZGEÇMİŞ ve İLETİŞİM BİLGİLERİ	102

ÖZET

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi

Bu araştırmanın amacı, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları ve Mesleki Doyum düzeylerini ortaya koymaktır.

Bu çalışmada, katılımcıların “cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir durumu, hizmet süresi ve görev yeri,” değişkenlerine göre Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları ve Mesleki Doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın çalışma evrenini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında, Trabzon M.E.B'e bağlı merkez, ilçe ve köy okullarında görev yapan 522 beden eğitimi öğretmeni, örnekleme ise; 310 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları ve Mesleki Doyum düzeylerine ait bulgular anket yoluyla elde edilmiş olup çalışmada veri toplama aracı olarak 'Kişisel Bilgi Formu', 'Boş Zaman Değerlendirme' ve 'Mesleki Doyum Ölçeği' kullanılmıştır. Anket bulgularının değerlendirilmesinde SPSS 22.0 paket programı ile; frekans aritmetik ortalaması, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Post hoc TUKEY, Post hoc LSD ve Pearson Correlation istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

Araştırmanın bulguları sonucunda katılımcıların boş zaman değerlendirme alışkanlıkları cinsiyet, yaş ve çalıştığı yer değişkenlerine göre anlamlı bir fark tespit edilmezken, medeni durum değişkeni davranışsal alt boyutunda ve bekarların boş zaman değerlendirme alışkanlığında evlilere göre, ayrıca gelir durumu değişkeni davranışsal alt boyutu ve hizmet yılı değişkeni alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların mesleki doyumları incelendiğinde; cinsiyet ve gelir durumuna göre anlamlı fark tespit edilmezken; yaş ve medeni durum değişkeninde gelişme fırsatı alt boyutu, hizmet yılı ve çalıştığı yer değişkeninde ise, hem niteliğe uygunluk hem de gelişme fırsatı alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Boş Zaman, Mesleki Doyum

ABSTRACT

Study into Vocational Satisfaction and Recreational Habits of Physical Education Teachers

The purpose of this study is to present the level of vocational satisfaction and recreational habits of PE teachers. In this study the participants' sex, marital status, age, income status, term of office, and place of duty and the level of their vocational satisfaction and recreational habits for variables have all been studied. Target population of the study includes 522 pe teachers working in public schools in the centre, towns and villages of Trabzon in 2015-2016 school year; however, research samples involve 310 pe teachers. The findings about the levels of vocational satisfaction and recreational habits of pe teachers have been obtained through a survey and in the research have 'Personal Information Form', Scale of Vocational Satisfaction and Recreation' been used as data collection tool. In the evaluation of the survey findings, SPSS 22.0 package; frequency arithmetic mean, standard deviation, t-test, single direction variance analysis (ANOVA), and statistical methods of Post hoc TUKEY, Post hoc LSD and Pearson Correlation have been used. As a result of research findings, a significant difference hasn't been seen in recreational habits of participants for their sex, age, place of duty variables, whereas there has been an important difference in behavioral sub-dimension of their marital status variable and in recreation habits of unmarried ones, rather than married pe teachers, and in behavioral sub-dimension of their income statuses and their terms of office. In addition to this, in the study of vocational satisfaction of pe teachers it has been seen that while there is no significant difference in the status of their sex and income, a good difference has been noticed in sub-dimension of development opportunity in age and marital status variables and also in sub-dimension of both quality convenience and development opportunity in term of office and place of duty variables

Keywords: Physical Education and Sport Teacher, Recreation and Vocational Satisfaction

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Araştırmacılara göre Rekreatyon eşitleri.....	19
2.	Karaküçük Rekreatyon eşitleri.....	19
3.	Maslow'un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi.....	35
4.	Frekans ve yüzdedağılımları.....	53
5.	BZTO puanları cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.....	54
6.	BZTO puanları yaş değişkenine göre Anova ve Tukey sonuçları.....	54
7.	BZTÖ puanları medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları.....	55
8.	BZTÖ puanları gelir durumu değişkenine göre Anova ve Tukey Sonuçları.....	55
9.	BZTÖ puanları hizmet yılı değişkenine göre Anova ve Tukey sonuçları.....	56
10.	BZTÖ puanları çalıştığı yer değişkenine göre Anova sonuçları.....	56
11.	BZTÖ puanları çalıştığı yer değişkenine göre Anova sonuçları.....	57
12.	MDÖ puanları cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları.....	57
13.	MDÖ puanları yaş değişkenine göre Anova ve Tukey sonuçları.....	58
14.	MDÖ puanları gelir durumu değişkenine göre Anova ve Tukey Sonuçları.....	58
15.	MDÖ puanları hizmet yılı değişkenine göre Anova ve Tukey Sonuçları.....	58
16.	MDÖ puanları çalıştığı yere göre Anova ve Tukey sonuçları.....	60
17.	BZTÖ VE MDÖ puanları arasındaki korelasyon sonuçları.....	60

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Vroom Beklenti Kuramı	38



SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ

BZTÖ	: Boş Zaman Tutum Ölçeği
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MDÖ	: Mesleki Doyum Ölçeği
N	: Katılımcı Sayısı
P	: Anlamlılık Düzeyi
p<,05	: İstatistiksel Anlamlılık
p<,01	: İstatistiksel Anlamlılık
SPSS	: İstatistik Programı
Sd	: Serbestlik Derecesi
SS	: Standart Sapma
Vb	: Ve Benzeri
X	: Ortalama

1. GİRİŞ

Günümüz toplumlarında teknolojiye ekonomik, sosyal ve politik yaşamda görülen başdöndürücü değişiklikler, boş zamanların önemini daha da arttırarak insanların boş zaman değerlendirme biçiminde de değişiklikler ortaya çıkarmıştır. Bu değişiklikler nüfus artışı, kentleşme, ekonomik ve teknolojik gelişmeler, çalışma saatlerinde azalmaya bağlı olarak boş zaman artışı, yaşamsal alanlarda değişiklikler olarak sıralanabilir. Bununla birlikte zaman kavramı çok bol olmakla birlikte, değersiz gibi görünür fakat bol olmasına rağmen yetmeyen, değersiz gibi görünmesine rağmen değeri paha biçilemeyen, önemi ise teknoloji ve imkanların gelişmesine paralel olarak yükselen, hayatımızın her anında varolan ve kullanması tamamen elimizde olan ve planlanması gereken bir durumdur.

Çağımız şartlarında iş hayatımız ve boş zamanımızda tekdüze bir döngü vardır. Bu tekdüze döngüyü daha anlamlı ve verimli kullanmak bizim elimizdedir ve yapmamız gereken sadece zamanı planlamak ve boş zamanı verimli şekilde değerlendirmek olmalıdır.

Boş zaman; bireyin çalışma hayatı ve diğer görevlerinden arta kalan zamanlarda serbestçe dinlendiği, eğlendiği bunun yanında hem toplumsal hem bireysel başarısı için etkileşimde olduğu kişilerle kültürel, sosyal, psikolojik ve mesleki olarak kaynaştığı ve bu kişilerle iletişim ve işbirliği içine girmesine yardımcı olan, kişinin hür iradesi ile kullandığı zamandır (Karaküçük 2005).

Boş zaman kavramı çok eskiye dayanan bir kavram olmasına rağmen sanayileşme ile kat kat değer kazanmıştır. Sanayileşme adına atılan adımlarda iş gücü yerine makineleşme yerini almış ve çalışan bireylerin boş zamanlarında artış meydana gelmiştir ve meydana gelen boş zaman artışı ile birlikte boş zaman değerlendirme (Rekreasyon) kavramı değer kazanmıştır.

Boş zamanın kullanımı rekreasyon kavramını ortaya koymuş ve insanlar bu kavramı her geçen gün daha da geliştirerek zenginleştirmişlerdir. Boş zamanları önemli yapan diğer bir yönü de bireylerde çeşitli doyumlara yol açmasıdır. Bir başka yönüyle, boş zaman faaliyetleri bireylerin sosyalleşmesi, toplumla bütünleşmesi gibi açılardan da etkilidir. Bireylerin sosyal, psikolojik ve kültürel yönden gelişmesinde etkili olan boş zaman faaliyetleriyle insan unsurunun, topluma sosyal ve ekonomik yönden daha çok katkıda bulunması mümkün olacaktır (Akt: Mutlu, 2008, Erkal,1992).

Günümüz toplumlarında Boş Zaman Değerlendirme (rekreasyon) kavramı büyük önem kazanmaktadır. Rekreasyon faaliyetlerin kişisel ve toplumsal olarak sağladı

faydalardan dolayı rekreasyona ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyaçların başlıca nedenleri; bireylerin yaşam kalitesindeki artış beklentileri, toplumdaki sosyokültürel değişim, sağlıklı olma konusunda bilinçlenme ve medyanın ilgisi olarak sayılabilir. Kişisel yönden; rekreasyon fiziki sağlık gelişiminin sağlanması, ruh sağlığı kazandırılması, insanı sosyalleştirmesi, yaratıcılık, kişisel beceri ve iş verimine etkisi, ekonomik hareketlilik, insanı mutlu etmesi gibi faydalar sağlarken, toplumsal yönden ise; toplumsal dayanışma ve bütünleşmeyi sağlaması ve demokratik toplum yaratılması, rekreasyona duyulan ihtiyacın nedenlerinden bazılarını oluşturmaktadır. Boş zamanın önemi ve hatta gerekliliği birçok araştırmacı tarafından belgelenerek boş zaman aktivitelerinin olumlu etkileri ortaya konmuştur (Plante ve Rodin, 1990).

İnsanlar uçakların, hızlı arabaların, trenlerin, süper bilgisayarların ve binlerce elektronik makinenin yer aldığı bir dünyada yaşamaktadır. Tüm bu teknolojik gelişmelerin en önemli amacı, işleri daha hızlı yaparak zaman kazanmaktır. Fakat sonuç, hayatın baş döndürücü bir şekilde hızlı geçmesi olmuştur. Öyle ki, bir günün işlerini bitirebilmek için yirmi dört saat yetmemektedir. Sonuçta birçok çalışan insan, düzenli yemek yemek ve uyumak gibi ilk bakışta çok da önemli gözükmeyen alışkanlıklarından fedakârlık etmeye başlamıştır. Bu da düzensiz yaşamayı ve strese bağlı hastalıkların sayısını inanılmaz derecede artırmaktadır. Bütün bunları aşmak için yapılacak şey, zamanı en etkili şekilde yönetmeyi öğrenmektir. Çalışan insanların genellikle yapacakları çok şey olmasına rağmen, kişisel hayatları için zamanları çok azdır. Dolayısıyla birçok insan sorumluluklarının altında ezilmektedir. Tüm bunların üstesinden gelebilmek ancak insanın ne yapmak istediğini ve kendisi için nelerin gerçekten önemli olduğunu değerlendirmesiyle mümkün olabilmektedir (Tracy, 2005).

Modern toplumlarda boş zaman etkinlikleri herkes için önem kazanmıştır. Bu etkinlikler için gereken çevre, donanım, ulaşım, bilgi ve parayı sağlamak için pek çok kurum bir araya gelmektedir. Boş zaman birçok alanda olduğu gibi okullarda da eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek, öğrencilerin sosyal gelişimi, toplumsal statü kazanması ve kültürler arası aktarım ile farklı kültürlerin birbirleriyle kaynaşması için gereklilik arz etmektedir.

Mesleki doyum genel olarak, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile mesleki doyum, kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır. Locke, mesleki doyumunu bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade etmektedir (Akt: Bayrak, 2014, Locke, 1968). Öte yandan Barutçugil Mesleki doyumunu, bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine olanak

sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle çalışanın yaşadığı mesleki deneyimleri sonucu ortaya çıkan ruhsal durumu olumlu ise bu durum, mesleki doyumunu, eğer olumsuz ise mesleki doyumsuzluğu şeklinde nitelendirmektedir (Barutçugil, 2004).

Bununla birlikte ülkemizin geleceğinin teminatı olan çocuklarımızın ve gençlerimizin iyi bir şekilde yetişmelerini sağlayan öğretmenlerimizin fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olmaları gerekmektedir. Bu ise, öğretmenlerimizin kendileri için özgürce kullanabilecekleri boş zamanlarını olumlu faaliyetlerle değerlendirmekle mümkün olacaktır (Erken, 2008).

Öğretmenlik mesleği bir toplumu yücelten ve çağdaş yapan mesleklerin başında geldiğinden dolayı öğretmen davranışları, toplumun geleceğine yön verecek olan genç kuşakların yetiştirilmesinde önemli rol oynar. Bu nedenle öğretmenlik mesleğini seçenlere hizmet öncesinde istenilen davranışları kazandırarak mesleğe göndermek önemlidir. Bu durumun etkili bir şekilde gerçekleşebilmesi için öğretmenlerin davranışlarında etkili olduğu düşünülen psikolojik gereksinimlerinin ortaya çıkarılması davranışları anlama ve yönlendirmede oldukça önemlidir. Çünkü bireyin mesleki anlamda doyum sağlaması için gereksinimlerinin karşılanması gerekmektedir (Dilekmen, 2005).

Modern dünyada hızla gelişen ve bilgiyi güncellemekle görevli, bilginin üretildiği ve sorgulandığı, bilgi birikimi, tecrübesi ve davranışlarıyla topluma örnek olması ve öncülük etmesi beklenen, hızlı bir değişim ve gelişimin yaşandığı eğitim-öğretim sürecinde görevli öğretmenlerin, boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerini ve hangi etkinliklere ne sıklıkla katıldıklarını dolayısıyla sosyal, kültürel ve bireysel etkinliklere katılma düzeyleri öğretmenleri psikolojik ve sosyolojik yönden doyuma ulaştıracığı, bununla birlikte öğrencilerine daha fazla katkı sağlayacakları düşünülmektedir.

Sonuç olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının verimli kullanılması, öğretmenlere kişisel gelişim ve mesleki yeterlilik açısından katkı sağlayacağı ve mesleki doyumlarını artıracığı ve öğretmenlerin okullarda verdikleri eğitimi olumlu yönde etkileceği düşünülmektedir. Bu sebeple boş zaman değerlendirme etkinliklerinin doğru planlanması ve bu sayede okullarda verilecek eğitim kalitesinin artırılması hedeflenebilir.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Trabzon ilinde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin boş zaman ve mesleki doyum düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelemek aralarındaki ilişkiyi belirlemektir.

Bu temel amaç doğrultusunda boş zaman ve mesleki doyum düzeyleri ile ilgili aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre boş zaman değerlendirme ve mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre boş zaman değerlendirme ve mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre boş zaman değerlendirme ve mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
4. Beden eğitimi öğretmenlerinin gelir düzeylerine göre boş zaman değerlendirme ve mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
5. Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre boş zaman değerlendirme ve mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
6. Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yeri değişkenine göre boş zaman değerlendirme ve mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?
7. Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme ve mesleki doyum düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Küreselleşen dünya düzeninde, her ne kadar teknolojinin ilerleyişi belli konularda yardım edip hayatımızı kolaylaştırırsa da günümüzde kişisel sorunlar, hayal kırıklıkları, ekonomik yetersizlikler vb. sorunlar insanları daha gergin ve asabi yapmaktadır. Bu olumsuz atmosfer içinde beden eğitim ve spor öğretmenlerinin de olduğunu düşünürsek, öğretmenlerin sahip oldukları boş zamanları en verimli şekilde değerlendirmelerinin ve mesleki doyumlarının yüksek olmasının, bu atmosfer içinde, çok önemli olduğu yadsınmaz bir gerçektir.

Bu araştırmanın, çocuklarımızın fiziksel ve zihinsel olarak yetişmesinde kilit rol oynayan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin performanslarını ve mesleki doyumlarını arttıracığı, eğitim kalitesini yükselteceği ve yapılacak olan eğitim yatırımlarına bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zamanlarını nasıl ve nerede geçirdiklerinin, yeterince boş zamana sahip olup olmadıklarının ve mesleki doyumlarına ulaşıp ulaşmadıklarının öğrenilmesi açısından önemlidir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda yön gösterici ve kaynak olacağı düşünülmektedir.

1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Trabzon ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma için konu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklar ile sınırlandırılmıştır.
3. Araştırmamızda kullandığımız boş zaman tutumları ve mesleki doyum düzeyleri ile sınırlandırılmıştır.
4. Bunun haricinde çalışmanın belirlenen demografik değişkenler açısından gerçekleşmiş olması da çalışmayı sınırlamaktadır.

1. 4. Araştırmanın Varsayımları

1. Katılımcıların boş zaman ve mesleki doyum ölçeğine verdikleri yanıtlar var olan durumu yansıttığı varsayılmıştır.
2. Seçilen araştırma teknikleri, bu araştırmanın amacına, konusuna ve sorunların çözülmesine uygun olduğu varsayılmıştır.
3. Kullanılan istatistiksel çözümlene teknikleri, elde edilen verilere ve araştırmanın problemlerine uygun olduğu varsayılmıştır.
4. Araştırmamızda ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin boş zamanı değerlendirme ile mesleki doyum düzeylerine yönelik bilgi formuna içten cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
5. Boş zamanı değerlendirme ile mesleki doyum düzeyi arasında ilişki olduğu varsayılmaktadır.

1. 5. Tanımlar

Zaman

Zaman, bir nesnenin uzaydaki bir noktadan diğer bir noktaya geçtiği aralıktır. İnsanların kendilerini planlamak, hayatlarını düzenlemek ya da planlara uyum sağlamak için kullandıkları en önemli kavramdır. Zaman ölçülebilir ve geçiş süresi herkes için aynı olan bir kavramdır, ancak zaman bireysel algılamalara göre farklılık gösterebilir. Zaman, hayattır ve zamanı boşa geçirmek, hayatı boşa geçirmek anlamını taşımaktadır (Baltaş & Baltaş, 1987).

Boş Zaman

Çalışma dışı zaman, hayatı kazanmak amacıyla bedensel ve düşünsel çabalar için yani iş için, harcanan zorunlu zamanın dışında kalan zamanı oluşturmaktadır. Çalışma dışı zaman, insanın işinden arta kalan serbest zamanı içerinde yer alan ve kişinin her türlü bağımlılıktan ve bağılantılardan kurtularak özgürce kullanacağı bir zaman kesimini ifade etmektedir. Serbest zaman ile boş zaman arasında belirli bir farklılık bulunmaktadır. Nitekim serbest zaman bir yönsüzlük yansıtmakta, boş zaman ise, yönlendirmeye açık bir potansiyel içermektedir. Rekreasyon da, boş zamanın belirli kullanım biçimlerini oluşturmaktadır. Garzia, boş zaman (leisure time) ile serbest zaman (free time) arasındaki farkı Şöyle ortaya koymaktadır. Garzia'ya göre, her insanın "free time"e olabilir, ancak "leisure time"ı olmayabilir (Karaküçük, 2005).

Boş Zaman Değerlendirme (Rekreasyon)

Kültür ve Turizm Bakanlığı, rekreasyonu insanların boş zamanlarında yaptıkları, zorunlu çalışma faaliyetlerinden bağımsız olarak, kişinin boş zamanını serbest olarak ve dilediğı gibi kullandığı fiziksel gücünü onarmaya ve ruhsal kapasitesini zenginleştirmeye yönelik zorunlu faaliyetlere karşıt, özgürce seçilen ve fiziksel sosyal çevrenin değıŐmesi anlamına gelen faaliyetler olarak da tanımlamaktadır (Karaküçük, 2001).

Mesleki Doyum

Meslek, bireyin sürekli gelir ve geçim kaynağını oluşturan iŐlevlerinin uzmanlaŐmıŐ haline verilen addır (Weber, 1995). İnsan, gününün önemli bir kısmını işte geçirmektedir. İŞ hayatı insan için vazgeçilmez bir olgu olmanın yanında, gerekli bir durumdur. Durum böyle olunca kişilerin iŐlerindeki memnuniyet düzeyleri hayatlarının diğer alanlarını da etkilemektedir. Dolayısıyla, meslekî memnuniyet, işin verimliliğı ve amaçların gerçekleŐtirilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Meslek kiŐilere maddi ve manev  bir doyum sağlamaktadır.

Beden Eğitimi

Bireyin bedenene, ruhen ve fikren gelişimini sağlamak, bireyi günlük yaşama ve iş yaşamının koŐullarına hazırlamak, ulusal bilinç ve yurttaŐlık duygularını kuvvetlendirmek amacı ile yapılan düzenli ve metotlu çalışmaların tümüne beden eğitimi denir (MEB, 2000).

2. LİTERATÜR TARAMASI

2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Bu bölüm dört başlık altında incelenmiştir. Birinci bölümde eğitim ve beden eğitimi ile ilgili bilgiler, ikinci bölümde boş zamanla ilgili bilgiler, üçüncü bölümde mesleki doyum ile bilgiler ve son bölümde ise daha önce yapılan yurtiçi ve yurt dışı çalışmalarla ilgili bilgiler verilmiştir.

2. 1. 1. Eğitim

Eğitimin bütün kesimler tarafından tanımı yapılmıştır. Eflatun tanımların hemen hepsini, eğitimin farklı yönleri üzerinde durarak, birer eğitim tanımı oluşturmuşlardır. Daha doğrusu, bazıları, eğitimi tanımlamaktan çok, eğitimin amaçlarını göstermiş; bazıları da eğitimin nasıl olması gerektiğinden söz etmiştir (Binbaşıoğlu, 2004).

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 zamanda öğretim kurumlarında uygulanan bir teknik öğretim faaliyetlerinin tümüdür. Tahsil, terbiye ve yetiştirme gibi manaları ihtiva eder. "Eğitim denilince akla gelen ilk şey insandır" (Rohlen, 1987'den aktaran: Pala, 2012).

Eğitim insanın kalıtsal güçlerinin geliştirilip istenen özelliklerle yoğunlaşmış bir kimliğe kavuşması için kullanılacak en önemli araçtır. İnsanlara bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde eğitim; toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır (Balci, 2004).

Rousseau'ya göre öğretmenlik, ders vermekten daha çok, bir kılavuzluk sorunudur. O, Emil adlı eserde 'Elinden geldiğince yaptırarak öğret; sözle, yapma olanağı bulunmayan durumlarda yer!' diyordu. Emil'in okuyacağı tek kitap da Robinson Cruose idi (Binbaşıoğlu, 2004).

Bir İngiliz sözlüğü olan 'Cassell's Dictionary'ye göre eğitim (education) sözcüğü, 'eğitmek' (to educate) mastarının ad biçimidir. Bununda anlamı 'çocuk yetiştirmek', 'büyütmek', 'çocuğun zihinsel ve ahlaksal güçlerini geliştirmek ve istenilen biçime

getirmek'tir. 'Terbiye' sözcüğünün Osmanlıca-Türkçe sözlükteki anlamı besleyip yetiştirme büyütmedir.

Gerek günlük konuşmalardan gerek sözlüklerden anlaşıldığına göre, eğitim teriminin özünde birbiri ile ilişkili bulunan üç kavram vardır. Yetiştirme, geliştirme, büyütme. Bu da eğitimin, daha çok aslında var olan gücü ortaya çıkaran bir süreç oluşunun başka bir belirtisidir. Zihinsel ve kassal nitelikte olan bu güçler eğitim aracılığıyla en yüksek düzeye ulaştırılır (Binbaşıoğlu, 2004).

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

Bilgi toplumu olarak ifade edilen 21.yüzyıl eğitim yaklaşımına yeni boyutlar getirmiştir. Sanayi toplumu olarak nitelendirilen 20.yüzyılın eğitim yaklaşımında, fabrika sistemli olarak işletilen okul modelinde, öğretmenin öğretimin merkezinde bulunduğu, müfredat ve öğretilecek konuların geleneksel yöntemlerle verildiği bir uygulama söz konusuydu. Bilgi toplumunun eğitim yaklaşımında ise, öğretimin merkezinde öğrenci bulunmakta ve bilginin yeniden yapılandırılmasını esas alan bir uygulamaya geçilmektedir. Özellikle, post-modern yaklaşımların etkisiyle, eğitimin konusu olan, bilginin doğası ve aktarma yolları yeniden tartışılmıştır. Bilgi mutlak ve kesin olan bir değer olmaktan çıkarak, kültürel duruma ve bireye göre değişen bir değer olarak görülmeye başlanmıştır. Bu durumda eğitimin mutlak ve kesinleşmiş bilgileri aktarmaya (aktarmacı model) dayalı işlevi, bilgiyi üretme ve kullanmaya (yapılandırmacı model) dayalı olarak yön değiştirmiştir. Öğrenme kavramı, öğretme kavramına göre önem kazanmış, öğrenci, öğrenme sürecinde bilginin pasif alıcısı konumundan çıkarılarak, bilginin aktif özümseyici ve davranışa dönüştürücüsü konumuna gelmiştir (Oktaylar, 2007).

Eğitimin günümüzde bireyin gelişimi sürecindeki yeri ve önemi giderek artmaktadır. Buna göre çağdaş eğitimin amacı bireyin bedensel, zihinsel, duygusal ve sosyal yönlerden gelişimini desteklemek, bireylerin kendini gerçekleştirmelerini destekleme, topluma uyum sağlayan bireyleri yetiştirmektir (Oktaylar, 2007).

2. 1. 2. Beden Eğitimi ve Spor

2. 1. 2. 1. Beden Eğitimi

Öğrencilerin gelişim özellikleri göz önünde bulundurularak, fert ve toplum yönünden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi; yapıcı, yaratıcı ve üretken; milli kültür değerlerini ve demokratik hayatın gerektirdiği davranışları kazanmış fertler olarak yetiştirilmeleri için gerekli kişilik eğitimidir (MEB, 1997).

Beden eğitimi ve spor; sağlıklı yaşam, çeviklik ve moral ve motivasyonun üstün düzeyde tutulmasının, önemli bir eğitim yaklaşımı ve uygulamasıdır. Fizik ve moral gücünü artırıcı beden eğitimi ve spor kültürünün eğitim düzeni içerisinde verilmesi; toplumun kalkınması ve sosyal kaynaşmaya olumlu yararlar sağlamaktadır. Beden eğitimi bireyin büyüme, gelişme ve davranışlarını sağlayan geniş tabanlı ve güçlü bir eğitim alanıdır (Aracı, 2002).

Ayrıca; Beden eğitiminin bir öğrenme süreci olduğunu ve egzersiz, spor, oyun, dans, doğa ve macera aktiviteleri gibi bedensel etkinliklerle ilgili davranışları, tutumları ve bilgiyi geliştirmeyi temel aldığını belirtmektedir.

Günümüzde beden eğitimi ve spor yetişmekte olan yeni nesillerin temel kaynağı olan insana, fikren ve bedenen sağlık kazandıran bir etkinlik planı olarak kabul edilmektedir.

2. 1. 2. 2. Spor

Spor evrensel kültürün bir parçası, dünyada dili, ırkı, dini farklı insanları birleştiren önemli bir vasıta. Dünya barışına katkı sağlayan bir etkinliktir diyebileceğimiz gibi çağımız sporunu; fiziksel faydalarının yanı sıra insanların ruhsal sağlığını da olumlu yönde etkilemek sosyal ve moral kazançlar sağlamak amacı ile yapılan hareketler topluluğu olarak da tanımlayabiliriz. Görüldüğü gibi sporun belirli sözcükle kalıplaşmış klâsik bir tanımı yoktur.

“Spor” kelimesi, İngiliz aristokrasinin konuşma dilinden kaynaklanmıştır ve eğlence, eğlenme, oyalanma anlamına gelmektedir. 18 yy. ortalarından itibaren İngiltere’ de fiziksel aktivitelerin o zaman kadar bilinmeyen performans, rekabet ve rekor prensiplerini kapsayan yeni bir türü ortaya çıkararak gelişmeye başlamıştır. İngilizler bunu “spor” olarak tanımlamışlardır. Spor, yenme ve muktedir olma gibi insan içgüdüsünün tatminini amaç edinen, belirli kurallar içerisinde yapılan, rekabete dayalı, sosyalleştirici, bütünleştirici, fiziki, zihni ve ruhi faaliyetlerin bütünüdür (Çalgın, 2003).

Günümüzde spor, artan popülaritesiyle tüm dünyada mücadele alanı haline gelmiştir. Bu zorlu rekabet içinde kazanan, gittikçe daha küçük farklarla belirlenmeye başlanmıştır. Sporda potansiyel performansın erken yasta saptanması, sporcuların doğru spora yönlendirilmesi ve optimum başarının elde edilmesine zemin hazırlayacaktır. Bunu sağlamak için de, farklı branşlardaki performans kriterleri belirlenmeli, yetenek seçimi bu doğrultuda yapılmalıdır.

Toplumların temel amaçlarından birisi de fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bireyler yetiştirmektir. Çocuğun tüm gelişimi fiziksel gelişim ile yakından ilgili olduğundan çağdaş ülkelerde dikkatler çocukluk çağı spor etkinliklerine yönelmeye başlanmıştır. Çocukların zevk ve eğlence ile yapmaları gereken spor uygulamalarının yerini aşırı yüklenmeli ve ne olursa olsun kazanma arzusu ile yaptırılan çalışmalar almıştır. Aslında esas amaç, onlarda kalp dolaşım solunum sistemlerini güçlendirmek, sinir- kas koordinasyonu, esneklik, kuvvet, dayanıklılık gibi motor özellikleri geliştirme, bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklı, yapacağı spor dalı için alt yapısı hazır bireyler yetiştirmek olmalıdır (Mengütay, 2005).

Gelişmiş ülkelerin eğitim programlarına bakıldığında, spor etkinliklerine başlama yaşının çok küçük yaşlara indiği görülmektedir. 6–14 yaş kapsayan ilköğretim çağında, benlik algısı gelişir ve buna bağlı olarak başarı duygusu son derece büyük bir önem kazanır. Bu dönemde beden eğitimi ve spor çocuklar için, hem bedensel gelişim hem de fiziksel gelişim yönünden hem de iyi bir kişilik oluşması ve ruh sağlığı bakımından yararlı ve gereklidir. Beden eğitimi ve sporun insan hayatında önemli bir rolü olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Okul öncesi dönemden itibaren başlayan spor etkinlikleri daha çok oyun formundaki hareket eğitimi, işbirliği yapma, paylaşma yönünde iken, ilköğretim dönemindeki beden eğitimi ve spor etkinlikleri çocuğun fiziksel yapısının gelişmesine yardımcı olur diğer taraftan ruhsal yapısının da gelişmeye katkıda bulunur (İri, 2003).

Spor'un kuşatımı çok geniş bir eylem alanıdır. Tarihsel açıdan baktığımızda, en eski toplumlarda bile sportif etkinlikleri buluyoruz. Spor, üstüne eğitim, hekimlik, fizyoloji, farmakoloji, ekonomi, sosyoloji, psikoloji, felsefe, değişik teknolojiler, politika etkileşimleri bulunan bir alandır. Spor'un eğitimin bir aracı olarak kullanılması yeni değildir. Antik çağda da spor eğitimin bir aracıydı. Platon Devlet'te gençlerin yetiştirilmesi için müzikten sonra beden eğitimi önemle vurgular. Bir eğitimci olan Baron Pierre de Coubertin Fransız gençliğinin içinde bulunduğu olumsuz durumdan kurtarmak, daha uygar, atımlı bir yaşama düzeyine ulaştırabilmek amacıyla İngiltere'de uygulamalarını ve sonuçlarını gördüğü sporu kendi ülkesinde canlandırmak istemiştir. Karşılaştığı ağır direnç ile çabaları başarısızlığa uğrayınca, amacını olimpiyatların yeniden canlandırılması ile

gerçekleştireceğini düşünüp, çalışmalara başlamıştır. Buradan da Olimpizmin ilk kısıtlıları ortaya çıktı. Olimpizmin gelişmesi spor üstüne düşünceleri derinleştirirken, Olimpiyat oyunları da spordaki açılmaya, araştırmalara, başarılarla atılım verdi (Erdemli, 1996).

