

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİM ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ (ANKARA ÖRNEĞİ)**

Zülküf Erkan BAYKARA

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Rüstem ORHAN

2019-KIRIKKALE

Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri üyeleri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 26/07/2019

Doç. Dr. Mutlu TÜRKMEN
Bayburt Üniversitesi, BESYO
Jüri Başkanı

Doç Dr. Mehmet ÖÇALAN
Kırıkkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi
Üye

Imza
Dr. Öğr. Üyesi Rüstem ORHAN
Kırıkkale Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi
Üye

KABUL VE ONAY.....	II
ÖNSÖZ	IV
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	VII
ÖZET.....	X
SUMMARY	XII
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Önemi.....	1
1.3. Alt Problemler.....	2
1.4. Sayılılar	3
1.5. Sınırlılıklar	4
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Eğitim.....	5
2.1.1. Eğitimin Tanımı	5
2.1.2. Eğitimin Önemi.....	6
2.1.3. Eğitimin Amacı	7
2.2. Beden Eğitimi	8
2.2.1. Beden Eğitiminin Tanımı.....	8
2.2.2. Beden Eğitiminin Önemi.....	9
2.2.3. Beden Eğitiminin Genel Amaçları	10
2.2.4. Beden Eğitiminin Genel Eğitim İle İlişkisi.....	10
2.2.5. Okullarda Beden Eğitiminin Temel Amacı.....	12
2.3. Beden Eğitimi Öğretmeni	13
2.3.1. Beden Eğitimi Öğretmeninin Tanımı.....	13
2.3.2. Beden Eğitimi Öğretmeninin Görevleri.....	14
2.3.3. Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğinin Gerektirdiği Özellikler.....	16
2.4. İş Doyumunun Tanımı İle İlgili Kuramsal Tanımlar	17
2.4.1. İş Doyumunun Tanımı	17
2.4.2. İş Doyumunun Önemi.....	19
2.4.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	20
2.4.3.1. İş ve İşin Niteliği.....	20
2.4.3.2. Yönetim ve Değerlendirme	20
2.4.3.3. Ücret ve Yan Ödemeler.....	21

2.4.3.4. Yükselme ve Gelişme İmkanları.....	22
2.4.3.5. Çalışma Şartları.....	22
2.4.3.6. Kişiler Arası İlişkiler.....	23
2.4.3.7. Kontrol.....	23
2.4.3.8. Yaş.....	23
2.4.3.9. Cinsiyet ve Medeni Durum.....	24
2.4.3.10. Kıdem.....	25
2.4.3.11. Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler:.....	25
2.4.4. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	26
2.4.5. Alderfer'in ERG (Existence Relatedness Growth) Kuramı.....	28
2.4.6. Herzberg'in İki Etmenli (Çift Etmenli) Kuramı.....	29
2.4.7. Hakkaniyet (Denkserlik) Kuramı.....	30
2.5. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	31
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırmanın Modeli.....	40
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	40
3.3. Veri Toplama Araçları.....	42
3.4. Verilerin Analizi.....	42
3.4.1. İç Faktörler:.....	43
3.4.2. Dış Faktörler:.....	44
4. BULGULAR.....	47
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	65
ÖNERİLER.....	69
KAYNAKLAR.....	71
EKLER.....	77
ÖZGEÇMİŞ.....	79

ÖNSÖZ

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemek üzere yapmış olduğum çalışmamda değerli görüş ve önerilerini aldığım ve çalışmanın her aşamasında benden yardımlarını esirgemeyen kıymetli danışmanım sayın Dr. Öğretim Üyesi Rüstem ORHAN'a teşekkür ederim.

Araştırmamda gerekli izni veren Ankara Milli Eğitim Müdürlüğüne, Ankara Valiliğine ve araştırma boyunca uyguladığım ölçeklere içtenlikle cevap vererek bana yardımcı olan meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Hayatım boyunca bana destek olan, bana karşı sarsılmaz güven ve inançlarından dolayı annem Sevgi BAYKARA'ya, babam Ahmet BAYKARA'ya ve abim Serkan BAYKARA'ya teşekkür eder, şükranlarımı sunarım. Çalışmalarım boyunca bana sabır gösteren ve destek veren eşim Merve BAYKARA'ya teşekkür ederim.

Zülküf Erkan BAYKARA



Yeni doğan kızuma...

SİMGELER VE KISALTMALAR

T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
Ve ark.	: Ve arkadaşları
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
Vb.	: Ve Benzeri
N	: Evren Birim Sayısı
t	: T Tablosu Değeri
a	: Güven Düzeyi
p	: Gözlenme Oranı
q	: Gözlenmeme Oranı
SS	: Standart Sapma
Med	: Medyan
*p	: Anlamlılık Düzeyi
d	: Örneklem Hatası
n	: Örneklem Büyüklüğü
Ta, sd	: Sd serbestlik dereceli t dağılımı kritik değerleri

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	41
Tablo 2. İçsel İş Doyum Düzeyleri İçin Değerlendirme Aralıkları	45
Tablo 3. Dışsal İş Doyum Düzeyleri İçin Değerlendirme Aralıkları	45
Tablo 4. İş Doyum Düzeyleri Toplam Puanları İçin Değerlendirme Aralıkları	45
Tablo 5. Minnesota İş Doyum Ölçeğine Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları.....	46
Tablo 6. İş Doyum Düzeylerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	47
Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	47
Tablo 8. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	48
Tablo 9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması	48
Tablo 10. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	49
Tablo 11. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	49
Tablo 12. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması	50
Tablo 13. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	50
Tablo 14. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	51
Tablo 15. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması	51
Tablo 16. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyum Düzeylerinin İkişerli Karşılaştırılması	52
Tablo 17. Katılımcıların Görev Sürelerine Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	52
Tablo 18. Katılımcıların Görev Sürelerine Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	53

Tablo 19. Katılımcıların Görev Sürelerine Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması	53
Tablo 20. Katılımcıların Görev Süresi Gruplarına Göre İş Doyum Toplam Puanlarının İkişerli Karşılaştırılması.....	54
Tablo 21. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	54
Tablo 22. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	55
Tablo 23. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması.....	55
Tablo 24. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Salonu Olup Olmaması Durumu İle İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	56
Tablo 25. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Salonu Olup Olmaması Durumu İle Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	56
Tablo 26. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Salonu Olup Olmaması Durumu İle İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	57
Tablo 27. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Malzemesi Sıkıntısı Olup Olmaması Durumu İle İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	57
Tablo 28. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Malzemesi Sıkıntısı Olup Olmaması Durumu İle Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	58
Tablo 29. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Malzemesi Sıkıntısı Olup Olmaması Durumu İle İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması.....	58
Tablo 30. Katılımcıların Meslekleri İle İlgili Beklentilerinde Göreve Başladıktan Sonra Olumsuz Yönde Bir Değişiklik Olup Olmama Durumu İle İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	59
Tablo 31. Katılımcıların Meslekleri İle İlgili Beklentilerinde Göreve Başladıktan Sonra Olumsuz Yönde Bir Değişiklik Olup Olmama Durumu İle Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	59
Tablo 32. Katılımcıların Meslekleri İle İlgili Beklentilerinde Göreve Başladıktan Sonra Olumsuz Yönde Bir Değişiklik Olup Olmama Durumu İle İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması.....	60

Tablo 33. Katılımcıların Tekrar Öğrenim Görme Fırsatı Verilse Yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini Seçme Durumu İle İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	61
Tablo 34. Katılımcıların Tekrar Öğrenim Görme Fırsatı Verilse Yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini Seçme Durumu İle Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	61
Tablo 35. Katılımcıların Tekrar Öğrenim Görme Fırsatı Verilse Yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini Seçme Durumu İle İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması	62
Tablo 36. Katılımcıların Görev Yaptıkları İlçelere Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	63
Tablo 37. Katılımcıların Görev Yaptıkları İlçelere Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	63
Tablo 38. Katılımcıların Görev Yaptıkları İlçelere Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması	64

ÖZET

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (Ankara Örneği)

Bu araştırma beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemek amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaokul ve liselerde görev yapan 1953 beden eğitimi öğretmeni, örneklemini ise Ankara ilinde görev yapan 265 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

Veri toplama aracı olarak, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 20 soruluk formu ve araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik mesleki ve kişisel bilgileri içeren 9 sorudan oluşmaktadır. Uygulama için araştırmanın yapılacağı ilçedeki okullar belirlenerek araştırmacı tarafından gidilip ölçekler birebir uygulanmıştır. Ölçekleri uygulama süresi 5 dk. sürmüştür.

Elde edilen verilerin çözümlenebilmesi için bilgisayar ortamında SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde kullanılacak test ya da testleri belirleyebilmek için öncelikle değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Shapiro-Wilk ile test edilmiş, sonrasında Levene testi ile varyansların homojenliği incelenmiştir. Normal dağılıma uygunluk göstermeyen değişkenlerin analizinde parametrik olmayan istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi, ANOVA testleri uygulanmıştır. Yapılan istatistiksel çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin icra ettikleri meslekten genel anlamda memnun oldukları ve doyum sağladıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları okul türü, görev yaptıkları okulda spor salonu olup olmama durumu, görev yaptıkları ilçe değişkenlerine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir

farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Görev yaptıkları okulda spor malzemesi eksikliği yaşamayan beden eğitimi öğretmenlerinin malzeme konusunda sorun yaşayan öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0.001$).

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, İş Doyumu, Spor

SUMMARY

The Analyze Of Physical Education Teacher Job Satisfaction Level (Ankara Sample)

Survey's centerline is consist of 1953 physical education teachers who are working at elementary and high school connected to the Ministry of Education in 2017-2018. Sample of research is consist of 265 physical education teachers working in Ankara.

As data collecting tool, Minesota Business Saticfaction scale form with 20 questions and personal information form which were developed by researcher were used. The personal information form consist of 9 questions including professional and personal information to determine the demografic characteristics of the teachers participating in the research. The school in the district where the research will be carried out were determined and the scales were applied by the researcher. The application period of scales lasted five minutes.

In order to analyze the data obtained the SPSS 21 package programme was used in the computer environment. In order to determine the test or tests to be used in the analysis of data, firstly the variables wheather they are suitable for normal distribution or not are tested with Shapiro-Wilk, then homogeneity of varience was examined with Levene test. In the analysis of variables that do not conform to normal distribution nonparametric statistical methods were used. Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis H test, ANOVA tests were applied. Significance level was accepted as 0.05 in the statistical analysis.

According to the findings, it was determined that physical education teachers who participated in the research were satisfied with their work and provided satisfaction in this level. Participating physical education teachers in this research there is no significant difference in job satisfaction level according to the their gender, marital status, type of school where they work, whether they have a gym or not or district variables they work in ($p>0.005$). It was found that there is a significant difference between job satisfaction levels of physical education teachers

who do not lack sports equipment in their school according to teachers who have problem about material ($p < 0.001$).

Key Words: Physical Education Teacher, Satisfaction Level, Sport

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, alt problemler ile araştırmanın önemi, sayıtları, sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Beden eğitimi öğretmenlerinin bazı değişkenler açısından ve meslek hayatlarında karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz durumlar sonucu iş doyum düzeylerini belirleyebilmektir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Günümüzde yeni nesillerin yetişmesinde ve toplumun refah seviyesinin yükselmesinde eğitim-öğretim kurumlarının yeri ve önemi bilinen bir gerçektir. Eğitimin ve eğitim-öğretim kurumlarının en önemli unsurlarının başında öğretmenler gelmektedir. Öğretmenler çalıştıkları okullarda meslekleriyle ilgili veya çalışmış oldukları okulların şartlarından dolayı birçok sorun ile karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlara çözüm bulunamadığında, öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki iş doyum düzeyleri düşmektedir. İş doyumsuzluğu beraberinde okullarda verimin düşmesine, işe devamsızlığa, işten ayrılmaya, çalışanlar arası ve yöneticilerle ilişkilerde kutuplaşmaya ve moralsizliğe sebep olmaktadır. Bundan dolayı öğretmenlerin tüm mesleki yeteneklerini çalıştıkları okullarda sergileyebilmeleri ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlayabilmek için iş doyumuna etki eden olumlu ve olumsuz durumların tespit edilebilmesi ve iş doyum düzeyini olumsuz etkileyen durumların giderilmesinde alternatif çözüm yolların oluşturulması gerekmektedir. Bir toplumun

ekonomik, sosyal ve kültürel yönden kalkınmasında en önemli unsur öğretmenlerdir. Toplumsal kalkınmanın gerçekleşebilmesi, refah seviyesinin artması ve yeni neslin nitelikli şekilde yetişebilmesi için öğretmenlerin mutlu ve verimli şekilde çalışmaları gerekmektedir (Mezirlioğlu, 2005).