2. 1. 2. 3. Beden Eğitimi ve Spor Dersinin Yararları

1. Sağlığa Destek: Beden eğitimi, etkinliklerle çocuğun bedensel formunu ve iskelet sistemini geliştirir.

2. Aktif Yaşam Tarzı: Çocuk beden eğitimi derslerine katılarak mutlu olur ve bireysel sorumluluğu gelişir.

3. Pozitif Etkileşim: Beden eğitimi, ortak ve kurallara uygun oyun becerilerini destekleyen doğal bir öğrenme ortamı sağlar, hareket eğitimi etkinlikleri ile çocukların birbirleriyle iletişim kurma becerisi geliştirir.

4. Kendine Güven ve Kendini Gerçekleştirme: Beden eğitimi etkinlikleri çocuğa kendine değer verme duygusunu aşılar.

5. Akademik Başarı: Beden eğitimi; aktif beden, aktif beyin ilkesini benimser (Mef. Okulları, 2005).

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

2. 1. 3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni

Beden eğitiminin İngilizce karşılığının “Physical Education” tam kelime manası fiziksel “Physical” kelimesi vücuda hitap eder. Birçok bedeni hareketlere mesela fiziksel gelişim, fiziksel başarı, fiziksel sağlıklı ve fiziksel görünüş gibi terimlere referansı için başvurulur. Yine fiziksel kelimesine akıl ve beden karşılaştırılmasında başvurulur. Bu nedenle Education (eğitim) bu kelimeye eklendiğinde fiziksel eğitim terimi ortaya çıkar. İnsan vücudunun gelişmesinde yer alan aktiviteler, eğitimi kapsar. Bir insan, yüzmeye, yürümeye, paralel çitaller üzerinde çalışma veya beden eğitimi ilgilendiren herhangi bir

aktivitede bulunurken bir oyun oynamaktadır ve bu arada eğitimde vuku bulmaktadır (Çalgın, 2003).

Milli Eğitimin, temel ilkelerine uygun olarak kişinin beden, ruh ve fikir gelişimini sağlamaktır. İnsanın, toplum kurallarına uygun olarak yaşaması, birbirleriyle iyi ilişkilerde bulunması yardımsever, insan haklarına saygılı, dürüst olması, ruhsal ve bedensel yapı itibarıyla sağlıklı olmasıyla bağlantılıdır. Beden eğitimi, insanın sosyalleşebilmesi ve kişiliğini bulup doğru bir çizgi üzerinde yol almasında büyük rol oynar (Arıcı, 2001).

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

Genel eğitimin önemli bir parçası olan beden eğitimi ve sporun temel amacı, çocukların fiziksel etkinlikler yani hareketler yolu ile eğitimini sağlayarak her öğrencinin hareket kapasitesinin en üst düzeye çıkmasına yardımcı olmaktır. Aynı zamanda çocukların fiziksel, zihinsel sosyal ve duygusal gelişimlerinin en üst düzeye çıkarılmasına katkıda bulunmaktır. Beden eğitimi ve spor dersinin bu işlevleri yerine getirebilmesi için üç temel öğenin; öğrenci, öğretmen ve programın olması gerekmektedir. Bu üç öğe, Beden Eğitimi dersini yönlendiren, biçimlendiren en önemli olgulardır. İlköğretim okullarında Beden Eğitimi dersinin daha etkin ve yaygın duruma getirilebilmesi ve çocukların bir bütün olarak gelişmesi, bu öğeler arasındaki ilişkinin sağlıklı ve uyumlu olmasına bağlı görünmektedir (Demirhan ve Altay, 2001)

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

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

sağlamak amacı ile yapılan antrenörlük ve hakemlikler de ayrı bir yük ve sorumluluk getirmektedir (Tamer ve Pulur, 2001).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri öğrencilerinin 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, hoşgörülü, anlayışlı ve güven verici öğretmenlerdir (Koçak, 2002).

2. 1. 3. 1 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görevleri

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki faaliyetleri içerisinde görevleri aşağıdaki başlıklar halinde sıralanabilir.

1. Beden eğitim dersiyle ilgili hususlar (ders uygulamaları).
2. Spor kolu çalışmalarını (okul içi ve okul dışı).
3. İzcilik faaliyetleri (okul içi ve okul dışı).
4. Halk oyunu faaliyetleri (okul içi ve okul dışı).
5. Okul dışı faaliyetlerle ilgili diğer hususlar.
6. Beden eğitimi dersinde ders alanı olarak kullanılan yerlerin bakımı.
7. Anma, tören ve gösterilerdeki sorumlulukları (MEB, 2000).

2. 2. Boş Zaman

2. 2. 1. Boş Zaman Kavramı

Boş zaman; günlük gereksinim için arta kalan zamandır. Çalışma dışı zaman; yaşamı kazanma ile nedensel ve düşünsel çabalar ya da iş için harcanan zorunlu zamanın dışında kalan zamanı oluşturur. Boş zamanın olması, yapacak hiçbir şeyin olmaması anlamına gelmez. Bu anlamda özgür zaman ile boş zaman arasında belirli bir farklılık vardır. Özgür zaman, bir yönsüzlük yansıtırken; boş zaman ise, katılacak başka etkinlikler olduğunu ima eden, bunları dengeleyen yapıcı kavramsal bir yönü gösterir (Kılbaş, 2010).

Boş zaman; kişinin çalışmadığı, yaşam zorunluluklarının ve biçimsel görevlerinin dışında kalan ve kendi isteği yönünde harcayabileceği zamandır. Boş zaman, zorunlulukların en sınırlı düzeyde tutulduğu ve kişinin zamanının çoğunun boş olduğu bir yaşam, bir olasılıktır. Toplumsal değerleri ve onu çözümlenmeye yönelik geniş bir bakış açısını içerir (Kılbaş, 2010).

Sosyal faktörler, kültürel yapı, ekonomik faktörler, aile yapısı, meslek, gelir düzeyi, yerleşim yeri, yaş ve cinsiyet gibi pek çok faktöre bağlı olarak değişen boş zamanın üç temel fonksiyonu vardır. Bunlar:

1. Dinlenme fonksiyonu
2. Eğlenme fonksiyonu
3. Gelişim fonksiyonu (Karaküçük, 1999)

Boş zamanların toplumdaki önemini kavrayan bazı sosyologlar da vardır. Bazı sosyologlara göre boş zaman, insanın gelimesinin önemli bir alanıdır. Boş zamanları bir insanlık hakkı olarak görmekle beraber boş zamanları değerlendirme sonucu sevgi, özveri, hoşgörü gibi sosyal hayata egemen olacak erdemlerin gelişmesine yardımcı olacağını savunmuşlardır. Bu da toplumda bir düzen ve uyuma dolayısıyla toplumsal barışın ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Bazı sosyologlar da aşırı çalışmanın olumsuz yönlerine değinerek makinelerin insanların çalışma sürelerini kısalttığını, bazıları da, varlıklı sınıfların kendini gösterme alanı ve boş zaman etkinliklerindeki bir tüketim malzemesi olarak görmüştür. Farklı bir bakış açısına göre de çalışmanın doğası gereği yabancılaşmayı üreten bir işleyişe sahip olduğunu, boş vakitlerin kültür endüstrisine hizmet eden bir tüketim kaynağı görüşünü savunanlarda vardır. Yine boş zaman kavramının kapitalist pazar açısından bir meta değerine sahip olduğunu, insanların fazla tüketim için daha çok çalışmak durumunda kaldıklarını belirten görüşler ağırlıklı olarak görülmektedir. Çalışma yaşamının hemen herkes için sıkıcı ve tek düze olduğu bilinmektedir. Çalışan bireylerde bıkkınlık, yılgınlık, stres, bunalım gibi istenmeyen bazı problemler görülmektedir (Özabacı-Yıldız, 2000:29).

2. 2. 1. 1. Zaman Kullanımı

Zamanı verimli ve etkili kullanabilme, öncelikle bir eğitim işidir. Bu ise, okulların ve ailenin üzerinde olan bir sorumluluktur. Zamanın verimsiz ve yanlış kullanımından ortaya çıkan psikolojik hastalıklar, kişiyi ve bütün toplumu etkilemektedir. Bu ise, bedensel hastalıklardan daha tehlikeli olabilmektedir. Zamanı iyi kullanabilmek, insanın kendisine, çalışma hayatına, sosyal hayatına, dinlenme ve eğlenmesine, biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına ayırdığı zaman birimleri arasında dengeyi iyi kurabilmesine bağlıdır (Karaküçük, 2005).

Zamanın kullanılmasında esas sorunlardan birisi zamanı kontrol edememektir kaynaklanır. Zamanı iyi kullanmak için, öncelikle kişinin kendisini iyi tanıması gereklidir. Yani ne yapacağını, hedeflerinin, amaçlarının ne olduğunu bu amaçların yaşama ve işe yönelik boyutlarının neler olabileceğini kavramalıdır (Karaküçük, 2005).

Zaman satın alınamaz, depolanamaz ve tekrar yerine konulamaz. İyi kullanıldığında ucuz, kaybedildiğinde pahalıdır (Hacıoğlu, Gökdeniz ve Dinç, 2003).

Zamanı iyi kullanabilen bir insan;

1. Her an ne yapacağını ve zamanı en faydalı şekilde nasıl kullanacağını bilir.
2. Hatalarını, eksiklerini ve karakterinin iyi kötüyü ayırt etmeye elverişli olduğunu iyi öğrenmiştir.
3. Hayatında yaşadığı her olayda gereken dersi almıştır.
4. Kişi kendi hayatını ve şahsiyetini yaşar.
5. Birçok şeyi unutmayacak şekilde hafızasında tutarak, bütün anlamsız nedenleri yerini anlamlı sorular alır.
6. Ulaşmak istediği hedeflere göre zamanını nerelerde kullanılması hakkında kendini hazırlar, daha verimli olur daha fazla mutlu olmak için ilgilerine ve hobilerine zaman ayırır (Uzunoğlu, 1992)

Zamanın verimsiz kullanımında insanın yanlışları şöyle sıralanır,

1. Karmaşık ve değişken hedef ve öncelik seçimi,
2. Günlük çalışma planının olmayışı,
3. Hiçbir zaman bitmeyen üzerinde çalışılmakta olan işler,
4. Daha önceden sınırlı tarihleri belirleyip kendine zorlayıcı vasıfta müeyyideler koymamak,
5. Kusursuz iş yapmayı istemek,
6. Dağınık sıkıcı bir ortamda çalışmak,
7. Yapılacak işte sorumluluğun net ve kesin olmayışı,
8. İş vermeyi bilmemek,
9. Anlaşmazlıklar karşısında direnmek,
10. Detaylar üzerinde gereğinden fazla durmak ayrıntıda boğulmak,
11. Yenilikler karşısında direnmek aynı yolla işleri yapma eğiliminden kurtulamamak,
12. Çok sayıda iş yapma eğiliminde olmak tek bir iş üzerinde yükselme konusunda kararlı olmamak,
13. Bazen hayır demesini bilmemek herşeye evet demesini tercih etmek,
14. Aşırı bilgi alışverişi ve haberleşmeye maruz kalmak yada bilgi ve haberleşme yetersizliği,
15. Çok çabuk ve acele karar vermek veya reddetmek,

16. Keyifsiz ve yorgun iken veya aşırı keyifliyen işin üzerine gitmek (Mackenzie 1989'dan aktaran: Karaküçük, 2005).

2. 2. 2. Boş Zaman Hakkı

Evrensel bir insan hakkı sayılan boş zaman (Abadan1961) daha yüzyılımızın başında insanlar için tembellik ve savurganlık olarak görülmekteydi (Sağcan 1986). Toplumdaki değişimlere paralel olarak boş zamanlarda ve onun kullanılmasında çeşitli değişimler yaşanmıştır. Günümüzde başta sanayileşmiş ülkeler olmak üzere diğer gelişmekte olan ve geleneksel toplumlarda boş zaman bilincinin geliştiği görülmektedir.

Öncelikle çalışan kesimin daha fazla boş zamana ve bu zamanlarını dilediğince özgür kullanma hakkına sahip olmak istediğini bilmekteyiz. İnsanlar teknolojinin ve daha çok üretimin kendilerine sağladığı boş zaman imkanlarının artarak devam etmesini ve bu imkanlarını her çeşit etkinliklerle geliştirmelerini istemektedirler. Günümüz koşulları öncelikle gelişmiş ülke insanlarına bu hakkı tanımaktadır. Öncelikle çalışanların boş zaman hakkını teslim eden ilk çalışmalar ücretli izin hakkının yer aldığı bazı yazılı hukuk ve mevzuatlardır. Bunlar ilk kez 1. Dünya Savaşı'ndan sonra bazı avrupa ülkelerinin yasalarında yer almıştır. Bu konudaki ilk uluslararası toplantı 1920'ler de gelişmiştir. 1930'lu yıllarda ise uluslararası çalışma örgütü ve birleşmiş milletler topluluğunun gündemine alınmıştır. 1936'da bir çok avrupa ülkesi ücretli izin konusunda yasalarını çıkartmış ve uygulamalarını başlatmıştır .

Bu çalışmaları 60 kadar ülke takip etmiştir ve ilk ücretli izin 6 gün olarak belirlenmiştir. İnsan hakları evrensel bildirisinin 24. maddesi herkesin dinlenmeye, boş zamana , özellikle iş saatlerinin makul ölçüde sınıflandırılmasına ve belli dönemlerde ücretli tatillere hakkı vardır (Kapani, 1991). Yine T.C. anayasasının (1982) 17. maddesi herkes yaşama maddi manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir diyerek temel yaşama hakkının dokunulmazlığını sağlamaktadır. 50. madde ise çalışma şartları ve dinlenme hakkını garanti altına almaktadır. Hükümetler çalışanların boş zaman oluşturma ve bunun en iyi şekilde değerlendirilmesi arzusuyla bu konuda programlarında ve kalkınma planlarında yer vermektedir .

Ayrıca 2547 sayılı yükseköğretim kanununun 47. maddesi YÖK' ün yapacak olduğu plan ve programlar sonucunda öğrencilerin beden ve ruh sağlığının korunması beslenme çalışma dinlenme boş zaman değerlendirme gibi sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için ödenek tesisler ve imkanlar yaratmakla görevlidir diyerek ülkemizde önemini belirtmiştir (Karaküçük, 2005).

2. 2. 3. Boş Zamanın Temel Fonksiyonları

Dumazediyer boş zamanın 3 fonksiyonundan bahsetmektedir (Çubuk,1984). Bu fonksiyonlar;

1. Dinlenme fonksiyonu: Boş zamanı en fazla karakterize eden ve farklı algılamalarla çalışma hayatı tarihi boyunca değerlendirilen bir temel fonksiyondur . Dinlenme yeniden elde etme veya iş sonrası stres ve yorgunluk atma ile bedensel aşınmaları ve sinir gerilimlerini kaldıran bir fonksiyondur (Karaküçük, 2005).

2. Eğlenme fonksiyonu: Can sıkıntısını yok eden veya sıkıntı sonrası eğlenme ve rahatlamayı ifade eden yarışmanın oyun zevkine ağır basmadığı tüm spor uğraşları ile diğer etkinlikleri ister gayretli ister pasif olsun günlük ihtiyaçları gerektirmediği bazı aktivite tiplerine katılım sağlamaktır (Broteron, 1991).

3. Gelişim fonksiyonu: İnsan düşüncesini günlük eylemlerin otomatizminden kurtaran daha geniş sosyal katılıma zemin hazırlayan ve insanın kişiliğini geliştirilmesine ve gösterilmesine eğilimi olan çıkarıcı olmayan faaliyetlerdir. Gelişim fonksiyonu boş zamanda;

1. Bilgi almak yada vermek bir kültürü geliştirmek ihtiyacının ağır bastığı uğraşlardır.

2. Aniden ortaya çıkan yada örgütlenmiş gönüllü sosyal faaliyetlere katılma ihtiyacının ağır bastığı etkinliklerdir (Koçer, 1977).

2. 2. 4. Boş Zaman Değerlendirme (Rekreasyon)

Son yıllarda sanayileşmenin ve yoğun iş temposunun etkisi ile özellikle çalışan kesim daha hareketsiz ve antisosyal bir günlük hayat sürmektedir. Yapılan araştırmalar bu tip bir yaşam şekline sahip olan insanlarda psikolojik, fizyolojik ve sosyal problemlerin ortaya çıktığını göstermektedir. Sağlıklarını kaybetmiş bu bireylerden iş, okul ve sosyal yaşantı içerisinde tam bir verimlilik beklenemez. Günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde, bireyler verimliliği arttırabilmek ve genel sağlığı koruyabilmek için, spor, sanat ve gezi gibi çeşitli rekreatif faaliyetlere yönlendirilmektedirler (Tunçkol, 2001).

Yapılan araştırmalara göre bilenen tüm tarihi dönemlerde farklı şekillerde gerçekleşen rekreasyon faaliyetlerine rastlanılmaktadır (Sevil, 2012).

Öte yandan, Rekreasyon; eğitim, ekonomik ve kültürel kalkınmayı desteklediği, çalışma verimi arttırdığı için önemli beden ve ruh sağlığının korunması ve onarılması, yetişen nesillerin her açıdan geliştirilmesi ve sahip olunan boş zamanlarda birey ve toplum açısından zararlı davranışların yerleşmemesi için de gerekli bir olgudur. Kişinin zorunlu çalışmaları dışında kalan ve kullanma biçiminde tamamen özgür olduğu boş

zamanlarında, herkese göre değişen amaç ve yöntemler ile yapılan etkinlikleri ifade eden rekreasyon; gelişmiş toplumlarda, hedefe ulaştıracak bir hedef olmaktan çıkmış, bir araç haline gelmiştir. İnsanların boş zamanlarını değerlendirme etkinlikleri olan rekreasyon, gönüllü olarak boş zamanlarda katılım ve kişisel olarak doyum sağlanan faaliyetler olup, diğer yandan da ortak ilgi ve heyecanların paylaşıldığı ortamlar oluşturularak kişileri yabancılaşmaktan kurtarmakta hoşgörü, gelişmiş sosyal ilişkiler ve sosyal uyum meydana getirmektedir (Ramazanoğlu, Altungül ve Özer, 2004).

Boş zaman, yaşam içinde çocukluktan yaşlılığa kadar sürekli bireyle birlikte var olacak ve rekreasyon yaşamın her safhasında, insana psikolojik, sosyal ve fiziksel faydaları olacak deneyimler yükleyecektir. Çağdaş bir yaklaşımla rekreatif etkinlikler, bireyin kendi kendini ifade edebildiği, yeteneklerini fark edebildiği, yaratıcı potansiyelini kullanabildiği, dil, zihin, sosyal, duygusal ve motor becerilerini geliştirebildiği önemli bir fırsattır (Mutlu, 2008).

Rekreasyon; bireylerin iç yaşamı dışında özgür iradeleriyle kendilerini geliştirmek ve yenilemek amacıyla gönüllü olarak katıldıkları aktivitelerdir. Bir başka tanımlamada ise, rekreasyon bireyin mesleki, ailevi, toplumsal ödevlerini yerine getirdikten sonra, bağımsız iradesiyle seçebileceği bir seri dinlenme, eğlenme, bilgi ve becerilerini artırma ve kendini yenileme uğraşlarına katılması olarak açıklanmaktadır.

Bunun yanısıra rekreasyon faaliyetleriyle kişi, sosyal statüsünü geliştirici veya tamamlayıcı bir nitelik kazanabilmektedir. Çünkü bir faaliyeti rekreatif amaçlarla yapan kişi bu faaliyet için beceri ve yeteneğinin ortaya çıkmasını faaliyete katılan yetenekli diğer kişilerle kültürel ve sosyal ilişkiler kurarak ve devamlı çalışarak sağlayabilmektedir. İnsanların birbirleriyle olan ilişkilerinin düzenlenmesinde ve toplumsal kurallar uyulmasında rekreatif faaliyetler önemli rol oynar. Örneğin bir voleybol veya futbol antrenmanında ya da maçında sporcuların eksiksiz uymak zorunda oldukları kurallara veya davranışlara benzemektedir. Bu gibi kişinin rekreatif faaliyetlerle kazanacağı belli kurallar içinde yaşamak başkalarının haklarına saygılı olmak böylece medeni bir toplum oluşmasına katkıda bulunacaktır.

Ayrıca rekreasyon etkinlik alanları, boş zamanın şekline, süresine, katılımın tarzına, iklim, ekonomik, coğrafi durumlar ile toplum kültürüne göre farklılıklar ya da çeşitlilikler gösterebilmektedir. Kişilerin faaliyet seçimlerinde ise, yaşanan çevre, bu çevrede var olan imkânlar, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, yörenin gelenek ve görenekleri, yaş ve cinsiyet gibi kişilik özellikleri ile arkadaş çevreleri etkili olabilmektedir.

Rekreasyon, profesyonel işi dışında, insanın kendisinin karar verip seçtiği ve katıldığı faaliyetlerle yaşamının zenginleşmesi, mutlu olması ve bu yönlerde ilerlemesini sağlamaktadır. Bu tanımlamaya göre; spor örneğini verecek olursak; profesyonelliğin

dışında yapıldığı zaman, yani amatör bir ruhla ve insanın beden sağlığını geliştirmek, dinlenmek eğlenmek ve sosyal ihtiyaçlarını temin etmek amacıyla yapıldığında rekreasyonel bir araç olarak kullanılabilir. Ülkelerin özellikle sosyal hayatlarında, gelişmişlik derecelerine paralel olarak gittikçe önemi artan rekreasyon, çeşitli ülkelerde ya aynı isim altında ya da eğlence sanat, kültürel faaliyetler ile birlikte beden eğitimi sporda, dans, avcılık, balık tutma vs.gibi serbest zamanların bileşenleri ile ifade edilmektedir (Zorba, 2008).

Başka bir ifadeyle Rekreasyon faaliyetlerini sınıflarsak;

Tablo 1. Dumazedier, Bucher ve Ergin'e göre Rekreasyon Sınıflandırması

Dumazedier'e Göre	Bucher'e Göre	Ergin'e Göre
Sanatsal	Müzik Uğraşları	Yaratıcı Etkinlikler
Entellektüel	Dans Faaliyetleri	Spor ve Oyun
Sosyal	Sanat ve Küçük El Becerileri	Öğrenme Etkinlikleri
Pratik	Spor ve Oyun	Seyretme Etkinlikleri
Fiziki	Sahne Çalışmaları	Bireysel Etkinlikler
	Açık Hava Etkinlikleri	Grup Etkinlikleri
	Çeşitli Etkinlikler	

Başka bir bölümlenmeye göre de rekreatif etkinlikler, bedensel ve zihinsel sporlar, müzik, drama, hobi aktiviteleri, el sanatları ve işleri, sosyal aktiviteler, dans, kamping ve açık hava etkinlikleri olarak sınıflandırılmaktadır (Jenny, 1956).

Rekreasyonun sınıflandırılmasında esas alınan prensip, genellikle kişinin rekreatif faaliyetlere yönelmesine sebep olan amaçları, istekleri ve zevkleridir. Bunun dışında farklı kriterlere göre de sınıflandırmalar yapılabilir.

Karaküçük'ün sınıflandırması üç ana başlık altında toplanmıştır:

Tablo 2. Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme (Karaküçük, 2005).

Amaçlarına Göre	Çeşitli Kriterlere Göre	Özel İşlevlerine Göre
Dinlenmek; bedenen ve ruhen tamamen dinlenmek,	Yaşa göre; genç, yetişkin vb.	Ticari rekreasyon; katılımın para ile olduğu aktiviteler,

Tablo2'nin devamı

Kültürel; tarihi eser ve müze ziyareti,	Katılım sayısına göre; bireysel, grup veya aile,	Sosyal rekreasyon; insanların bir araya gelerek yaptıkları aktiviteler,
Toplumsal; toplumsal ilişkiler kurmak,	Zamana göre; yaz, kış, günlük veya haftalık vb.	Uluslararası rekreasyon; uluslararası etkinliklere katılmak,
Sportif; seyirci veya aktif spor yaparak,	Mekâna göre; açık veya kapalı,	Estetik rekreasyonu; sanat olaylarını izlemek veya ünlü müzik yapıtlarını dinlemek,
Turizm; başka mekânlara seyahat etmek,	Sosyolojik içeriğine göre; lüks veya geleneksel,	Fiziksel rekreasyon; sportif aktiviteler,
Sanatsal; sanatın bazı dallarını yapmak veya ilgilenmek,		Orman rekreasyonu; piknik, balık avcılığı veya trekking ,

Rekreasyon farklı araştırmacılar tarafından daha farklı gruplara da ayrılmıştır.

Etkinliklere Katılma Şekline Göre Rekreasyon Çeşitleri

1. Aktif rekreasyon
2. Pasif rekreasyon

Mekansal Açıdan Rekreasyon Çeşitleri

1. Açık alan rekreasyonu
2. Kapalı alan rekreasyonu

Katılımcıların Milliyetlerine Göre Rekreasyon Çeşitleri

1. Ulusal rekreasyon
2. Uluslararası rekreasyon

Katılımcıların Yaşlarına Göre Rekreasyon Çeşitleri

1. Çocuk rekreasyonu
2. Gençlik rekreasyonu
3. Yetişkin rekreasyonu
4. Üçüncü kuşak rekreasyonu

Katılımcıların Sayısına Göre Rekreasyon Çeşitleri

1. Bireysel rekreasyon
2. Grup rekreasyonu (Hazar, 2003)

Sağcan'nın (1986) belirtildiği gibi Carslon ve arkadaşları; rekreasyonu, katılanların gönüllü olarak giriştikleri ve anında tatmin oldukları, hoşça giden herhangi bir boş zaman deneyi şeklinde ele almışlardır.

Genel anlamda rekreasyon, insanların boş zamanlarında eğlence ve tatmin dürtüleri ile gönüllü olarak etkinliklere katılımı olarak açıklanmaktadır (Sağcan, 1986). Kültür ve Turizm Bakanlığı, rekreasyonu insanların boş zamanlarında yaptıkları, zorunlu çalışma faaliyetlerinden bağımsız olarak, kişinin boş zamanını serbest olarak ve dilediği gibi kullandığı fiziksel gücünü onarmaya ve ruhsal kapasitesini zenginleştirmeye yönelik zorunlu faaliyetlere karşıt, özgürce seçilen ve fiziksel sosyal çevrenin değişmesi anlamına gelen faaliyetler olarak da tanımlamaktadır. Rekreasyona önem kazandıran husus, onun, fert ve toplumun birçok gerekli ve temel ihtiyaçlarına cevap vermesidir.

Rekreasyon, insanların rutinleşmiş hayatları dışına çıkararak, dinlenmelerini, eğlenmelerini, verimliliklerinin artmasının sağlanmasıyla ve pek çok nedenden dolayı mutlu olmalarına imkân vermektedir. İnsanın sorumluluklarının artması, hayatın daha karmaşık ve zor bir hale gelmesi gibi sorunlar karşısında, kendisinin düştüğü sıkıntıları onaracak, çözecek önemli bir ihtiyaç unsuru olarak rekreasyon ortaya çıkmaktadır. Rekreasyon, insanın oluşan kişisel ve toplumsal sorunlarından dolayı düştüğü sıkıntılar için bir onarım gerçekleştirilmektedir (Karaküçük, 2001).

Bunula birlikte, Kılbaş (2004) kitabında rekreasyonu bilimsel çerçevede ele almış ve rekreasyonu insanın öz benliğine uygun ve yapmaktan zevk aldığı toplumsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılarak günlük yaşamın sıkıcılığından kurtulması ve başka insanlarla etkinleşerek toplumsal kişilik kazanması çabası olarak görmüştür.

Ayrıca rekreasyon; kişinin ruhen bedenlen ve toplumsal olarak gelişmesini amaçlayan bir eylem olarak, önceleri bir imkân iken, sonraları bir hak ve giderek tüm çalışanların zorunlu bir ihtiyacı durumuna gelmiştir. Görüldüğü gibi insanların mutlu olabilmeleri için, boş zamanlarında; yaratma gücünü ortaya koymaları, toplum üyesi olabilmeleri, enerjilerini o toplumda yaratıcı toplum kalkınmasına bir şeyler katabilecek faaliyetlerde harcayabilmeleri büyük önem taşımaktadır. Rekreasyon, insanın bu tür istek ve heyecan ihtiyaçlarına cevap verecek önemli bir faaliyet alanı oluşturmaktadır (Karaküçük, 2001).

Rossmann ve Schlatter (2008) rekreasyonu bireysel ya da toplumsal yararlılık elde etmek için değerlendirilen serbest zaman olarak tanımlar. Bu bağlamda, rekreasyon programlarının her kesimden insanın ihtiyaç ve ilgi alanlarını kapsayarak, kişilerin

rahatlıkla uygulayabileceği ve hünelerini gösterebileceği alanları içermeleri gerekmektedir.

Bu anlayışla Karaküçük (2001) rekreasyon etkinlik alanlarını şu şekilde detaylandırarak da gruplandırır:

1. Müzik faaliyetleri (Enstrümanlı, orkestralı, solo, koro vb.),
2. Spor faaliyetleri (takım, ferdi, doğa, mücadele ve zihin sporları),
3. Oyunlar (her yaş kesimi için eğitsel oyunlar),
4. Dans (halk oyunları, modern ve ritmik danslar),
5. Sanat ve hünere gerektiren faaliyetler (Plastik, seramik, metal, fotoğraf, resim, vb.),
6. Mekân dışı faaliyetler (kamp kurmak, piknik, çevrecilik),
7. İlimi ve kültürel faaliyetler (edebiyat çalışmaları, tiyatro, bilimsel tartışma toplantıları).

Rekreasyon kavramının daha kapsamlı bir açıklaması şu şekilde yapılabilir. İnsanın yoğun çalışma ya da rutin hayat tarzı veya olumsuz çevresel etkilerden tehlikeye giren veya olumsuz etkilenen bedeni ve ruhi sağlığını tekrar elde etmek tanımak veya devam ettirmek aynı zamanda zevk ve haz almak, kişisel doyum sağlayacak, tamamen çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar için ayrılan zaman dışında kalan bağımsız ve bağlantısız boş zaman içinde, isteğe bağlı ve gönüllü olarak ferdi veya grup içinde seçerek yaptığı etkinliklere rekreasyon denir (Binarbaşı, 2006).

2. 2. 4.1. Boş Zaman Değerlendirme (Rekreasyon) Özellikleri

1. Rekreasyon faaliyetlerinin seçimi gönüllü olmalıdır.
2. Özgürlük hissi vermelidir.
3. Faaliyetlere devam ve iştirak etme zorunluluğu olmamalıdır.
4. Rekreasyon boş zamanda yapılmalıdır.
5. Her yaşta ve cinsiyette insanların faaliyetlere katılmalarına imkan vermelidir.
6. Rekreasyon faaliyetlerinde inisiyatif kişiye bırakılmalıdır.
7. Rekreasyonel faaliyetler her türlü açık hava veya kapalı alanlar ile her mevsim ve her iklim şartlarında uygulanmalıdır.
8. Rekreasyon bir faaliyeti gerektirmelidir.
9. Rekreasyon çok çeşitli faaliyetler içermelidir.
10. Rekreasyon haz ve neşe sağlayan bir faaliyet olmalıdır.
11. Rekreasyon evrensel olarak uygulanmaktadır.
12. Rekreasyon kişinin kendisini ifade edebilme ve yaratıcı olabilmesine imkan sağlayıcı faaliyetler içermelidir.

13. Rekreasyon her kişiye göre bir amacı vardır.

14. Rekreasyonel faaliyetlerin bireye kişisel ve toplumsal özellikler kazandırması beklenir.

15. Rekreasyon toplumun geleneklerine törelerine ahlaki ve manevi değerlerine uygun olmalıdır.

16. Rekreasyon bir faaliyet yapılırken ikinci bir veya daha fazla faaliyetlere ilgi duyma, gerçekleştirme imkanı vermelidir.

17. Rekreasyon etkinlikleri rekreasyonistler tarafından üstlenilir.

18. Rekreasyon eğilimi planlı veya plansız beceri sahibi kişilerle, beceri sahibi olmayan kişilerle yada organize veya organize olmamış mekanlarda yapılabilmektedir.

19. Rekreasyon rekreatif etkinliklere katılma sonucu ortaya çıkan bir deneyimdir. (Tezcan,1982, Günışık,1963, Jenny,1956, Pamaya, 1979, Küçüktopuzlu, 1987, Sağcan, 1986, Akt: Karaküçük 2005)

2. 2. 4. 2. Boş Zaman Değerlendirmeye Duyulan İhtiyacın Nedenleri

Kişisel Yönden şu şekildedir;

1. Fiziki sağlık gelişimi yaratır.
2. Ruh sağlığı kazandırır.
3. İnsanı sosyalleştirir.
4. Kişisel beceri ve yeteneğini gelişmesini sağlar.
5. Yaratıcı gücü geliştirir.
6. Çalışma başarısı ve iş verimini artırır.
7. Ekonomik hareketi geliştirir.
8. İnsanı mutlu eder.

Toplumsal Yönden şu şekildedir;

1. Toplumsal dayanışmayı ve bütünleşmeyi sağlar.
2. Demokratik toplumun oluşturulmasına imkan sağlar (Soykan, 2004).

2. 3. Mesleki Doyum

2. 3. 1. Mesleki Doyum Kavramı

Günümüzde insanlar, çevrelerine uyum sağlamak ve çevrelerinin büyük bir kısmını oluşturan iş yaşamında karşılaştığı güçlüklerden dolayı, insanları tanımak ve insanlarla ilgili daha ayrıntılı araştırmalar yapmak durumunda kalmıştır. Bu araştırmaların bir kısmındaki amaç, bireylerin iş yaşamında karşılaştığı güçlükleri ortaya çıkarmak, bireyi

daha başarılı ve daha mutlu edecek koşulları belirleyebilmektir. Bunun en önemli aşamasını da, bireyin ne istediği ve neler yapabileceği ile o bireye uygun çalışma ortamının belirlenebilmesi oluşturmaktadır. İş doyumu kişiden kişiye değişen bir özellik gösterir. Bu durumda kişinin önem verdiği şeylere ve değerlerine bağlıdır. Örneğin kimisi için mevki ve makam daha önemliken kimisi için ise ücret daha ön plandadır. Nitekim çalışma yaşamında kişinin doyum düzeyi arttıkça, yapılan işin niteliği ve işyerine yansımaları da olumlu olmaktadır (Ayan vd., 2009; Kağan, 2010; Örucü vd., 2006).

Kuzgun'a (2003) göre meslek, kişinin kimliğinin oluşumunda önemli bir etkidir. Meslek, kişinin çevreden ve toplumdan saygı görmesine, ona işe yaradığı duygusunu yaşamasına yarayan bir etkinlik alanıdır. Kişi bu etkinlikler yolu ile kapasitesini kullanmakta, bir şeyler üretip yaratmakta, bunun sonucunda duyulan haz ve sağlanan doyum ise onun genel yaşamına yansımaktadır.

Meslek seçimi, kişinin hayatı boyunca yapacağı en önemli seçimlerden biridir. Kişi meslek seçimiyle, yaşayacağı çevreyi, bir anlamda ekonomik durumunu ve ilişkide bulunacağı insanları da seçmiş olmaktadır (Kayıklık, 2008; Yelboğa, 2008).

Meslek seçimi ile başlayan ve kişinin tüm yaşamı boyunca onu etkileyen, mesleki doyum kavramı, literatürde iş doyumu ya da iş tatmini şeklinde de yer almıştır (Yalçınkaya, 2000). Soyut bir kavram olan mesleki doyumu anlatmak için çoğunlukla işi sevmek, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla verme gibi tanımlamalar kullanılır (İncir, 1990).

Holland'a (1973) göre meslek doyumu, meslekte kararlılık ve başarı bireyin kişisel özellikleri ile iş çevresi arasındaki bağdaşım ölçüsünde gerçekleşebilir. Kişiliği çevreyle bağdaşık olan bireyler ödüllendirilecekler ve bu kişiler daha az olasılıkla çevre değiştireceklerdir. Kişiliği çevreyle bağdaşık olmayanlar, ya çevreyi kendilerine göre değiştirecekler ya da o çevreden uzaklaşacaklardır (Kuzgun, 2000:75).

Mesleki doyum, kişinin işleri ile ilgili çeşitli toplumsal boyutları içeren bir kavram olduğu için, çalışanın iş ya da tecrübelerinin değerlendirilmesi sonucunda görülen olumlu duygu halidir (Ehtiyar, 1996).

Doyum kavramı, genel olarak, istekleri giderme ve ihtiyaçları tatmin açısından mevcut koşullarla yetinme ve hoşnut olma durumunu ifade etmektedir. Meslekî doyum ise, bireyin belirli bir sürede gerçekleştirdiği, çeşitli ilişkilere girdiği mal ve hizmet üretme eyleminde isteklerini karşılama ve ihtiyaçlarını giderme olarak tarif edilmektedir (Kayıklık, 2008). Kısaca kişinin ya da çalışanın işiyle ilgili tutumu (Piyal vd., 2002) olarak da tanımlanan meslekî doyum, bireyin gündelik hayata yönelik tutumlarının şekillenmesinde önemli bir gerçektir.

Çalışmak ve bir işe sahip olmak insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Ancak sahip olunan işin insan için ne anlam ifade ettiği, birey-iş ilişkisinin temelinde ortaya çıkan

olumlu ya da olumsuz tutumlar, çalışan kişinin işinden alacağı doyumunu da etkilemektedir. Çalışma koşullarının yanı sıra, bireyin yaptığı işin niteliği, örneğin işin yaratıcılık istemesi, monoton olması, aşırı yorucu olması, sorumluluk yüklemesi vb. gibi özellikler işin niteliği hakkında bilgi vermekte, ayrıca işin sevilerek yapılması, işe duyulan ilgi, bireylerin işiyle ilgili olumlu ya da olumsuz duygular yüklemesine neden olmaktadır (Barutçugil, 2002).

Yapılan eylem her ne olursa olsun sonucunda mutluluk, zevk ve doyum varsa tekrar edilir, elem ve acı varsa eğer eylemden uzaklaşılır. İnsanlar sevdikleri işleri yapmak isterler ve sevdikleri işleri yaparlarsa da hayattan duydukları doyum artar, yaşamakta oldukları kaygı ve üzüntü azalır. Sevdikleri işi yapabilmek için çeşitli eğitim ve uğraşlar sonrasında insanlar mesleklerini edinirler (Kuzgun, 2013).

Meslekî doyum, iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguları içermektedir. Meslekî doyum, kişinin işinden beklentileri ve işinden aldıklarının birbirini karşılması ile ilgili bir durumdur. Beklentilerin elde edilenlerden daha fazla olduğu durumlarda kişide doyumsuzluk oluşmaktadır (Yelboğa, 2008).

Başka bir deyişle, meslekî doyum, belli bir işi ya da mesleği icra eden kişilerin yaptıkları işle ilgili memnuniyetlerini ifade etmektedir (Mersin, 2007).

Seçilen meslek, alınan eğitime dayalı olarak seçilmekle birlikte, kişilerin meslek şartlarının kişilik özelliklerine, yetkinliklerine ve kişisel hedeflerine uygunluğunu da göz önüne alarak meslek tercihinde bulunmaları iş doyumunu açısından büyük önem taşımaktadır (Yelboğa, 2008).

Meslekî doyumun gerçekleşmediği ortamlarda meslekî tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik kısaca, yoğun stres ve doyumsuzluğa tepki olarak, bireyin psikolojik olarak işinden soğuması olarak tanımlanmaktadır (Maslach & Schaufeli, Leiter, 2001). Meslekî tükenmişlikle ilgili olan meslekî problemler; çalışma ortamında, zaman, mekân, yönetim, çevre gibi değişkenlerden kaynaklanabilen türlere sahiptir. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, güdülenme, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler tükenmişliğin bireysel nedenlerini oluştururken, yapılan işin niteliği, yapılan meslek tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş gerilimi, rol belirsizliği, ekonomik ve toplumsal etmenler ise tükenmişliğin örgütsel nedenlerini oluşturmaktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Belli meslek gruplarında meslekî tükenmişliğin yaşanılması diğer meslek gruplarına göre oldukça yüksek çıkabilmektedir. Özellikle insanlarla yüz yüze ilişki içinde bulunulan meslek gruplarında bu duruma oldukça sık rastlanılmaktadır. Öğretmenler, hemşireler, yöneticiler, çocuk bakıcıları, banka çalışanları, emniyet görevlileri, bu meslek gruplarının başında gelmektedir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007).

2. 3. 2. Mesleki Doyumun Önemi

İnsan hayatında iş, iş hayatında da doyum ön plana çıktığından, insanların çalıştıkları işlerle ilgili doyum düzeylerinin bilinmesi ve bu konuda gerekli yönlendirmeler yapılarak verimin artırılması sağlanmalıdır. Çalışma hayatında nihai amaç, insan ihtiyaçlarını karşılama ve onların mutluluğunu sağlamaksa, iş doyum unsuru dikkatle ele alınmalıdır. Çalışma hayatında dünyanın dönüşümünü sağlayacak birçok kuruluş vardır. Bu kuruluşlardan biri de, diğer kuruluşlara temel ve kaynak oluşturan eğitim kurumlarıdır. Bu nedenle, eğitim kurumlarında çalışan insan kaynaklarının iş doyumunu ayrıca önem arz etmektedir. Çağımızın getirdiği rekabet ve üstünlük yarışında, içinde bulunduğumuz toplumun devamlılığı için, çalışan kuruluşların üretken olması açısından gerekli tüm değişkenlerin kontrol ve idare altına alınması gerekir. Bu nedenle, iş hayatında üretkenliği etkileyen en önemli faktörlerden biri olan iş doyumunun incelenmesi, araştırmaya değer görülmüştür (Gergin, 2006).

Mesleki doyumunu hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemlidir. Birey açısından bakıldığında meslek, bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Günün büyük bölümünün işte geçmesi, doğal olarak bireyin her türlü gereksinimlerinin karşılanmasını iş ortamından beklemesine neden olmaktadır. Çalışanın genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Mesleki doyumsuzluk aynı zamanda işe devamsızlık, kayıtsızlık, olumsuzluk, işi yavaşlatma, işten ayrılma v.b. hizmeti olumsuz etkileyecek örgütsel sonuçlara yol açmaktadır (Bardakçı ve Serinkan, 2009).

Milli Eğitim'in genel amaçlarında sözü edilen ideal öğrenci modelinin yetiştirilmesi; ancak eğitim süreçlerinin temel taşı olan öğretmen ögesinin bu amaçlara yönlendirilebilme seviyesine bağlıdır. Bu gerçekliğe dayanılarak, eğitim görenlerin mesleklerini en iyi şekilde ve amaçlar doğrultusunda yapmalarının, işten aldıkları doyum seviyeleri ile orantılı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, temel eğitim olan ve devletin zorunluluk getirdiği ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin araştırılması; bulgu ve sonuçlar ışığında önlemler alınması önem arz etmektedir (Gergin, 2006).

Birçok insanı meslek edindirme aşamasında yol gösteren, yardımcı olan, eğiten, öğreten ve kilit rol oynayan kişiler şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmenlik topluma insan kazandırma ve insan yetiştirme mesleğidir. Tarihi geçmişini de incelersek eğer öğretmenlik zevkli ve kutsal bir meslek iken diğer taraftan ise oldukça riskli bir meslektir. Nitekim toplumun geleceği ve yeni nesiller öğretmenlerin elinde yetişmektedir. Eğer bir yanlışlık olursa bu yakın çevreden başlayarak tüm topluma yansımaktadır. Bu durum da öğretmenlik mesleğinin sorumluluk ve dikkat açısından önemini büyüklüğünü göstermektedir. Dolayısıyla bu durumu bu derece önemli kılan bir noktada duran

öğretmenlerden işlerini çok iyi yapması beklenmektedir ve istenmektedir. Öğretmenlerin bu önemli görevi yerine getirebilmesi işlerini severek yapmalarıyla, işlerinden duydukları doyumun yüksek olmasıyla, kaliteli bir iş ve aile hayatı geçirmeleriyle kısacası işlerine karşı olumlu bir tutum geliştirmeleriyle ilgilidir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumları çok önemli bir konu olup üzerine dikkatle durulması gereken bir iştir (Türkçapar, 2012; Sevimli ve İşcan, 2005).

Eğitim sektöründe sürecin devamında ürün olarak insan çıkmaktadır. Bu sektörde en önemli basamak şüphesiz öğretmendir. Yıllardır mesleki kutsallığının ön planda tutulduğu, fedakâr öğretmenlerimizin sorunlarına gerçekçi çözümler getirilememiş ayrıca yaşanan sorunlarda ilk fatura sürekli öğretmenlerimize çıkarılmıştır. Eğitim sektöründen tam verim alınması şüphesiz öğretmenlerin işlerini severek, benimseyerek ve isteyerek yapmasından geçmektedir. Bu konuda yapılacak ilk çalışmalar öğretmenlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Çünkü sürekli sorunlar ile yüz yüze gelen bir kişinin işine karşı olumlu düşüncelerinin yerini bir süre sonra olumsuz düşünceler alacak ve çevresine fayda yerine zarar vermeye başlayacaktır. Öğretmenlerin işlerden kaynaklanan sıkıntılar ve iş doyumunu sağlayamamaları hizmetten yararlanan öğrencileri nitekim olumsuz etkileyecektir. Bunun yanında işinden doyum sağlayan öğretmenin sosyal ilişkileri, fiziksel ve psikolojik sağlıkları da bu durumdan olumlu etkilenecektir. Statüsüne bakılmadan öğretmenin niteliği veya öğretim deneyimi güvenli bir çalışma ortamı, destekleyici yönetim ve ilgili veliler öğretmenlerin doyum seviyesinin yüksek olmasıyla bağlantılıdır (Akhtar, 2010; Demirtaş, 2005).

Öğretmenlerin hizmet kalitesini etkileyen en önemli unsur yapmış oldukları işten almış oldukları doyum düzeyleridir. Eğitimin kalitesi ve etkililiği şüphesiz öğretmenlerin veriminden etkilenecektir. Eğitim öğretim süreci birçok değişkenden etkilenmektedir fakat kilit rol oynayacak kişi şüphesiz öğretmenlerdir. Sürecin yürütülmesinde aktif rol alan ve yöneten kişi olan öğretmen, eğitim ortamının düzenlenmesi, eğitim sürecine katkısı olan değişkenlerin eş güdümlü ilerlemesi, uygun yöntem tekniklerin seçimi, öğrenci ilişkilerinin geliştirilmesi ve öğrenmeye motive etmek gibi görevleri de üstlenmektedir. Bu sebeple öğretim sürecinin başarıya ulaşmasında öğretmen stratejik ve kilit noktada bulunmaktadır. Doğal olarak gösterecekleri performans eğitim kurumunun hedeflerine ulaşmasında büyük etkiye sahip olacaktır. Öğretmenlerin iş doyumları ve motivasyonları ise bu performansın belirleyicisi olacaktır (Yavuz ve Karadeniz, 2009).

Memnuniyetsiz öğretmenlerin çalışmaları sadece kendilerini etkilemez okullardaki diğer çalışanları da etkiler. Öğretmenlerin işlerinden düşük seviyedeki doyumları olumsuz okul sonuçları doğurur. Ayrıca işinden doyum almayan öğretmenler işlerine karşı negatif bakış gösterirler. Öğretmenlerin insani değerleri (evrensellik, güç, yardım severlik,

geleneksellik, başarı, özdenetim ve güvenlik) çoğaldıkça işlerinden alacakları doyumda artacaktır. İnsanlar yaptıkları işle öngördükleri hedeflere ulaştıkları sürece mutlu olabilirler. Bizim için önem taşıyan değerlere ulaştıran çabalar, doyum sağlamamıza yardımcı olurlar. İşyerinde çalışan kişilerin değerlerinin bilinmesi ve bu değerlere yönelik çalışmalar yapılması, çalışanların iş doyumlarını artıracak gibi performansını da yükseltecektir. Bu durumda doğal olarak çalışanlardan alınan verimi de artırmış olacaktır (Yılmaz ve Dilmaç, 2011).

2. 3. 3. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Mesleki doyum, meslek hakkındaki olumlu ve olumsuz duygu ve tutumlarla ilgili olmakla birlikte pek çok faktöre de bağlı olmaktadır. Bireysel özellikler de mesleki doyum etkilemektedir. Motivasyonun ve meslek ile ilgili isteklerin-beklentilerin yüksek olması da mesleğe yönelik tutumları etkilemektedir. Bazı çalışanlar için mesleki doyum kararlı ve durağandır; mesleğin özelliklerinden bağımsız olmaktadır. Statü, ücret, çalışma koşulları ve hedeflerdeki değişiklikler bu insanların mesleki doyumlarını çok az etkilemektedir. Mutluluğa (doyum) ya da mutsuzluğa (doyumsuzluk) yönelik kişisel eğilimler koşulları çok az değiştirmektedir (Schultz ve Schultz, 1998).

Lam (1995), çalışanların doyum ve doyumsuzluğuna yol açan bazı faktörleri saptamıştır. Mesleki doyum etkileyen bu faktörler bireysel ve örgütsel olarak iki gruba ayrılmaktadır.

2. 3. 3. 1. Bireysel Faktörler

Mesleki doyum, kişinin bir duygusal durumu olduğuna göre, her kişiye özgü olan değerler, beklentiler, yaş, cinsiyet, eğitim ve tecrübe gibi ferdi niteliklere bağlı olarak; algıların, yargıların ve dolayısıyla iş doyum-doyumsuzluğunun olmasında etkili farklılıklar olduğundan dikkate alınmaları gerekmektedir. Bireysel faktörler; değerler, beklentiler, cinsiyet, kişilik, eğitim, zeka, statü, tecrübe, sosyo-kültürel çevre olarak sıralanabilmektedir.

2. 3. 3. 1. 1. Beklentiler

Bazı teorisyenler, mesleki doyum ve doyumsuzluğu, bireyin işinden beklediği ile çevresinin kendine ne imkân verdiği veya o çevreden ne elde ettiği arasındaki farkın derecesi ile tanımlandığını ileri sürmektedir. Araştırmacıların çoğu, beklenmedik başarı ve başarısızlık üzerine yaptıkları araştırmada deneklerin çoğunun beklenen başarısızlığı, beklenmeyen başarıya tercih ettiklerini saptamışlardır (Hışman, 2003).

2. 3. 3. 1. 2. Cinsiyet

Kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu farklılıklarını ele alan çalışmaların sonuçları arasında bir tutarlılık bulunmamaktadır. Bazı çalışmalarda kadın ve erkek çalışanların mesleki doyumunu arasında açık bir fark bulunmazken, bazı çalışmalarda da fark bulunmuştur (Schultz ve Schultz, 1998). Hulin ve Smith (1964) 295 erkek ve 164 kadın katılımıyla yaptığı araştırmada kadın çalışanların mesleki doyumunu, erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucuna varmışlardır. Ancak bu durum, cinsiyet faktöründen ziyade, kadınların erkekler aynı işi yapmalarına rağmen onlara kıyasla daha düşük ücret almaları ve aynı ödülleri kazanmak için daha ağır çalışmaları gerektiğini hissetmelerinden kaynaklanmaktadır (Yelboğa, 2007).

Kim (2005) tarafından Kore'de yapılan bir çalışmada ise, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş olup, bunun nedeni de kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. İkinci bir neden de kadın çalışanların, hoşnutsuzluklarını ifade etmemeleridir.

Ülkemizde yapılan bazı çalışmalara bakıldığında birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir. Çarıkçı (2004), tarafından yapılan bir araştırmada kadın çalışanların mesleki doyumunu, erkek çalışanların mesleki doyumdan düşük olduğu belirlenmiştir. Çarıkçı kadın çalışanlarda doyumsuzluk yaratan faktörün çalışma saatlerindeki dengesizlik olduğunu belirtmiştir.

2. 3. 3. 1. 3. Yaş

Genel olarak, mesleki doyum yaşla birlikte artmaktadır. Gençlerde daha düşük mesleki doyum görülmektedir. Çünkü genç insanların çoğu sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulmakta başarılı olamadıkları için ilk işlerinde hayal kırıklığına uğramaktadır (Schultz ve Schultz, 1998). Yaşlı olan çalışanların yaş-ış doyum ilişkisi açısından bazı avantajları bulunmaktadır. Yaşlı olan çalışanlar, arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha sağlıklı yapabilmektedir. Yaşı daha büyük olan çalışanlar, daha yüksek maaş almakta ve daha fazla o işte çalışmış olduklarından daha fazla ödül almaktadırlar (Spector, 1997). Bu nedenle, daha yaşlı çalışanların mesleki doyumları daha yüksek olmaktadır.

Herzberg ve arkadaşlarına göre ise, yaş ve tatmin arasında U şeklinde bir ilişki mevcuttur. Böyle bir ilişkiye göre çalışanların 25 yaş öncesi ile 45 yaş sonrasında iş tatmin düzeyleri yükselmektedir. Yani iş tatmini, işe ilk girişte yüksek, fakat sonra düşmektedir. İşteki kariyer yükseldikçe tatmin düzeyi de yeniden artmaya başlamaktadır.

2. 3. 3. 1. 4 Kişilik

Kişilik, insanların önemli bireyselliklerini seçmelerine yardım etmektedir. Birçok bilimsel araştırma, çalışma yaşamı ile kişilik arasında bir etkileşimin olduğunu göstermektedir. Yine araştırmalara göre işlerine daha iyi uyum sağlayan ve duygusal dengesi daha iyi olan çalışanların mesleki doyumları daha yüksek olmaktadır.

Kişiliğin birçok yönleri, insanların örgüt içindeki davranışların da kendisini göstermektedir. Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda birey kişiliği ile iş çevresini etkilemektedir (Aytaç, 2001).

Holland'a göre yapılan iş ile kişilik arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Birey eğer kendine uygun işlere yönelirse başarısı yükselecektir. Bireyin değerleri, ihtiyaçları ve motivasyonunu içeren kişiliği, iş çevresinde önemli bir etmendir (Dessler, 1985).

George (1990) kişilik özellikleri olarak olumlu ve olumsuz duygu durumundan söz etmektedir. Olumlu duygu durumu bireyin genel anlamda sağlıklı olduğuna, dış dünya ile etkili bir iletişim sağladığına yani pozitif duygu durumu yaşadığına işaret etmektedir. Oysa olumsuz duygu durumuna sahip bir birey ise kaygılı olmakta sürekli bir gerginlik yaşamakta ve üzüntülü ruh haline sahip olduğu gibi negatif bir duygu durumu yaşamaktadır.

Ancak iş doyumunu ile duygusal denge arasında ilişki olmasına karşın, aradaki neden-sonuç ilişkisi net olmamaktadır. Duygusal dengenin mi yoksa mesleki doyumunun mu önce geldiği açık olmamaktadır. Duygusal dengesizlik yaşamın her alanında hoşnutsuzluk nedeni olmakta ve uzun süreli mesleki doyumsuzluğu duygusal uyumda yetersizliğe neden olmaktadır. Olumsuz duygusallık mesleki doyum ile ilişkili olan bir kişilik değişkenidir. Olumsuz duygusallık, bireyin pek çok durum karşısında depresyon gibi olumsuz duygular yaşama eğilimi olarak ifade edilmektedir. Olumsuz duygusallığı yüksek olan çalışanların işlerine karşı da olumsuz bir yaklaşımları bulunmakta ve mesleki doyumsuzluğu yaşamaktadırlar (Spector, 1996).

Bazı araştırmacılara göre, genelde mesleki doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar çevreye uyum sağlayamayan, insan ilişkileri zayıf, fazla sınırlı olan, kişisel konularından hoşnut olmayan bireyler olmaktadır.

2. 3. 3. 1. 5. Eğitim

Eğitim, mesleki doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri olmaktadır. Burada önemli olan, eğitim doğrultusunda ortaya çıkan bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem

düzeyleri, örgütsel beklentiler gibi faktörlerle, yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin sağlanması olmaktadır.

Örneğin, bazı işlerde yüksek öğrenimli çalışanların, orta-lise ve ilkököl düzeyinde eğitim almış çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha düşük olmaktadır. Bu durum, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek ücret beklentisi olması ve bunun karşılanmamasından kaynaklanmaktadır.

Bazı araştırmalarda da, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların mesleki doyum düzeylerinin, eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda, örnekleme ki eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmasına ve daha çok ücret almalarına dayandırılmaktadır (Öztürk, 2001).

2. 3. 3. 1. 6. Zeka

Zeka, yapılan işle ilgili olarak ele alındığında mesleki doyumunda önemli bir etken olmaktadır. Birçok iş ve meslek belirli bir zeka seviyesi gerektirmekte ve bunun altında ya da üstünde zekaya sahip kişiler bu işlerden doyum elde edememektedir.

2. 3. 3. 1. 7. Statü

Statü, bireye toplumda başkalarının atfettiği değerlerden oluşan bir kavramdır. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görmek, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilmek hemen hemen her çalışmada iş doyumunu yaratmaktadır (Eren, 2006). Mesleki statü yükseldikçe mesleki doyum da artmaktadır. Üst düzeyde olanların alt düzeyde olanlara göre iş doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır. Bunun nedeninin, üst düzeydeki çalışanların daha yüksek ücretli, kişisel beklentilere daha fazla cevap veren işlerde çalışmaları olduğu görülmektedir.

2. 3. 3. 1. 8. Tecrübe

Yapılan birçok araştırmada, mesleki çalışma süresi arttıkça işten duyulan tatmininde arttığı görülmektedir. Bu durum, işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmaya başlaması, kişinin kendisini iş ortamına uydurması, yüksek pozisyonlarda ücret ve çalışma şartlarının iyi olmasından kaynaklanmaktadır (Bingöl, 1996).

Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan bireylerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri bulunmakta ve zamanla bu beklentileri karşılanmayınca mesleki doyumsuzluğu yaşamaktadırlar. Sonuç olarak eğitim, zekâ, yaş, mesleki konum, tecrübe gibi değişkenler birbirinden soyutlanamadığından bunların birebir etkileri net olmamaktadır.

2. 3. 3. 2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, bireysel faktörlerle etkileşim göstererek çalışanların mesleki doyumları üzerinde etkili olmaktadır. Mesleki doyumunu etkileyen örgütsel faktörler, ücret, stres, işin niteliği, çalışma arkadaşları, güvenlik olarak sıralanabilmektedir.

2. 3. 3. 2. 1. Ücret

Mesleki doyum konusunda ücretin önemi işten işe değişebilmektedir (Schultz, 1970, 99). Çalışanlar kazanmayı düşündükleri ile kazandıkları ücreti kıyasladıklarında birbirleriyle tutarlı olduğunu düşünüyorsa iş doyumuna ortaya çıkmaktadır. Yani, yaptığı işin karşılığında beklediği ücretle çalışan, mesleki doyumunu duymaktadır.

2. 3. 3. 2. 2. Stres

Stres, farklı kişiler üzerinde değişik etkileri olan, bireyin endişe, üzüntü, gerilim ve baskıya yol açan duyguları yaşamasına yol açan bir tepkidir. Stres çalışmada mesleki doyumsuzluğu yaratmaktadır.

2. 3. 3. 2. 3. İşin Niteliği

Çalışanlar, kendilerine beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih etme eğilimindedirler. Tekrarlanan işlerin sayısı azaldıkça genellikle iş tatmin düzeyi artmaktadır. Çalışanlar aşırı baskı altında çalışmayı sevmemekle birlikte her konuda işlerine karışılmasından, kendilerine emir verilmesinden de hoşlanmamaktadırlar. Çalışanların büyük bir çoğunluğu benlik duygularını tatmin etmek amacıyla bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma ihtiyacına önem vermektedir. Çalışanlar kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işler yaptıkça ve kendilerine başarılı oldukları şeklinde geri bildirim geldikçe iş doyumunu elde etmektedirler.

2. 3. 3. 2. 4. Çalışma Arkadaşları

Çalışanın, çalışma arkadaşlarına ve çalıştığı gruba kendisini ait hissetmesi iş doyum düzeyini etkilemektedir. Çalışma arkadaşları, kişinin iş doyumunu kişi içinde ya da örgütte yeni olduğunda güçlü bir şekilde etkilemektedir. Çünkü çalışan işe yeni başladığında işle ilgili neleri yapip, neleri yapmaması gerektiğini bilmemektedir. Çalışma arkadaşları bu nedenle çalışanların iş doyumunu etkilemektedir (George, Jones, 1996). Çalışanın başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla

birlikte çalışması iş doyumunu artırmaktadır. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş doyumunu artmaktadır.

2. 3. 3. 2. 5. Güvenlik

İş güvenliğinin olması, çalışan için ayrı bir iş doyum faktörü olmaktadır. Çalışanlar işinde güvenlik unsurunun tam olarak var olduğuna ve kendisine değer verildiğine inanıyorsa, bu durum çalışanın işinden doyum elde etmesine yardımcı olacaktır. Çalışan, işinde güvenlik olmadığı ya da ihmal edildiği hissine kapılırsa motivasyonu kaybolmaktadır. İş güvenliği aynı zamanda, örgütün çalışanlarına sürekli ve kalıcı bir çalışma ortamı sağlamasını ifade etmektedir.

2. 3. 4. Mesleki Doyumu Açıklayan Kuram ve Yaklaşımlar

Çalışanların iş yaşamlarındaki doyumlarını ya da doyumsuzluklarını ortaya koymak amacıyla birçok literatür çalışması yapılmış ve bu çalışma sonuçlarından hareketle ilgili kuram ve yaklaşımlar üretilmiştir. Yapılan tüm bu çalışmalarda iş doyumunu genel olarak işe yönelik tutumların anlamıyla eş değer olarak düşünülmektedir.

Bu çalışmada da belirtildiği gibi, işle ilgili tutumlar içsel faktörler (kişisel özellikler) tarafından ya da dışsal faktörler (kişiyi etkileyen çevresel güçler) tarafından belirlenebilmektedir. Yani iş doyumunu birbirinden farklı birçok faktör ile etkileşim içinde olmaktadır. Bu faktörlerden biri ve en önemlisi motivasyondur.