Bu araştırma beden eğitimi öğretmenlerinin demografik bilgilerine göre iş doyum düzeylerini içsel ve dışsal kaynaklı alt boyutlara ayırarak karşılaştırmak, aralarında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Çalışanların meslekleri ile ilgili beklenti ve ihtiyaçlarındaki değişimlerin iş doyum düzeylerine etkilerini belirli aralıklarla ölçerek gereken tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu bağlamda hem ülke genelinde hem de Ankara ilinde son yıllarda değişen eğitim politikalarının, benimsenen yeni eğitim ve yönetim anlayışlarının ve müfredat değişikliklerinin beden eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde ne yönde etki oluşturduğunu belirleme konusunda herhangi bir çalışmanın yapılmamış olması alan yazına sunacağı katkı bakımından araştırmanın önemini göstermektedir.

Yapılan çalışma sonucunda elde edilen bilimsel verilere göre beden eğitimi öğretmenlerinin daha yüksek performans ve verim ile çalışmaları için çeşitli öneriler sunulmuştur.

1.3. Alt Problemler

Araştırmada ele alınan alt problemler aşağıda belirtilmiştir.

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, cinsiyete göre anlamlı bir fark var mıdır?

2. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, medeni duruma göre anlamlı bir fark var mıdır?

3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, yaşlarına göre anlamlı bir fark var mıdır?

4. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, görev sürelerine göre anlamlı bir fark var mıdır?

5. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir fark var mıdır?

6. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, görev yaptıkları okulda spor salonu olup olmaması durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?

7. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, görev yaptıkları okulda spor malzemesi sıkıntısı olup olmaması durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?

8. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, meslek ile ilgili beklentilerinde göreve başladıktan sonra olumsuz yönde bir değişiklik olup olmama durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?

9. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, tekrar öğrenim görme fırsatı verilse yine beden eğitimi öğretmenliğini seçme durumuna göre anlamlı bir fark var mıdır?

10. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinde, görev yaptıkları ilçelere göre anlamlı bir fark var mıdır?

1.4. Sayıtlar

Yeterli örneklem büyüklüğü hesaplanarak 235 bulunmuştur. Ortaya çıkabilecek çeşitli sorunlara karşı 265 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Araştırma evreninden seçilen örneklemin, evreni temsil edebilecek yeterlilikte ve nitelikte olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, bütün soruları samimi ve tarafsız olarak cevapladıkları varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağı Ankara ili ankaya, Yenimahalle, Keçiören, Mamak, Altındağ, Etimesgut, Sincan, Pursaklar ve Elmadağ ilçesine bağı ortaokul ve liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerini kapsamaktadır. Elde edilen bulgular 2017-2018 öğretim yılı ile sınırlıdır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Eğitim

İnsanoğlunun var olması ile birlikte başlayan ve dünyaya gönderilmesi ile devam eden, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır eğitim. Eğitimin temel felsefesi öncelikle ahlaklı bireyler yetiştirmektir. Eğitim süreci ile edinilen bütün davranışlar, yetkinlikler ve yeterlilikler ancak ahlak kavramının altında bir değer kazanırlar. Bu sürecin başrolünde de öğretmenler gelmektedir. Öğretmenlik, kültürel mirası gelecek nesillere aktaran, ülke geleceğinin ahlaklı ve nitelikli insan gücünü yetiştiren, saygın bir meslek dalı olarak tanımlanabilir.

2.1.1. Eğitimin Tanımı

Eğitim, önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda kişiye yeni davranışlar kazandırma, kişiyi yetiştirme ve geliştirme işidir (Seçme, 2008). İnsanların istenen özelliklerle donatılmış bir kimliğe ulaşması için kullanılan en etkili ve önemli araç eğitimidir. Eğitim, kişilerin mutlu ve refah seviyesi yüksek bir yaşam sürmesini sağlama sorumluluğunu da taşır. Örgün ve yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri göz önüne alındığında, eğitimin çok kapsamlı ve karışık bir süreç olduğu anlaşılmaktadır. Eğitimi, zaman ve mekan olarak sınırlamak imkansızdır (Tamcahan, 2012).

Eğitimin ilişkide bulunduğu yetiştirme, geliştirme ve büyütme kavramları düşünüldüğünde eğitimin aslında var olan gizil güçleri ortaya çıkarmaya çalışan bir süreç olduğu anlaşılmaktadır (Mumcu, 2014). Eğitimin önceden belirlenen hedefler doğrultusunda nesilleri yönlendirme ve yetiştirme çalışması olan bir bilim dalı olarak tanımlamak mümkündür (Erhan, 2009). Eğitim, toplumun yapısını ve dinamiklerini değiştiren, geliştiren ve toplumun daha yüksek refah seviyesinde yaşamasını hedefleyen bir güçtür (Aydoğan, 2006).

Eğitim, hayata hazırlık değil, hayatın kendisine eğittir. Bu Őartlarda eğitim, okuldan önce ailede ve çevrede başlayıp okul sıralarında devam eder. Eğitim, kişinin hayatı boyunca devam eder ve çevresinde kazandığı tüm tecrübelerin toplamını kapsar. En bilindik ve kabul gören tanımı ile eğitim ise, insanın davranışlarında, yaŐantıları yoluyla istendik ve kasıtlı yönde davranış değişikliği oluşturmaktadır (Ertürk, 1982; akt, Aydoğan, 2006).

2.1.2. Eğitimin nemi

Eğitim ve ğretim diğer sosyal kurumlar gibi toplumun ihtiyaçlarından doęmuŐtur. Hatta toplum hayatında üstlendiği görev açısından diğer kurumlardan nde gelmektedir. Bu sebeple eğitim sisteminin, toplumun refah seviyesini yükseltebileceği gibi yeterli ve işlevsel olmadığı zamanlarda toplumu geri bırakabileceği de bilinmelidir. Eğitim sistemi, çağın gereklerine ayak uydurabilmeli ve ancak toplumun ihtiyaçlarına cevap verebildiği sürece görevini yerine getirmiŐ olacaktır. Bu görevi yerine getiremeyen eğitim sistemi, toplumun geri kalmasına ve çöküŐüne zemin oluŐturabilecektir (algın, 2003; akt, Seçme, 2008).

Eğitimde amaç bireylerin refahını ve mutluluğunu sağlamaktır. Bu nedenle devletler ve hkmetler eğitim politikaları geliŐtirirler ve en büyük yatırımları bu alana yaparlar. Devletler bu yatırımların seviyesini ve niteliğini arttırdığı lde insanların mutlu edebilirler. Bu da eğitimin ne kadar önemli olduğunu gösterir (Yüzüak, 2006).

Bütün bu tanımlar dikkate alınırsa teknolojinin ve bilginin sürekli deęiŐerek geliŐtięi dünyada devletlerin kendilerine kalıcı yer edinebilmeleri için eğitimin ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır.

2.1.3. Eğitimin Amacı

Değişim engellenemeyecek ve durdurulamayacak bir olgudur. Kendisini dış dűnyadan izole eden, değişime karşı duvarlarını yıkmayan bireylerin ve toplumların geri kalacağı bilinen bir gerçektir. Yeniliklere açık, gelişmeleri takip ederek uygulamaya yönelik insanlar yetiştirmek eğitimin temel amaçlarındandır. Eđitim, her kulvarda insanların olumlu yönde değişmesi ve gelişmesi için bilgi, beceri ve alışkanlık kazanmasını, sosyal ve toplumsal açıdan gelişmelere ayak uydurabilmesi için çevrede ya da okulda öğrendikleri bilgi, beceri ve tutumları karşılaşacakları yeni durumlara uyarlayıp kullanabilme özelliği kazandırmayı amaç edinmiştir (Yüzüak, 2006).

Mumcu (2014) eğitimin amacını, kişilerin fiziksel, bilişsel, duygusal, psikolojik ve sosyal yönlerden gelişimini desteklemek, kişilerin kendilerini gerçekteştirmelerine yardımcı olmak ve topluma ayak uydurup uyum sağlayabilen kişiler yetiştirmek şeklinde tanımlamaktadır. Eğitimin önemli amaçları arasında; insanları içinde yaşadığı toplumun aktif bir üyesi olmasını ve kültürünü aktarması, toplumu kalkındıracak kişiler yetiştirmesinin yanında fiziksel, zihinsel ve duygusal yönlerden gelişmiş tam donanımlı bireyler yetiştirmesi bulunmaktadır (Sarmısak, 2009).

Yedinci beş yıllık kalkınma planında eğitimin amacı şu şekilde ifade edilmiştir; demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarının bilincinde, özgür ve özgüveni olan bilgi çağı insanını yetiştirmektir (SBB, 1995).

Eğitim, insanların davranışlarında kasıtlı ve istendik yönde kalıcı davranış değişiklikleri meydana getirme süreci olarak düşünülürse insanların istendik davranışları kazanması ve bu silsile ile bütün toplumun davranışlarını etkileyerek, milletin yaşam ve huzur seviyesini yükseltmek, toplumu ve devleti kalkındırmak gibi ulvi amaçları olduğu anlaşılmaktadır.

2.2. Beden Eğitimi

Bu bölümde beden eğitimi ile ilgili genel tanımlar ve açıklamalar yapılacaktır.

2.2.1. Beden Eğitiminin Tanımı

Beden eğitimi, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını, motorik becerilerini geliştirmeye yönelik yapılan etkinliklerin tamamıdır. Beden eğitimi, insanların toplum kurallarına uygun yaşayabilmesi için zemin oluşturan, yardımsever, insan haklarına saygılı, dürüst, zeki, ahlaklı bireyler olmalarını ve hareket becerilerini geliştirmelerini sağlayan fiziksel etkinliklerdir (Seçkin, 2011).

Aydoğan (2006) beden eğitimi, vücutla yapılan bütün hareketler olarak; vücut güzelliğini korumak, sıhhatli ve dayanıklı olmak amacıyla yapılan aletli veya aletsiz çalışmaların bütünü şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca beden eğitimi vücudun yapısını ve fonksiyonunu geliştirebilen, eklem ve kasların gelişmelerini sağlayan, rekreatif etkinliklerde ya da iş yaşamında sarf edilen gücü ekonomik olarak kullanabilmeyi öğreten etkinlikler bütünüdür.

Seçme (2008), beden eğitimi şöyle tanımlamaktadır; Milli Eğitimin, temel ilkelerine uygun olarak bireyin fiziksel, ruhsal ve fikirsel gelişimini bir bütün olarak sağlamaktır. Bireyin özgür, toplumsal kurallara uyumlu, sosyal ilişkilerinde başarılı, hayırsever olabilmeleri onların fiziksel ve ruhsal sağlıkları ile ilişkilidir. Bireylerin, sosyal bir varlık olarak toplumdaki varlığını sürdürebilmelerine, doğru kararlar alarak doğru yolda ilerlemelerine yardımcı olan bir olgu şeklinde tanımlamaktadır.

Beden eğitimi, kişinin fiziki, ruhi ve zihni niteliklerinin bulunduğu yaşa ve kalıtsal kapasitenin izin verdiği verim seviyesine çıkması için rekabet olmadan, tüm kişiliğin eğitimine yönelik yapılan etkinlikler bütünüdür (Baykoçak, 2002).

Beden eğitimi, bireyin fiziksel hareketlere katılması ile davranışlarında kasıtlı olarak beden eğitiminin amaçlarına uygun kalıcı değişim meydana getirme sürecidir. Eğitimin diğer alanlarından farklı olarak beden eğitiminde 'hareket öğrenme ve

hareket yoluyla öğrenme' temel alınmaktadır. Bir başka ifadeyle beden eğitimi; fiziksel etkinlikler sayesinde insanın eğitilmesidir (Çelik, 2008). Erhan (2009) ise beden eğitimini kişinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü bozmadan faydalı, mutlu ve güçlü olmasını sağlayan karakter ve kişilik eğitimi olarak ifade etmektedir.

2.2.2. Beden Eğitiminin Önemi

Beden eğitimi, kişilerin ruhsal, fiziksel ve zihinsel gelişimini sağlaması, gündelik işlerin ve maddi kazanç sağlanan işlerin yapılmasında sağladığı fayda, milli bilinç ve yurttaşlık hislerini güçlendirmesi bakımından önemlidir (Aydoğan, 2006). İnsan, doğası gereği sürekli hareket etme ihtiyacı hisseder. İnsanlığın ilk yıllarından 20.yy. başlarına kadar hayatta kalabilmek, yaşamlarını sürdürebilmek için insanlar türlü ihtiyaçlarını beden kuvvetleri sayesinde karşılamıştır. Fakat 20.yy. ile gelişen ve değişen dünya neticede sanayi ve endüstri toplumuna geçmiştir. İnsan, artık beden kuvveti ile yaşama mecburiyetinden kurtulmuş ve tembelliğe alışmaya başlamıştır. Bunun sonucu olarak hareketsizlik, beslenme bozukluğu ve sağlıksız yaşam gibi sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu olumsuzluklar ile mücadele edebilmek, vücut sağlığını koruyabilmek, gelişim yönleri bakımından iyilik haline sahip olabilmek, çevresel şartlara uyum sağlayabilmek ve kaliteli bir yaşam sürdürebilmek adına beden eğitimi kapsamındaki hareket formlarının düzenli ve sürekli yapılması artık kaçınılmaz bir hal almıştır. Böylece eski yeri ve önemi, şartlar göz önüne alındığında katlanarak artmaktadır (Sarımsak, 2009).