Motivasyon, bireyi istenilen doğrultuya yönlendiren, belirli bir amaç için harekete geçiren güç olarak tanımlanabilmektedir. Motivasyon iş görenlerin isteklendirilmeleri ve bu sayede kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde doyuracaklarına inanmalarını sağlama süreci olarak ifade edilmektedir (Ataman, 2002). Mesleğinde maddi ve manevi doyuma ulaşamayan çalışan, işine yoğunlaşmamakta ve verimli çalışmamaktadır. Bu nedenle, iş doyumunu ile yakından ilişkili olan motivasyonun da incelenmesi gerekmektedir.

Motivasyon ile iş doyumunu arasında ve iş doyumunu ile tükenmişlik arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceye göre, çalışanların motivasyonu artınca iş doyumları artmakta, iş doyumlarının da artmasıyla da tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Bu varsayımdan yola çıkarak aşağıda motivasyon ve iş doyumunu ile ilgili kuram yaklaşımlar açıklanacaktır. Bu kuram ve yaklaşımlar açıklanması iş doyumunun içerik (kapsam) teorileri ve iş doyumunun süreç teorilerine dayandırılacaktır.

2. 3. 4. 1. İçerik Teorileri (Kapsam Teorileri)

İçerik teorileri, çalışanı harekete geçirerek, güdüleyen faktörlerin neler olduğunu belirlemektedir. Ayrıca içerik teorileri, çalışanı mesleki doyuma yönelten ihtiyaçları tek tek göstermektedir. Maslow'un İhtiyaçlar teorisi, Herzberg'in Motivasyon-Hijyen teorisi ve Alderfer'in VİG ihtiyaçları teorileri içerik teorilerine örnek teşkil etmektedir.

2. 3. 4. 1. 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow (1950)'a göre bireyin motivasyonun temelinde ihtiyaçlar bulunmakta ve birey ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçmektedir. Maslow, insan gereksinimlerinin hiyerarşik bir düzen içinde ve temel fizyolojik gereksinimlerden kendini geliştirmeye doğru bir gelişme gösterdiğini savunmuştur. Bu yaklaşıma göre kişinin gereksinimleri 5 ana grupta toplanmaktadır (Akt. Fındıkçı, 2000).

Maslow'a göre her insanda 5 hiyerarşik ihtiyaç vardır. Bunlar:

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Hiyerarşinin en alt basamağında açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme, uyku, annelik (Onaran, 1981), oksijen ve dışkılama gibi fizyolojik ihtiyaçlar bulunur. Bunlar temel ihtiyaçlardır ve daha yüksek gereksinimlere doğru ilerlemek için bunlar doyurulmalıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2010).

2. Güvenlik İhtiyacı: İnsanlar fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra emniyet, istikrar, korunma, yapı ve düzen, korku ve karmaşadan kurtulma v.b. güven gereksinimleri baskın hale gelir. Özellikle gelecekle ilgili belirsizlik olduğunda, politik ve toplumsal istikrar tehdit altında bulunduğu bu gereksinim önemli hale gelir (Burger, 2006).

3. Ait Olma, Sevgi ve Sosyal İhtiyaçlar: Bu basamakta başkaları tarafından sevilme, diğerlerini sevme, bir gruba girme, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal gereksinimler söz konusudur. İnsanlar, günlük yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirir ve bu süre içinde çalışma anlarını ve boş zamanlarını belirli kişilerle geçirir, iletişim kurar ve arkadaşlıklar oluşturur. Bu tür ilişkiler sayesinde insanlar sosyal yönden belli bir doyuma ulaşır ve böylece çalışma güdüleri artar (Tuz ve Sabuncu, 2003).

4. Saygı İhtiyaçları: İnsanlar kendilerini yeterli ve başarılı olarak algılamak, beğenilmek ve saygı duyulmak isterler. Para, eş ve arkadaşlara sahip bir insan; öz saygı ve beğenilme ihtiyacını karşılayamadığında aşağılık duygusuna kapılır ve cesareti kırılır (Burger, 2006).

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Bu basamakta insanlar, yaratma ve başarma güçlerini ortaya koyarlar ve gerçek özgürlüklerine ulaşırlar. Böylece insanların gerçek kişilikleri, yaratıcı ve yapıcı güçleri ortaya çıkar (Tuz ve Sabuncu, 2003).

Tablo 3. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması.

İhtiyaç Düzeyi	Genel Durum Etkenleri	Örgütsel Etkenler
Fizyolojik	Yeme, içme, cinsel ihtiyaçlar, uyku	Ücret, ödemeler, iyi çalışma ortamı
Güvenlik	Rahatlık, güvenlik, devamlılık, desteklenme	Güvenli çalışma şartları, örgütsel olanaklar, iş güvenliği
Sosyal	Sevgi, iyi ve sıcak ilişkiler, ait olma	Beraber iyi çalışan gruplar, arkadaşça denetim, profesyonel ilişkiler
Saygınlık	Kendine güven, kendine saygı, prestij, statü	Sosyal tanınma, ünvan, yüksek statülü iş, işten alınan geri besleme
Kendini Gerçekleştirme	Gelişme, ilerleme, yaratıcılık	Anlamlı bir iş, yaratıcılık için olanaklar, işte amaçlara ulaşma, örgütte ilerleme

2. 3. 4. 1. 2. Herzberg'in İkili Faktör Teorisi

Herzberg de tıpkı Maslow gibi motivasyonun temelinde yine gereksinimlerin olduğunu savunmaktadır. Bu teoride, iş unsurlarının, iş doyumunu üzerindeki etkilerine odaklanılmaktadır. Herzberg ve arkadaşları, 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan bir grupla görüşerek, onlara geçmişte işlerinden ve çalıştıkları zamanlardan kendilerini özellikle doyumlu ve motive olmuş hissettikleri zamanları ve de tam tersini hissettikleri durumları anımsamalarını, daha sonra ise bu hissedilenlerden iyi ve kötü duygularının neler olduğunu tanımlamalarını istemiştir. Alınan cevaplar içerik analizine tabi tutulmuş ve sonuçta çalışanların iş doyumunu ve doyumsuzluğuna ilişkin verdikleri cevaplardan iki farklı boyutun varlığı tespit edilmiştir (Moorhead ve Griffin, 1986'dan aktaran: Türetgen vd., 2004).

Bu iki boyut, koruyucu (hijyen) ve motive edici faktörleri ifade etmekte ve bunlar iş yerindeki insanları farklı şekillerde etkilemektedir. Buna göre, çalışanın iki grup ihtiyacı bulunmaktadır.

Bu ihtiyaçlardan motive edici ihtiyaçlar, işin kendisiyle, işin ne kadar zor olduğu ile ilgili olup, başarı ve tanınmayı içermektedir. Sorumluluk, işteki özerklik, ilgi çekici iş gibi unsurlar motive edici ihtiyaçları ifade etmektedir. Hijyen ihtiyaçları ise, işin fiilen yapıldığı

yerdeki fiziksel ve psikolojik ortamla ilgili olmaktadır. Bu araştırma, iş doyumunun esas kaynağının işin kendisi olduğu görüşüne odaklanmaktadır.

Herzberg, motive edici ihtiyaçlar, hijyen ihtiyaçları ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi şu şekilde ifade etmektedir: Motive edici ihtiyaçlar karşılandığında çalışanlarda doyum algılanacak, karşılanmadığında ise, doyumsuzluk algılanmayacaktır. Hijyen ihtiyaçları karşılandığında ise, çalışanlarda doyumsuzluk algılanmayacak, karşılanmadığında ise doyumsuzluk algılanacaktır.

Herzberg'e göre, doyum ve doyumsuzluk iki ayrı boyut olmaktadır. Çalışanın doyum sürecinde olması onun güdeleyici ihtiyaçlarının karşılandığı, doyumsuzluk sürecinde olması ise, hijyen ihtiyaçlarının karşılanmaması ile ilgili olmaktadır. Herzberg'e göre, çalışan işinden aynı anda doyumlu ve doyumsuz olabilmektedir.

2. 3. 4. 1. 3. Clayton Alderfer- ERG Teorisi

Maslow'un modelini modern zamanlara uyarlayan Alderfer, ihtiyaçları üç temel gruba ayırmaktadır:

1. Varoluş ihtiyaçları: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarıdır.
2. Aidiyet İhtiyaçları: Başkaları ile bir arada bulunma, sosyal ilişkilerde bulunma ihtiyaçlarıdır.
3. Gelişme İhtiyaçları: Kişisel olarak kendini geliştirme, yetenekleri artırma ihtiyaçlarıdır.

Erg Teorisi, Maslow ve Herzberg den farklı olarak, ihtiyaçların belirli bir sıra izlemekten çok birbirlerinin tamamlayıcısı olduğunu, herhangi bir ihtiyacın bireyi motive etmesi için bir alt gruptaki ihtiyacın tatmin edilmiş olma zorunluluğunun bulunmadığını ifade etmektedir.

2. 3. 4. 1. 4. Mc Clelland'ın Başarı-Güç Kuramı

Mc Clelland'ın bu yaklaşımın temelinde başarıma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlılık kurma ihtiyacı bulunmaktadır. Başarıma ihtiyacı bireyin başarıya verdiği önem ve değer boyutunu ifade etmektedir. Güç ihtiyacı başkalarını etkileme, prestij oluşturma ve bunu koruma ihtiyacını ifade etmektedir. Bağlılık kurma ihtiyacı ise, başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade etmektedir (Koçel, 2005).

Başarıma İhtiyacı, kişinin kendisine ulaşılması güç olan amaçlar belirleyerek bunlara ulaşmaya çalışması ile ilgili olmaktadır. Bazı insanlar için elde ettikleri başarı, bu başarının

sonucunda elde edecekleri ödülünden daha önemli olmaktadır. Bilinmeyi keşfetme, daha önce kimse tarafından elde edilmeyen bir skoru elde etme, herhangi bir işi daha önce yapılmadığı kadar iyi yapma başarıya ihtiyacına yönelik olmaktadır.

Güç kazanma ihtiyacı, insanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerin de etkinliklerini artıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmadan çekinmemektedir.

Üstün olmak, başkalarının iş ve faaliyetlerini kontrol altına almak için başvurulacak tüm çabalar kişileri başka insanlarla çekişme ve çatışmaya itebilmektedir. Bu tehlike insanın güçlü olma arzusunu belirli ölçüde frenlemektedir. Bu nedenle, bu gereksinimin şiddeti insandan insana oldukça farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır (Eren, 2001).

Bağılılık ihtiyacında ise, kişiler arası ilişki kurma ve geliştirmeye önem verilmektedir. İyi bir takım çalışması ve kendi kendini yöneten takımlar oluşturabilmek için ilişki kurma gereksinimi yüksek iş görenler gerektirmektedir. Kişiler arası ilişkilerden kaçınan, bağımsız çalışmayı tercih eden iş görenler, etkin bir takım üyesi olmamaktadır.

2. 3. 4. 2. Süreç Teorileri

Bu teori, çalışanların iş sonuçlarına ulaşmak için belirli davranışsal özellikleri neden seçmeleri gerektiğini araştırmaktadır. Burada iş doyumunu değerler, beklentiler ve ihtiyaçlardan ve bunları etkileşiminden yola çıkarak araştırmaktadır. Bireyin davranışlarını onun dışından kaynaklanan faktörlerle açıklamaya çalışmaktadır.

2. 3. 4. 2. 1. Vroom'un Beklenti Teorisi

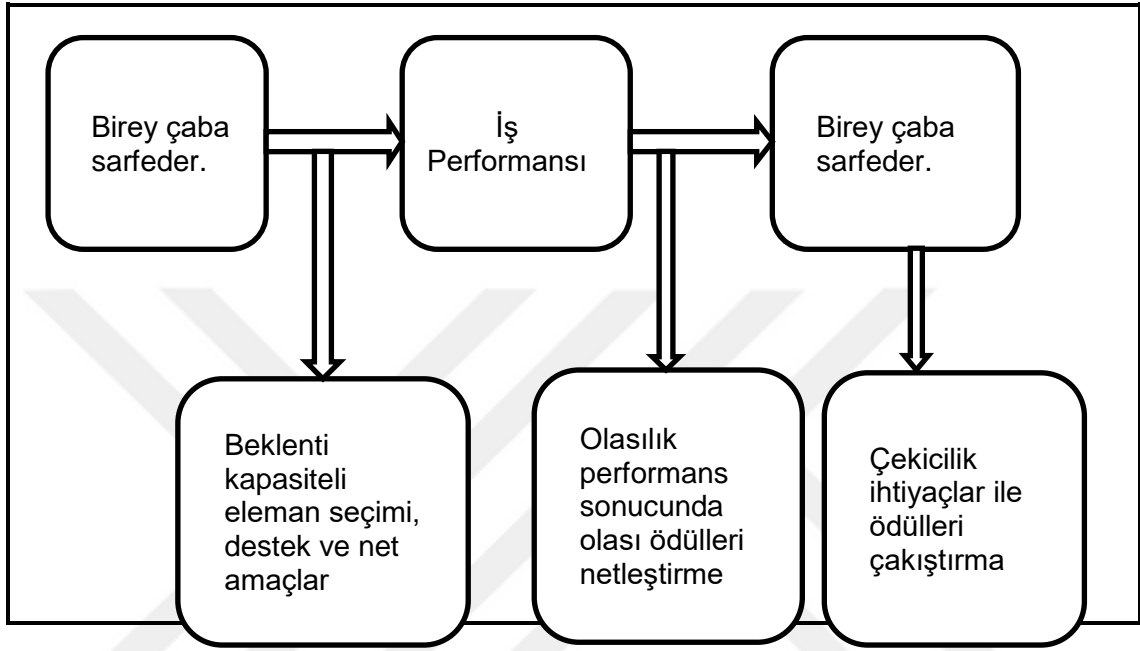
Vroom tarafından geliştirilen bu kurama göre, insanlar yapacakları davranışlar sonucunda neyi tercih edeceklerinin ve beklentilerine ulaşmak için farklı performans düzeylerinde hangi hususları dikkate alacaklarını bilmektedirler. Vroom, bir bireyin hem işinde hem de örgütte yüksek performans gösterme çabası göstermesine etki eden 3 öge belirlemiştir (Altuğ, 1997)

Bunlar;

1. Beklenti (Performans ve ödül ilişkisi): Birey göstereceği çabanın sonunda bazı ödüller kazanacağına inanmalıdır.
2. Amaçsallık (Performans ve güç ilişkisi): Bireyin işini yaparken göstereceği çabayı algılaması, onun belli bir performansa yönelmesine yardımcı olur.

3. Çekicilik: Birey başarı sonunda kendisine verilecek ödülleri arzulamalı ve ödüller onun için bir değer taşımalıdır. Eğer ödül birey için yüksek değer taşıyorsa daha çok çaba göstermesine neden olur (Özkalp-Kırel 2010).

Vroom'un beklenti kuramı Şekil 1'deki gibidir (Altuğ, 1997):



Şekil 1: Vroom Beklenti Kuramı

Sonuç olarak, çalışanın davranışa güdülenebilmesi için ihtiyaçlar yeterli olmamaktadır. Çalışanın aynı zamanda bir beklentiye sahip olması gerekmektedir. Çalışanların emek ve çabaları karşılığında işten elde etmeyi bekledikleri değerler, ödüller ve amaçlar bulunmaktadır. Bu beklentiler karşılandığında iş doyumuna ulaşmaktadır. Çalışanların iş ve iş ortamından elde ettiği sonuçlar, elde etmeyi beklediklerinden daha düşükse iş doyumuna ulaşmaktadır. Çalışanın bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile bu sonuca ulaşabileceği beklentisi onu yüksek performansa yönlterek doyuma ulaşmasını sağlamaktadır (Kuşluyan, 2005).

2. 3. 4. 2. 2. Locke'un Değer Kuramı

Locke, iş doyumunu ihtiyaçlarla değil, çalışanın işine ilişkin değerli gördüğü iş sonuçlarını elde etme durumuna göre açıklamaktadır. İş, çalışanlara çalışma koşulları, ücret, terfi fırsatları sağlamaktadır. İşte bu nokta da işin sağladıkları ile çalışanın değerlendikleri uyuyorsa iş doyumuna ulaşmaktadır. Değer teorisine göre, çalışan için işle ilgili faktör ne kadar önemli ise, onun doyumuna üzerinde o kadar fazla etkiye sahip

olmaktadır. İhtiyaç teorileri ise, bütün çalışanların doyumunun az sayıdaki temel ihtiyaçların karşılanmasına dayandığını ileri sürmektedir. Ama değer teorisinde çalışanın değerleri, duruma başka bir boyut katmaktadır. Çalışanların doyum değerlerin farklılaşmasıyla farklı olmaktadır. Buna göre değerli görülen sonuçlar, değerli olarak görülmeyen sonuçlara göre iş doyumunu üzerinde daha fazla etkiye sahip olmaktadır.

2. 3. 4. 2. 3. Porter- Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Porter ve Lawler (1968) tarafından geliştirilen bu modele göre, iş doyumunu performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilgili olmaktadır. Bireyin işte göstermiş olduğu performans ödüllendirilmekte ve ödüller doyuma yol açmaktadır. Bu ödül-doyum ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenmektedir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil davranılmadığını düşündüğünde iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Porter ve Lawler, ayrıca, örgütlerde bireylerin güdülenme, çaba ve başarısını olumsuz biçimde etkileyen rol çatışmalarının bulunduğunu belirtmektedir. Rol çatışmaları, örgütlerde görev tanımlarının iyi yapılmadığı, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Rol çatışmalarının en az olduğu örgütlerde güdülenme kolaylaşmaktadır (Eren, 1993).

2. 3. 4. 2. 4. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams, ödülün çalışanları sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımından çok önemli olduğunu savunmaktadır. Bireyler kendilerine verilen ödülleri daima karşılaştırmakta ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselere ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalışmaktadır (Eren, 2000). Karşılaştırma sonucu eğer farklı bir durum varsa o zaman birey eşitsizliği ortadan kaldırmak için çalışmaktadır. Çalışanın iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştıkları ortamla ilgili olarak algıladıkları eşitlik veya eşitsizliğe bağlı olmaktadır (Luthans, 1995).

Eşitlik teorisinin dört temel kavramı bulunmaktadır: (Öznur, 2001'den aktaran: Sat, 2011)

1. Kişi: Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişidir.
2. Diğer Kişi: Ödül ve katkı anlamında karşılaştırma yapılan kişidir.
3. Ödüller: Kişinin çalışması karşılığı elde ettiği, ücret , yan ödemeler, statü, iyi çalışma koşulları gibi ödüllerdir.

4. Katkılar: Kişinin işine taşıdığı eğitim, zeka, deneyim, yetenek emek gibi bireysel özelliklerdir.

Denklik kuramı, çalışanlara örgüt tarafından eşit bir şekilde davranıldığı takdirde çalışanların daha iyi bir performans sağlayacağı ve güdülenebileceğini eşitsiz bir şekilde davranıldığında güdülenmenin bundan olumsuz etkileneceğini ve performansının düşebileceğini ortaya koymaktadır.

2. 3. 5. Mesleki Doyum Ölçümünde Kullanılan Araçlar

İş doyumunu ile kuramlardan hareketle, iş doyumunu ölçmek amacıyla birçok ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden en çok kullanılanları açıklanmaya çalışılmıştır.

2. 3. 5. 1. Porter İhtiyaç ve Doyum Anketi (P. N. and S. Q.)

Bu ölçek Maslow'un gereksinimler hiyerarşisine dayanmaktadır. Maslow'un teorisi insanın öncelikle birincil gereksinimlerinin karşılanması (fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri), daha sonra da ikincil gereksinimlerinin (sevme-sevilme, sayma-sayılma ve kendini kanıtlama gereksinimleri) karşılanması gerektiği üzerine dayanmaktadır. Porter buradan hareketle işgörenin algıladığı mevcut koşullar ile ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır (Tarlan ve Tütüncü, 2001). Ölçek özellikle yöneticilere yönelik kullanılmaktadır. Ölçek soruları, genelde yöneticilerin karşılaştığı sorunlar ve spesifik konulara yönelik olmaktadır.

2. 3. 5. 2. Kunin – Yüz Çizelgesi

Kunin'in 1955 yılında geliştirdiği yüz çizelgesi yönteminde altı adet yüz resmi bulunmaktadır. Bu ölçekte anketi yanıtlayan kişi iş, ücret, yönetim, yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilgili olarak yöneltilen soruları, kendisini ifade eden en uygun yüz resmini seçerek yanıtlanmaktadır. Ölçek metnini okuyamayanlar için oldukça pratik bir yöntem olmaktadır.

2. 3. 5. 3. Weiss, Davis ve England-Minnesota Doyum Anketi

Bu ölçek 1967 yılında Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte, iş koşulları ile iş tatmini ilişkilendirilmektedir. Koşullar; yönetim, yaratıcılık, insan ilişkileri, bağımsızlık, teknik denetim ve çalışma şartları başlıkları altında toplanmaktadır. Yöntem, iş değerlemesi yapılırken, betimleyici olmaktan çok, kişinin işle ilgili duygularını sorgulamaktadır. Diğer taraftan, kişinin var olan ile beklentileri arasındaki farkı ortaya

koymamaktadır. Minnesota doyum anketi uzun ve zaman alıcı bir yöntemdir (Nagy, 2001). Bu ölçek ile ilgili daha ayrıntılı açıklama, çalışmanın yöntem bölümünde verilmiştir.

2. 3. 5. 4. Spector- İş Doyum Anketi

Bu ölçek, 1985 yılında Spector tarafında geliştirilmiş olup, dokuz grup ve otuz altı değişkenden oluşmaktadır. Her bir grubun dört adet alt değişkeni bulunmaktadır. Ana gruplar, ücret, terfi, yönetim, yan ödemeler, diğer ödüllendirmeler, çalışma şartları, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişimden oluşmaktadır.

2. 3. 5. 5. Smith, Kendal ve Hulin-İş Tanımlama Ölçeği

Yöntem, en çok kullanılan analitik yöntemlerden birisidir. Bu ölçek 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin (1969) tarafından ortaya konulmuş ve yöntem 1985 yılında JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilmiştir. Bu endekste işin özellikleri, ücret, yükselme olanakları, kişilerle iletişim, gözetim gibi alt ölçekler yer almaktadır (Barrows ve Wesson, 2001, Akt. Tarlan ve Tütüncü 2001).

2. 3. 5. 6. Genel Kıyaslama Ölçeği (Job In General- JIG)

Bu yöntem, iş tanımlama endeksini geliştiren araştırmacılar tarafından ortaya konulmuştur. Yine iş tanımlama endeksinde olduğu gibi, bu yöntemde de evet-hayır ve soru işaretiyle oluşan üçlü cevap formatı kullanılmaktadır ve kişi işini değerlendirirken bazı ifade ve sıfatların kullanılmasına olanak vermektedir. Ayrıca, iş tanımlama ölçeğindeki gibi, bu yöntemde de iş doyumunu 5 farklı boyutta ele alınmaktadır. Fakat iş tanımlama endeksinden farklı olarak, genel kıyaslama yönteminde bireyin işiyle ilgili tanımlamaları değil, işiyle ilgili duyguları temel alınmaktadır (Akt. Tarlan ve Tütüncü, 2001)

2. 3. 6. Öğretmenlerde Mesleki Doyum

Öğretmen, eğitim sisteminin en önemli ögesidir. Eğitimdeki verimliliğin artması öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarına bağlıdır. Öğretmenlerin mesleki doyumlarının düşüklüğü, hizmetin kaliteli olmasını engellerken yüksek olması onların öğrencilerini akademik, sosyal ve kişisel açıdan en iyi şekilde yetiştirmelerine katkı sağlar. Öğretmenlerin iş doyumlarının bu kadar önemli olması bu konuyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında çok sayıda araştırma yapılmasına yol açmıştır. Bu araştırmalarla farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları pek çok değişkenle ilişkilendirilerek incelenmeye çalışılmıştır.

Doğan (2009), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) mesleki doyumuna etkisini belirlemeye çalışmıştır. Ortaya çıkan bulgulara göre psikolojik şiddet (mobbing) ile iş doyumuna arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanında toplumda saygın olma, kurum politikaları ve uygulanışı, övülme ve iş yeri şartları da iş doyumuna ile ilişkili bulunmuştur. Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006), öğretmenlerin mesleki saygınlık düzeylerinin artmasına bağlı içsel ve dışsal iki boyuttan oluşan mesleki doyum düzeylerinin düştüğünü tespit etmişlerdir. Klecker ve Loadman (1996), öğretmenlerin motive edilmesi (güçlendirilmesi) ile mesleki doyumuna arasındaki ilişkiyi araştırdıklarında öğretmenlerin mesleki doyumuna ile motive edilmeleri arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur.

2. 4. Literatür Taraması Sonucu

2. 4. 1. Boş Zaman ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışı Yapılan Çalışmalar

Aydın (2000), Niğde İli ilköğretim ve liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ders dışı egzersiz faaliyetlerini incelemiştir. Toplam 56 Beden Eğitimi Öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ders dışı egzersiz faaliyetlerini yürüten öğretmenlerin faaliyetleri yürütme yeterliliğine sahip oldukları ancak çalışmanın yapılacağı ortamın yetersizliği, materyal eksikliği nedenleri ile faaliyetler amacına uygun gerçekleştirilememektedir. Ayrıca ekonomik faktörlerin egzersiz çalışmalarına katılımı etkilediği belirlenmiştir.

Fletcher, Nickerson and Wright (2003), orta çocukluk dönemindeki planlanmış boş zaman aktiviteleri konulu çalışmalarında çocukların planlanmış boş zaman aktiviteleriyle, planlanmamış boş zaman aktivitelerine katılımlarına yönelik yapmış oldukları araştırma bulgularına göre, planlı aktivitelere katılan öğrencilerin katılmayan öğrencilere oranla daha fazla psikolojik gelişme ve akademik başarı gösterdikleri belirtilmektedir.

Terzioğlu ve Yazıcı (2003), üniversite öğrencilerinin boş zamanlarını değerlendirme anlayış ve alışkanlıkları ile ilgili Atatürk Üniversitesi'nde 1000 gönüllü ile yaptıkları çalışmada, öğrencilerin çok fazla boş zamanlarının olduğu, ancak bunu çok etkin değerlendiremedikleri; bütün öğrencilerin boş zaman ve sporu bedensel ve zihinsel gelişim aracı olarak görme düşüncesinde birleştiği belirlenmiştir. Boş zamanların bedensel faaliyetlere ayrılma oranı, bütün bölümlerde çok düşük seviyelerdedir. Boş zamanların değerlendirilmesi üzerine cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, eğitim gördükleri alan (sosyal, fen veya sağlık bilimleri) etkili olarak bulunmuştur.

Kırkpınar (2004), Muğla İlinde okuyan lise son sınıftaki öğrencilerin boş zaman faaliyetlerine katılım biçimlerini incelemiştir. Toplam 300 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda lise öğrencilerinin boş zamanlarını etkili bir şekilde değerlendiremedikleri, etkinliklere katılım biçimlerinin daha çok pasif olduğu, televizyon izleyerek, dinlenerek boş zamanlarını değerlendirdikleri, boş zamanlarını değerlendirmede zorluk çekmedikleri, boş zamanın değerlendirilmesine yönelik bilgileri okuldan ve aileden aldıkları, gelir düzeylerinin orta olması ile diğer faaliyetlere katılmadıkları, aile gelir düzeyi yüksek olan öğrencilerin boş zaman faaliyetlerine katılımlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Çolakoğlu (2005), yaptıkları bu çalışmanın amacı üniversite öğretim elemanlarının boş zaman alışkanlıklarının belirlenmesi ve hangi tür etkinliklere katıldıklarını tespit etmektir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının %30,8'i "26-30 yaş" gurubunda, %61,5'i "erkek", %36,5'i "Araştırma Görevlisi", %51,9'unun "günde 9 saat ve üstü çalıştığı", %40,4'ünün "günde 1-2 saat boş zamanı olduğu", %47,1' boş zaman etkinliklerine katılamama nedenini "yeterli boş zamanının olmayışı", %68,3'ünün ise gerekli ortam ve şartlar oluştuğu takdirde "sosyal ve kültürel etkinliklere katılabilecekleri" tespit edilmiştir. Sonuç olarak, öğretim elemanlarının çalışma saatlerinin fazla olduğu, boş zaman aktivitelerine fazla zaman ayıramadığı, ortam ve şartlar oluştuğu takdirde çeşitli faaliyetlere katılabileceği yönünde görüş belirtmişlerdir.

Tunçkol ve Çumralıgil (2005), Selçuk Üniversitesinde akademik personelin rekreasyonel faaliyetleri ile ilgili çalışmalarını 500 kişi ile yürütmüşlerdir. Katılımcıların %27.5'i rekreasyon faaliyetlerine katılmak için yeterli zamanlarının olmadığını, %54'ü ise kısmen zamanları olduğunu; çalışmada çoğunluğu oluşturan genç akademisyenlerin (% 52.9) rekreasyon faaliyetleri için yeterli zamanları olmadığı tespit edilmiştir. Rekreasyonel faaliyetlere katılan akademisyenlerin %60.3'ü bedensel faaliyetlerle uğraşırken, %7.4'ü resim, %19.6'sı müzik, %6.9'u bahçecilikle ilgilenmektedir. Sonuçta, akademik personelin büyük bir kısmının aktif bedensel faaliyetleri tercih ettikleri ve buna daha fazla zaman ayırmak istediklerini belirlemişlerdir.

Balcı ve İlhan (2006), Türkiye'deki yedi coğrafi bölgeden seçilen yedi üniversiteden 1318 öğrenci ile yaptıkları çalışmada, üniversitelerin rekreasyon programlarına katılan öğrencilerin, %22.5'inin ilk sırada futbol ve ikinci sırada %9.5'inin fitness branşlarını seçtiklerini, daha sonraki sıralarda ise müzik dinleme (%14.1), tavla oynama (%11.6) ve bilgisayar kullanma (%19.6) aktivitelerinin yer aldığını saptamışlardır. Genelde bayanların erkek öğrencilere göre aktif katılımlı etkinliklere daha az yöneldiği ve bu tip etkinliklere daha az zaman ayırdıkları saptanmıştır. Bayan öğrencilerin katıldığı etkinliklerde bölgesel

farklılıklar olduğu; Akdeniz ve Ege Üniversitelerinde bayan öğrencilerin voleybol, tenis ve yüzme etkinliklerine, Atatürk ve Dicle Üniversitelerinde ise doğa yürüyüşlerine katıldıkları, İstanbul Üniversitesinde ise voleybol ve tiyatro etkinliklerini tercih ettikleri belirlenmiştir. Sonuç olarak öğrencilerin yoğun olarak eğitim gördükleri üniversitelerin düzenlediği etkinliklere katıldıkları; üniversitelerdeki topluluk ve kulüplerin bu konuda etkin olduğu belirlenmiştir.

Gökalp (2007), bu çalışmada gençliğin boş zamanlarını değerlendirmesinde spor faaliyetlerinin yeri ve önemini incelemiştir. 15-25 yaşlarında bulunan 1533 genç araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda gençlerin yaşamakta oldukları şehir olan Tunceli'deki boş zaman etkinliklerini yetersiz buldukları, gençlerin boş zamanlarında TV izleme alışkanlıklarının spor yapma alışkanlıklarından daha yüksek olduğu, gençlerin boş zamanlarını daha çok TV izleyerek değerlendirdikleri görülmüştür. Ayrıca gençler sporun kendileri üzerinde birleştirici bir rolü olduğunu düşünmektedirler.