İnsanın fiziksel ve ruhsal yapısını geliştirebilmesi, iradesini güçlendirebilmesi, ekip çalışmalarına uyum sağlaması, dayanışma ve yardımlaşma gibi insani duygularını geliştirebilmesi, özgüvenini olgunlaştırabilmesi ve toplum üyeliğini kazanabilmesi gibi durumlar göz önüne alındığında beden eğitiminin önemi ortaya çıkmaktadır (Yüzüak, 2006).

Beden eğitimi, insanın doğuştan gelen yenme-yenilme, sevinme-üzülme, başarı-başarısızlık ve öfke gibi duygularını kontrol altına alabilmesi, fiziksel

gelişimine katkı sunar. Bir arada yaşayabilmeyi böylelikle toplumsal kurallara ayak uydurmasını sağlayarak huzur ve barış ortamı oluşturmayı sağlar. İnsanlarla iletişim kurabilmeyi ve sosyalleşmeyi sağlar. Bütün bunlar dikkate alındığı zaman sadece basit fiziksel etkinlikler olmaktan çıkarak çok önemli işlevlere sahip olan insani ve toplumsal bir rol üstlenir.

2.2.3. Beden Eğitiminin Genel Amaçları

Atatürk ilke ve inkılapları, Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu ve Türk Milli Eğitimi'nin temel amaçları doğrultusunda; beden eğitiminin genel amacının öğrencilerin kişisel ve toplumsal yönden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı, tutum ve davranışlarında uyumlu bir kişiliğe sahip, yapıcı, yaratıcı ve üretken, milli kültür değerlerini ve demokratik hayatın temel ilkelerini özümsemiş bireyler olarak yetiştirilmeleridir (Tamcahan, 2012).

Baykoçak (2002) ise beden eğitiminin amaçlarını insanın beden ve ruh sağlığını geliştirmesi, iradesini kuvvetlendirmesi, şahsiyetinin oluşmasına yardımcı olması, kişinin keşfedilmemiş özelliklerini ve yaratıcı yönünü harekete geçirmesi, beden eğitiminin gelişmesi ve yaygınlaşması, insanların serbest zamanlarını verimli şekilde değerlendirmesi, suçlu, engelli gibi ötekileştirilen insanların sosyal hayata kazandırılması şeklinde ifade eder.

2.2.4. Beden Eğitiminin Genel Eğitim İle İlişkisi

Beden eğitiminin kuvvetli, dayanıklı, yaratıcı, üretken bireyler oluşturması, oyun içindeki kurallar ile toplumsal kuralların ve yasaların daha çabuk benimsenmesine yardımcı olması, oyun içinde geliştirilen taktik ve değişkenlik gösteren durumlara göre yeni çözümler üretebilme becerisini geliştirmesi aslında eğitimin istendik yönde davranış değişikliği oluşturabilmesine yardımcı olmakta ve

bireyden topluma doğru bir iyileşme sağlaması yönünden eğitime katkı sunmaktadır. Bu yönleriyle beden eğitimi, genel eğitimden ayrı düşünülemez.

Genel eğitim, bireylerin tüm yönleri ile iyilik haline ulaşması ile müreffeh bir toplum oluşturmayı hedefler. "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın" düsturu ile hareket eder. Bireylerin tüm yönleri ile sağlıklı olması günümüz sanayi toplumu düşünüldüğü vakit özellikle fiziksel ve zihinsel olarak gelişme göstermelerine bağlıdır. Hareketsiz yaşamın getirdiği sağlık sorunları, hayatın rutinlerinin sebep olduğu bunalımlar, yaşam mücadelesinin verdiği stres en önemli sorunlardandır ve bunların çözümü sadece bilişsel eğitim ile değil fiziksel ve ruhsal eğitim ile mümkündür. Fiziksel ve ruhsal açıdan iyiye ulaşmanın en temel yolu ise bedensel aktivitelerdir. Bu yüzden beden eğitimi genel eğitim içerisinde ve her kademesinde hem formal hem informal olarak yer almalıdır.

Beden eğitimi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun, Türk Milli Eğitiminin genel amaçları bölümünün özellikle ikinci maddesinde belirtilen beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu yönlerinden istikrarlı ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir karaktere, özgür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, topluma karşı sorumluluk duyan bireylerin yetiştirilmesi için eğitimin her kademesinde yer almalıdır (Seçme, 2008).

Beden eğitimi, zihinsel, sosyal ve duygusal gelişim açısından çok önemlidir. Çocukluk çağında beden eğitimi faaliyetlerine başlayan bireylerin korku, kaygı ve sinir gibi duygularını kontrol edebilmeleri daha kolay olmaktadır. Bireylerin duygusal durumlarının iyi olması eğitim açısından önemli olan istendik davranışların kazanılmasında ve toplum olarak mutlu bireylerin yetişmesine zemin hazırlayacaktır. Bu yönüyle eğitimin vazgeçilmez bir parçası konumundadır (Baykoçak, 2002). Özellikle 20.yy itibari ile oluşan sanayi toplumu çeşitli sorunları beraberinde getirmiştir. İnsana olan ihtiyacın azalması, makineleşmenin artması gibi sorunlar etkilerini insan sağlığı üzerinde göstermektedir. İnsanların hava kirliliğinden etkilenmeleri, çalışma hayatında beklentilerin orantısız artış göstermesi, üretmekten çok tüketmeye dayalı yaşam; stres, kaygı bozukluğu, anksiyete, obezite gibi sağlık sorunları meydana getirmektedir. Devletler, daha sağlıklı bireyler yetiştirerek toplumun huzurunu sağlamayı, refah seviyesini yükseltmeyi hedefler bunun da

başlangıç noktası her manada iyilik haline ulaşmış bireyler yetiştirmektedir. Eğitim programlarını bu ihtiyaçlara göre düzenlemektedirler. Beden eğitiminin türlü faydaları düşünüldüğü zaman devletlerin hazırlayacakları eğitim politikaları ve programlarında sistematik olarak yer vermeleri kaçınılmaz olur.

2.2.5. Okullarda Beden Eğitiminin Temel Amacı

Beden eğitimi, öğrencilerin hayatları boyunca kullanacakları hareket kabiliyetleri, etkin ve sağlıklı hayat ilkelerini öğrenime bağlı olarak sonuçlandırma yetenekleri, kavramları ve stratejileri ile birlikte dışarıdan herhangi bir müdahale olmaksızın düşünme ve amaçlarını etkin bir biçimde gerçekleştirme becerilerini geliştirerek bir sonraki öğrenim düzeyine hazırlanmaları amacıyla planlı eğitim içerisinde yer almaktadır.

Belirtilen amaçlar doğrultusunda öğrencilerin aşağıdaki program çıktılarına ulaşmaları beklenmektedir:

- Çeşitli fiziksel etkinliklere ve sporlara özgü hareket becerilerini geliştirir.
- Hareket kavramlarını ve ilkelerini, çeşitli fiziksel etkinliklerde ve sporlarda kullanır.
- Hareket stratejilerini ve taktiklerini, çeşitli fiziksel etkinliklerde ve sporlarda kullanır.
- Sağlıklı hayatla ilgili fiziksel etkinlik ve spor kavramlarıyla ilkelerini açıklar.
- Sağlıklı olmak, sağlığını geliştirmek için fiziksel etkinliklere ve sporlara düzenli olarak katılır.
- Beden eğitimi ve sporla ilgili kültürel birikim ve değerlerimizi kavrar.
- Beden eğitimi ve spor yoluyla öz yönetim becerilerini geliştirir.
- Beden eğitimi ve spor yoluyla iletişim becerileri, iş birliği, adil oyun (fair play), sosyal sorumluluk, liderlik, doğaya duyarlılık ve farklılıklara saygı özelliklerini geliştirir (MEB, 2018).

Mumcu (2014) eğitim-öğretim kurumlarındaki beden eğitimi etkinliklerinin amacının her kademe ve seviyedeki öğrencilere yaşam boyu spor yapma alışkanlığı

kazandırmak ve yetenekli öğrencileri ortaya çıkarıp ülke sporuna katkı sunmalarını sağlamak olarak belirtmiştir.

Tamcahan (2012), öğrencilerin beden eğitimi alanında temel bilgi ve becerileri kazanmalarını, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğitim-öğretim almalarını, alanı ile ilgili dünyadaki gelişmeleri takip ederek Türk sporunu geliştirecek ve temsil edebilecek, adil oyun ve spor disiplinini benimsemiş örnek bireyler olarak yetişmelerini sağlamak amacıyla planlı ve programlı olarak okullarda beden eğitimi derslerinin verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

2.3. Beden Eğitimi Öğretmeni

Beden eğitimi öğretmenliği bir ihtisas alanıdır ve iyi bir rol modelidir. Öğrencilerin spor alışkanlığı kazanmasında, kötü alışkanlıklardan uzak durmasında, enerjilerini ve zamanlarını verimli alanlarda kullanmasında başlıca etkenler arasında bulunmaktadır.

2.3.1. Beden Eğitimi Öğretmeninin Tanımı

Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir (MEB, 1973). Bir ülkede nesillerin yetişmesi için eğitim sisteminin en vazgeçilmez unsuru öğretmendir. Genel kültür, alan bilgisi ve pedagojik formasyona ait bilgilere sahiptir. Sınıf yönetimi becerisi, öğrencilerin bilgileri yapılandırarak kazanmaları için rehberlik ederek onların gerekli bilgi ve becerilerle donanmasını sağlamak gibi sorumlulukları olan bir meslektir (Çelik, 2008).

Beden eğitimi öğretmeni Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı örgün eğitim kurumlarında eğitimini tamamlayan, bir yüksek öğretim kurumunda eğitim görmeye hak kazanacak sınav puanını alarak özel yetenek sınavına başvurup yeterliliğini

ispatladıktan sonra yüksek üretim kurumundan mezun olmaya hak kazanan çok yönlü bir retmenlik dalıdır (Koçak ve Can, 2003).

Beden eğitimi retmeni kişisel ve mesleki sorumluluğu olan, Türk Milli Eğitim sistemine uygun ders veren, fanatik düşünceleri olmayan, doğru ve dürüst davranan, okulun tesis ve malzemelerinin korunması, müsabakalara ğrenci hazırlayıp katılım sağlanması gibi okul içi ve mesai saatleri ile sınırlanamayacak sorumlulukları olan bir retmenlik dalıdır. Bunların yanı sıra sürekli mesleki gelişim göstermesi, alan ile ilgili gelişmeleri ve değişiklikleri takip etmesi, ülke sporuna katkıda bulunmak adına yetenek taramaları yapması gibi görevleri de vardır (Tamer ve Pulur, 2001; akt, Kılıç, 2014).

Beden eğitimi alanında eğitim görüp, kendini geliştirmiş bir retmen olarak okuldaki sorunların zmne katkı sağlayan, öğrencilerin sosyal ve ruhsal gelişimlerine etki eden, onlara rehberlik yapan, gerek tarzı gerekse duruğu ile öğrencilerin en çok sevdiği üretmenler arasında olan sosyal kişiliği ve iletişim becerileri sayesinde çalışma arkadaşları arasında köprü görevi gören bir meslek dalıdır.

2.3.2. Beden Eğitimi retmeninin Görevleri

retmenlerin en önemli görevlerinin başında, öğrencilerin bütün gelişim yönleri bakımından iyilik haline ulaşmasını sağlamak gelir. Görev yaptıkları okulların çeşitliliğine, buldukları bölgenin ekonomik, sosyal, fiziksel gelişmişliklerine, okulda bulunan öğrencilerin farklılıklarına göre sorumlulukları değişiklik gösterebilir. Ancak genel olarak beden eğitimi retmeninin sorumluluklarından bahsetmek gerekirse;

- Ders yükü fazladır. (Zaman ve sorumluluk)
- Okullarda otoritenin sağlanması ve disiplin sorunlarının zlmesinde sorumlulukları fazladır.
- Okulların malzeme ve tesislerinden sorumludur.

- Sporcu öğrencilerin ders durumlarının takibi, sağlık durumları, veli ilişkisi gibi durumlarıyla ilgilenir.
- Okul içi ve okul dışı sportif faaliyetlerde organizasyon, hakemlik ve sorumlu kişiler olarak görev yaparlar.
- Yetenekli öğrencileri belirler ve gerekli alanlara yönlendirir.
- Özel gün ve törenlerde pek çok aşamada görev ve sorumluluk sahibidirler.
- Okul sporları kapsamında düzenlenen müsabakalara hazırlık ve katılım aşamasında iş sorumluluk beden eğitimi öğretmenlerine aittir (Seçme, 2008).

Beden eğitimi dersi ile ilgili hangi bilgi, beceri, tutum ve davranışların, hangi yaş düzeylerindeki öğrencilere, hangi öğretim yöntemleri ile kazandırılacağı, Bakanlık tarafından onaylanan öğretim programları ve ilgili mevzuatta belirtilmiştir. Buna göre, eğitim vereceği öğrenci grubunun düzeyine ve okulun şartlarına uygun bir yıllık plan hazırlar ve bu plan ile öğrencilerin alanı ile ilgili bilgi ve becerileri kazanmaları için rehberlik eder. Öğrencilerin başarı durumlarını değerlendirir ve başarı düzeylerini artırıcı tedbirler alır. Öğrencilerin gelişim durumlarını takip eder, sorunlarının çözümünde yardımcı olur. Alanı ile ilgili gelişmeleri takip eder ve bunların öğretim programlarında yer alması için önerilerde bulunur. Nöbetçi öğretmen olarak görevli olduğu günlerde okuldaki düzen ve disiplini sağlamak ile yükümlüdür. Sınıf rehber öğretmeni olarak öğrencilerin alan ve ders seçimine rehberlik eder (Alsancak, 2010).

Beden eğitimi öğretmeni, öğrenme ortamındaki malzeme ve materyallerin nasıl kullanılacağı konusunda bilgilendirme yapmalı ve bunun için bir takım kurallar koymalıdır. Yapılan etkinlikler sırasında mutlaka sınıfının başında olmalı ve öğrencileri gözlemlemelidir. Yapılacak denetlemeler bir çok kazanın önlenmesini sağlamaktadır. Beden eğitimi öğretmeni ders esnasında öğretmenin öğrencilere hemen ulaşabileceği mesafede olmalıdır. Aksi bir durumda, öğrencilerin tehlike ve kaza riski artar. Öğrenciler için tehlike oluşturabilecek her duruma karşı tedbirli davranmalıdır. Aksi halde meydana gelecek kazalardan sorumlu olmaktadır. Bu gibi tehlikeler oluşturacak durumlar arasında, emniyetsiz aletler, sınıfı yeterince denetleyememe, sınıfın fazla kalabalık olması, bozuk aletlerin kullanımı, disiplin

eksikliği ve öğrencilerin gereğinden fazla çalıştırılması sayılabilir. Bu gibi durumlar, öğretmen tarafından öngörülmesi ve tedbirleri azami seviyeye çıkarıp tehlike riskini asgariye indirecek önlemler alınmalıdır. İlk yardım kurallarını bilmelidir. Beden eğitimi öğretmeni, öğreteceği etkinliklerde kullanılacak teknikleri ve öğretim basamaklarını doğru bilmelidir. Yanlış yapılan basamakla ve yanlış öğretilen teknik sonunda kalıcı öğrenme bozuklukları meydana gelebilir. Öğrenciler hareketleri emniyetli bir şekilde yapabilece kadar, öğrencilerle yakın bir diyalog halinde bulunmalıdır. Bu yardım, öğrenciler becerileri tam olarak kazanana kadar devam etmelidir (Baykoçak, 2002).

Okulun açılış ve kapanış törenleri; yeni eğitim-öğretim yılına başlarken öğrencilerin törendeki yerleşimlerinden sorumludurlar. Ayrıca hafta başı ve sonun da yapılan bayrak törenlerine de katılmak zorundadırlar. Tören komutanı beden eğitimi öğretmenidir. Okulda müzik öğretmeni yoksa İstiklal Marşı törenini de yönetir (Çelik, 2010).

2.3.3. Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğinin Gerektirdiği Özellikler

Beden eğitimi öğretmeni, genel kültür, alan bilgisi ve pedagojik formasyon alanlarında yüksek bilgiye sahip, akademik olarak donanımlı, gelişim ve öğretim bilgisi yeterli düzeyde, istenilen kişisel özelliklere sahip olmalarıdır (Harmandar, 2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitimin hem teorik hem de uygulama kısmında önemi ve yeri her geçen gün artmakta ve beklentiler de buna bağlı olarak fazlalaşmaktadır. Bu beklentileri karşılamak için beden eğitimi öğretmenin kendisini tanıması, duygularını anlayabilmesi, kendisini ve ilişkilerini yönlendirebilmesi, empati kurabilmesi, kendini motive edebilmesi gerekmektedir (Türkçapar, 2012).

Beden eğitimi öğretmenin üst düzeyde akademik yeteneğe sahip olması, üst düzeyde koordinasyon yeteneğine sahip olması, bedence sağlam ve güçlü olması, her spor dalına yatkın olması, spora karşı ilgili olması gerekir (Alsancak, 2010). Alanı ile ilgili gelişmeleri takip ediyor olması, etkili iletişim kurabilmesi, etkili bir öğrenme ortamı oluşturabilmesi, dikkatli, mesleğin sorunları ile ilgilenmesi ve çözüm yolları

bulmaya çalışması, öğrencilerle empati kurabilmesi, onları anlayabilmesi, gelişime açık olması, coşkulu, yaratıcı kişiler olmalıdır (Kale, 2007).

Nitelikli bir beden eğitimi öğretmenin kişisel ve mesleki niteliklere sahip olması gerekir. Bulunması gereken özellikler şöyle sıralanabilir:

1. Kişisel Özellikler: Beden eğitimi öğretmeni, öğrencileri ile etkili iletişim kurabilmeli, disiplinli olmalı, öğrencilerini motive edebilmeli, sevecen olmalı, öğretmeye istekli olmalı, temiz ve iyi giyinmelidir.

2. Mesleki Özellikler: Genel kültür, alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisi ile ilgili yeterliliklere de sahip olmalıdır (Erhan, 2009).

2.4. İş Doyumunun Tanımı İle İlgili Kuramsal Tanımlar

Araştırmanın bu bölümünde konunun daha iyi anlaşılabilmesi için iş doyumunun tanımına, iş doyumunun önemine, iş doyumunu etkileyen faktörlere ve iş doyumunu ile ilgili kuramlara yer verilmiştir.

2.4.1. İş Doyumunun Tanımı

İş, örgütlü bir ortamda sınırlı bir süre içinde ve ücret karşılığında mal ve hizmet üretme gayretidir. İş, bireyin meslek adı altında yerine getirdiği ve toplumda kendisine belirlediği rol olarak tanımlanmaktadır. Doyum ise; iş görenlerin iş yaşamından duyduğu mutluluktur. Doyum, duyuşsal bir niteliğe sahip olduğundan dolayı iş görenlerin ne ölçüde doyuma ulaştığı ancak işe bakış açıları ile tanımlanabilir (Çelik, 2010).

İş doyumunu, işten kazanılan maddi çıkarlar ile çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı mesai arkadaşları ve çalışma ortamında bir ürün oluşturmaktan aldığı mutluluktur (Çavuşoğlu ve Özcan, 2016). Kişinin yaptığı iş hakkındaki hissiyatı olarak tanımlanır (Alsancak, 2010). Mirzeoğlu ve ark. (1996) ise işin, insanın

hayatının büyük bir kısmını oluşturduğunu ve insanların yaptıkları işlerin istedikleri gibi sonuçlanması halinde doyum elde ettiklerini belirtmiştir. Yapılan işin beklenenden daha üst düzeyde sonuçlanması halinde daha fazla doyum ve mutluluk elde edeceğini eğer istenmedik şekilde sonuçlanır ise doyumdan söz etmenin mümkün olmadığını belirtmiştir. Çalışanların yaptıkları işin öncesi, esnası ve sonunda mutlu yada mutsuz olmaları durumu iş doyumunu olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri arasında uyum olduğu zaman meydana gelir. İşten hissedilen memnuniyet iş doyumunu, memnuniyetsizlik ise iş doyumusuzluğu olarak ifade edilir (Seçme, 2008).

Kişisel, duygusal ve sosyal içerikli bir yapıya sahip olan doyum, doğrudan gözlenemez sadece ilgili kişi tarafından hissedilebilir, tanımlanabilir ve ifade edilebilir iş huzuru olarak belirtilmiştir (Çelik, 2010). Demirsoy (2009) ise iş doyumunu, işe karşı oluşan olumlu his ve davranışlar olarak ifade etmiştir. Çalışanların başarılı, huzurlu ve üretken olabilmelerinin göz ardı edilemeyecek şartlarından biri iş doyumudur. İş doyumunu işin, çalışana sağladığı imkanlarla ölçülebilir. Tüm çalışanlar, çalışma şartlarının daha iyi olmasını, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamasını istemektedirler. Çalışan bu ihtiyaçları karşılandığı ölçüde doyuma ulaşırlar (Göktaş, 2007).

İş, bireyin toplumsal kimliğinin oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Kişinin çevreden ve toplumdan saygı görmesine, işe yaradığı hissini yaşatmasına yarar. Kişi, yaptığı işler yolu ile bu kapasitesini kullanıp bu duygularını doyurabilir. Bu doyum onun genel yaşamını etkilemektedir (Türkçapar, 2012). Kişinin, işi sonucu somut olarak elde ettikleri ile hak ettiklerini mukayese ederek yaptığı duygusal bir muhasebedir (Alsancak, 2010).

İş doyumunu, çalışılan kurumların buna okullar da dahil olmak üzere verimliliğini direkt etkilemektedir. Okullardaki idareci ve öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki iş doyumlarına göre eğitim-öğretim kalitesinin arttığı ya da azaldığı belirtilmiştir (Agaoğlu, 2011).

2.4.2. İş Doyumunun Önemi

Günümüz şartlarında bir çalışma örgütünün başarıya ulaşabilmesi ve bu başarıyı sürekli hale getirebilmesi için çalışanların istekliliği ve verimliliği kadar çalışma örgütünü yönetenlerin, ödül sisteminin ve çalışma arkadaşlarının da yaptıkları işten mutlu olmaları gerektiği belirtilmiştir (Arabacı ve ark., 2005). İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, yaptıkları iş ile ilgili olumlu tutum ve davranışlara sahiptirler. Bu olumlu tutum ve davranışlar bireyin toplum ve aile hayatına da yansımaktadır. Buna karşılık iş doyumunu düşük olan bireyler ise toplum ve aile hayatına olumsuz tutum ve davranışları yansıtmaktadırlar. Bireyden başlayıp aileyi ve toplumu etkileyen bir kavram olması önemini ortaya koymaktadır (Aydın ve ark., 2017).

Mumcu (2014) ise iş doyumunun hem çalışan hem de örgütsel açıdan önemli olduğunu belirtmiştir. Çalışan tarafından bakıldığında iş, gününün büyük bir bölümünü geçirdiği ve her türlü ihtiyacının karşılanmasını beklediği bir ortam olduğunu bu nedenle çalışanın hislerinin genel hayatını, fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilediğini belirtmiştir. İşten duyulan memnuniyetsizliğin bu sorunlar yanında işe devamsızlık, kayıtsızlık, işi yavaşlatma ve işten ayrılma gibi hizmetin aksamasına sebep olacak örgütsel sonuçlara yol açabileceğini de belirtmiştir.

Teknoloji çağına geçiş ile birlikte meydana gelen değişikliklere maruz kalan birey, bu değişikliklerin meydana getirdiği olumlu ve olumsuz bütün etkileri yüklenir. Bu yüzden çalışan insanın beden ve ruh sağlığını, çalışma verimliliğini etkileyecek olumsuzlukları önlemek ve ortadan kaldırmak için çalışanların kişisel özelliklerini dikkate alarak iş seçimi yapmaları gerektiği belirtilmiştir (Seçme, 2008).

Çavuşoğlu ve Özcan (2016) çalışma yaşamındaki doyumsuzluğun hayal kırıklığı, mutsuzluk, üretememek hatta saldırganlığa neden olabileceğini bu durumda bireyin genel yaşamını etkileyerek hayattan zevk alamamasına neden olacağını belirtmiştir. Bu durumun bireyin ailesini, arkadaşlık ilişkilerini ve çevresini de olumsuz etkileyerek sağlığını bozabileceği görüşündedir. İnsanın işinden aldığı doyum ya da doyumsuzluk kişisel duygularını, sağlığını, aile yaşantısını, toplumsal yapıyı etkileyen önemli bir kavramdır. Sağlıklı nesiller ve huzurlu bir toplum için

göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Bu yüzden son yıllarda bu alandaki çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir.