Çolakoğlu, (2005); Güngörmüş, (2006); Kandaz Gelen, (2007), Boş zaman üzerine yaptıkları çalışmalarında beden eğitimi öğretmenlerinin ve beden eğitimi ve spor bölümlerinde okuyan üniversite öğrencilerin ve buralarda görev yapan öğretim elemanlarının boş zaman değerlendirme alışkanlıkları araştırmışlardır, boş zamanların ne ölçüde verimli kullanıldığı tespit edilmeye çalışılmış, boş zaman değerlendirme etkinlikleri içerisinde eğitimle ve kişisel gelişimle ilgili faaliyetlere yer verip vermediklerine bakılmıştır.

Fernandes ve diğerleri (2008), Brezilya'da ergenler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, katılımcıların çoğunun düzenli spor yaptığını, büyük kısmının boş zamanlarında bisiklet sürme ve yürüyüş etkinliklerini yaptıklarını belirlemişlerdir. Spora düzenli katılımın fiziksel aktivite ve davranışlarla pozitif ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Yetiş (2008), kamu kuruluşu çalışanlarının boş zaman etkinlikleri ile ilgili çalışmasında, büyük çoğunluğun günde 3-4 saat boş zamanları olduğunu, boş zaman etkinliklerine genelde haftada bir kez katıldıklarını, kurumda bu amaca yönelik tesislerin nicelik ve nitelik bakımından yetersiz olduğunu ve imkân tanındığında (tesis ve zaman açısından) daha çok boş zaman değerlendirme faaliyetlerine katılım isteği olduğunu belirlemiştir.

Tel ve Köksalan (2008), Doğu Anadolu Bölgesi'nde bulunan beş üniversitede görev yapan öğretim üyelerinin spor yapma alışkanlıkları konusunda yaptıkları araştırmada, erkek öğretim üyelerinin yürüyüş ve futbolu tercih ettiğini, bayan öğretim üyelerinin ise tercihlerini yürüyüş, halk oyunları ve modern danslardan yana kullandıklarını belirlemiştir.

Bayan öğretim üyelerinin erkeklerin tersine; basketbol, avcılık, vücut geliştirme, kayak, dağcılık, kürek ve binicilik gibi faaliyetlere katılmadıklarını saptamışlardır.

Schrag and Strattman (2009), yaptıkları çalışmada kent ve kırsal alandaki öğrencilerin müzik dinleme ve spor gruplarına katılımlarının yüksek olduğu belirlemişlerdir. Kırsal devlet okulu öğrencilerinin boş zamanlarında arkadaşlarıyla vakit geçirdikleri ve tv/film izledikleri; şehir merkezi devlet okulunda okuyanların ise daha çok alışveriş yaptıkları, video ve bilgisayar oyunu oynadıklarını saptamışlardır.

Aslan ve Cansever (2012), İzmir’de Milli Eğitim Bakanlığı’ na bağlı üç ilköğretim okulunun 7. Sınıf öğrencilerinden 371 ine anket uygulanarak yaptıkları bu çalışmada 13 yaş ergenlerinin boş zaman değerlendirme algıları, aktiviteleri, bununla ilgili duyguları, cinsiyet farklılığı bazında irdelenmiştir. Bulgulara göre ergenlerin üçte biri boş zamanı “bir şey yapılmayan, boş boş oturlan zaman” olarak nitelerken, erkeklerin yarısı boş zamanı bilgisayarda geçirmekte, kızlar test çözmekte; genellikle sosyal ve sportif aktivitelere son derece az katıldıkları tespit edilmiştir.

2. 4. 2. Mesleki Doyum ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışı Yapılan Çalışmalar

Demir (1998), rehber öğretmenlerin Mesleki doyumunu üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda, öğretmenler, mesleki ve niteliğine ilişkin beklentilerinin düzeyini "çok" olarak ifade ederken, gerçekleşme düzeyini "az" olarak ifade etmiştir. Öğretmenler, ücrete ilişkin beklentilerini "çok yüksek" düzeyde ifade ederken, gerçekleşme düzeyini "az" olarak belirtmişlerdir. Öğretmenler, Mesleki doyumun etkenlerinde gelişme ve yükselme olanaklarına ilişkin beklentilerini "çok" olarak ifade ederken, gerçekleşme düzeylerini "az" olarak belirtmişlerdir.

Rich (2000), kararların okul merkezli olarak alındığı okullarla iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında farklı bulgular elde etmiştir. İlk olarak öğretmenler çocuklarla birlikte çalışmanın başlı başına bir doyum kaynağı olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak öğretmenler ücretin düşük oluşunun iş doyumunu da azalttığı yönünde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda çalışılan okulun yapısının iş doyumuna çok az bir katkısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Sandbank (2001), öğretmenlerin mesleki kıdemleri açısından iş doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin işlerinden yüksek düzeyde doyum sağladıkları bulgusu elde edilmiştir. Buna karşın öğretmenlerin çalıştıkları okullara göre iş doyum düzeyleri düşük çıkmıştır. Araştırmanın bir diğer önemli sonucu, iş doyum düzeyini belirlemede kültürel faktör değişkeninin mesleki kıdemden daha etkili olduğu bulunmuştur.

Baş (2002), öğretim üyelerinin iş doyumlarını incelediği araştırmasında, özellikle işin niteliği, saygınlık, akademik ortam, amirin tutum davranışları ve çalışma arkadaşları boyutlarından duydukları doyum ve doyumсузлук dereceleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir.

Gencer (2002), “Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler” adlı çalışmada, öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri ile iş doyum gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. İş doyum düzeyi ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre iş doyum düzeyi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyi azalmakta, mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyum düzeyi azalmaktadır.

Gökmen (2002), beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumuyla ilgili yaptığı çalışmaya göre; ücret politikası, yükselme imkanları ve çalışma koşullarının yetersizliği gibi konular nedeniyle duyulan hoşnutsuzluğa rağmen beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini sevdiklerini ve bu mesleği icra etmekten haz aldıklarını söylemektedir.

Aliyev (2004), Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini karşılaştırmıştır. Yapılan analizler sonucunda Azerbaycan lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin Türkiye Cumhuriyeti lise öğretmenlerinden anlamlı derecede yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

İmamoğlu, Keskin ve Erat (2004), iş doyum ile ücret, kariyer ve yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda iş tatmini ile bütün değişkenlerin ilişkili olduğu ve en yüksek ilişkiye kariyer beklentisinin sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Kim (2005), tarafından Kore’de yapılan bir çalışmada ise, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuş olup, bunun nedeni de kadınların işleri hakkında daha az beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde açıklanmıştır. Diğer bir neden de kadın çalışanların, hoşnutsuzluklarını ifade etmemeleridir.

Hamamcı, Göktepe ve İnanç (2005), “Ankara ilinde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Gelişim ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, mesleki gelişim ile mesleki doyum arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Sevimli ve İşcan (2005), Erzurum ilinde görev yapan 454 hekim üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında, hekimlerin çeşitli sosyo-demografik ve sosyoekonomik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçta hekimlerin yaş ve hizmet süreleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu

durum yaşın ve hizmet süresinin arttıkça iş doyum düzeyinin de arttığını göstermektedir. Hekimlerin mesleki doyumları medeni durumları evli olanların lehine çıkmıştır.

Tunacan (2005), lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin işin kendisi, yönetici ve çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ulaşım ve çalışma saatleri, mesleğin saygınlığı, ücret, iş güvencesi ve yöneticilerin tutumu gibi değişkenler açısından incelenmiştir. Sonuçta, en düşük iş doyum düzeyi “ücret” faktöründe çıkmıştır. Öğretmenlerin en çok tatmin oldukları faktörler sırasıyla “İş Güvencesi”, “İşin Kendisi” ve “Ulaşım ve Çalışma Saatleri” olduğu sonucu çıkarılmıştır.

Akbaş (2006), mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemeye yönelik yaptığı araştırmasında öğretmenlerde genel olarak bir doyum olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fakat, 30 yaş ve altı öğretmen grubunda bulunan öğretmenlerin ücret faktörü açısından mesleklerinden aldıkları doyumun anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulunmuştur.

Akman, Kelecioğlu ve Bilge (2006), araştırmalarında öğretim elemanlarının iş doyumlarını cinsiyet, kıdem ve görevlerine göre incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre kadın akademisyenlerin erkeklere, araştırma görevlilerinin diğer öğretim görevlisi ve üyelerine, hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olanların hizmet süresi daha az olanlara göre iş doyumları anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Demirel (2006), “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında, Sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyleri, orta iş doyum düzeyinde bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin bireysel özelliklerine göre iş doyum düzeyleri; cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı farklılıklar göstermemiştir. Yaşa göre 41-50 yaş arası 31-40 yaşa göre daha doyumlu, kıdeme göre 20 yıl üzeri 11-19 yıla göre daha doyumlu, eğitim düzeyine göre Eğitim Enstitüsü ve Yüksekokulu mezunları, Eğitim Fakültesi mezunlarına göre daha doyumlu bulunmuştur.

Genç (2006), özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını karşılaştırdığı araştırmasında, özel ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin içsel doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamasına karşın, özel okullarda çalışan öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeylerinin devlet okullarında çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Karaköse ve Kocabaş (2006), özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkilerini inceledikleri çalışmalarında, özel ve devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyet, mesleki deneyim, okul kademesi ve yaş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucunu elde etmişlerdir.

Tillman ve Tillman (2007), öğretmenlerin maaş ve hizmet süreleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde hizmet sürelerinin önemli belirleyici olmadığını bulmuşlardır. Öğretmenlerin maaşları ile iş doyum düzeyleri arasında ise negatif bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007), öğretim elemanlarının iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında, yaşça büyük olanların olmayanlarinkine; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerinkine; yurtdışında bulunanların bulunmayanlarinkine; hizmet süresi fazla olanların olmayanlarinkine göre içsel doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmuşlardır. Ayrıca Sosyal Bilimler alanında çalışanların dışsal etmenlere bağlı olarak mesleki doyumlarının Fen-Mühendislik alanında çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Zhongsan (2008), ilkökul öğretmenlerinin iş doyumlarını belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada, özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Gelir değişkeni açısından iş doyum düzeyleri arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür.

Bozkurt ve Bozkurt (2008), eğitim sektöründe iş doyumunu etkileyen işletme içi faktörlere yönelik bir alan araştırması yapmışlardır. Bu araştırma sonucunda eğitimcilerin, ücretlerinden doyum sağlamadıkları, arkadaşlık ilişkilerinden doyum sağladıkları belirlenmiştir. Yönetim tarzından doyum sağlama ve iletişim doyumunu konusunda ise kararsız kaldıkları sonucu elde edilmiştir.

Sönmezer ve Eryaman (2008), kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemişlerdir. Sonuçta, özel eğitim-öğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin iş doyumları ile devlet okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumları arasında, özel eğitim-öğretim kurumlarında görevli olanlar lehine anlamlı fark olduğu görülmüştür.

Doğan (2009), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisini belirlemeye çalışmıştır. Ortaya çıkan bulgulara göre psikolojik şiddet (mobbing) ile iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanında toplumda saygın olma, kurum politikaları ve uygulanışı, övülme ve iş yeri şartları da iş doyumunu ile ilişkili bulunmuştur.

Toker (2011), konaklama işletmelerindeki çalışanların iş doyumunu yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim gibi demografik değişkenlerle ilişkilendirerek incelemiştir. Çalışma sonucunda, iş doyumunu yaş ve eğitim değişkenleri bakımından farklılaşma gösterdiği görülmüştür.

Sonuç olarak; Mesleki doyum, çalışanların işinden memnun olmaması durumunda mesleki doyumsuzluğa yol açar ve mesleki doyumunu sağlayamayan bir çalışan işini sevemez.

Çalışan, işinde istediği doyuma ulaşamıyorsa iş doyumsuzluğu yaşıyor, hem de kendisini yetersiz hissediyorsa bıkkınlık veya tükenmişlik yaşıyor olabilir. Bu olumsuz atmosfer içinde beden eğitim ve spor öğretmenlerinin de olduğunu düşünürsek, öğretmenlerin sahip oldukları boş zamanları en verimli şekilde değerlendirmelerinin ve mesleki doyumlarının yüksek olmasının, çok önemli olduğu yadsınmaz bir gerçektir

Bu araştırma, çocuklarımızın fiziksel ve zihinsel olarak yetişmesinde kilit rol oynayan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin performanslarının ve iş doyumlarının artırılması, eğitim kalitesinin yükselmesi ve yapılacak olan eğitim yatırımlarına bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

Bu nedenle araştırmamız; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zamanlarını nasıl ve nerede geçirdiklerini, yeterince boş zamana sahip olup olmadıklarını ve iş doyumlarına ulaşıp ulaşmadıklarının öğrenilmesi açısından önemlidir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda yol gösterici ve istenirse kaynak olacaktır.

Bununla birlikte öğretmenlerdeki mesleki doyum veya doyumsuzluğunun onların toplumsal roller de göz önüne alındığında büyük önem arz etmektedir. Eğitimin temeli öğretmeyle başladığı için öğretmenlerin mesleki doyumlarının yüksek olması işlerine daha fazla motive olmalarını sağlayacak ve bu durum yetiştirecekleri öğrencilere de olumlu şekilde yansıtacağı düşünülmektedir. Literatürü incelediğimizde bugüne kadar bu konuyla ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Araştırmamızda Trabzon ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerin tamamına yakınının Trabzonlu olması sebebiyle bunun boş zaman değerlendirme ve mesleki doyumları arasındaki ilişkisinin diğer illerden farklı bir özellik arz ettiği düşünülüp bu yönde bir katkı sunmak amaçlanmıştır.

3. YÖNTEM

Bu bölümünde araştırma da kullanılan yöntem, evren, örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanma süresi ve elde edilen verilerin analizi detaylı olarak açıklanmıştır.

3. 1. Araştırmanın Modeli

Bu bölümde Trabzon ilinde görev yapan Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zamanlarını değerlendirme ve mesleki doyumlari arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığından, betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çünkü tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaç edinen araştırmalar için uygun bir modeldir (Karasar, 2006).

3. 2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Bu araştırma Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğünde merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin Boş zaman değerlendirme ve Mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılmıştır ve bu araştırmada Basit rassal (tesadüfi) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme tekniğinde evrendeki tüm bireylerin örnekleme girebilme şansının eşit ve birbirinden bağımsız olması gerekir (Arseven, 1994; Sencer, 1989).

Araştırmanın çalışma evrenini, 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı, Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğünde merkez, ilçe ve köy okullarında görev yapan 522 beden eğitimi ve spor öğretmeni kapsamaktadır. Örnekleme ise; Trabzon'da görev yapan 310 beden eğitimi ve spor öğretmenidir. Uygulanan 326 anketten 16'sı eksik ve hatalı doldurma nedeniyle değerlendirilmemiş, bununla birlikte araştırmaya katılan 310 beden eğitimi ve spor öğretmenin 246'sı (%79.4) erkek, 64'ü (%20.6) bayandır.

3. 3. Verilerin Toplanması

3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada; Kişisel Bilgi Formu, Boş Zaman Değerlendirme Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen belirlenmiş bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Formda; cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir durumu, hizmet süresi, çalıştığı yer, ile ilgili sorular yer almaktadır.

3. 3. 1. 2. Boş Zaman Tutum Ölçeği (BZTÖ)

Ragheb ve Beard tarafından geliştirilen orjinal adı “Leisure Attitude Scale” olan “Boş Zaman Tutum Ölçeği”nin Türkçe'ye uyarlanmasını Akgül ve Gürbüz (2010) yapmıştır. Boş Zaman Tutum Ölçeği eşit sayıdaki maddelerden olmak üzere 3 alt boyuttan ve 36 sorudan oluşmaktadır. Bu maddelerden 1-12. sorular bilişsel boyutu, 13-24. sorular duyuşsal boyutu ve 25-36. sorular ise davranışsal boyutu incelemek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçek olarak 5'li Likert tipi ölçek (Kesinlikle katılmıyorum-Katılmıyorum-Kararsızım-Katılıyorum-Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır ve anket cevaplanırken Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinden kendilerine en uygun seçeneğin işaretlenmesi istenmiştir. Ölçekten minimum 36 maximum ise 180 puan alınabilmektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması ölçeğin tümünde 0,97 çıkmıştır alt boyutsal olarak bilişsel 0,81, duyuşsal 0,92 ve davranışsal olarak 0,91 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında toplanan verilerin geçerlik ve güvenirlik çalışması alt boyutsal olarak bilişsel 0,75, duyuşsal 0,75 ve davranışsal olarak 0,76 olarak bulunmuş tümünde ise 0,74 çıkmıştır.

3. 3. 1. 3. Mesleki Doyum Ölçeği

Öğretmenlerin mesleki doyumlarını belirlemek amacıyla geliştirilmiş 20 maddeden oluşan “Mesleki Doyum” ölçeği kullanılmıştır. Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” 5'li dereceli Likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. Bunların 13 maddesi; (1-2-3-4-6-8-9-10-11-15-17-18-19. maddeler) “niteliğe uygunluk” ve 7 maddesi (5-7-12-13-14-16-20. maddeler) “ gelişme fırsatı (isteği)” alt ölçekleridir. Ölçeğin Cronbach Alfa formülü ile belirlenen iç tutarlılık katsayısı .90'dır. Bu katsayı birinci alt ölçek için .91, ikinci alt ölçek için .75 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında ölçeğin cronbach alpha değeri toplamda 0.77 niteliğe uygunluk alt boyutunda 0.78 ve gelişme fırsatı alt boyutunda 0.79'dur. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100'dür. Ölçeğe verilen tepkiler “her zaman”, “sık sık”, “ara sıra”, “nadiren” ve “hicbir zaman” arasında değişmektedir. Ölçekteki her bir soruya “her zaman” diye cevap verenler 5, “hicbir zaman” diyenler 1 puan alacak şekilde tek yönlü puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, mesleki doyumun yüksekliğini işaret etmektedir.

Mesleki doyum ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği, iki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48,6'dır. Birinci faktör toplam varyansın %36,4'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi düşünülmüştür (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 2005) .

3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Bu araştırmada veriler, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Trabzon'da görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinden anket yoluyla toplanmıştır. Verilerin toplanması, Trabzon Milli Eğitimden alınan izinler doğrultusunda link açılarak ve elden okullara gidilerek öğretmenlere dağıtılan anketler yoluyla sağlanmıştır.

Uygulama için, Trabzon Valiliği'nden ve Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Ayrıca Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğünün katkılarıyla bütün okullara konuyla ilgili resmi yazı yazılmıştır. Anketlerin uygulanması ve toplanması yaklaşık 4 ay sürmüştür. Yapılan anketlerden hatalı ve eksik olanlar değerlendirmeye alınmamıştır ve anket formlarından uygun olan 310 adeti değerlendirilmek amacıyla bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

3. 4. Verilerin Analizi

Boş zaman değerlendirme ve Mesleki doyum anketleri ile toplanan veriler, bilgisayar ortamına atılıp SPSS 22.0 paket programıyla analize edilmiştir. Verilerin analizinde istatistiki yöntem olarak; frekans dağılımı, standart sapma, aritmetik ortalama, tek yönlü varyans (ANOVA), t-testi ve pearson correlation testleri kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlemelerde anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme ve Mesleki Doyum Düzeylerinin incelenmesine yönelik t-testi, tek yönlü varyans (ANOVA), post hoc tukey ve korelasyon analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi Öğretmenleri 310 kişi olup; 246'sı (%79.4) Erkek, 64'ü (%20.6) bayandır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında 273'ü (%86.2) evli, 37'si ise (%13.8) bekdir. Bununla birlikte 20-25 yaş aralığında 15 (%4.5), 26-30'da 64 (%21.0), 31-35'te 124 (%40,0), 36-40'ta 79 (%25.5) ve 41+'da ise 28 (%9.0) kişi vardır. Ayrıca katılımcıların hizmet süresi bakımından 1-5 yıl aralığında 99 kişi (%31.9), 6-10'da, 78 (%25.2), 11-15'te, 64 (%20.6) 16-20'de 53 (%17.1), 21+'da ise 16 (%5.2) kişi olup, 99'u (%31.9) ilde, 165'i, (%53.2) ilçede, 46'sı (%14.9) köyde görev yapmaktadır. Son olarak gelir durumuna bakıldığında; 2000-2500 TL ücret aralığında 57 (%18.4), 2501-3000'de 170 (%54.8), 3001-3500'de 61 (%19.7), 3501+da 22 (%7.1), öğretmen vardır.

Tablo 4. Katılımcıların Frekans ve Yüzde Dağılımları

		N	%
Cinsiyet	Erkek	246	79.4
	Kadın	64	20.6
Medeni durumu	Evli	273	86,2
	Bekar	37	13,8
Yaş	20-25	15	4,5
	26-30	64	21.0
	31-35	124	40.0
	36-40	79	25.5
	41+	28	9.0
Hizmet süresi	1-5	99	31.9
	6-10	78	25.2
	11-15	64	20.6
	16-20	53	17.1
	21+	16	5.2
Çalıştığı yer	İl	99	31.9
	İlçe	165	53.2
	Köy	46	14.9
Gelir durumu	2000-2500	57	18.4
	2501-3000	170	54.8
	3001-3500	61	19.7
	3501+	22	7.1

Tablo 5'te katılımcıların BZTÖ'den aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonucunda, cinsiyet değişkenine göre BZTÖ puanlarında anlamlı fark yoktur ($t=0.17$, $p=0,862$, $p>0.05$).

Tablo 5. BZTÖ Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Bilişsel	Erkek	246	3.98	0.86	308	0.17	0.862
	Kadın	64	3.96	0.82			
Duyuşsal	Erkek	246	3.85	0.88	308	-0.97	0.331
	Kadın	64	3.97	0.76			
Davranışsal	Erkek	246	3.52	0.90	308	0.46	0.639
	Kadın	64	3.46	0.92			

Tablo 6'da katılımcıların BZTÖ 'den aldıkları puanların yaş değişkenine göre Anova sonuçları sunulmuştur. Analizler sonucunda, yaş değişkenine göre BZTÖ puanlarında anlamlı bir fark yoktur [$F(4-305)=1.52$, $p=0.196$, ($p>0.05$)]. Diğer alt boyuttaki değerler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 6. BZTÖ Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Sd	f	p
Bilişsel	20-25	14	4.22	0.48	4-305	1.52	0.196
	26-30	65	4.05	0.84			
	31-35	124	3.93	0.97			
	36-40	79	3.85	0.82			
	41+	28	4.23	0.36			
Duyuşsal	20-25	14	4.30	0.52	4-305	1.63	0.165
	26-30	65	3.91	0.76			
	31-35	124	3.87	0.98			
	36-40	79	3.73	0.79			
	41+	28	4.02	0.74			
Davranışsal	20-25	15	3.85	0.78	4-305	1.18	0.316
	26-30	64	3.59	0.83			
	31-35	124	3.50	1.03			
	36-40	79	3.36	0.79			
	41+	28	3.54	0.76			

Tablo 7’de katılımcıların BZTÖ ’den aldıkları puanların medeni durum değişkeni t-testi sonuçları sunulmuştur. Analizler sonucunda, medeni durum değişkenine göre BZTÖ davranışsal alt boyutunda anlamlı fark vardır ($t=-2.28$, $p=0,023$, $p<0.05^*$). Duyuşsal ve davranışsal alt boyutta anlamlı bir fark yoktur ($p<0.05$).

Tablo 7. BZTÖ Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Bilişsel	Evli	273	3.94	0.91	308	-0.80	0.420
	Bekar	37	4.02	0.77			
Duyuşsal	Evli	273	3.83	0.91	308	-1.29	0.197
	Bekar	37	3.95	0.77			
Davranışsal	Evli	273	3.41	0.94	308	-2.28	0.023'
	Bekar	37	3.65	0.83			

Tablo 8’de katılımcıların BZTÖ’den aldıkları puanların gelir durumu değişkenine göre Anova sonuçları sunulmuştur. Analizler sonucunda, gelir durumu değişkeni göre, BZTÖ davranışsal alt boyutu puanlarında anlamlı fark vardır [$F(3-306)=2.21$, $p=0.044^*$, ($p<0.05^*$)]. Diğer iki alt boyuttaki değerler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Farkın kaynağını bulmak için yapılan Post hoc LSD analiz sonuçları da tablo 5’te ki gibidir.

Tablo 8. BZTÖ Puanlarının Gelir Durumu Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Gelir Durumu	n	\bar{X}	Ss	Sd	f	p	LSD
Bilişsel	2000-2500	57	4.09	0.76	3-306	1.63	0.182	
	2501-3000	170	4.02	0.79				
	3001-3500	61	3.78	0.98				
	3501+	22	3.91	1.12				
Duyuşsal	2000-2500	57	3.99	0.72	3-306	1.13	0.205	
	2501-3000	170	3.90	0.80				
	3001-3500	61	3.68	1.05				
	3501+	22	3.94	0.92				
Davranışsal	2000-2500	57	3.66	0.80	3-306	2.21	0.044*	2000-2500;2501;3000,3501+
	2501-3000	170	3.56	0.83				
	3001-3500	61	3.34	1.14				
	3501+	22	3.13	0.87				

Tablo 9’da katılımcıların BZTÖ’den aldıkları puanların hizmet yılı değişkenine göre Anova sonuçları sunulmuştur. Analizler sonucunda, hizmet yılı değişkenine göre, BZTÖ bilişsel alt boyutu puanları arasında anlamlı fark vardır [$F(4-305)=2.99$, $p=0.019$, ($p<0.05^*$)]. Yine aynı şekilde, Duyuşsal ve davranışsal alt boyuttaki değerlerde de anlamlı bir fark vardır.

Farkın kaynağını bulmak için yapılan Post hoc Tukey testinin sonuçları da tablo 6 'daki gibidir.

Tablo 9. BZTÖ Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Hizmet yılı	N	\bar{X}	Ss	Sd	f	p	Tukey
Bilişsel	1-5	99	4.15	0.76	4-305	2.99	0.019*	1-5, 16-20
	6-10	78	3.87	0.79				
	11-15	64	3.95	0.98				
	16-20	53	3.75	1.54				
	21+	16	4.31	0.84				
Duyuşsal	1-5	99	4.03	0.72	4-305	4.046	0.003*	1-5, 16-20 16-20,21+
	6-10	78	3.84	0.80				
	11-15	64	3.81	1.05				
	16-20	53	3.57	1.32				
	21+	16	4.36	0.69				
Davranışsal	1-5	99	3.66	0.80	4-305	5.97	0.000*	1-5, 16-20 6-10, 21+ 16-0,21+
	6-10	78	3.47	0.83				
	11-15	64	3.51	1.14				
	16-20	53	3.08	1.07				
	21+	16	4.13	0.80				

Tablo 10'da katılımcıların BZTÖ 'den aldıkları puanların çalıştığı yer değişkenine göre Anova sonuçları sunulmuştur. Analiz sonucunda, BZTÖ bilişsel alt boyutu puanları ile çalıştığı yer değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur [$F(4-305)=1.01$, $p=0.364$, ($p>0.05$)]. Aynı şekilde; Duyuşsal ve davranışsal alt boyuttaki değerlerde de anlamlı bir fark yoktur ve değerler tablo 7'de belirtilmiştir.

Tablo 10. BZTÖ Puanlarının Çalıştığı Yer Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Çalıştığı yer	n	\bar{X}	Ss	Sd	f	p
Bilişsel	İl	99	4.01	0.91	2-307	1.01	0.364
	İlçe	165	4.00	0.81			
	Köy	46	3.81	0.88			
Duyuşsal	İl	99	3.93	0.87	2-307	0.90	0.406
	İlçe	165	3.89	0.81			
	Köy	46	3.73	0.97			
Davranışsal	İl	99	3.42	0.94	2-307	1.60	0.202
	İlçe	165	3.59	0.88			
	Köy	46	3.38	0.88			

Tablo 11'de katılımcıların MDÖ puanları ile cinsiyet değişkeni arasında göre t-testi analiz sonuçları sunulmuştur. Analizler sonucunda, cinsiyet değişkenine ile MDÖ puanları arasında anlamlı bir fark yoktur ($t=0.68$, $p=0,495$, $p>0.05$).

Tablo 11. MDÖ Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t-testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Niteliğe Uygunluk	Erkek	246	3.49	0.52	308	0.68	0.495
	Kadın	64	3.44	0.46			
Gelişme Fırsatı	Erkek	246	3.77	0.69	308	1.73	0.084
	Kadın	64	3.60	0.73			

Tablo 12'de katılımcıların MDÖ'den aldıkları puanların yaş değişkenine göre ANOVA sonuçları sunulmuştur. Analizler sonucunda; yaş değişkenine göre, MDÖ gelişme fırsatı alt boyutu puanlarında anlamlı fark vardır. [$F(4-305)=4.13$, $p=0.003^*$, $p<0.05^*$]. Diğer alt boyuttaki değerler tablodaki gibidir. Farkın kaynağını bulmak için yapılan Post hoc Tukey testi sonuçları tablo 9'daki gibidir.

Tablo 12. MDÖ Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	Sd	f	p	Tukey
Niteliğe Uygunluk	20-25	15	3.41	0.31	4-305	0.75	0.554	-
	26-30	64	3.56	0.33				
	31-35	124	3.45	0.63				
	36-40	79	3.50	0.45				
	41+	28	3.40	0.40				
Gelişme Fırsatı	20-25	15	3.85	0.70	4-305	4.13	0.003*	26-30, 31-35 ve 41+
	26-30	64	3.97	0.37				
	31-35	124	3.65	0.82				
	36-40	79	3.77	0.69				
	41+	28	3.40	0.49				

Tablo 13'de katılımcıların MDÖ'den aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları sunulmuştur. Analizlerde; medeni durum değişkenine göre, MDÖ gelişme fırsatı alt boyutu puanlarında anlamlı fark vardır ($t=-2.46$, $p=0,014^*$, $p<0.05^*$). Buna karşın, MDÖ niteliğe uygunluk alt boyutunda ise anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 13. MDÖ Puanlarının Medeni Durum Geğişkenine Göre T-testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Niteliğe Uygunluk	Evli	273	3.47	0.56	308	-.376	0.707
	Bekar	37	3.49	0.41			
Gelişme Fırsatı	Evli	273	3.66	0.76	308	-2.46	0.014*
	Bekar	37	3.86	0.57			

Tablo 14'te katılımcıların MDÖ'den aldıkları puanların gelir durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları sunulmuştur. Analizler sonucunda, gelir durumu değişkenine göre, MDÖ niteliğe uygunluk alt boyutu [F(3-306)=1.37, p=0.252, (p>0.05)] ve gelişme fırsatı alt boyutu [F(3-306)=2.53, p=0.057, (p>0.05)] puanları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 14. MDÖ Puanlarının Gelir Durumu Değişkenine Göre ANOVA Ve TUKEY Sonuçları

	Gelir Durumu	n	\bar{X}	Ss	Sd	f	p
Niteliğe Uygunluk	2000-2500	57	3.50	0.34	3-306	1.37	0.252
	2501-3000	170	3.45	0.47			
	3001-3500	61	3.58	0.72			
	3501+	22	3.24	0.31			
Gelişme Fırsatı	2000-2500	57	3.91	0.47	3-306	2.53	0.057
	2501-3000	170	3.67	0.73			
	3001-3500	61	3.82	0.81			
	3501+	22	3.95	0.26			

Tablo 15'te katılımcıların MDÖ'den aldıkları puanların hizmet yılı değişkeni Anova sonuçlarına göre, MDÖ niteliğe uygunluk alt boyutunda anlamlı fark vardır [F(4-305)=14.86, p=0.000*, (p<0.05*)]. Gelişme fırsatı alt boyutundaki değerde de anlamlı fark vardır ve değerler tablodaki gibidir. Farkın kaynağına bulmak için yapılan Post hoc Tukey testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 15. MDÖ Puanlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre ANOVA Ve TUKEY Sonuçları

	Çalıştığı yer	n	\bar{X}	Ss	Sd	f	p	Tukey
Niteliğe uygunluk	İl	99	3.61	0.36	2-307	5.27	0.006*	İl-İlçe
	İlçe	165	3.41	0.57				
	Köy	46	3.43	0.47				
Gelişme fırsatı	İl	99	3.90	0.58	2-307	4.95	0.008*	İl-İlçe
	İlçe	165	3.63	0.74				
	Köy	46	3.78	0.72				

Tablo 16'da katılımcıların MDÖ'den aldıkları puanların çalıştığı yer değişkenine göre Anova sonuçları sunulmuştur. Analizler sonucunda, çalıştığı yer değişkenine göre, MDÖ niteliğe uygunluk alt boyutu [$F(2-307)=5.27$, $p=0.006^*$, $p<0.05^*$] ve gelişme fırsatı alt boyutunda anlamlı bir fark vardır [$F(2-307)=4.95$, $p=0.008^*$, $(p<0.05^*)$].

Farkın kaynağını bulmak için yapılan Tukey testinde Niteliğe uygunluk ve Gelişme fırsatı alt boyutunda il ve ilçede görev yapan katılımcıların mesleki doyumlarında anlamlı fark vardır ve Tablo 13' de belirtilmiştir.

Tablo 16. MDÖ Puanlarının Çalıştığı Yer Değişkenine Göre ANOVA Ve TUKEY Sonuçları

	Hizmet yılı	n	\bar{X}	Ss	Sd	f	p	Tukey
Niteliğe Uygunluk	1-5	99	3.47	0.34	4-305	14.8	0.000*	1-5, 16-20 ve 21+
	6-10	78	3.54	0.36				
	11-15	64	3.37	0.59				
	16-20	53	3.76	0.53				
	21+	16	3.78	0.73				
Gelişme Fırsatı	1-5	99	3.83	0.47	4-305	2.26	0.000*	1-5, 11-15 ve 21+
	6-10	78	3.93	0.40				
	11-15	64	3.43	0.97				
	16-20	53	3.89	0.71				
	21+	16	2.95	0.80				

Tablo 17'de Boş zaman değerlendirme ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığımız korelasyon testi analiz sonuçlarına göre Bilişsel ve Duyuşsal alt boyutlar arasında 0.899** ile pozitif yönlü çok iyi bir ilişki vardır. Yani Bilişsel alt boyuttaki değişim Duyuşsal alt boyutu olumlu yönde etkilemektedir. Bundan yola çıkarak pozitif yönlü iyi ilişki bulunan alt boyutlar şu şekildedir;

BZTÖ'nün alt boyutları olan Bilişsel ve Duyuşsal 0.793**, Duyuşsal ve Davranışsal 0.840**'tir. MDÖ'nün alt boyutları olan Niteliğe uygunluk ve Gelişme fırsatı 0.701**'dir.

Negatif yönlü ilişkisi olanlara baktığımızda ise;

Bilişsel ve Niteliğe Uygunluk -0.230^{**} , Duyuşsal ve Niteliğe Uygunluk -0.231^{**} , Duyuşsal ve Gelişme Fırsatı -0.163^{**} tür. Bununla birlikte BZTÖ'nün Davranışsal alt boyutu ile MDÖ'nün Niteliğe Uygunluk alt boyutu arasında -0.262^{**} lik zıt yönlü bir ilişki vardır. Yani bir değişkendeki değişim diğer değişkende zıt yönlü bir değişime neden olmaktadır.

Aralarında anlamlı bir ilişki bulunmayan alt boyutlar ise;

Bilişsel ve Gelişme Fırsatı -0.136^* , Davranışsal ve Gelişme Fırsatı -0.143^* dür.

Tablo 17. BZTÖ VE MDÖ Puanları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	BZTÖ	MDÖ	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	Niteliğe uygunluk	Gelişme fırsatı
BZTÖ	1						
MDÖ	-,214 ^{**}	1					
Bilişsel	,946 ^{**}	-,190 ^{**}	1				
Duyuşsal	,963 ^{**}	-,207 ^{**}	,899 ^{**}	1			
Davranışsal	,930 ^{**}	-,209 ^{**}	,793 ^{**}	,840 ^{**}	1		
Niteliğe uygunluk	-,255 ^{**}	,895 ^{**}	-,230 ^{**}	-,231 ^{**}	-,262 ^{**}	1	
Gelişme fırsatı	-,155 ^{**}	,946 ^{**}	-,136 [*]	-,163 ^{**}	-,143 [*]	,701 ^{**}	1

5. TARTIŞMA

Bu bölümde, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme ve Mesleki Doyum Düzeylerinin incelenmesine yönelik t-testi, tek yönlü varyans (ANOVA), post hoc tukey ve korelasyon analiz sonuçları tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5. 1. Boş Zaman Tutum Ölçeği Sonuçları

Cinsiyet değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ'den aldıkları puanlar ile cinsiyet değişkeni arasında t-testi analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark yoktur ($t=0.17$, $p=0,862$, $p>0.05$).

Literatürde bu bulguları destekler nitelikteki bulgulara, Ardahan ve Lapa (2010) üniversite öğrencilerine yönelik olarak yaptıkları çalışmalarında, Başaran ve Erenci (2006) "Üniversite Kampüsünde Rekreasyon Tercihini Belirlenmesi" adlı çalışmasında, Erdem (2011) "Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinin Bölümlerine Göre Serbest Zaman Faaliyetlerine Katılım Biçimlerinin Belirlenmesi" ulaşılmıştır. Sonuçlardan yola çıkarak erkek ve bayan öğretmenlerin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının birbirine yakın olduğu söylenebilir.

Buna karşın; Tunçel (1999) "Orta Öğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarında Sporun Yeri" adlı çalışmasında, Akgül (2011) "Farklı Kültürlerdeki Bireylerin Boş Zaman Aktivitelerine Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi" adlı çalışmasında ve (Hudson 2000, Yavaş ve Karataş, 2006; Kılıç, 2006 Gökalp, 2007;. Mutlu 2008, Güngörmüş 2007; Özşaker, 2012) yaptıkları çalışmalarında araştırmamıza ters düşer nitelikte bulgulara ulaşmışlardır.

Bu sonuç doğrultusunda Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının cinsiyete göre farklılık göstermemesinin sebebi devamlı gelişen teknoloji ve günümüz şartlarına ayak uydurma da kadın erkek eşitliğini ön planda olması ve hemen her mesleği icra edebilmelerden ve boş zamanlarının neredeyse eşit sürelerde olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yaş değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanları ile yaş değişkeni arasında ANOVA sonuçlarına göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Literatürde araştımmamızı destekler nitelikteki bulgulara; Akgül (2011) "Farklı Kültürlerdeki Bireylerin Boş Zaman Aktivitelerine Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi" adlı çalışmasında,

Buna karşın; Pala (2012) "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Mesleki Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi" adlı çalışmasında öğretmenlerin yaşları ile boş zamanlarını değerlendirme arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ($p<0.05$), Tel (2007) "Öğretim Üyelerinin Boş Zaman Etkinlikleri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma" adlı çalışmasında ve aynı şekilde Binarbaşı'nın (2007) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulunmuştur.

Sonuçlara bakıldığında gelişen teknoloji ve spor yapma imkanlarının fazlaľařmasının ve bu imkanları kullanmaya orta yaş grubu öğretmenlerin yaşça büyük olan öğretmenlere oranla daha hakim olmalarının spor yapma alışkanlıkları üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanlar ile medeni durum değişkeni arasında yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre medeni durum değişkeni ile BZTÖ'nün davranışsal alt boyutunda anlamlı bir şekilde fark vardır ($t=-2.28$, $p=0,023^*$), ($p<0.05$). Duyuşsal ve davranışsal alt boyutta anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Literatürde araştımmamızı destekler nitelikteki bulgulara; Atasoy (2014), " Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşam Düzeyi ve Serbest Zamana Yönelik Tutumları" adlı çalışmasında evli öğretmenlerin bekarlara göre boş zaman tutumlarının daha yüksek olduğu, aynı şekilde Güngörmüş, (2007), İlban ve Özcan (2003) yaptıkları araştırmalarda bizim çalışmamızı destekler nitelikteki bulgulara rastlanmıştır.

Buna karşın; Tsai (2005) yaptığı araştırmada medeni durum ile BZTÖ alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa ulaşmamış olup, araştımmamızın sonuçlarına uyuşmamaktadır.

Bu sonuç doğrultusunda bekar öğretmenlerin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının evli olanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasının sebebi, bekar öğretmenlerin sorumlulukları, yaşam şartları, gelir düzeyleri, harcama kültürleri vb. evli öğretmenlere nazaran daha özgür düzeyde olduğu, bu nedenle de boş zamanlarını değerlendirmeleri daha kolay olduğu düşünölmektedir.

Gelir durumu değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanları ile gelir durumu değişkeni arasında yapılan ANOVA analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark vardır ($p<0.05^*$).

Literatürde araştırmamızı destekler nitelikteki bulgular; Demir ve Demir (2006) "Bireylerin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılmaları Etkileyen Faktörler", Kaya ve Tural (2005) "Öğretmenlerin Boş Zamanlarında Sosyal ve Kültürel Etkinliklere Katılımları" adlı çalışmalarında ve bununla birlikte Güngörmüş'ün (2007) Ankarada öğretim elemanlarına yönelik yaptığı çalışmada gelir durumu ile BZTÖ alt boyutlarında anlamlı bir farklılığa ulaşmış olup, araştırmamızı destekler niteliktedir.

Buna karşın; Binarbaşı, (2006) "Kütahya İlinde İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının Tespiti ve İncelenmesi" ve Çetinbaş (2010) "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerini Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları" adlı çalışmasında; Öçalan ve ark. (2013) araştırmalarında, öğretmenlerin BZTÖ puanları ile gelir durumu değişkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur.

Sonuç olarak genelde kişilerin gelir düzeylerinin yüksek olduğu toplumlarda rekreatif etkinliklerin çeşitliliğinin, yoğunluğunun ve yaygınlığının ileri düzeyde olduğu bilinmektedir. Gelir düzeyleri, öğretmenlerin ekonomik durumlarının, boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıkları ve bunları gerçekteştirebilmelerinde çoğu zaman engel oluşturduğu görölmektedir. Ekonomik seviyesi yüksek olan öğretmenler sosyal, kültürel ve diğer etkinliklere aktif katılımlarında gelir durumu, boş zamanlarını değerlendirmede katılmak istedikleri etkinlikler, organizasyonlar açısından önemli olduğu düşünölmektedir.

Hizmet yılı değerkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanlar ile hizmet yılı değerkenine arasında ANOVA analiz sonuçlarına göre, BZTÖ'nün bilişsel alt boyutunda [F(4-305)=2.99, p=0.019*], duyuşsal alt boyutunda [F(4-305)=4.046, p=0.003*] ve davranışsal alt boyutunda [F(4-305)=5.97, p=0.000*] anlamlı bir fark vardır (p<0.05*).

Çıkan farklılaşma sonucu yapılan Post hoc Tukey testinin sonuçları da Bilişsel boyutta 1-5 ile 16-20 yılları arasında, Duyuşsal boyutta 1-5 ile 16-20 ve 16-20 ile 21+ de ve son olarak Davranışsal boyutta ise 1-5 ile 16-20, 6-10 ile 21+ ,16-20 ile 21+ yılları arasında anlamlı bir farklılaşma vardır (p<0.05).

Literatürde araştırmamızı destekler nitelikteki bulgulara; Kara'nın (2011) "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıkları ve Öğrenmeye İlişkin Tutumları" adlı araştımasında 6-10 yıl arasındaki öğretmenlerin boş zaman aktivitelerine katılımlarının 11 yıl ve üzerinde olanlara göre anlamlı düzeyde farklılık bulunduğunu ortaya koymuş ve bu araştırma bizim araştırmamızı destekler niteliktedir.

Buna karşın; Karagöz ve ark. (2010) "Zamanın Etkin Kullanımını Sağlayan Faktörlerin Belirlenmesi" ve Kaya ve Tural (2005) "Öğretmenlerin Boş Zamanlarında

Sosyal ve Kültürel Etkinliklere Katılımları" adlı çalışmalarında BZTÖ puanları ile hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuşlardır, bu sonuç araştırmamıza ters düşer niteliktedir.

Sonuç olarak mesleğin başında olan öğretmenlerin gençlikleri ve dinamik yapıları itibariyle boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının, özellikle 15 yıl ve üzerini meslekte geçiren öğretmenlere nazaran daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Çalıştığı yer değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanlar ile çalıştığı yer değişkeni arasında Anova analiz sonuçlarına göre anlamlı bir şekilde fark yoktur ($p>0.05$).

Literatürde araştırmamızı destekler nitelikteki bulgulara; Eken (2008) "Öğretmenlerin serbest zamanlarında spor faaliyetlerine katılmalarının incelenmesi" adlı araştırmasında öğretmenlerin görev yaptıkları yerin boş zaman değerlendirme alışkanlığı üzerinde etkisi olmadığını tespit etmiş. bu da bizim araştırmamızı destekler niteliktedir.

Buna karşın; Kaya ve Tural (2005) "Öğretmenlerin Boş Zamanlarında Sosyal ve Kültürel Etkinliklere Katılımları" ve Atasoy (2014), "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşam Düzeyi ve Serbest Zamana Yönelik Tutumları" adlı çalışmalarında BZTÖ puanları ile çalıştığı yer değişkeni arasında anlamlı bir farkın olduğunu ortaya koymuşlardır, bu sonuç araştırmamıza ters düşer niteliktedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, literatür incelendiğinde çalışılan yer değişkeni tezlerde değişken olarak kullanılmamakla beraber, çalışılan yerler arasındaki boş zaman değerlendirmedeki anlamlı farkın olmadığı, bunun sebebinin ise; il, ilçe ve köylerde görev yapan öğretmenlerin, Trabzon kentinin küçük olması ve sosyal kültürel alanlara yakınlığı sebebiyle bir çok şeye ulaşılabilirliğinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Mesleki Doyum Ölçeği Sonuçları

Cinsiyet değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanlar ile cinsiyet değişkeni arasında t-testi analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Literatürde araştırmamızı destekler nitelikteki bulgulara; Receptoğlu' (2013) "Üniversite Akademik Personelinin Mesleki ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmasında, bununla birlikte, Pala (2012)'de yapmış olduğu çalışmasında Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doyum puanları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Keza Gülay'ın (2006) yaptığı "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Araştırılması" adlı

çalışmada, yine aynı şekilde yapılan bir çok araştırmada, öğretmenlerde iş doyumu üzerinde cinsiyet faktörü bakımından anlamlı farklılık görülmemiştir. (Sevimli ve İşcan, 2005; Ayan vd., 2009; Demirel ve Koç Erdamar, 2009; Kağan, 2010; Adıgüzel vd., 2012; Bentea ve Anghelache, 2012; Bilge vd., 2007; Yavuzer vd., 2011; Adıgüzel, 2010). Bu araştırmalar bizim çalışmamız destekler niteliktedir.

Buna karşın; Akbulut (2015) yaptığı araştırmada Ortaöğretim kurumlarında görev yapan erkek öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri kadın öğretmenlere göre yüksektir, sonucuna ulaşmış, aynı şekilde, Demirtaş (2005) ile Aydın ve ark. (2012)'nin yapmış oldukları çalışmalarda, kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu da bizim araştırmamızla ters düşer niteliktedir.

Bu sonuçlara göre Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemesi devamlı gelişen teknoloji ve günümüz şartlarında eskisi gibi artık insan gücü kullanılmadığı, kadın ve erkeğin neredeyse her işi eşit şartlarda göğüsleyebilmesi ve buna bağlı olarak meslekte cinsiyet değişkenini anlamsız kıldığı düşünülmektedir.

Yaş değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile yaş değişkeni arasında ANOVA analiz sonuçlarına göre Gelişme Fırsatı alt boyutunda anlamlı bir şekilde fark vardır [$F(4-305)=4.13$, $p=0.003$]. ($p<0.05^*$). Niteliğe Uygunluk alt boyunda ise anlamlı bir fark yoktur [$F(4-305)=0.75$, $p=0.554$]. ($p>0.05$).

Farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Post hoc Tukey testi sonuçları gelişme fırsatı boyutunda 26-30 ile 31-35 ve 41+ arasında anlamlı bir farklılaşma vardır ($p<0.05^*$).

Literatürde araştırmamızı destekler nitelikteki bulgular; Bektaş (2009) Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre, 20-29, 30-39, 40-49 yaş grubundaki sınıf öğretmenleri ile 50-59 yaş grubunda yer alan sınıf öğretmenleri arasında mesleki doyumları açısından 50-59 yaş grubunda yer alan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Karataş ve Güleş (2010) yaptıkları araştırmalarında öğretmenlerin iş tatminleri, yaş değişkenine göre 25 yaş altı lehine farklılık görülmüştür. Aynı şekilde Aydemir (2014) "Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi" adlı çalışmasında, mesleki doyum ile yaş değişkeni arasında anlamlı fark bulmuştur. Bu çalışmalar bizim araştırmamızı destekler niteliktedir.

Buna karşın; Akçamete ve diğerleri (2001), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, bizim çalışma bulgularımızda tespit ettiğimiz gibi yaş ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Bununla birlikte, Dursun ve Şahin (2009)'da yaptıkları " Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumları" çalışmasında; Çelik (2015)

Fen Bilimleri öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada iş doyumunu ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını rapor etmişlerdir. Bu çalışmalar bizim araştırmamıza ters düşer niteliktedir.

Bulgulara göre 20-25 yaş aralığında olan Beden eğitimi öğretmenlerinin gelişimlerine önem vermediği belirli bir yaştan sonra kendilerini geliştirmeye çalıştığı ve bunun sebebinin ise, bu sonuçlar doğrultusunda meslekte belli bir seviyeye gelmiş olan öğretmenlerin, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere nazaran mesleki doyumlarının gelişme fırsatı alt boyutunda anlamlı derecede yüksek çıkması; mesleki tecrübelerinin ve kendilerini teknolojik gelişmelere ayak uydurmaya zorlamaları ve gelişen sistemlerin eğitime entegrasyonu konusunda yeni öğretmenlere göre dezavantajlarını kapatma çabası olarak düşünülmektedir.

Medeni durum değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile medeni durum değişkeni arasında t-testi analiz sonuçlarına göre, medeni durum değişkenine göre, MDÖ gelişme fırsatı alt boyutu puanlarında anlamlı fark vardır ($t=-2.46$, $p=0,014^*$, $p<0.05^*$). Buna karşın, MDÖ niteliğe uygunluk alt boyutunda ise anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Literatürde araştırmamızı destekler nitelikteki bulgulara; Bayrak (2014) yılında yaptığı araştırmada bekar olan öğretmenlerin evli olan öğretmenlere göre daha yüksek mesleki doyuma sahip olduklarını bulmuş bununla birlikte Ünsar ve ark. (2006), yaptıkları çalışmada bekar öğretmenlerin mesleki doyumlarının evli olanlara göre daha düşük olduğunu bulmuştur

Buna karşın; Dursun ve Şahin (2009)'da yaptıkları "Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumları" çalışmasında mesleki doyum ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığını bulmuştur. Yapılan diğer araştırmalar; (Bilge ve Ark., 2007; Gürbüz, 2008; Ayan ve Ark., 2009; Demirel ve Koç Erdamar, 2009; Adıgüzel, 2010; Yavuzer ve Ark., 2011; Türkçapar, 2012; Adıgüzel ve Ark., 2012). medeni durum değişkeninin iş doyumunu üzerine etkisinin olmadığını göstererek çalışmamızla ters düşer niteliktedir.

Araştırmamızın sonuçlarına istinaden Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre bekar olan öğretmenler gelirlerini, zamanlarını ve emeklerini evli olanlara nazaran kendilerini daha çok geliştirmeye harcadığı düşünülmektedir.

Gelir durumu değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile gelir durumu değişkeni arasında Anova analiz sonuçlarına göre fark yoktur [$F(3-306)=1.37$, $p=0.252$, $p>0.05$].

Literatürde araştımmamızı destekler nitelikteki bulgulara; Göktaş (2007) öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmasında, Can ve Soyer (2008). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo Ekonomik Beklentileri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki" adlı çalışmasında, aynı şekilde Bektaş (2009) Sınıf öğretmenlerini ile yaptığı çalışmasında, Dursun (2009) okul öncesi öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmalarında gelirlerine göre mesleki doyumları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır diye rapor etmişlerdir. Bu çalışmalar bizim araştımmamızı destekler niteliktedir.

Buna karşın; Aslan'da (2001), Sun (2002) araştırmasında mesleki gelir düzeyinin doyumunu etkileyen önemli etkenlerden biri olduğunu rapor etmişlerdir. Bu çalışmalar araştırmamıza ters düşer niteliktedir.

Araştımmamızın sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin mesleki doyumlarında gelirlerin etkili olmamasının sebebinin, öğretmenlerin maaş, ders dışı egzersiz ve ek derslerinin ortalama olarak birbirlerine yakın olmasından kaynaklandığı düşünölmektedir.

Hizmet yılı değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile hizmet yılı değişkeni arasında ANOVA analiz sonuçlarına göre, MDÖ niteliğe uygunluk alt boyutunda anlamlı fark vardır [$F(4-305)=14.86$, $p=0.000^*$, ($p<0.05^*$)]. Gelişme fırsatı alt boyutundaki değerde de anlamlı fark vardır ve değerler tablodaki gibidir. Farkın kaynağına bulmak için yapılan Post hoc Tukey testi analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Farklılaşmaların kaynağını bulmak için yapılan Post hoc Tukey testi sonuçları Niteliğe Uygunluk alt boyutunda 1-5 ile 16-20 ve 21+ arasında 6-10 ile 21+ arasında 11-15, 16-20 ve 21+ arasında 16-20 ile 21+ arasında; Gelişme fırsatı alt boyutunda ise 1-5, 11-15 ve 21+ arasında, 6-10, 11-15 ve 21+ arasında, 11-15, 16-20 arasında, 16-20 ile 21+ arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Literatürde araştımmamızı destekler nitelikteki bulgulara; Ergün ve Yüksel (2005) mesleki kıdem arttıka öğretmenlerin iş doyumunu arttığını ve mesleki kıdem arttıka sınıfta öğrencilerle daha iyi bir iletişim ortamı sergilediklerini vurgulamıştır. Kayhan (2008) "Öğretmenlerin öğretmenlerinin yeni ilköğretim programlarını kabullenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi", kıdeme göre mesleki doyum düzeyleri arasında da anlamlı fark bulmuştur, yine aynı şekilde Bektaş (2009) Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 yıl ve üzeri görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları arasında 26 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan sınıf öğretmenlerinin lehine anlamlı farklılık bulmuştur.

Karataş ve Güleş (2010) öğretmenlerin mesleki doyumunu çalışmasında, kıdem değişkenine göre 1-10 arasında kıdeme sahip olanlar lehine farklılık göstermiştir diye

rapor etmişlerdir. Bununla birlikte Akbulut (2015) Meslekte yeni olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri kıdemli öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu sonuçlar araştırmamızı destekler niteliktedir.

Buna karşın; Dursun ve Şahin (2009)'da yaptıkları "Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumları" çalışmasında, Yıldız ve diğerleri, (2003) yılında doktorlar üzerinde yaptıkları çalışmada; Göktaş (2007) yılında Beden eğitimi öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada; Demirkol, (2006) yılında avukatlara yönelik yaptığı çalışmada; Recepoğlu (2013)'te "Üniversite Akademik Personelinin Mesleki ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmasında; Çelik (2015) Fen Bilimleri öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada mesleki (iş) doyumunu ile hizmet yılı değişkenleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını rapor etmişlerdir, bu çalışma bizim araştırmamıza ters düşer niteliktedir.

Araştırmamızın bulgularına ve literatüre göre Hizmet yılı ile mesleki doyum doğru orantılı bir şekildedir. Bunun sebebi ise Beden eğitimi öğretmenlerinin zamanla tecrübe kazanması ve bu tecrübeleri kendine bir avantaja dönüştürmesi şeklinde düşünülmektedir.

Çalıştığı yer değişkenine göre;

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile Çalıştığı yer değişkeni arasında Anova analiz sonucunda; çalıştığı yer değişkenine göre, MDÖ niteliğe uygunluk alt boyutu [$F(2-307)=5.27$, $p=0.006^*$, $p<0.05^*$] ve gelişme fırsatı alt boyutunda anlamlı bir fark vardır [$F(2-307)=4.95$, $p=0.008^*$, ($p<0.05^*$)].

Farkın kaynağını bulmak için yapılan Tukey testinde niteliğe uygunluk ve gelişme fırsatı alt boyutunda il ve ilçede çalışanların mesleki doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

Literatürde araştırmamızı destekleyen nitelikteki; Aslan'nın (2001), Kayhan'ın (2008) ve Şen'in (2011) öğretmenlere yönelik araştırmalarında şehir merkezinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin diğerlerine göre anlamlı derecede farklı olduğu araştırmalara ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda, il ve ilçede çalışan Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yüksek olmasının sebebinin köyde çalışanlara göre imkanların daha fazla ve zaman kaybının daha az olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanlar ile cinsiyet değişkeni arasında t-testi analiz sonuçlarına göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanlar ile yaş değişkeni arasında ANOVA sonuçlarına göre anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanlar ile medeni durum değişkeni arasında yapılan t-testi analiz sonuçlarına göre medeni durum değişkeni ile BZTÖ'nün davranışsal alt boyutunda anlamlı bir şekilde farklılık vardır ($t=-2.28$, $p=0,023^*$), ($p<0.05^*$). Duyuşsal ve davranışsal alt boyutta anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0.05$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanları ile gelir durumu değişkenine arasında yapılan ANOVA analiz sonuçlarına göre gelir durumu değişkeni göre, BZTÖ davranışsal alt boyutu puanlarında anlamlı fark vardır [$F(3-306)=2.21$, $p=0.044^*$, ($p<0.05^*$)]. Farkın kaynağını bulmak için yapılan Post hoc Tukey testinde fark tespit edilememiştir. Bununla birlikte Post hoc LSD analizine göre farklılığın kaynağı davranışsal boyutta 2000-2500, 3501 ve üzerinde ayrıca 2501-3000, 3501 ve üzerinde anlamlı fark tespit edilmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanlar ile hizmet yılı değişkenine arasında ANOVA analiz sonuçlarına göre BZTÖ'nün bilişsel alt boyutunda [$F(4-305)=2.99$, $p=0.019^*$], duyuşsal alt boyutunda [$F(4-305)=4.046$, $p=0.003^*$] ve davranışsal alt boyutunda [$F(4-305)=5.97$, $p=0.000^*$] anlamlı bir farklılık vardır ($p<0.05^*$). Farkın kaynağını bulmak için yapılan Post hoc Tukey testinin sonuçları da Bilişsel boyutta 1-5 ile 16-20 yılları arasında, Duyuşsal boyutta 1-5 ile 16-20 ve 16-20 ile 21+ de ve son olarak Davranışsal boyutta ise 1-5 ile 16-20, 6-10 ile 21+ ,16-20 ile 21+ yılları arasında anlamlı bir farklılaşma vardır ($p<0.05$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin BZTÖ puanlar ile Çalıştığı yer değişkeni arasında Anova analiz sonuçlarına göre anlamlı bir şekilde farklılık yoktur ($p>0.05$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile cinsiyet değişkeni arasında t-testi analiz sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0.05$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile yaş değişkeni arasında ANOVA analiz sonuçları yaş değişkenine göre, MDÖ gelişme fırsatı alt boyutu puanlarında anlamlı fark vardır. [$F(4-305)=4.13$, $p=0.003^*$, $p<0.05^*$]. Niteliğe Uygunluk alt boyunda ise anlamlı bir farklılık yoktur [$F(4-305)=0.75$, $p=0.554$]. ($p>0.05$).

Farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Post hoc Tukey testi sonuçları gelişme fırsatı boyutunda 26-30 ile 31-35 ve 41+ arasında anlamlı bir farklılaşma vardır ($p < 0.05^*$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile medeni durum değişkeni arasında t-testi analiz sonuçları; medeni durum değişkenine göre, MDÖ gelişme fırsatı alt boyutu puanlarında anlamlı fark vardır ($t = -2.46$, $p = 0,014^*$, $p < 0.05^*$). Buna karşın, MDÖ niteliğe uygunluk alt boyutunda ise anlamlı bir fark yoktur ($p > 0.05$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile gelir durumu değişkeni arasında Anova analiz sonuçlarına göre anlamlı fark yoktur ($p > 0.05$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile hizmet yılı değişkeni arasında Anova analiz sonuçlarına göre MDÖ Niteliğe Uygunluk [$F(4-305) = 14.86$, $p = 0.000$, $p < 0.05^*$] ve Gelişme Fırsatı [$F(4-305) = 2.26$, $p = 0.000$, $p < 0.05^*$] alt boyutunda anlamlı bir fark vardır. Farklılaşmaların kaynağını bulmak için yapılan Post hoc Tukey testi sonuçları Niteliğe Uygunluk alt boyutunda 1-5 ile 16-20 ve 21+ arasında 6-10 ile 21+ arasında 11-15, 16-20 ve 21+ arasında 16-20 ile 21+ arasında; Gelişme fırsatı alt boyutunda ise 1-5, 11-15 ve 21+ arasında, 6-10, 11-15 ve 21+ arasında, 11-15, 16-20 arasında, 16-20 ile 21+ arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin MDÖ puanları ile Çalıştığı yer değişkenine göre Anova analiz sonuçlarına göre çalıştığı yer değişkenine göre, MDÖ niteliğe uygunluk alt boyutu [$F(2-307) = 5.27$, $p = 0.006^*$, $p < 0.05^*$] ve gelişme fırsatı alt boyutunda anlamlı bir fark vardır [$F(2-307) = 4.95$, $p = 0.008^*$, ($p < 0.05^*$)].

Farklılaşmaların kaynağını bulmak için yapılan Tukey testinde Niteliğe uygunluk ve Gelişme fırsatı alt boyutunda il ve ilçede çalışanların mesleki doyumları köyde görev yapan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Boş zaman değerlendirme ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığımız korelasyon testi analiz sonuçlarına göre Bilişsel ve Duyuşsal alt boyutlar arasında 0.899^{**} ile pozitif yönlü çok iyi bir ilişki vardır. Yani bilişsel alt boyuttaki değişim duyuşsal alt boyutu olumlu yönde etkilemektedir. Bundan yola çıkarak pozitif yönlü iyi ilişki bulunan alt boyutlar şu şekildedir; BZTÖ'nün alt boyutları olan Bilişsel ve Duyuşsal 0.793^{**} , Duyuşsal ve Davranışsal 0.840^{***} 'tir. MDÖ'nün alt boyutları olan Niteliğe uygunluk ve Gelişme fırsatı 0.701^{***} 'dir. Negatif yönlü ilişkisi olanlara baktığımızda ise; Bilişsel ve Niteliğe Uygunluk -0.230^{**} , Duyuşsal ve Niteliğe Uygunluk -0.231^{**} , Duyuşsal ve Gelişme Fırsatı -0.163^{***} tür. Bununla birlikte BZTÖ'nün Davranışsal alt boyutu ile MDÖ'nün Niteliğe Uygunluk alt boyutu arasında -0.262^{***} lik zıt yönlü bir ilişki vardır. Yani bir değişkendeki değişim diğer değişkende zıt yönlü bir değişime neden olmaktadır.