2.4.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler, çalışanların motivasyonunu ve verimini etkileyen unsurlar olarak aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır. Bu faktörlerin öncelikle işveren açısından dikkate alınması gerekmektedir.

2.4.3.1. İş ve İşin Niteliği

Çalışanın işin içeriğini kaliteli, dikkat çekici, ilgi uyandırıcı ve eğlenceli bulması iş doyumuna etki eden başlıca kriterlerdir. İşin, kişisel becerileri kullanmaya olanak sağlaması, kendini geliştirme imkanı sunması, yaratıcılık, sorumluluk alma, demokratik denetim ise iş ve niteliğini meydana getiren unsurlardır. Nitelik yükseldikçe genel olarak iş doyumuna da artacaktır (Orhan, 2013). İşin zorluk derecesi de iş doyumunu etkilemektedir. Bireylerin başarılması zor olarak algılanan işleri başarmaları onlarda başarıya ve kendini kanıtlama isteklerini karşılayarak doyumlarını artırmaktadır. Fakat bu zorluk seviyesi kişinin bireysel yetenek ve özelliklerinin çok üzerinde olmamalıdır. Bireylerin çok zorlanması, başarı hissini tadamamaları yaptıkları işlerde bıkkınlık oluşturup doyumunu düşürebilir (Tamcahan, 2012).

2.4.3.2. Yönetim ve Değerlendirme

Yönetim fonksiyonu, çalışanı etkilemesi, çalışanların örgütün hedefleri doğrultusunda davranışlar oluşturmasını ve yüksek verimle çalışmasını sağlamalıdır. Yönetimin çalışanlara karşı ilgili olması, empati kurabilmesi, kendisini

yenileyebilmesi, yetki ve sorumluluklarını paylaşma konusunda çalışanların tatminlerini sağlayabilmesi, çalışanların iş ortamında özgürce çalışıp yeteneklerini sergileyebilecek ortamlar hazırlaması, onların sorunları ile ilgilenmesi çalışma ortamında arkadaşlık ve dostluk ikliminin oluşmasını sağlar. Böylece çalışanlar, işlerine karşı olumlu tutumlar sergiler (Usta, 2015). Denetimin ise yapıcı olması, çalışanı geliştirmeye yönelik olması gerekir. Denetim, işin sürekliliğini tehdit etmemeli, kusur arayıcı olmamalı, üstünlük gösterici ve küçük düşürücü tavırlarla yapılmamalıdır. Çünkü denetimin amacı çalışanın ne yaptığını ve örgüte katkısının ne düzeyde olduğunu belirlemektir. Hedeften sapmalar meydana gelmeden ilgili süreci etkin şekilde denetleyip çözüm bulucu şekilde yapılmalıdır (Seçme, 2008).

2.4.3.3. Ücret ve Yan Ödemeler

Özcan (2013) çalışanın aldığı ücretin örgütte yaptığı işin karşılığı olduğunu söylemektedir. Çalışanın bilgi ve yetenekleri karşılığında ödeme yapıldığını, yeterli ücretin çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini ve emeğinin karşılığını aldığını düşünmesini sağladığını belirtmiştir. Yetersiz ücretin ise örgüte karşı olumsuz tutum sergilemesine yol açacağını ve emeğinin karşılığını alamadığı düşüncesini doğuracağını bunun da çalışanın verimliliğini düşürerek doyumunu azaltacağını ifade etmektedir.

Ücret konusunda üç teoriden bahsedilir;

- Eşitlik teorisi
- Beklenti teorisi
- Ödül teorisi

Birinci teoride yapılan işin bedelinin alınıp alınmadığı önemlidir. Yaptığı işin karşılığını alamamak eşitsizlik olarak algılanır ve doyumsuzluğa yol açabilir. İkinci teoride, ücret ihtiyaçları ve gereksinimleri karşılamalıdır. Düşük ücret ihtiyaçları karşılayamazsa doyumsuzluk meydana gelir. Üçüncü teoride ise ücret yapılan işe karşı verilen ödül özelliği taşır. Ücret artar, çalışan daha fazla ihtiyacını karşılarsa motivasyonu ve doyumunu artırır (Seçme, 2008).

2.4.3.4. Yükselme ve Gelişme İmkanları

Yükselme, çalışan kişinin bulunduğu iş pozisyonundan daha fazla yetki ve sorumluluk taşıyacağı bir üst pozisyona geçmesidir. İşi yapmayı öğrenip tecrübe kazanan çalışan bir süre sonra işinin verdiği yetki ve sorumlulukların yetmediğini düşünerek daha fazla yetki ve sorumluluk bekleyecektir (Tan, 2003).

İş doyumunu açısından yükselme, alınan ücretten daha etkilidir. Yükselme hem maddi destek anlamına gelirken hem de kişinin sosyal statüsünün de değişmesi demektir. Çalışanın yaptığı işte başarılı olması durumunda yükselmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sistemi adil olmalıdır. Çünkü çalışan kendi başarı durumunu çalışma arkadaşları ile kıyaslayacaktır. Verimli çalışan kişinin yanında çalışmayan kişinin de takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi verimli çalışan kişinin yükselme ve ilerleme konusunda adil bir değerlendirme yapılmadığı düşüncesine kapılmasına neden olup iş doyumunu azaltacaktır (Sun, 2002).

2.4.3.5. Çalışma Şartları

İşyerindeki çalışma şartları ve ortam özellikleri çalışanın doyumunu olumlu ya da olumsuz etkileyebilir. İşin tehlikeli olması, ortam ısısının yetersiz olması, aydınlanma özellikleri iş doyumunu etkilemektedir. Bu şartlar hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapıp daha verimli olmak açısından önem arz etmektedir (Yavuzkurt, 2017).

Seçme (2008) iş ortamındaki olumsuzlukların iş doyumsuzluğuna sebebiyet vereceğini belirtmiştir. Yine de çalışan kendi çalışma şartlarını, toplumdaki çalışma şartlarına göre değerlendirip kendi çalıştığı ortamının iyi olduğunu düşünür ise iş doyumunun yükselebileceğini ifade etmiştir.

2.4.3.6. Kişiler Arası İlişkiler

Çalışanlar sevebilecekleri, anlayacakları ve saygı duyabilecekleri insanlarla çalışmak isterler. Çalışma ortamı ve iş arkadaşlarının samimi olması, çalışanın kendisini takımın bir parçası gibi hissetmesi açısından önemlidir. Takımın parçası olduğunu hissetmeye başladığı zaman iş verimi ve dolayısıyla iş doyumunu artacaktır. Böylelikle kendisini çalıştığı ortamda daha çok hissettirecektir. Kendisini daha çok hissettirdikçe iş doyumunu git gide artacaktır. Kendini hissettirme ve doyum arasında doğru orantı vardır (İnandık, 2010).

2.4.3.7. Kontrol

Çalışanların işleri ile ilgili karar alabilme inisiyatifidir. Çalışanların özgürlüğü kendi yaptıkları işleri ne derecede denetleyebildikleri ile alakalıdır. Çalışanların, örgütteki genel politikaların belirlenmesinde söz sahibi olması çalışanın işi üzerindeki kontrol duygusunu geliştirerek daha fazla doyum hissetmesini sağlar (Seçme, 2008).

2.4.3.8. Yaş

Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişki ile ilgili değişik görüşler vardır. Yaptığı çalışmalarda bireysel özelliklerden sadece yaş ile ilgilenen Herzberg, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi "U" şeklinde bir eğri ile ifade etmektedir. İş hayatına erken başlayan genç yaşlardaki kişilerde, yüksek olan iş doyumunu, otuz yaşına doğru düşmekte, yaş ilerledikçe tekrar yükselmeye başlamaktadır (Orhan, 2013).

Seçme (2008), Lee ve Wilbur'un 1985 yılında üç yaş grubu ile (30 altı, 30-49 ve 50 üzeri) kamu çalışanları arasında yaptıkları; yaş değişkenine bağlı çalışmada yaşın ilerledikçe doyumun arttığını belirtmiştir. 30 yaş altındaki grubun diğerlerine göre daha az doyum elde ettiklerini belirtmiştir. Diğer iki grup arasında belirgin bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Bunun sebebinin ise orta yaşlı çalışanların kökleşen

çalışma alışkanlıkları olduğunu bu yüzden işlerine daha bağlı oldukları sonucuna ulaştığını, genç çalışanların ise iş yaşamı dışında daha ilgi çekici uğraşlar bulabileceğini ve zamanının bir bölümünü bu eğlencelere ayırabileceğinden çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıklarının diğer gruplar kadar güçlü olmayabileceğini belirtmiştir.

2.4.3.9. Cinsiyet ve Medeni Durum

Cinsiyetin iş doyumuna etkisini inceleyen araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymakta ve birbirleri ile çelişki oluşturmaktadır. Bu nedenle cinsiyetin iş doyumunu üzerinde etkili olup olmadığı kesinlik göstermemektedir. Bazı araştırmalar kötü çalışma koşullarına sahip kadınların erkeklere göre daha fazla doyum elde ettiklerini göstermektedir. Kadınların iş doyumlarının düşük olduğu sonucuna ulaşan araştırmalarda ise, kadınların aile hayatındaki rollerinden kaynaklı olarak çalışma hayatlarında daha üst düzey gereksinimlerini gidermeye çalıştıklarına ve para ya da fiziksel ödüllerin onlar için daha önemli olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir (Yavuzkurt, 2017).

Seçme (2008) ise Loscocco'nun bireylerin işlerine verdiği tepkileri incelediği araştırmasında cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisini iş modeli ve cinsiyet modeli olmak üzere iki boyutta incelediğini belirtmiştir. İş modeline göre, cinsiyetin doyum konusunda bir etkisinin olmadığını önemli olanın işin koşulları olduğunu belirtmiştir. Cinsiyet modelini ise geleneksel ve feminist yaklaşımla açıklamıştır. Geleneksel yaklaşımda, kadınların aile hayatındaki rollerini ön plana çıkardıkları bunu daha önemli gördüklerini belirterek erkeklere göre işe ve çalışma hayatına daha az önem verdiklerini; feminist yaklaşım da ise kadınların erkekler kadar iş ve çalışma hayatına önem verdiklerini kadınların aile hayatı gibi iş hayatından da etkilendiklerini savunduğunu belirtmiştir. Araştırma sonuçları cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir faktör olduğunu göstermesine karşın hangi cinsiyetin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsızlık göstermektedir. Kadınların iş doyumunu, iş dışındaki aile hayatında (annelik, ev kadınlığı vb.) sağlayabiliyor olması bazı farklılıklar oluşturabilir.

2.4.3.10. Kıdem

Tamcahan (2012) yapılan araştırmalar sonucunda kıdem ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Çalışanların işe ilk başladıkları zaman iş doyumlarının daha yüksek olduğunu sonra ise azaldığını belirtmiştir. Çalışanların kıdem ve deneyimlerinin arttıka çalışma şartları ve yerleşim yerleri noktasında daha iyi yerlere gelme imkanlarının artmasından kaynaklı olarak iş doyumlarının arttığını belirtmiştir.

2.4.3.11. Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler:

İş doyumunu, çevresel şartlardan ve streten direkt etkilenen bir yapıdadır. İş doyumunu etkileyen çevresel şartların okulun fiziki yapısı, bölgenin sosyo-kültürel yapısı, çalışma arkadaşlarının karakteri ve davranışları olarak ele alınması mümkündür. Bu faktörlerin herhangi birinde yaşanacak olumsuzluk, karşılanamayan beklentiler doğal olarak iş doyumsuzluğu meydana getirecektir. Stres ise günümüz toplumunda iş, aile ve sosyal hayatta giderek büyüyen bir sorun haline gelmektedir. Kişisel veya çalışma ortamında gözlenen stres, öğretmenlerin performanslarını olumsuz yönde etkiler. Performansı düşen öğretmen doğal olarak doyumsuzluk yaşar. Buna bağlı olarak okullardaki eğitim-öğretim hizmetlerinin kalitesi, stres-iş doyumunu arasındaki etkileşime bağlı olarak değişkenlik gösterebilir (Özkan, 2017).

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Öğretmenin kişilik yapısı,
- Öğretmenin demografik özellikleri,
- Mesleki beceri ve yeteneklerin düzeyi,
- Mesleki başarının hangi ölçütler ile ne seviyede değerlendirildiği,
- Mesleki başarı düzeyi,
- Üstler tarafından takdir edilme,
- Ödül yöntemi uygulamaları,
- Ücretle ilgili yeterlilikler,

- Lider konumundaki bireylerin davranışları,
- Okulun sahip olduğu imkanlar (Özkan, 2017).

2.4.4. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İnsan davranışlarını etkileyen ihtiyaçları açıklamaya çalışan kuramlar arasında en çok bilinen Abraham Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisidir. Abraham Maslow İnsan davranışlarını etkileyip yönlendiren en önemli faktörün ihtiyaçlar olduğunu savunmuştur (Demirsoy, 2009). Abraham Maslow yaptığı araştırmalar sonucunda insanların ihtiyaçlarını beş başlıkta toplamıştır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Alsancak, 2010).

- **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Açlık, susuzluk, cinsellik, uyku gibi ihtiyaçlar giderilmeden organizma diğer ihtiyaçları düşünemez. Yani insan uzun bir süre aç ya da susuz kalırsa bu ihtiyacı karşılamak için uğraşır ve diğer ihtiyaçlarını düşünmez. Bu ihtiyaçlar karşılandığı zaman bir üst sıradaki ihtiyaçlar belirlemeye başlar.

- **Güvenlik İhtiyacı:** Bu ihtiyaçlar insanların kendilerini güvende hissetmeleri için gerekli olan ihtiyaçlardır. Daha çok küçük yaşlarda hissedilir. Yetişkinler için de emeklilik, sigorta gibi işlemler örnek verilebilir. Bireylerin başkalarına ihtiyaç duymadan barınma, yaşama gibi ihtiyaçlarına karşılık gelir. Çünkü insanlar genelde güvenlik arayışında olan varlıklardır. Bir önceki basamakta bulunan ihtiyaç gibi bu ihtiyaçta karşılanmadan üst basamaklardaki ihtiyaçlar bireyde davranış için hareket oluşturmayabilir.

- **Sevgi İhtiyacı:** Bunlara toplumsal ihtiyaçlarda denilmektedir. Diğer insanlarla bir arada olmak, sevmek ve sevilme isterler. Eşleri, çocukları, ailesi, arkadaşları, çevresindeki insanlar sayesinde toplumun bir parçası haline gelmeyi isterler. Bu ihtiyaçlarda karşılanmadığında bir üst sıradaki ihtiyaçlara geçilmez.

- **Saygınlık İhtiyacı:** Bu ihtiyacın karşılanması önce bireyin iç dünyasında başlar. Çünkü her değişim insanın kendi içinde başlar. Güçlü olma, başarıma, olgunlaşma, kendine güven, bağımsızlık gibi istekler yer alır. Daha sonra başkaları tarafından saygınlık görmek ister; tanınma, prestij, statü gibi ihtiyaçlar ortaya çıkar. Bütün bu ihtiyaçların doygunluk sağlayıp bir üst sıraya geçmesi için hak edilmiş olması gerekir.

- **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Bu ihtiyaçları ise bireyde gizil olan yeteneklerin kullanılma isteği olarak tanımlar.

Hiyerarşide daha üst sıralardaki ihtiyaçların bireyde davranış oluşturacak seviyeye gelebilmesi için önce alt sıralardaki ihtiyaçların en azından kısmen de olsa karşılanmış olması gerekir (Kale, 2007). Maslow'un bu kuramının iki temel hipotezi vardır. Birincisi bireylerin gösterdikleri davranışların, belirli ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmasıdır. Bireyler ihtiyaçlarını gidermek için belirli eğilimlere göre davranırlar. İkincisi ise ihtiyaçların sıralaması ile ilgilidir. Buna göre bireylerin ihtiyaçları belirli bir sıralamaya sahip olan hiyerarşik yapıdadır. Alt sıralarda bulunan ihtiyaçlar karşılanmadan üst sıralarda bulunan ihtiyaçlar bireyi davranış göstermesi için harekete geçiremez. İhtiyaçların, bireyleri davranışa yönlendirebilmesi tatmin edilme derecesine bağlıdır. Sürekli aynı seviyedeki ihtiyaçların karşılanması bireyi davranış göstermesi için harekete geçirmeye hale getirir böylece daha üst seviyelerde olup karşılanmayan ihtiyaçlar bireyleri davranış oluşturmaları için harekete geçirmeye başlayabilir (Karakuzu, 2013).

Maslow bu teorisinde, çalışanları teşvik edecek temel unsurun, var olan ama karşılanmayan ihtiyaçları olduğunu belirtmiştir. Bu teoriye göre işverenlerin ya da yöneticilerin temel işi, çalışanların karşılanmayan ihtiyaçlarını belirleyip onları karşılayacak imkanları sunarak iş ve iş yeri amaçları doğrultusunda yapılacak işlere karşı daha istekli olmalarını sağlamaktır. Aksi halde, bireyin karşılayamadığı ihtiyaçlarının davranışlarına, iş verimine, moraline, iş yerindeki ilişkilerine olumsuz olarak yansıtacağını ifade etmektedir (Gündoğdu, 2013). Karnı aç olan bir çalışanı, överek ya da ödül belgesi vererek motive etmek mümkün değildir. O yüzden iş

verenler ya da yöneticiler, çalışanlarının ihtiyaçlarını anlayabilmeli ve karşılanması için gerekli olanak ve fırsatları sunmalıdır (Akkuş, 2010).

2.4.5. Alderfer'in ERG (Existence Relatedness Growth) Kuramı

Clayton Alderfer'in ERG (Existence Relatedness Growth) Kuramı, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisini daha işlevsel hale getirmek için önerilmiştir. Kuram gereklilik basamaklarına ayrılmıştır. Bu basamakların baş harflerinden ismini alan ERG kuramında gereklilik basamakları şöyle sıralamıştır: Existence= var olma, Relatedness= ait olmak, Growth= gelişme (Yavuzkurt, 2017). Maslow'un teorisinden farklı olarak bu kuramda, gereklilik basamakları arasında keskin çizgilerle belirlenmiş sınırlar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. Herhangi bir sıraya bağlı kalmadan gereksinimler ortaya çıkabilir ve birden fazla gereksinim grubu bireyi davranış için güdüleyebilir (Öztürk, 2002). Gerekliliklerin belirli bir sırasının olmadığını daha çok birbirlerinin tamamlayıcısı olduğu belirtilmiştir. Bireyi davranışa güdüleyebilmesi için bir alt basamaktaki gereksinimin karşılanması gibi bir zorunluluğun olmadığını belirtmiştir (Mumcu, 2014).

Gereklilik basamakları şöyle açıklanmıştır;

- **Varlık Gereksinimleri:** Bu ihtiyaçlar en alt düzeyde bulunan ve bireyin yaşamını idame ettirebilmesi için gerekli olan fiziksel ve güvenlik gereksinimleridir. Yiyecek, su, korunma, fiziksel güvenlik gereksinimleri bu düzeydeki gereksinimlere örnek olarak verilebilir.
- **Ait Olma Gereksinimleri:** Bireylerin tek başlarına yaşamayacağını mutlaka diğer bireylerle iletişim halinde olması gerektiğini, topluma karışması ve etkileşimde olması gerektiğini savunur. Bu düzeydeki ihtiyaçlarda bireylerin bu duygusal ihtiyaçlarına denk gelir.
- **Gelişme Gereksinimleri:** Bireylerin çevreyle yenilik ve yaratıcılık oluşturacak şekilde etkileşimde olması, onların var olan kapasitelerini tam olarak

kullanabilmeleri için güdülenmelerini sağlar. Bu düzeydeki gereksinimler, bu tür ihtiyaçları kapsar (Seçme, 2008).

2.4.6. Herzberg'in İki Etmenli (Çift Etmenli) Kuramı

Herzberg ve arkadaşları, 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde yaptıkları araştırmalarda onlara işyerinde çalışma esnasında mutlu ve doyuma ulaştıklarını hissettiren ve motive eden anlarla, onları mutsuz eden, doyumsuzluğa yol açan ve motivasyonlarını düşüren anları sormuşlardır (Usta, 2015). Sorulardan aldıkları cevaplar sonucunda çalışanları mutlu eden ve mutsuz eden durumların çok farklı olduğu görülmüştür (Tan, 2003).

Alınan cevaplarla yapılan analizler sonucunda doyuma neden olan faktörlerin; başarılı olma, saygınlık, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişme olduğu belirlenmiştir. Doyumsuzluğa neden olan faktörlerin ise; örgütün yönetimi, gözetim, çalışanlar arasındaki ilişkiler, ücret, statü, güvenlik ve çalışma koşulları olarak belirlenmiştir (Kale, 2007). Bu iki boyut, koruyucu (hijyen, sağlık, sürdürme) faktörlerini ve motive edici (güdüleyici) faktörlerini ifade ederek çalışanları farklı şekillerde etkilediğini belirtmiştir. Buna göre çalışanların iki grup ihtiyacı olduğu ifade edilmiştir (Mumcu, 2014).

Araştırmacı, çalışanın işini sevmesi, iş yerindeki saygınlığı, sorumluluk alabilme yetkisi, yükselebilmesi ve kendini gerçekleştirebilmesi gibi direkt iş ile ilgili olan içsel durumları motive edici faktörler olarak tanımlamıştır. Çalışanları iş doyumuna ulaştıracak en önemli faktörlerdir. Bunların gerçekleştiği durumlarda iş doyumunu artır gerçekleşmediği durumlarda ise iş doyumunu giderek azalır.

Koruyucu faktörlerin ise direkt işin muhtevası ile alakalı olmayan, işin çevresel (dışsal) şartları ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Bunların şirket politikası ve yönetim, denetim, çalışma şartları, ücret, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, statü ve güvenlik durumları olduğunu belirtmiştir. Bu durumların çalışan açısından sorun oluşturduğu ve yetersiz geldiği zamanlarda tatminsizlik yaratacağını belirtmiş, kabul edilebilir ve yeterli düzeye geldiğinde ise tatminsizliğin ortadan kalkacağını fakat herhangi bir tatmin yaratmayacağını belirtmiştir. Herzberg'in kuramına göre tatmin, motive edici

faktörlerin gerçekleşmesiyle oluşur. Bu sebeple kurama göre yöneticiler çalışanlarını motive edip, üst düzeyde verim elde etmek istiyorlarsa koruyucu faktörlerin iyi olmasını sağlamalı ancak enerjileri motive edici faktörler üzerine yoğunlaştırmalıdır (Akkuş, 2010).

Herzberg'e göre doyum ve doyumsuzluk iki zıt kavram değildir. Birbirinden tamamen farklı iki boyutu temsil ettiğini savunur. Doyumun, motive edici yani işin kendisi ile ilgili olan unsurları ile belirleneceğini ifade etmiştir. Olumsuz koruyucu faktörlerin ortadan kaldırılmasının güdüleme düzeyini direkt olarak yükseltmeyeceğini belirtmiştir (Karakuzu, 2013).

2.4.7. Hakkaniyet (Denkserlik) Kuramı

Bu kuram J. S. Adams tarafından geliştirilmiştir. Araştırma yaptığı şirkette aldığı sonuçlarla ödül adaletinin çalışanların güdülenmesi ve teşvik edilmesi açısından çok önemli olduğunu ortaya koymuştur (İnadık, 2010). Adams, çalışanların aldıkları ödülleri diğer çalışanlara verilen ödüller ile sürekli kıyasladıklarını ve benzer işlere verilen ödüllerin ne oranda eşit olduğunu belirlemeye çalıştıklarını ifade etmiştir (Mumcu, 2014).

Kuram, çalışanın eğitim seviyesini, tecrübesini, işteki becerisini, gayretini, sorumluluk duygusunu ve buna benzer özelliklerini çalışanın kurumuna "katkıları" olarak ifade etmektedir. Buna karşılık aldığı ücret, çalışma şartları, iş güvenliği, terfi imkanları gibi nitelikleri de kurumun çalışana verdiği "ödüller" olarak ifade etmektedir (Kale, 2007).

Adams'ın kuramına göre çalışanların katkıları ile kurumun verdiği ödüllerin eşitlik göstermesi gerekir. Performansa göre ücret alınmalıdır. Bir çalışanın emeği karşılığında aldığı ücret ile diğer çalışanların aynı ölçüde gösterdiği performansa göre aldığı ücretin eşit olması gerekir. Eğer çalışanın performansı düşük ise düşük ücret eğer performansı yüksek ise fazla ücret almalıdır. Eğer verilen ödüller çalışanın algıladığı ödül anlayışına göre adil ise çalışan tatmin olur. Kurumun ödül anlayışı

adil değil ise iş tatminsizliği, düşük verimlilik, işten ayrılma gibi durumların ortaya çıkması mümkündür (Akkuş, 2010).

2.5. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile ilgili yapılan araştırmalardan kısaca bahsedilmiştir.