Aralarında anlamlı bir ilişki bulunmayan alt boyutlar ise; Bilişsel ve Gelişme Fırsatı -0.136^* , Davranışsal ve Gelişme Fırsatı -0.143^{**} 'dür.

Sonuç olarak; Trabzon ilindeki Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme alışkanlıklarında cinsiyet, yaş ve çalıştığı yerin; Mesleki Doyum düzeylerinde de cinsiyet ve gelir durumu değişkeninin önemli olmadığı gözlemlenmiştir. Boş zamanlarını iyi değerlendiren Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin ise medeni durum ve gelir durumu değişkenine göre davranışsal alt boyutu olumlu yönde etkilenmiştir.

26 yaşın üzerinde veya bekar olan öğretmenlerin Mesleki Doyum düzeylerine bakıldığında kendilerini geliştirmekte oldukları görülmüştür. Çalıştığı yere göre il ve ilçelerde bulunan öğretmenlerin mesleki doyumlarının köydekilere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır . Boş Zaman Değerlendirme ve Mesleki Doyum düzeyleri açısından ise hizmet yılı attıkça öğretmenlerin Boş Zamanları daha iyi değerlendirip Mesleki Doyuma ulaştıkları gözlemlenmiştir.

6. 2. Öneriler

Araştırmamızın sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin Boş zamanlarını iyi değerlendirme ve Mesleki doyumlarını yüksek tutmak amacıyla öneriler sunulmuştur.

1- Buna benzer çalışmaların kapsamı genişletilebilir ve çıkan sonuçlara istinaden iyileştirmeler yapılabilir.

2- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zamanlarını en verimli şekilde değerlendirmesi için danışmanlık hizmeti verilebilir. Bu danışmanlık hizmetiyle boş zamanlarını iyi değerlendiren öğretmenler mesleki doyumlarını yüksek tutup iyi bir eğitim öğretime, iyi bir nesil yetiştirmeye katkıda bulunabilir.

3- Milli Eğitim tarafından boş zaman değerlendirmeye yönelik günlük, haftalık,sezonluk yada yıllık organizasyonlar yapılabilir.

4- Beden eğitimi öğretmenlerin Mesleki doyum için fiziki şartları iyileştirilebilir. İyileştirilen şartlarla Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyumunu yüksek tutulmaya çalışılıp eğitim ve öğretime daha çok katkı vermesi sağlanabilir.

5- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zamanlarını en verimli şekilde değerlendirmeye yönelik rehberlik birimleri açılabilir.

6- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zamanlarını nasıl değerlendireceklerine yönelik hizmet içi eğitim kursları açılabilir.

7- Farklı meslek grupları üzerinde iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabilir ve sonuçları karşılaştırılabilir.

8- Araştırmamızdan yola çıkarak, daha sonra yapılacak çalışmalarda, beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman etkinliklerini daha detaylı bir şekilde inceleyebilmek için, görüşme ve gözlem yöntemlerinden yararlanılabilir. Böylece, katılımcıların konu üzerine fikirleri çok daha detaylı bir şekilde ortaya çıkarılabilir, ve gerçekleştirilen uygulamalar gözlemlenebilir.

9- Beden eğitimi ve spor dersi yıllık müfredatına boş zamanları değerlendirme (rekreasyon) konuları koyulup, 2 haftalık bir program dahilinde öğrencilerin boş zaman değerlendirme algılarına yönelik tutumlarının artırılması sağlanabilir ve bu amaçla okullarda rekreasyon kulüpleri kurulabilir hem çevresel bilinci artırıcı hemde çevresel boş zaman etkinlikleri ve projeler düzenleyebilir.

10- Öğretmenlere zamanlarını aktif ya da pasif etkinlikler ile nasıl dolduracakları konusunda eğitimler düzenlenmeli, Milli Eğitim Müdürlüklerinin öncülüğünde hizmet içi kurslar açılmalıdır. Öğretmenlere çalıştıkları illerin boş zaman etkinlikleri için uygun alan ve imkanları yeterince tanıtılmalı, öğretmenlerin kullanımları için gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır.

7. KAYNAKLAR

- Adıgüzel, Z. (2010). İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akbas, T. ve Sanli, S. (2006). Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Akgül, G. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Akhtar, N. (2010). A Comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 4222–4228.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 115-116.
- Alderfer, C. P. (1983). *An intergroup perspective on group dynamics*. Yale univ new haven ct school of organization and management publising.
- Aliyev, R. (2004). Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin işdoyumunu açısından karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Altuğ, D. (1997). *Örgütsel davranış*. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı Yayınları.
- Aracı, H. (2002). *Öğretmen ve öğrenciler için okullarda beden eğitimi* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Ardahan, F. ve Lapa, T. Y. (2010). Üniversite öğrencilerinin serbest zaman tatmin düzeylerinin cinsiyete ve gelire göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 21(4), 129-136.
- Arıcı, H.(2001). *Okullarda beden eğitimi*, İstanbul: Nobel Yayın.
- Aslan, K. (2001). İlköğretim 1. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. *Ege Eğitim Dergisi*, 1,12-13.
- Aslan, N. ve Cansever, B. A. (2012). Ergenlerin boş zaman değerlendirme algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42.
- Ataman, G. (2002). *İşletme yönetimi: Temel kavramlar yeni yaklaşımlar*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Ataman, M. (2002). Leadership change: Özal leadership and restructuring in Turkish foreign policy. *Alternatives: Turkish Journal of International Relations*, 1, 120-153.

- Atasoy, D. (2014). Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu düzeyleri ve serbest zamana yönelik tutumları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Atasoy, T. ve Demir, S. B. (2014). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının akademik başarıları ile kpss puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 7(3) 35..
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.
- Aytaç M. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü Yayınları, Bursa.
- Balci, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem teknik ve ilkeler*. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Balci, V. ve İlhan, A. (2006). Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin rekreatif etkinliklere katılım düzeylerinin belirlenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 11-18.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2), 345-358.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, (2) 23-24.
- Baltas, N. C. (1987). Supply response for Greek cereals. *European Review of Agricultural Economics*, 14(2), 195-220.
- Barrows, D. ve Wesson, T. (2001). A comparative analysis of job satisfaction among public and private sector professionals. The public sector Innovation Journal. 5(1), Retrieved 1.0112016 from <http://www.innovation.cc>.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul Basımevi: Kariyer Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, Basımevi.
- Baş, T. (2002). Öğretim üyelerinin iş tatmin profillerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 19-37.
- Başaran, Z. ve Erenci, T. (2006, Kasım). Bir üniversite kampüsünde rekreasyon tercihinin belirlenmesi (Umuttepe Örneği). 9 Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi'nde sunulan bildiri. Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Bayrak, M., (2014). İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (18).
- Binarbaşı, S. (2006). Kütahya ilinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıklarının tespiti ve incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Binbaşıoğlu, C. (2004). *Ailede ve okulda eğitim sorunları*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Bingöl, D. (1996). *Personel yönetimi* (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Brotherton, B. (1991). Konaklama, turizm ve eğlence tanımları, görüş açıları, problemler ve sonuçlar, Turizmde Seçme Makaleler: 11, TUGEV Yayını.
- Bucher, C. A. (1972). *Foundations of physical education*. Missouri. CV Mosby Company.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Can, Y. ve Soyer, F. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28.(1)
- Çalgın, E. R. (2003). Niğde ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin mevcut durumlarının değerlendirilmesi ve mesleki sorunların tespiti. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Çarıkçı, H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37, 83-95.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, E. D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Çolakoğlu, Ü. (2005). *Başarım değerlemesi, konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi: İlkeler ve Uygulamalar*. İzmir: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demir, Ç. (2000, Şubat). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu. *Abece Eğitim ve Ekin Dergisi*, (162), 16- 18.
- Demir, C. ve Demir, N. (2006). Bireylerin boş zaman faaliyetlerine katılmalarını etkileyen faktörler ile cinsiyet arasındaki ilişki: *Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama*. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 1, 36-48.
- Demirel, H. ve Erdamar, G. K. (2009). Examining the relationship between job satisfaction and family ties of Turkish primary school teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2211-2217.
- Demirkol, İ. (2006). Avukatlarda iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Demirtaş, H. (2005). *Sınıf yönetiminin temelleri*. İstanbul, Anı Yayıncılık.

- Dessler, G., (1985) *Yönetim temelleri*. New jersey: Reston Publishing Company.
- Dessler, G. and Mc Grath, R. R. (1985). *Management fundamentals: Modern principles&practices*. Reston Publishing Company.
- Dilekmen, M. ve Ada, S. (2005). Öğrenmede güdülenme. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 11-131.
- Doğan, Ç. (2009). Örgüt ikliminin iş tatmini üzerine etkisi: Bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Devlet Personel Başkanlığı : 8. Beş yıllık plan, 01 Ocak 2016 tarihinde <http://plan8.dpt.gov.tr/aile/#c4>, adresinden erişilmiştir.
- Ehtiyar, R. (1996). Otel işletmelerinde çalışan personelin iş tatmini ve Antalya yöresinde yapılan bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, 4, 109-122.
- Erdemli, A. (1996). *İnsan, spor ve olimpizm*. İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi* (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım AŞ.
- Ergin, M. (1973). *Orhun abideleri*. Boğaziçi Basım ve Yayınevi, İstanbul.
- Ergün, Ö. ve Okatan, T. (2015). Personel güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkileri: istanbul otelcilik sektörü araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (7), 104.
- Erkal, M. (1992). *Sosyolojik açıdan spor*, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul: Kutsun Matbaa ve Reklamcılık Merkezi, s. 86, 89, 90, 104.
- Erken, H. (2008). *Productivity, R&D and entrepreneurship* (No. EPS-2008-147-ORG). Erasmus Research Institute of Management (ERIM).
- Erken, K. (2008). Öğretmenlerin serbest zamanlarında spor faaliyetlerine katılmalarının incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Erdem, B. (2011) Beden eğitimi ve spor yüksek okulu öğrencilerinin bölümlerine göre serbest zaman faaliyetlerine katılım biçimlerinin belirlenmesi ve sportif faaliyetlerin bu katılımdaki yeri yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara .
- Fernandes, R. A., Freitas Júnior, I. F., Cardoso, J. R., Vaz Ronque, E. R., Loch, M. R., Oliveira, A. R. (2008). *Association between regular participation in sports and leisure time behaviors in brazilian adolescents: a cross-sectional study*. BMC Public Health, 8(32), 1-6.
- Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Fletcher, A., Nickerson, P. and Wright, K. (2003). Structured leisure activities in middle childhood. *Journal of Community Psychology*, 31(6), 641 – 659.
- Gençer, A. (2002). Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

- Gençtürk, A. ve Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 01 Ocak 2016 tarihinde <http://ilkogretim-online.org.tr> adresinden erişilmiştir.
- Gergin, B. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara
- Gökalp, M. (2007). Atatürk Üniversitesi Ağrı Eğitim Fakültesi öğrencilerinin okul deneyimi dersini algılama düzeyleri. *DÜ Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 56-63.
- Gökalp, S. (2015). Okul müdürüne güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı rolü. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2) 27.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve bazı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, (1), 22.
- Griffin, R. W. and Moorhead, G. (1986). *Organizational behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Gülay, H. E. (2006). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli il örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Güngörmüş, H. A. (2007). Özel sağlık spor merkezlerinden hizmet alan bireyleri rekreasyonel egzersize güdüleyen faktörler. Yayınlanmış doktora tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara
- Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A. ve Dinç, Y. (2003). *Boş zaman ve rekreasyon yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hamamcı, Z., Göktepe, E. O. ve İnanç, N. (2005). Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 27-41.
- Herzberg, F. (1976). *The managerial choice: To be efficient and to be human*. Irwin Professional Publishing.
- Hışman, Y. (2003). İş tatminine tanımsal bir yaklaşım ve çalışanların iş tatminine bakış açıları üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Prentice Hall.
- Hudson, S. (2000). The segmentation of potential tourists: constraint differences between men and women. *Journal of Travel Research*, 38(4), 363- 368.
- Hulin, C. L. and Smith, P. C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(2), 88.
- İlban, M. O. ve Özcan, K. (2003, Mayıs). Demografik özelliklere göre boş zaman değerlendirme tercihlerindeki farklılaşma üzerine bir araştırma (Nevşehir Örneği), 1. Gençlik Boş Zaman ve Doğa Sporları Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Ankara.

- İlknur, D. (2006). Avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamından incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- İmamoğlu, S. Z. Keskin H. ve Erat, S., 2004. Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi İİBF Dergisi*, 11(1).
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. (2009). *Kişilik kuramları*. Pegem Akademi, Ankara.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Milli Prodüktivite Merkezi yayınevi, Ankara.
- İzci, E. ve Murathan, F. (2011). Beden eğitimi öğretmenlerin serbest zamanlarını değerlendirme alışkanlıkları ve öğrenmeye ilişkin tutumları. *NWSA: Education Sciences*, 6(1), 958-987.
- Jenny, H. J. (1956).; *Introduction to recreation education*. Virginia: W.B.Saunders Company.
- George J. M. ve Jones, G.R.: (1998). Organizational Spontaneity In Context. *Human Performance, Psychological Bulletin*. 10(2), , 153-70 .
- Kaya, K. . ve Tural, Y. (2005). Öğretmenlerin boş zamanlarında sosyal ve kültürel etkinliklere katılımları ile ilgili tutumları (Isparta Örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2) 45-47.
- Kandaz Gelen N. (2007). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin serbest zamanlarını değerlendirme biçimlerinin incelenmesi (Sakarya İli örneği), *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 4, (1),9.
- Kapani, M. (1991). *İnsan haklarının uluslararası boyutları*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Kara, S. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bilgi ve iletişim teknolojileri yeterliliklerinin belirlenmesi, İstanbul örneği. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi . Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Karagöz, Y., Kingir, S., Mesci, M. ve Akbas, Z. (2010). Zamanin etkin kullanımını saglayan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 97.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Journal of Theory and Practice in Education* 2(1), 3-14.
- Karaküçük, S. (1999) *Rekreasyon: Boş zamanları değerlendirme*. (2.baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karaküçük, S. (2001). *Rekreasyon: boş zamanları değerlendirme*. (4.baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karaküçük, S. (2005) *Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme*. (5.baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 15.

- Kaya, K. . ve Tatal, Y. (2005). Öğretmenlerin boş zamanlarında sosyal ve kültürel etkinliklere katılımları ile ilgili tutumları (Isparta Örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2).
- Kayhan, H. N. (2008). İlköğretim okulları I. kademedeki görev yapan sınıf öğretmenlerinin yeni ilköğretim programlarını kabullenmişlik düzeyleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kayıklık, H. (2008). Din görevlilerinde yaşamdan memnuniyet ve mesleki doyum. I. Din Hizmetleri Sempozyumu'nda sunulan bildiri, 34-46.
- Kılbaş, Ş. (1994). *Gençlik ve boş zamanı değerlendirme*. Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana.
- Kılbaş, Ş. (2010). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kılıç, A. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik becerilerini uygulama ve gözleme düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 155-167.
- Kim, Y. (2005). On the interpersonal regulation of emotions: emotional reliance across gender, relationships and cultures. *Personal Relationships*, 12, 145-163.
- Kırkpınar, M. (2004). Lise son sınıftaki öğrencilerin boş zaman faaliyetlerine katılım biçimlerinin araştırılması (Muğla ili örneği). *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 33, 147-163.
- Koçak E. (2002). Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyonlarda davranış klasik-modern-çağdaş ve güncel yaklaşımlar*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Koçer, İ. (1977). *Eğitim Tarihi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayını.
- Kuşluyan, Z. ve Kuşluyan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Kuzgun, Ş. (2013). *Üniversitelerde sosyal sorumluluk ve sosyal girişimcilik pilot projesi raporu üzerine bir değerlendirme*. 01 Ocak 2016 tarihinde <http://docplayer.biz.tr/4509658-Universitelerde-sosyal-sorumluluk-ve-sosyal-girisimcilik-pilot-projesi-raporu-uzerine-bir-degerlendirme-serife-kuzgun.html> adresinden erişilmiştir.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2013). *Meslek rehberliği ve danışmanlığa giriş*. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Locke, E. A. (1968). *What is job satisfaction?*, American Psychological Association, Washington DC.
- Luthans, F. (1995). *Organisational behaviour*. 01 Ocak 2016 tarihinde <https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior--an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill-irwin-2010.pdf> adresinden erişilmiştir.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslow, A. H. (Eds.). (1950). *Motivation and personality, a study of psychological health*. New York. Harper & Row, Publishers
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2000). *İlköğretim okulu beden eğitimi programı*. İstanbul: ME Basımevi.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1997). *Beden Eğitimi Öğretmen Kılavuzu İlköğretim 1. Kademe*. İstanbul: ME Basımevi.
- Mengütay, S. (2005). *Çocuklarda hareket gelişimi ve spor*. İstanbul. Morpa Kültür yayınları,.
- Mersin, Y.(2007). Din görevlilerinde mesleki doyum. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi , Konya.
- Mutlu, İ. (2008). Egzersiz yapan kişilerin boş zamanlarına yönelik tutumları üzerine bir araştırma, (Kayseri İl Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Nagy, M. S. (2001). A better way to measure job satisfaction. 01 Ocak 2016 tarihinde <http://www.ipmaac.org/acn/apr96/techaff.html> 20.10.2015. adresinden erişilmiştir.
- Oktaylar, H. C. (2007). *Öğretmen adayları için bireysel öğrenme stratejilerine uygun kıps eğitim bilimleri*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara Ü. Ankara: Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınevi.
- Örücü, E., Yumusak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi IIBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Özşaker, M. (2012). Gençlerin serbest zaman aktivitelerine katılamama nedenleri üzerine bir inceleme. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(1), 126-131.
- Öztürk, C. (2001). *21. yüzyılın eşiğinde türkiye’de öğretmen yetiştirme. 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitim Sistemi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Pala, A. (2012). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının ve mesleki doyumlarının tespiti ve incelenmesi (İstanbul-Pendik Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya üniversitesi, Sakarya.
- Piyal B, Piyal B, Yavuz İ ve Yavuz A. (2001). Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Eğitim Hastanesi’nde Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Etmenler. *Kriz Dergisi* 10(1): 45-56.
- Plante, T. G. ve Rodin, J. (1990). Physical fitness and enhanced psychological health *current psychology. USA: Yale University publishing*.

- Porter, L. W. ve Lawler, E. E. (1968). *Management attitudes and performance*. Homewood IL.: Richard D. Irwin Company.
- Ramazanoğlu, F., Altungül, O. ve Özer, A. (2004). Sportif açıdan rekreasyon. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi* 1,19.
- Ramazanoğlu, F., İkizler, H., Demir, A., Ramazanoğlu, N., Altungül, O., ve Özer, A. (2004). Personel yönetimi boyutları açısından taekwondo spor işletmeleri çalışanlarında iş doyumunu. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 3 (3),25.
- Recepoğlu, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (HU Journal of Education)*,1, 311-326.
- Rich, M. K. (2000). *The direction of marketing relationships*" The Journal of Business & Industrial Marketing, 15(),170-191.
- Rohlen, T. P. (1987). *Japonya'da maneviyat eğitimi* (çev. Turan Yazgan). İstanbul: Tür Dünyası Araştırma Vakfı.
- Rossmann, J. R. ve Schlatter, B. E. (2008). *Recreation programming: Designing leisure experiences*. Urbana. Sagamore Publishing.
- Sabuncu, H. (2003). Birlikte hakimiyet kavramının birleşme ve devralmalar açısından değerlendirilmesi. *Ankara, Rekabet Kurumu Yayınları*.
- Sağcan, M. (1986). *Rekreasyon ve turizm*. İstanbul: Cumhuriyet Basımevi.
- Sat, S. (2011). Örgütsel ve bireysel özellikler açısından iş doyumunu ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki, Alanya'da banka çalışanları üzerinde bir inceleme. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Schrag, K. and Strattman, K. (2009). Free-time literacy activities. Proceedings of the 5th Annual GRASP Symposium, Communication Sciences and Disorders. College of Health Professions, Wichita State University. Kansas.
- Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (1970). *Modern psikoloji tarihi* (çev. Yasemin Aslay, 2007), İstanbul. Kaknüs Yayınları.
- Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (1998). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. U.S.A. Prentice Hall Company.
- Şen, B. (2011). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma (Uşak ili örneği) . Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 115-132.
- Sevil, T. (2012). *Boş zaman ve rekreasyon yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), 55-64.

- Sönmezer, M. G. ve Eryaman, M. Y. (2008). Kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4(2), 189-212.
- Soykan, F. (2004). Kırsal alanların turizm potansiyelinin saptanması ve Şirince Köyü'ne (İzmir) uygulanması. *Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 122,22.
- Spector, E. P. (1996). *Industrial and organizational psychology*. USA: Research and Practice.
- Spector, E.,P. (1997). *Job satisfactions* USA: Soge Publications, Inc.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumunu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Şahin, H.ve Dursun, A. (2010). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 3(11) 22.
- Tamer, K. ve Pulur, A. (2001). Beden eğitimi ve sporda öğretim yöntemleri. *Ankara: Ada Matbaacılık*.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımların değerlendirilmesi ve iş doyumunu analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2),56.
- Tel, M., Öcalan, M., Demirel, E. T. ve Ramazanoğlu, F. (2007). Bazı sosyo-ekonomik değişkenlere göre beden eğitimi ve spor bölümü öğrencilerinin okuma alışkanlıkları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 185-199.
- Terzioğlu, A. ve Yazıcı, M. (2003). Üniversite öğrencilerinin değerlendirme anlayış ve alışkanlıkları boş zamanlarını (Atatürk Üniversitesi Örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2) 33.
- Tezcan, M. (1982). Sosyolojik açıdan boş zamanların değerlendirilmesi. *Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları*.
- Tezcan, M. (1993). Boş zamanlar sosyolojisi. Ankara: *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları*.
- Toker, B. (2011). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tracy, B. (2005). *Managing your time*, www.time-management-tools.com. adresinden 01 Ocak 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Tracy, B. (2008). *Managing Your Time*. www.time-management-tools.com. adresinden 01 Ocak 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Tsai, Y. M. (2005). The study of exercise participation motivation, self-efficacy, perceived exercise barrier and exercise behavior the study of exercise participation motivation, self-efficacy, perceived exercise barrier and exercise behavior the study of exercise participation motivation, self-efficacy, perceived exercise barrier and exercise behavior. Unpublished master's thesis. National Chung Hsing University. Taichung, Taiwan.
- Tunacan, S. (2005). Beykoz ilçesindeki lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Tunçel, E. F. (1999). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıklarında sporun yeri (İzmir İli Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Tunçkol, H. M. (2001). Selçuk Üniversitesindeki akademik personelin rekreasyon faaliyetlerinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Konya.
- Tunçkol, H. M. ve Çumralıgil, B. (2005). Selçuk Üniversite'sindeki akademik personelin rekreasyon faaliyetlerinin değerlendirilmesi. *Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 7(4) 45-46.
- Türetgen, İ. Ö., Ünsal, P. ve Telman, N. (2004). Yöneticiler için liderlik özelliklerini ölçen bir ölçek geliştirme. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 24, 25-44.
- Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*.
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/pskguncel/article/view/5000076334> adresinden 01 Ocak 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Türkçapar, M. H. ve Sargın, A. E. (2012). Bir teknik: Sokratik sorgulama. *JCBPR*, 1, 15-20.
- Ünsar, S. (2006). İş tatmin düzeyleri ve etkileyen etmenler: sağlık sektöründe bir alan araştırması. *Verimlilik Dergisi*, 2, 131-134.
- Demirhan, G. ve Altay, F. (2001). Lise birinci sınıf öğrencilerinin beden eğitimi ve spora ilişkin tutum ölçeği II. *Spor Bilimleri Dergisi*, 12(2), 9-20.
- Uzunoğlu, S. (1992,). Zaman sermayesi. *Zaman Gazetesi*, 13, 27.
- Vroom, V. H. (1982). *Work and motivation*. Robert E. Krieger Publishing Company.
- Yalçınkaya, M. H. (2000). Türkiye'de istihdam-işsizlik ve çözüm önerileri *yönetim ve ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(6), 161-184.
- Yavaş Karataş, N. (2006). Yatılı ilköğretim bölge okullarında okuyan öğrencilerin boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıkları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yavuzer, Y., Karataş, Z. ve Gündoğdu, R. (2007). Eğitim fakültelerinde çalışan yardımcı doçentlerin sürekli kaygı ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 1, 12.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yelboğa, A. (2008). İnsan kaynakları bölümünde çalışanların iş doyumlarındaki farklılıkların incelenmesi. *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, (6) 17.
- Yetiş, Ü. (2008). Ortaöğretim öğrencilerinin boş zaman değerlendirme eğilimleri (Ankara Örneği). Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Yıldız, V., Özkal, N. ve Çetingöz, D. (2003). Okul öncesi eğitimi alan ve almayan 7-8 yaş grubu çocuklarda yaratıcı potansiyelin değerlendirilmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(13), 129-137.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, E. ve Dilmaç, B. (2011). *Öğretmenlerin sahip oldukları değerler ile iş doyumlarının incelenmesi*. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ilkonline/issue/view/5000004118> adresinden 01 Ocak 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Yusuf, C. A. N. ve Soyer, F. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo ekonomik beklentileri ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1) 36.
- Zhongshan, Z. (2008). *Study of job satisfaction among elementary schools in Shanghai*. Chinese Educational Society. 40(5), 40-46.
- Zorba, E. (2008). Yaşam kalitesi ve fiziksel aktivite. In 10th International Sports Sciences Congress. Bolu. 82-85.



8. EKLER

EK 1. İzin Yazısı



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 82438636 604.01 8871435

07.09.2015

Konu: Uygulama İzni

VALİLİK MAKAMINA

KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisi olan Tank SİVRİKAYA'nın "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi (Trabzon Örneği)" konulu tez çalışmasında kullanılacak olan Trabzon İlinde görev yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerine yönelik anket formunun, 2015-2016 eğitim öğretim yılı içerisinde okul müdürlerinin de uygun göreceği zamanlarda uygulama isteği Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hızır AKTAŞ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR

...2015

Murat DİKBAŞ

Vali a.

Vali Yardımcısı

EK 2. Kişisel Bilgiler

Saygıdeğer Öğretmenlerim;

Bu anket Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi için hazırlanmıştır. Anket sonuçları yalnızca bu amaçla kullanılacak olup hiç bir kişisel amaç için kullanılmayacaktır. Bu yüzden isim yazmanıza gerek yoktur. Yardım ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

(Lütfen boş soru bırakmayınız)

1. Cinsiyetiniz : Bayan Bay

2. Medeni durumunuz : Evli Bekar

3. Yaşınız : 20-25 26-30 31-35 36-40 41+

4. Gelir durumunuz(₺) : 2000-2500 2501-3000 3001-3500 3501+

5. Hizmet süreniz (yıl) : 1-5 6-10 11-15 16-20 21+

6. Çalıştığınız okul : İlde İlçede Köyde

EK 3. Mesleki Doyum Ölçeği

Aşağıda Beden Eğitimi Öğretmenlerinin mesleki doyumlarını belirlemeye yönelik Mesleki Doyum Ölçeği bulunmaktadır. Her bir ifade için size en uygun olan seçeneğe 'X' işareti koyarak belirtiniz.

1=Her Zaman 2=Sık Sık 3=Ara Sıra 4=Nadiren 5=Hiç

	Her Zaman	Sık sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiç
Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği yapmak ister misiniz?					
Yaptığınız işi anlamlı ve önemli buluyor musunuz?					
Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
İşinizle ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissediyor musunuz?					
Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					
Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
Mesleki bilgilerinizi arttırmak için seminerlere,kongrelere katılır mısınız?					
Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onlara işleri nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
İşyerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele eder misiniz?					
İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
Meslek bilgilerinizi arttırmak için girişimlerde bulunur musunuz?					