Türkçapar (2012), çalışmasını 2010-2011 eğitim öğretim yılında Kayseri ilinde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan 212 beden eğitimi öğretmeni ile yapmıştır. Tarama modelinde yapılan çalışmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Katılımcıların iş doyum düzeylerini belirlemek için ise "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" nin 20 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri kişisel özelliklerine, cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, mesleği isteyerek seçme durumlarına, sahip oldukları çocuk sayısına, mesleğe atanma durumlarına, görev yaptıkları okul türüne ve eğitim durumlarına göre incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları arasında cinsiyet, medeni durum, sahip oldukları çocuk sayısı, mesleği isteyerek seçme durumu, mesleğe giriş durumu, görev yaptıkları okul türü, eğitim durumu, yaş, meslekteki hizmet süresi, görev yaptığı okul sayısı ve görev yaptığı yer gibi değişkenlere göre bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tamcahan (2012), yaptığı çalışmasında Düzce ilinde görev yapan 45 beden eğitimi öğretmeni incelemiştir. İş doyum düzeylerine ait bulguları Minnesota İş Doyum ölçeğinin 30 soruluk formunu kullanarak belirlemiştir. Öğretmenlerin demografik özelliklerini ise 12 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu ile belirlemiştir. Araştırmacı, öğretmenlerin iş doyumlarını meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleksi ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim biçimi, sosyal gereksinim olarak 6 alt boyutta incelemiştir. Boyutlar düzeyinde değerlendirmenin ortalamasına bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki

doyum düzeyinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, mesleki doyum düzeylerinin en yüksek olduğu; meslek ve niteliği, mesleki sosyal ilişkiler boyutları ile sosyal gereksinimler boyutu tespit edilmiştir. Mesleki doyum düzeylerinin en düşük olduğu boyutların ise ekonomik şartlar ile mesleğin çalışma şartları olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde cinsiyete göre bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki doyum düzeylerinde beden eğitimi öğretmenlerinin arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Mesleki kıdemlerine göre bir farklılık görülmemiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında başka bir okulda görev yapma durumlarına göre farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Seçme (2008), Afyon ilinde görev yapan 154 beden eğitimi öğretmenin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Yaptığı çalışmada 15 sorudan oluşan kişisel bilgiler anketi ve 44 sorudan oluşan Emrah Ragıp ÇALGIN'ın iş doyum anketini kullanmıştır. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin verdikleri cevaplar sonucu yapılan analizlerde cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Medeni durumlarına göre verdikleri cevaplar sonucunda yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmiştir.

Öztürk (2002), yaptığı çalışmada İstanbul ilinde görev yapan 100 beden eğitimi öğretmeni ile araştırma yaparak onlara 20 sorudan oluşan "Minnesota Jobs Satisfaction" anketini uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini sevdiğikleri ve bu işi yaparken yeterli bir iş doyumuna ulaştıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Başkaları için bir şeyler yapabilme imkanına sahip olmaları açısından da memnun oldukları belirlenmiştir. Memnuniyetsizliğin en yoğun yaşandığı boyutların ise ücret politikası, terfi olanakları ve çalışma şartlarının yetersizliği konularında yoğunlaştığını belirlemiştir. Bu olumsuzluklara rağmen beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini severek yaptıklarının söylenebileceği ifade edilmiştir.

Mumcu (2014), yaptığı araştırma ile beden eğitimi öğretmenlerinin "okul türü, cinsiyet, yaş, hizmet yılı, görev yeri, ders saati, medeni durum" değişkenlerine göre mesleki tükenmişliklerini ve iş doyumlarını incelemiştir. Trabzon ilinde 261

beden eğitimi öğretmenine ölçme aracı olarak kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin okul türü, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin yönetim ve denetim iş doyumlarının 31-40 yaş arasındaki öğretmenlere göre; sosyal gereksinim boyutunda ise, 20-30 yaş arasındaki öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Görev yaptıkları yer ile ilgili, mesleğin çalışma şartları boyutunda, ilde görev yapan öğretmenlerin ilçede görev yapan öğretmenlere göre doyumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Sosyal gereksinim boyutunda ise ilde görev yapan öğretmenlerin beldede görev yapan öğretmenlere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ders saatlerinde ise, mesleğin çalışma şartları boyutunda 0-15 saat derse girenlerin 16-20 saat derse girenlere göre, sosyal gereksinim boyutunda ise 21-25 saat çalışanların 0-15 saat çalışanlara göre iş doyumlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mirzeoğlu ve ark. (1996) yaptıkları çalışmada Ankara ili, Çankaya ilçesine bağlı özel ve devlet ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini karşılaştırmışlar. Araştırmaya, devlet okullarından 24, özel okullardan 32 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Veri toplama aracı olarak 1995 yılında PAKDANEL tarafından geliştirilen "İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Özel ve devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenleri arasında yönetim biçimi ve fiziksel ortam boyutunda anlamlı farklılık bulunamamış olup, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, ücret ve personel boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Özel ve devlet okullarında çalışan erkek beden eğitimi öğretmenleri arasında yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, ücret ve personel boyutunda anlamlı farklılık bulunmuşken, fiziksel ortam boyutunda anlamlı farklılık bulunamamıştır. Özel ve devlet okullarında görev yapan kadın beden eğitimi öğretmenleri arasında yönetim biçimi, gelişme, terfi olanakları ve fiziksel ortam boyutlarında anlamlı farklılık bulunamamışken; çalışma olanakları, iş arkadaşları, ücret ve personel boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Özel ve devlet okullarında çalışan kadın ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının karşılaştırılmasında sadece

"ücret ve personel" boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Diğer bütün boyutlarda anlamlı fark görülmemiştir.

Kale (2007), yaptığı çalışmalarda ulaştığı bilgiler neticesinde cinsiyet değişkenine bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarında iş doyum düzeylerinde kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yaş değişkenine bağlı olarak; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Medeni duruma bağlı olarak; ruhsal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olma durumlarına bağlı olarak, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarında iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçme durumuna bağlı olarak duygusal tükenme düzeyinde mesleği isteyerek seçmeyenlerle isteyerek seçenler arasında kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutunda isteyerek seçmeyenlerle isteyerek seçenler arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Mesleğini isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlik mesleğine atanma durumlarına bağlı olarak KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) ile atananlar ile sınavsız atananların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmezken kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutunda farklılıklar görülmüştür. Öğretmenlik mesleğine KPSS ile atananların sınavsız atananlara göre kişisel başarı duygusunda azalma düzeylerinin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Meslekteki hizmet yıllarına bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma ve iş doyum düzeylerinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Toplam görev yapılan okul sayısına bağlı olarak duygusal tükenme alt boyutu ile iş doyum düzeylerinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinde azalma alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Şu an görev yapılan okula bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarında iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Görev yerlerine

bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarında iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Mesleki deneyimlerine bağlı olarak stajyer öğretmenlerle uzman öğretmenler arasında iş doyumunu açısından farklılık olduğu belirlenmiştir. Stajyer öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin uzman öğretmenlere göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumlarına bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma alt boyutlarında iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Göktaş (2007) yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, ücret ve okuldaki araç-gereç değişkenleri arasındaki doyum ilişkisini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Balıkesir ilinde ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan 106 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. İş doyumlarını tespit etmek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 20 sorudan oluşan formunu uygulamıştır. Çalışmada elde edilen bulguların analiz edilmesi sonucunda iş doyumunu ile cinsiyet, maaş ve mesleki kıdem değişkenleri arasında farklılık görülmezken, yaş grupları, maaş memnuniyeti ve araç-gereç yeterliliği arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Yaş gruplarına bakıldığında içsel ve dışsal etmenlerde en fazla doyuma ulaşan grubun 25-30 yaş grubu olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdem olarak her iki faktörde de sonuçlar iş doyumunun yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna göre mesleki kıdem ne olursa olsun iş doyumun farklılık olmadığı görülmüştür. İş doyumunu ile aylık maaş arasındaki ilişkiye bakıldığında ise elde edilen bulguların analizi sonucunda öğretmenlerin ortalama cevaplarının "kararsızım" ölçek aralığına denk gelen düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araç-gereç yeterliliğine göre iş doyumuna ilişkin görüşlerinde iç etmenlere göre memnuniyet derecesinin yüksek, dış etmenlerde öğretmenlerin kararsız kalarak memnun olmadıkları belirlenmiştir. Balıkesir ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma koşullarından memnuniyetleri, içsel faktörlerde "bağımsız çalışma imkanı olması açısından", "bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden" ve "çalışma saatleri bakımından" diğer değişkenlere göre daha azdır. Dışsal etmenlerde ise "çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşmaları açısından", "yöneticimin karar verme yeteneği bakımından" ve "mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliği bakımından" diğer değişkenlere göre az da

olsa düşük memnuniyettedir. Ücret ve çalışma koşulları (araç, gereç, malzeme) eksiklikleri durumlarında sıkıntılar yaşayan öğretmenlerin cinsiyet, kıdem ve yaş bakımından içsel ve dışsal değişkenlere göre memnun oldukları ifade edilmiştir.

Demirsoy (2009), yaptığı araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini incelemiştir. Araştırmasını; Bolu, Düzce, Kastamonu ve Bartın il merkezinde çalışan 53 beden eğitimi öğretmenine uyguladığı Çetinkanat'ın 1995 yılında geliştirdiği "iş doyum ölçeği" ve Hoşgörür'ün 1997 yılında geliştirdiği "iş görenlerin örgütsel tutum ölçeği" ni kullanarak yapmıştır. Araştırmasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, gelir düzeyi ve şu anki görev yaptığı okulda çalışma süresi gibi değişkenlere göre iş doyumunu incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine bağlı olarak iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yaş değişkenine göre yapılan analizlerde yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Meslekteki çalışma yıllarına yani kıdem değişkenine göre yapılan analizlerde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Gelir düzeyi değişkenine göre yapılan analizlerde gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Şu anki görev yaptıkları okulda çalışma yılları değişkenine göre yapılan analizlerde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Şu an görev yaptığı okulda 8 yıl ve üstü çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin diğer gruplara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çelik (2010), yaptığı araştırmasında özel ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmasında iki alt amaç daha incelemiştir. Birincisi, iş doyumunu hangi faktörlerin (içsel-dışsal) etkilediğini belirlemek, ikincisi de öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çalıştıkları kurum, kıdem ve gelir durumları ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını incelemektir. Bu amaçla Orta Karadeniz Bölgesinde özel ve resmi kurumlarda görev yapan toplam 307 beden eğitimi öğretmenine Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 20 sorudan oluşan kısa formu uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden anlamlı seviyede yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı

bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Kıdem değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiş olup "0-3", "4-7" ve "12-15" yıl kıdem grubundaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin "8-11", "16-19" ve "20 ve üstü" kıdem grubundaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gelir değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Çavuşoğlu ve Özcan (2016), yaptıkları araştırmada İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Genel İdari Hizmetler Sınıfında görev yapan 165 personele iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla Minnesota İş Tatmin Ölçeğini uygulamıştır. Elde edilen bulguların analizi sonucunda cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Yaş değişkenine göre personelin içsel tatmin ve genel tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı fakat personelin yaşları ile dışsal tatmin düzeyi arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Unvan değişkenine göre ise iş tatmin boyutlarında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiş olup antrenörler ve şube müdürlerinin en fazla iş tatmin ortalamasına sahip olduğu en düşük iş tatmin ortalamasına ise sportif eğitim uzmanlarının sahip olduğu belirlenmiştir.

Can ve Koçak (2003) Erzurum il merkezinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, mesleki kıdem, Erzurum ilini seçme nedenleri ve okuldaki araç-gereç değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada 79 beden eğitimi öğretmeni ile çalışmışlar ve ölçek olarak Minnesota İş Doyum ölçeğini kullanmışlar. Araştırmanın sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem ve Erzurum ilini seçme değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ancak okuldaki araç-gereç değişkenine göre anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Aydın ve ark. (2017) yaptıkları çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları ile tükenmişlik düzeylerini okul türü, cinsiyet, yaş, hizmet yılı, görev yeri, ders saati ve medeni durum değişkenleri açısından incelemiştir. Trabzon'da 261

beden eğitimi öğretmeninin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların okul türü değişkenine göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Haftalık ders saati değişkenine göre iş doyumunun alt boyutları olan mesleğin çalışma şartları ve sosyal gereksinim boyutlarında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Buna göre mesleğin çalışma şartları boyutunda 0-15 saat çalışanların puanlarının 16-20 saat çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Sosyal gereksinim boyutunda ise 21-25 saat çalışanların puanlarının 0-15 saat çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkenine göre iş doyumunun alt boyutları olan yönetim ve denetim ile sosyal boyutlarında yaş açısından anlamlı farkın olduğu belirlenmiştir. 51 yaş ve üzeri katılımcıların yönetim ve denetim puanlarının 31-40 yaş arası katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber sosyal gereksinim boyutunda 20-30 yaş arasındaki katılımcıların puanlarının 31-40 yaş arası katılımcıların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Arabacı ve ark. (2005) yaptıkları araştırmada Bursa ve İstanbul illerinde ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaptıkları işin örgütsel, ekonomik, psikolojik, duygusal ve yönetsel yönlerinden duydukları memnuniyet düzeylerini belirlemek amacıyla 202 beden eğitimi öğretmenine Minnesota Jobs Satisfaction anketini uygulamışlardır. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin verdikleri cevaplara göre güdülenme ve uygun iş ortamının oluşturulması boyutundaki iş doyumlarının ortalama bir puanda ve vasatın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların mesleklerinde organizasyon ve iş ilişkilerinin ortalama bir seviyede olduğu ve vasatın üzerinde bir doyuma sahip oldukları belirlenmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinde uygulanan kariyer planlamasında ortalama bir seviyede olduğu ve vasatın üzerinde bir doyuma sahip oldukları belirlenmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinde uygulanan başarı değerlendirmesi boyutunda ortalama bir seviyede olduğu ve vasatın üzerinde bir doyuma sahip oldukları belirlenmiştir. Yaş değişkenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin vasatın üzerinde olduğu ve yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Meslekte çalışma süresi

değişkenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin vasatın üzerinde olduğu ve gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin hem erkeklerde hem de kadınlarda vasatın üzerinde olduğu fakat erkeklerle kadınlar arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Çalıştıkları il değişkenine göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin her iki il de çalışanlarında vasatın üzerinde olduğu ve iki il de çalışan öğretmenlerin arasında anlamlı düzeyde bir fark olmadığı belirlenmiştir.