EK 4. Boş Zaman Tutum Ölçeği

Bu ölçek; Beden Eğitimi Öğretmenlerinin boş zamanla ilgili genel bilgi ve inanışlarını, katıldığı boş zaman aktivitelerinden edindiği duygu ve düşünceleri, boş zaman aktivitelerine katılımı ilgili geçmişte ve şu anda yaptığı tercihleri ve planlı davranışları belirlemek amacıyla hazırlanan bazı ifadelerden oluşmaktadır

1=Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Boş zaman aktiviteleri ile meşgul olmak zamanı akılcıca kullanmaktır					
Boş zaman aktiviteleri bireyler ve toplum için faydalıdır					
İnsanlar çoğunlukla arkadaşlık ilişkilerini boş zamanlarında geliştirirler					
Boş zaman aktiviteleri sağlığa katkı sağlar					
Boş zaman aktiviteleri mutluluğu artırır					
Boş zaman çalışma verimini artırır					
Boş zaman aktiviteleri enerjiyi yenilemeye yardımcı olur					
Boş zaman aktiviteleri bireylerin rahatlamasına yardımcı olur					
Boş zaman aktiviteleri kişisel gelişim için bir araç olabilir					
İnsanlar boş zaman aktivitelerine ihtiyaç duyar					
Boş zaman aktiviteleri sosyal ilişkiler için iyi bir fırsattır					
Boş zaman aktiviteleri önemlidir					
Boş zaman aktiviteleri ile meşgul olduğumda zaman çabuk geçiyor					
Boş zaman aktiviteleri bana keyif veriyor					
Boş zaman aktivitelerime değer veririm					
Boş zaman aktivitelerim bana zevkli deneyimler sağlar					
Boş zamanım boyunca kendim olabiliyorum					
Boş zamanın benim için iyi olduğunu hissediyorum					
Boş zaman aktiviteleri ile meşgul olmaktan hoşlanıyorum					
Boş zaman aktivitelerim canlandırıcıdır					
Boş zaman aktiviteleri ile sık sık meşgul olmanın uygun olduğunu düşünüyorum					
Boş zaman aktiviteleri ile harcadığım zamanın boşa geçmediğini hissediyorum					
Boş zaman aktivitelerimden hoşlanıyorum					
Boş zaman aktivitelerim dikkatimin tamamını alıyor					
Boş zaman aktivitelerine sık sık katılıyorum					
İmkanım olsa boş zaman aktiviteleri içi harcadığım zamanı arttırırım					
Gelirime göre boş zaman aktiviteleri için gerekli araç-gereç satın alırım					
Zamanım ve param yetse daha çok boş zaman aktivitelerine katılıyorum					
Boş zaman aktivitelerinde yeterli olabilmek için önemli derecede zaman ve efor harcarım					
Seçme şansım olsa boş zaman ihtiyaçlarını karşılayan bir şehir ya da çevrede yaşarım					
Plansız bile olsa bazı boş zaman aktivitelerine katılıyorum					
Boş zaman aktivitelerini daha iyi yapabilmek için seminer ya da kursa katılabilirim					
Boş zaman aktiviteleri yapmak için boş zamanımın artması gerektiğini düşünüyorum					
Meşgulken bile boş zaman aktivitelerine katılıyorum					
Boş zaman aktivitelerine yönelik eğitim ve ön hazırlık için zaman harcaabilirim					
Diğer aktiviteler arasında boş zamanıma yüksek öncelik tanırım					

EK 5. Analiz Tabloları

cinsiyet

		Freque ncy	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	erkek	246	79,4	79,4	79,4
	kadın	64	20,6	20,6	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

yaş

		Freque ncy	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	20-25	15	4,5	4,5	4,5
	26-30	64	21,0	21,0	25,5
	31-35	124	40,0	40,0	65,5
	36-40	79	25,5	25,5	91,0
	41 VE ÜZERİ	28	9,0	9,0	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Medeni durum

		Freque ncy	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	EVLİ	273	86,2	86,2	86,2
	BEKAR	37	13,8	13,8	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Gelir durumu

		Freque ncy	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	2000-2500 TL	57	18,4	18,4	18,4
	2501-3000TL	170	54,8	54,8	73,2
	3001-3500TL	61	19,7	19,7	92,9
	3501+ ÜZERİ	22	7,1	7,1	95,2
	Total	310	100,0	100,0	

Hizmet süreniz

		Freque ncy	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	1-5	99	31,9	31,9	31,9
	6-10	78	25,2	25,2	57,1
	11-15	64	20,6	20,6	77,7
	16-20	53	17,1	17,1	94,8
	21 VE ÜZERİ	16	5,2	5,2	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Çalıştığınız okul

		Freque ncy	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	İL	99	31,9	31,9	31,9
	İLÇE	165	53,2	53,2	85,2
	KÖY	46	14,8	14,8	100,0
	Total	310	100,0	100,0	

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviasi on	Std. Error Mean
Bilişsel	erkek	246	3,9858	,86787	,05533
	kadın	64	3,9648	,82587	,10323
duyuşsal	erkek	246	3,8577	,88411	,05637
	kadın	64	3,9753	,76039	,09505
davranışsal	erkek	246	3,5207	,90253	,05754
	kadın	64	3,4609	,92498	,11562

EK 5'in devamı

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Blişsel	Equal variances assumed	,016	,900	,174	308	,862	,02093	,12060	-,21637	,25823
	Equal variances not assumed			,179	102,230	,859	,02093	,11713	-,21139	,25324
duyuşsal	Equal variances assumed	,950	,330	-,974	308	,331	-,11754	,12071	-,35506	,11999
	Equal variances not assumed			-,1064	111,561	,290	-,11754	,11051	-,33650	,10143
davranışsal	Equal variances assumed	,120	,729	,469	308	,639	,05973	,12730	-,19075	,31020
	Equal variances not assumed			,462	96,550	,645	,05973	,12915	-,19662	,31607

Group Statistics

medeni_durum		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
blişsel	EVLI	273	3,9491	,91225	,06707
	BEKAR	37	4,0293	,77210	,06906
duyuşsal	EVLI	273	3,8302	,91421	,06721
	BEKAR	37	3,9587	,77052	,06892
davranışsal	EVLI	273	3,4122	,94328	,06935
	BEKAR	37	3,6507	,83129	,07435

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
blişsel	Equal variances assumed	1,076	,300	-,807	308	,420	-,08023	,09941	-,27584	,11537
	Equal variances not assumed			-,833	292,731	,405	-,08023	,09627	-,26970	,10923
duyuşsal	Equal variances assumed	1,559	,213	-,1292	308	,197	-,12849	,09949	-,32424	,06727
	Equal variances not assumed			-,1335	293,268	,183	-,12849	,09627	-,31795	,06098
davranışsal	Equal variances assumed	1,004	,317	-,2289	308	,023	-,23850	,10419	-,44352	-,03349
	Equal variances not assumed			-,2346	287,145	,020	-,23850	,10168	-,43863	-,03838

EK 5'in devamı

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
blişsel	20-25	15	4,2262	,48967	,13087	3,9435	4,5089	3,42	4,92
	26-30	64	4,0590	,84352	,10463	3,8500	4,2680	1,08	5,00
	31-35	124	3,9348	,97932	,08795	3,7607	4,1089	1,00	5,00
	36-40	79	3,8586	,82327	,09262	3,6742	4,0431	1,25	4,83
	41 VE ÜZERİ	28	4,2321	,36455	,06889	4,0908	4,3735	3,83	4,83
	Total	310	3,9815	,85810	,04874	3,8856	4,0773	1,00	5,00
duyuşsal	20-25	15	4,3095	,52748	,14098	4,0050	4,6141	3,50	5,00
	26-30	64	3,9192	,76134	,09443	3,7306	4,1079	1,50	5,00
	31-35	124	3,8737	,98156	,08815	3,6992	4,0481	1,00	5,00
	36-40	79	3,7395	,79801	,08978	3,5607	3,9182	1,17	4,83
	41 VE ÜZERİ	28	4,0208	,74384	,14057	3,7324	4,3093	2,42	5,00
	Total	310	3,8820	,86018	,04886	3,7859	3,9781	1,00	5,00
davranışsal	20-25	15	3,8512	,78527	,20987	3,3978	4,3046	2,67	4,92
	26-30	64	3,5974	,83808	,10395	3,3898	3,8051	1,00	5,00
	31-35	124	3,5081	1,03334	,09280	3,3244	3,6918	1,00	5,00
	36-40	79	3,3618	,79818	,08980	3,1830	3,5406	1,08	4,33
	41 VE ÜZERİ	28	3,5446	,76392	,14437	3,2484	3,8409	2,50	5,00
	Total	310	3,5083	,90602	,05146	3,4071	3,6096	1,00	5,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
blişsel	Between Groups	4,450	4	1,112	1,521	,196
	Within Groups	223,075	305	,731		
	Total	227,525	309			
duyuşsal	Between Groups	4,803	4	1,201	1,636	,165
	Within Groups	223,832	305	,734		
	Total	228,634	309			
davranışsal	Between Groups	3,895	4	,974	1,189	,316
	Within Groups	249,757	305	,819		
	Total	253,652	309			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
blişsel	2000-2500 TL	57	4,0906	,76235	,10098	3,8884	4,2929	1,00	5,00
	2501-3000TL	170	4,0235	,79731	,06115	3,9028	4,1442	1,08	5,00
	3001-3500TL	61	3,7869	,98125	,12564	3,5356	4,0382	1,33	5,00
	3501+ ÜZERİ	22	3,9162	1,12539	,58410	2,0469	4,9054	1,25	4,67
	Total	310	3,9815	,85810	,04874	3,8856	4,0773	1,00	5,00
duyuşsal	2000-2500 TL	57	3,9971	,72528	,09607	3,8046	4,1895	1,00	5,00
	2501-3000TL	170	3,9074	,80924	,06207	3,7848	4,0299	1,50	5,00
	3001-3500TL	61	3,6817	1,05853	,13553	3,4106	3,9528	1,17	5,00
	3501+ ÜZERİ	22	3,9443	,92537	,50094	2,4885	4,9401	1,58	4,75
	Total	310	3,8820	,86018	,04886	3,7859	3,9781	1,00	5,00
davranışsal	2000-2500 TL	57	3,6623	,80601	,10676	3,4484	3,8761	1,00	5,00
	2501-3000TL	170	3,5647	,83001	,06366	3,4390	3,6904	1,00	5,00
	3001-3500TL	61	3,3415	1,14167	,14618	3,0491	3,6339	1,08	5,00
	3501+ ÜZERİ	22	3,1314	,87951	,40802	2,0730	4,0698	1,83	4,17
	Total	310	3,5083	,90602	,05146	3,4071	3,6096	1,00	5,00

EK 5'in devamı

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
bilişsel	Between Groups	4,168	3	1,389	1,631	,182
	Within Groups	260,575	306	,852		
	Total	264,743	309			
duyuşsal	Between Groups	3,394	3	1,131	1,537	,205
	Within Groups	225,240	306	,736		
	Total	228,634	309			
davranışsal	Between Groups	6,632	3	2,211	2,739	,044
	Within Groups	247,020	306	,807		
	Total	253,652	309			

Multiple Comparisons

Dependent Variable		(I) gelir_durumu	(J) gelir_durumu	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
BİLİŞSEL	Tukey HSD	2000-2500 TL	2.00 2501-3000TL	,07091	,14124	,959	-,2939	,4358
			3.00 3001-3500TL	,33252	,17000	,207	-,1066	,7717
			4.00 3501-4000TL	,21106	,23162	,799	-,3873	,8094
		2501-3000TL	1.00 2000-2500 TL	-,07091	,14124	,959	-,4358	,2939
			3.00 3001-3500TL	,26161	,13773	,230	-,0942	,6174
			4.00 3501-4000TL	,14015	,20908	,908	-,4000	,6803
		3001-3500TL	1.00 2000-2500 TL	-,33252	,17000	,207	-,7717	,1066
			2.00 2501-3000TL	-,26161	,13773	,230	-,6174	,0942
			4.00 3501-4000TL	-,12146	,22949	,952	-,7143	,4714
		3501-4000TL	1.00 2000-2500 TL	-,21106	,23162	,799	-,8094	,3873
			2.00 2501-3000TL	-,14015	,20908	,908	-,6803	,4000
			3.00 3001-3500TL	,12146	,22949	,952	-,4714	,7143
	LSD	2000-2500 TL	2.00 2501-3000TL	,07091	,14124	,616	-,2070	,3488
			3.00 3001-3500TL	,33252	,17000	,051	-,0020	,6670
			4.00 3501-4000TL	,21106	,23162	,363	-,2447	,6668
		2501-3000TL	1.00 2000-2500 TL	-,07091	,14124	,616	-,3488	,2070
			3.00 3001-3500TL	,26161	,13773	,058	-,0094	,5326
			4.00 3501-4000TL	,14015	,20908	,503	-,2713	,5516
		3001-3500TL	1.00 2000-2500 TL	-,33252	,17000	,051	-,6670	,0020
			2.00 2501-3000TL	-,26161	,13773	,058	-,5326	,0094
			4.00 3501-4000TL	-,12146	,22949	,597	-,5730	,3301
		3501-4000TL	1.00 2000-2500 TL	-,21106	,23162	,363	-,6668	,2447
			2.00 2501-3000TL	-,14015	,20908	,503	-,5516	,2713
			3.00 3001-3500TL	,12146	,22949	,597	-,3301	,5730
DUYUŞSAL	Tukey HSD	2000-2500 TL	2.00 2501-3000TL	,08972	,13131	,903	-,2495	,4289
			3.00 3001-3500TL	,31538	,15805	,192	-,0929	,7237
			4.00 3501-4000TL	,05389	,21534	,994	-,5024	,6102
		2501-3000TL	1.00 2000-2500 TL	-,08972	,13131	,903	-,4289	,2495
			3.00 3001-3500TL	,22566	,12805	,294	-,1051	,5564

			4.00 3501-4000TL		-.03583	,19439	,998	-.5380	,4663
		3001-3500TL	1.00 2000-2500 TL		-.31538	,15805	,192	-.7237	,0929
			2.00 2501-3000TL		-.22566	,12805	,294	-.5564	,1051
			4.00 3501-4000TL		-.26149	,21337	,611	-.8127	,2897
		3501-4000TL	1.00 2000-2500 TL		-.05389	,21534	,994	-.6102	,5024
			2.00 2501-3000TL		,03583	,19439	,998	-.4663	,5380
			3.00 3001-3500TL		,26149	,21337	,611	-.2897	,8127
LSD		2000-2500 TL	2.00 2501-3000TL		,08972	,13131	,495	-.1687	,3481
			3.00 3001-3500TL		,31538	,15805	,047	,0044	,6264
			4.00 3501-4000TL		,05389	,21534	,803	-.3698	,4776
		2501-3000TL	1.00 2000-2500 TL		-.08972	,13131	,495	-.3481	,1687
			3.00 3001-3500TL		,22566	,12805	,079	-.0263	,4776
			4.00 3501-4000TL		-.03583	,19439	,854	-.4183	,3467
		3001-3500TL	1.00 2000-2500 TL		-.31538	,15805	,047	-.6264	-.0044
			2.00 2501-3000TL		-.22566	,12805	,079	-.4776	,0263
			4.00 3501-4000TL		-.26149	,21337	,221	-.6813	,1584
		3501-4000TL	1.00 2000-2500 TL		-.05389	,21534	,803	-.4776	,3698
			2.00 2501-3000TL		,03583	,19439	,854	-.3467	,4183
			3.00 3001-3500TL		,26149	,21337	,221	-.1584	,6813
					,09757	,13752	,893	-.2577	,4528
DAVRANIŞSAL	Tukey	2000-2500 TL	2.00 2501-3000TL		,32075	,16552	,214	-.1068	,7483
	HSD		3.00 3001-3500TL		,52592	,22551	,093	-.0566	1,1085
			4.00 3501-4000TL		-.09757	,13752	,893	-.4528	,2577
		2501-3000TL	1.00 2000-2500 TL		,22318	,13410	,344	-.1232	,5696
			3.00 3001-3500TL		,42834	,20357	,154	-.0975	,9542
			4.00 3501-4000TL		-.32075	,16552	,214	-.7483	,1068
		3001-3500TL	1.00 2000-2500 TL		-.22318	,13410	,344	-.5696	,1232
			2.00 2501-3000TL		,20517	,22344	,795	-.3720	,7824
			4.00 3501-4000TL		-.52592	,22551	,093	-1,1085	,0566
		3501-4000TL	1.00 2000-2500 TL		-.42834	,20357	,154	-.9542	,0975
			2.00 2501-3000TL		-.20517	,22344	,795	-.7824	,3720
			3.00 3001-3500TL		,09757	,13752	,479	-.1730	,3682
LSD		2000-2500 TL	2.00 2501-3000TL		,32075	,16552	,054	-.0049	,6464
			3.00 3001-3500TL		,52592	,22551	,020	,0822	,9697
			4.00 3501-4000TL		-.09757	,13752	,479	-.3682	,1730
		2501-3000TL	1.00 2000-2500 TL		,22318	,13410	,097	-.0407	,4870
			3.00 3001-3500TL		,42834	,20357	,036	,0278	,8289
			4.00 3501-4000TL		-.32075	,16552	,054	-.6464	,0049
		3001-3500TL	1.00 2000-2500 TL		-.22318	,13410	,097	-.4870	,0407
			2.00 2501-3000TL		,20517	,22344	,359	-.2345	,6448
			4.00 3501-4000TL		-.52592	,22551	,020	-.9697	-.0822
		3501-4000TL	1.00 2000-2500 TL		-.42834	,20357	,036	-.8289	-.0278
			2.00 2501-3000TL		-.20517	,22344	,359	-.6448	,2345
			3.00 3001-3500TL						

EK 5'in devamı

Group Statistics

cinsiyet		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Niteliğe uygunluk	Erkek	246	3,4947	,52038	,03318
	Kadın	64	3,4459	,46219	,05777
Gelişme fırsatı	erkek	246	3,7770	,69018	,04400
	kadın	64	3,6071	,73331	,09166

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Niteliğe uygunluk	Equal variances assumed	1,204	,273	,683	308	,495	,04877	,07143	-,09177	,18932
	Equal variances not assumed			,732	108,377	,466	,04877	,06662	-,08328	,18082
Gelişme fırsatı	Equal variances assumed	,447	,504	1,731	308	,084	,16986	,09812	-,02320	,36292
	Equal variances not assumed			1,671	94,099	,098	,16986	,10168	-,03202	,37174

Group Statistics

medeni_durum		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Niteliğe uygunluk	EVLİ	273	3,4757	,56315	,04140
	BEKAR	37	3,4978	,41672	,03727
Gelişme fırsatı	EVLİ	273	3,6618	,76403	,05617
	BEKAR	37	3,8606	,57985	,05186

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Niteliğe uygunluk	Equal variances assumed	7,907	,005	-,376	308	,707	,02217	,05897	-,13820	,09386
	Equal variances not assumed			-,398	305,424	,691	,02217	,05571	-,13179	,08745
Gelişme fırsatı	Equal variances assumed	9,926	,002	-2,468	308	,014	,19880	,08056	-,35731	-,04028
	Equal variances not assumed			-2,600	303,812	,010	,19880	,07645	-,34924	-,04835

EK 5'in devamı

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Niteliğe uygunluk	20-25	15	3,4176	,31603	,08446	3,2351	3,6001	3,00	4,08
	26-30	64	3,5645	,33177	,04115	3,4823	3,6467	2,92	4,46
	31-35	124	3,4541	,63761	,05726	3,3408	3,5674	1,38	4,77
	36-40	79	3,5054	,45868	,05161	3,4026	3,6081	2,46	4,85
	41 VE ÜZERİ	28	3,4093	,40274	,07611	3,2532	3,5655	2,62	3,92
	Total	310	3,4846	,50858	,02889	3,4278	3,5415	1,38	4,85
Gelişme fırsatı	20-25	15	3,8571	,70877	,18943	3,4479	4,2664	2,71	5,00
	26-30	64	3,9758	,37676	,04673	3,8825	4,0692	3,14	4,86
	31-35	124	3,6590	,82814	,07437	3,5118	3,8062	1,43	4,86
	36-40	79	3,7776	,69451	,07814	3,6220	3,9331	2,29	5,00
	41 VE ÜZERİ	28	3,4082	,49596	,09373	3,2158	3,6005	2,57	4,14
	Total	310	3,7419	,70147	,03984	3,6635	3,8203	1,43	5,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Niteliğe uygunluk	Between Groups	,786	4	,196	,757	,554
	Within Groups	79,138	305	,259		
	Total	79,924	309			
Gelişme fırsatı	Between Groups	7,814	4	1,954	4,131	,003
	Within Groups	144,234	305	,473		
	Total	152,049	309			

Multiple Comparisons

Tukey
HSD

Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Niteliğe uygunluk	20-25	26-30	-,14691	,15008	,865	-,5588	,2649
		31-35	-,03651	,14362	,999	-,4306	,3576
		36-40	-,08777	,14771	,976	-,4931	,3176
		41 VE ÜZERİ	,00824	,16673	1,000	-,4493	,4658
	26-30	20-25	,14691	,15008	,865	-,2649	,5588
		31-35	,11040	,07800	,618	-,1036	,3245
		36-40	,05914	,08530	,958	-,1749	,2932
		41 VE ÜZERİ	,15516	,11515	,662	-,1608	,4711
	31-35	20-25	,03651	,14362	,999	-,3576	,4306
		26-30	-,11040	,07800	,618	-,3245	,1036
		36-40	-,05126	,07333	,957	-,2525	,1500
		41 VE ÜZERİ	,04475	,10658	,993	-,2477	,3372

36-40	20-25	,08777	,14771	,976	-,3176	,4931	
	26-30	-,05914	,08530	,958	-,2932	,1749	
	31-35	,05126	,07333	,957	-,1500	,2525	
	41 VE ÜZERİ	,09601	,11203	,912	-,2114	,4034	
41 VE ÜZERİ	20-25	-,00824	,16673	1,000	-,4658	,4493	
	26-30	-,15516	,11515	,662	-,4711	,1608	
	31-35	-,04475	,10658	,993	-,3372	,2477	
	36-40	-,09601	,11203	,912	-,4034	,2114	
Gelişme fırsatı	20-25	26-30	-,11868	,20262	,977	-,6747	,4373
	31-35	,19816	,19389	,845	-,3339	,7302	
	36-40	,07957	,19941	,995	-,4677	,6268	
	41 VE ÜZERİ	,44898	,22510	,271	-,1687	1,0667	
26-30	20-25	,11868	,20262	,977	-,4373	,6747	
	31-35	,31684*	,10530	,024	,0279	,6058	
	36-40	,19825	,11516	,422	-,1178	,5143	
	41 VE ÜZERİ	,56766*	,15545	,003	,1411	,9942	
31-35	20-25	-,19816	,19389	,845	-,7302	,3339	
	26-30	-,31684*	,10530	,024	-,6058	-,0279	
	36-40	-,11859	,09899	,753	-,3902	,1531	
	41 VE ÜZERİ	,25082	,14389	,409	-,1440	,6457	
36-40	20-25	-,07957	,19941	,995	-,6268	,4677	
	26-30	-,19825	,11516	,422	-,5143	,1178	
	31-35	,11859	,09899	,753	-,1531	,3902	
	41 VE ÜZERİ	,36941	,15125	,107	-,0456	,7845	
41 VE ÜZERİ	20-25	-,44898	,22510	,271	1,0667	,1687	
	26-30	-,56766*	,15545	,003	-,9942	-,1411	
	31-35	-,25082	,14389	,409	-,6457	,1440	
	36-40	-,36941	,15125	,107	-,7845	,0456	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Niteliğe uygunluk	2000-2500 TL	57	3,5047	,34494	,04569	3,4132	3,5962	2,92	4,77
	2501-3000TL	170	3,4597	,47998	,03681	3,3871	3,5324	1,77	4,46
	3001-3500TL	61	3,5813	,72726	,09312	3,3951	3,7676	1,38	4,85
	3501+ ÜZERİ	22	3,2418	,31538	,11920	2,9501	3,5334	2,85	3,62
	Total	310	3,4846	,50858	,02889	3,4278	3,5415	1,38	4,85
Gelişme fırsatı	2000-2500 TL	57	3,9173	,47683	,06316	3,7908	4,0438	3,00	5,00
	2501-3000TL	170	3,6790	,73072	,05604	3,5684	3,7896	1,43	5,00
	3001-3500TL	61	3,8244	,81957	,10494	3,6145	4,0343	1,71	5,00
	3501+ ÜZERİ	22	3,9592	,26997	,10204	3,7095	4,2089	3,57	4,14
	Total	310	3,7419	,70147	,03984	3,6635	3,8203	1,43	5,00

EK 5'in devamı

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Niteliğe uygunluk	Between Groups	1,059	3	,353	1,370	,252
	Within Groups	78,864	306	,258		
	Total	79,924	309			
Gelişme fırsatı	Between Groups	3,690	3	1,230	2,537	,057
	Within Groups	148,359	306	,485		
	Total	152,049	309			

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Niteliğe uygunluk	1-5	99	3,4709	,34371	,03454	3,4023	3,5394	2,46	4,77
	6-10	78	3,5454	,36864	,04174	3,4623	3,6285	2,69	4,46
	11-15	64	3,3762	,59000	,07375	3,2288	3,5236	2,08	4,46
	16-20	53	3,7634	,53504	,07349	3,6160	3,9109	2,62	4,85
	21 VE ÜZERİ	16	2,7837	,73149	,18287	2,3939	3,1734	1,38	3,62
	Total	310	3,4846	,50858	,02889	3,4278	3,5415	1,38	4,85
Gelişme fırsatı	1-5	99	3,8384	,47540	,04778	3,7436	3,9332	2,71	5,00
	6-10	78	3,9304	,40060	,04536	3,8401	4,0207	2,57	4,57
	11-15	64	3,4308	,97772	,12222	3,1866	3,6750	1,43	4,86
	16-20	53	3,8976	,71339	,09799	3,7009	4,0942	2,57	5,00
	21 VE ÜZERİ	16	2,9554	,80765	,20191	2,5250	3,3857	1,57	4,14
	Total	310	3,7419	,70147	,03984	3,6635	3,8203	1,43	5,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Niteliğe uygunluk	Between Groups	13,040	4	3,260	14,867	,000
	Within Groups	66,883	305	,219		
	Total	79,924	309			
Gelişme fırsatı	Between Groups	21,070	4	5,268	12,266	,000
	Within Groups	130,979	305	,429		
	Total	152,049	309			

Multiple Comparisons

Tukey
HSD

Dependent Variable	(I) Hizmet_süre_niz	(J) Hizmet_süreniz	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Niteliğe uygunluk	1-5	6-10	-,07450	,07090	,831	-,2691	,1201
		11-15	,09466	,07511	,716	-,1115	,3008
		16-20	-,29256	,07970	,003	-,5113	-,0738
		21 VE ÜZERİ	,68721	,12618	,000	,3410	1,0335
		6-10	,07450	,07090	,831	-,1201	,2691
	6-10	11-15	,16916	,07898	,205	-,0476	,3859
		16-20	-,21806	,08336	,070	-,4468	,0107
		21 VE ÜZERİ	,76171	,12852	,000	,4090	1,1144
		11-15	-,09466	,07511	,716	-,3008	,1115
	11-15	6-10	-,16916	,07898	,205	-,3859	,0476
		16-20	-,38722	,08697	,000	-,6259	-,1486
		21 VE ÜZERİ	,59255	,13089	,000	,2334	,9517
		16-20	,29256	,07970	,003	,0738	,5113
	16-20	6-10	,21806	,08336	,070	-,0107	,4468
		11-15	,38722	,08697	,000	,1486	,6259
		21 VE ÜZERİ	,97977	,13358	,000	,6132	1,3463
		6-10	-,07450	,07090	,831	-,2691	,1201
		11-15	,09466	,07511	,716	-,1115	,3008
	21 VE ÜZERİ	,68721	,12618	,000	,3410	1,0335	
	6-10	,07450	,07090	,831	-,1201	,2691	
11-15	-,09466	,07511	,716	-,3008	,1115		
16-20	-,29256	,07970	,003	-,5113	-,0738		
21 VE ÜZERİ	,68721	,12618	,000	,3410	1,0335		

ÜZERİ	6-10	-,76171 [*]	,12852	,000	-1,1144	-,4090	
	11-15	-,59255 [*]	,13089	,000	-,9517	-,2334	
	16-20	-,97977 [*]	,13358	,000	-1,3463	-,6132	
Gelişme fırsatı	1-5	6-10	-,09202	,09921	,886	-,3643	,1802
		11-15	,40758 [*]	,10511	,001	,1191	,6960
		16-20	-,05919	,11154	,984	-,3653	,2469
		21 VE ÜZERİ	,88303 [*]	,17657	,000	,3985	1,3676
	6-10	1-5	,09202	,09921	,886	-,1802	,3643
		11-15	,49960 [*]	,11052	,000	,1963	,8029
		16-20	,03283	,11665	,999	-,2873	,3529
		21 VE ÜZERİ	,97505 [*]	,17985	,000	,4815	1,4686
	11-15	1-5	-,40758 [*]	,10511	,001	-,6960	-,1191
		6-10	-,49960 [*]	,11052	,000	-,8029	-,1963
		16-20	-,46677 [*]	,12171	,001	-,8008	-,1328
		21 VE ÜZERİ	,47545	,18317	,074	-,0272	,9781
16-20	1-5	,05919	,11154	,984	-,2469	,3653	
	6-10	-,03283	,11665	,999	-,3529	,2873	
	11-15	,46677 [*]	,12171	,001	,1328	,8008	
	21 VE ÜZERİ	,94222 [*]	,18693	,000	,4293	1,4552	
21 VE ÜZERİ	1-5	-,88303	,17657	,000	-1,3676	-,3985	
	6-10	-,97505 [*]	,17985	,000	-1,4686	-,4815	
	11-15	-,47545	,18317	,074	-,9781	,0272	
	16-20	-,94222 [*]	,18693	,000	-1,4552	-,4293	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
Niteliğe uygunluk	İL	99	3,6193	,36187	,03637	3,5471	3,6914	2,77	4,85
	İLÇE	165	3,4168	,57483	,04475	3,3284	3,5051	1,38	4,77
	KÖY	46	3,4381	,47719	,07036	3,2964	3,5798	1,77	4,46
	Total	310	3,4846	,50858	,02889	3,4278	3,5415	1,38	4,85
Gelişme fırsatı	İL	99	3,9048	,58333	,05863	3,7884	4,0211	2,43	5,00
	İLÇE	165	3,6312	,74148	,05772	3,5172	3,7451	1,43	4,71
	KÖY	46	3,7888	,72702	,10719	3,5729	4,0047	1,57	4,86
	Total	310	3,7419	,70147	,03984	3,6635	3,8203	1,43	5,00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Niteliğe uygunluk	Between Groups	2,654	2	1,327	5,272	,006
	Within Groups	77,270	307	,252		
	Total	79,924	309			
Gelişme fırsatı	Between Groups	4,750	2	2,375	4,950	,008
	Within Groups	147,298	307	,480		
	Total	152,049	309			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) çalıştığınız okul	(J) çalıştığınız okul	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Niteliğe uygunluk	İL	İLÇE	,20249	,06378	,005	,0523	,3527
		KÖY	,18114	,08952	,108	-,0297	,3920
	İLÇE	İL	-,20249	,06378	,005	-,3527	-,0523
		KÖY	-,02134	,08365	,965	-,2183	,1757
	KÖY	İL	-,18114	,08952	,108	-,3920	,0297
		İLÇE	,02134	,08365	,965	-,1757	,2183
Gelişme fırsatı	İL	İLÇE	,27359	,08806	,006	,0662	,4810
		KÖY	,11594	,12360	,617	-,1752	,4070
	İLÇE	İL	-,27359	,08806	,006	-,4810	-,0662
		KÖY	-,15765	,11549	,361	-,4296	,1143
	KÖY	İL	-,11594	,12360	,617	-,4070	,1752
		İLÇE	,15765	,11549	,361	-,1143	,4296

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Correlations

Correlations

		bd_ort	md_ort	bişsel_ort	duyuşsal_ort	davranışsal_ort	niteligeuygnlk_ort	gelişmefirsatı_ort
bd_ort	Pearson Correlation	1	-,214	,946	,963	,930	-,255	-,155
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,006
	N	310	310	310	310	310	310	310
md_ort	Pearson Correlation	-,214	1	-,190	-,207	-,209	,895	,946
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,000	,000
	N	310	310	310	310	310	310	310
bişsel_ort	Pearson Correlation	,946	-,190	1	,899	,793	-,230	-,136
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,000	,017
	N	310	310	310	310	310	310	310
duyuşsal_ort	Pearson Correlation	,963	-,207	,899	1	,840	-,231	-,163
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,004
	N	310	310	310	310	310	310	310
davranışsal_ort	Pearson Correlation	,930	-,209	,793	,840	1	-,262	-,143
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,012
	N	310	310	310	310	310	310	310
niteligeuygnlk_ort	Pearson Correlation	-,255	,895	-,230	-,231	-,262	1	,701
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	310	310	310	310	310	310	310
gelişmefirsatı_ort	Pearson Correlation	-,155	,946	-,136	-,163	-,143	,701	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,017	,004	,012	,000	
	N	310	310	310	310	310	310	310

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bişsel_ort	22,0207	7,310	,724	,757
duyuşsal_ort	22,1202	7,254	,736	,753
davranışsal_ort	22,4939	7,283	,675	,769
niteligeuygnlk_ort	22,5176	10,997	,044	,787
gelişmefirsatı_ort	22,2603	10,392	,115	,790
boszaman	22,2116	7,202	,792	,740
meslekidoyum	22,3889	10,632	,126	,779

9. ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

Tarık SİVRİKAYA, 28.10.1981 tarihinde Akçaabat'ta doğdu. İlk ve orta öğrenimini Akçaabat'ta tamamladı. 2003 yılında Erzurum Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulundan mezun oldu.

2004-2005 yıllarında askerlik görevini Tunceli/Hozat'ta Yedek Subay olarak yaptı. Şu an Karadeniz Teknik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Yüksek Lisans yapmaktadır.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : Yeni mahalle Adnan Menderes caddesi No:197
Akçaabat / TRABZON

Cep No : 0536 725 6561

E-Posta : tarik_sivrikaya@hotmail.com