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, ortaokul ve liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Ankara iline bağlı ilçelerde yer alan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında görevlerine devam eden beden eğitim öğretmenlerinden oluşmaktadır. Ankara ilinde görev yapan beden eğitim öğretmeni sayısının 1953 olduğu belirlenmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve yeterli örneklem büyüklüğü hesaplanmış ($n = \frac{(N \cdot t_{sd,\alpha}^2 \cdot p \cdot q)}{(\alpha^2 \cdot (N - 1) + (t_{sd,\alpha}^2 \cdot p \cdot q))}$) ve yeterli sayının 235 olduğu belirlenmiştir ($d=0,06$; $\alpha=0,05$; $p=0,5$). Araştırmacı ortaya çıkabilecek çeşitli sorunlara karşı 265 öğretmene ölçeği uygulamıştır. Katılımcıların demografik bilgileri tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Alt Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	166	62,6
	Kadın	99	37,4
Medeni Durum	Evli	213	80,4
	Bekar	52	19,6
Yaş	25 Yaş ve altı	6	2,3
	26-30 yaş arası	25	9,4
	31-40 yaş arası	84	31,7
	41-50 yaş arası	93	35,1
	51 Yaş ve üzeri	57	21,5
Görev Süresi	1-5 yıl	44	16,6
	6-10 yıl	50	18,9
	11-15 yıl	43	16,2
	16-20 yıl	34	12,8
	21 yıl ve üzeri	94	35,5
Kademe	Ortaokul	168	63,4
	Lise	97	36,6
Okulda spor salonu var mı?	Hayır	165	62,3
	Evet	100	37,7
Malzeme sıkıntısı çekiyor musunuz?	Hayır	99	37,4
	Evet	166	62,6
Meslek ile ilgili beklentilerinizde göreve başladıktan sonra olumsuz yönde bir değişiklik oldu mu?	Hayır	105	39,6
	Evet	160	60,4
Fırsatınız olsa tekrar beden eğitimi öğretmenliğini seçer miydiniz?	Hayır	37	14,0
	Evet	228	86,0

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada 2 kısımdan oluşan bir form kullanılmıştır. İlk kısımda; demografik sorular bulunmaktadır. İkinci kısımda ise orijinal hali Minnesota (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan ve Çelik (2010) tarafından revize edilen iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Gündüz (2008) tarafından maddeler arasındaki tutarlığın ölçüsü olan Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre aracın güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .93 olarak bulunmuştur. Bu değer anketin güvenilirlik düzeyinin ($0.80 \leq \alpha \leq 1.00$) oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 21 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin güvenilirliği Cronbach Alpha testi ile test edilmiştir. $\alpha=0,851$ olarak bulunmuş ve bulunan α değeri verilerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2017). Verilerin analizinde kullanılacak test ya da testleri belirleyebilmek için öncelikle değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Shapiro-Wilk testi ile test edilmiş, sonrasında Levene testi ile varyansların homojenliği incelenmiştir. Normal dağılıma uygunluk göstermeyen değişkenlerin analizinde parametrik olmayan istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. İkili kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi, ikiden çok kategori içeren değişkenlerle karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olması durumunda ise kategoriler kendi aralarında ikişerli olarak Mann-Whitney U testi ile tekrar karşılaştırılmıştır. Normal dağılıma uygunluk gösteren değişkenlerin analizinde ise parametrik istatistiksel testler kullanılmıştır. Araştırmada normal dağılıma uygunluk gösteren tek değişkenin kategori sayısı ikiden çok olduğu için varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Araştırmada $\alpha=0,05$ olarak alınmıştır. Araştırmada iş doyum düzeylerini belirlemede kullanılan aralıklar tablo 2, tablo 3 ve tablo 4'de sunulmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin içsel kaynaklı iş doyumunu (soru 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) ve dışsal kaynaklı iş doyumunu (soru 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) ölçen iki boyutu bulunmaktadır. İçsel kaynaklı iş doyumunu ölçmek için sorulan sorular çalışanların işin kendisi ile ilgili neler hissettiklerini, dışsal kaynaklı iş doyumunu ölçmek için sorulan sorular ise çalışanların çalıştıkları kurum ile ilgili neler hissettiklerini yansıtır.

3.4.1. İç Faktörler:

- 1.** Beni her zaman meşgul etmesi bakımından (Aktivite)
- 2.** Tek başına çalışma imkanı vermesi bakımından (Bağımsız Olma)
- 3.** Bana zaman zaman farklı şeyler yapabilme şansı vermesi bakımından (Varyasyon)
- 4.** Bana toplumda "saygın bir kişi" olma imkanı vermesi bakımından (Sosyal Statü)
- 7.** Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkanı vermesi açısından (Etik Değerler)
- 8.** Kadrolu bir işim olması bakımından (İş Güvenliği)
- 9.** Başka insanlar için bir şeyler yapabilme imkanı vermesi bakımından (Sosyal Hizmetler)
- 10.** Öğrencilere ne yapacaklarını söyleyebilme imkanı vermesi bakımından (Otorite)
- 11.** Yeteneklerimi sergileyerek bir şeyler yapabilme imkanı vermesi açısından (Yetenekleri Kullanabilme)
- 15.** Kendi kararlarımı uygulayabilme özgürlüğünü bana sunması açısından (Sorumluluk)

16.Kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı sağlaması açısından (Yaratıcılık)

20. Duyduğum başarı hissinden dolayı (Başarı)

3.4.2. Dış Faktörler:

5. İdarenin çalışanlara yönelik yönetim tarzı açısından (Üstler ile Sosyal İlişkiler)

6. İdarenin karar verme konusundaki yeteneği bakımından (Teknik Destek)

12. Mesleğim ile ilgili alınan kararları ve politikaları bana uygulama şansı vermesi bakımından (Kurum Politika Uygulamaları)

13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından (Ödemeler)

14. Terfi şansını bana sunması açısından (İlerleme)

17. Çalışma şartları bakımından (Çalışma Şartları)

18. Mesai arkadaşlarımda kendi aralarındaki uyumu bakımından (Çalışma Arkadaşları)

19. Gerçekleştirdiğim iyi bir iş karşısında aldığım takdir açısından (Tanınma)

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespitinde aritmetik ortalama kullanılmıştır. 5'li katılım derecesine sahip olan likert modeldeki veri toplama aracında seçenekler arasında dört fark aralığı olduğu için $4/5=0.80$ ' lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları aşağıdaki gibi verilmiştir.

Tablo 2. İçsel İş Doyum Düzeyleri İçin Değerlendirme Aralıkları

Sıra No	Aralık	Puan	Seçenek
1	1,00-1,80	12-21,6	HİÇ MEMNUN DEĞİLİM
2	1,81-2,60	21,7-31,2	MEMNUN DEĞİLİM
3	2,61-3,40	31,3-40,8	KARARSIZIM
4	3,41-4,20	40,9-50,4	MEMNUNUM
5	4,21-5,00	50,5-60	ÇOK MEMNUNUM

Tablo 3. Dışsal İş Doyum Düzeyleri İçin Değerlendirme Aralıkları

Sıra No	Aralık	Puan	Seçenek
1	1,00-1,80	8-14,4	HİÇ MEMNUN DEĞİLİM
2	1,81-2,60	14,5-20,8	MEMNUN DEĞİLİM
3	2,61-3,40	20,9-27,2	KARARSIZIM
4	3,41-4,20	27,3-33,6	MEMNUNUM
5	4,21-5,00	33,7-40	ÇOK MEMNUNUM

Tablo 4. İş Doyum Düzeyleri Toplam Puanları İçin Değerlendirme Aralıkları

Sıra No	Aralık	Puan	Seçenek
1	1,00-1,80	20-36	HİÇ MEMNUN DEĞİLİM
2	1,81-2,60	37-52	MEMNUN DEĞİLİM
3	2,61-3,40	53-68	KARARSIZIM
4	3,41-4,20	69-84	MEMNUNUM
5	4,21-5,00	85-100	ÇOK MEMNUNUM

Tablo 5. Minnesota İş Doyum Ölçeğine Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

	n	Ortalama	SS
Soru 1	265	3,99	0,84
Soru 2	265	4,02	0,87
Soru 3	265	4,13	0,86
Soru 4	265	3,74	1,12
Soru 5	265	3,58	1,13
Soru 6	265	3,48	1,16
Soru 7	265	4,02	0,79
Soru 8	265	4,41	0,73
Soru 9	265	4,47	0,70
Soru 10	265	4,43	0,66
Soru 11	265	4,31	0,86
Soru 12	265	3,54	1,16
Soru 13	265	3,00	1,19
Soru 14	265	3,12	1,17
Soru 15	265	3,81	1,00
Soru 16	265	4,02	0,90
Soru 17	265	3,54	1,12
Soru 18	265	3,90	0,99
Soru 19	265	3,54	1,14
Soru 20	265	4,31	0,76

4.BULGULAR

Bu bölümde araştırma ile elde edilen bulgular araştırmanın alt problemleri doğrultusunda sunulmuştur.

Tablo 6. İş Doyum Düzeylerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Düzy	Ortalama	SS	Med(min-maks)	Düzy
İç Kaynaklı	49,65	6,71	50,0 (15-60)	Memnun
Dış Kaynaklı	24,22	5,38	29,0 (9-40)	Memnun
Genel	77,35	11,88	79,0 (24-100)	Memnun

Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet	n	Med(min-maks)	p
Erkek	166	50,0 (33-60)	0,312
Kadın	99	50,0 (15-60)	
Toplam	265	50,0 (15-60)	

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; cinsiyetler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,312$) tespit edilmiştir (tablo 7).

Tablo 8. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet	n	Med(min- maks)	p
Erkek	166	28,0 (10-40)	0,405
Kadın	99	29,0 (9-40)	
Toplam	265	29,0 (9-40)	

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; cinsiyetler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,405$) tespit edilmiştir (tablo 8).

Tablo 9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Cinsiyet	n	Med(min- maks)	p
Erkek	166	78,5 (46-100)	0,339
Kadın	99	79,0 (24-100)	
Toplam	265	79,0 (24-100)	

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyum toplam puanlarının Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; cinsiyetler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,339$) tespit edilmiştir (tablo 9).

Tablo 10. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Medeni Durum	n	Med(min-maks)	p
Evli	213	50,0 (15-60)	0,633
Bekar	52	50,0 (25-60)	
Toplam	265	50,0 (15-60)	

Katılımcıların medeni durumlarına göre iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; medeni durumlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,633$) tespit edilmiştir (tablo 10).

Tablo 11. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Medeni Durum	n	Med(min-maks)	p
Evli	213	79,0 (24-100)	0,660
Bekar	52	79,5 (40-100)	
Toplam	265	79,0 (24-100)	

Katılımcıların medeni durumlarına göre dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; medeni durumlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,660$) tespit edilmiştir (tablo 11).

Tablo 12. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Medeni Durum	n	Med(min-maks)	p
Evli	213	79,0 (24-100)	0,627
Bekar	52	79,5 (40-100)	
Toplam	265	79,0 (24-100)	

Katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyum toplam puanlarının Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; medeni durumlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,627$) tespit edilmiştir (tablo 12).

Tablo 13. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yaş Grubu	n	Med(min-maks)	p
25 ve altı	6	57,5 (51-58)	0,051
26-30	25	25,0 (15-60)	
31-40	84	50,0 (27-60)	
41-50	93	49,0 (35-60)	
51 ve üstü	57	50,0 (25-60)	
Toplam	265	50,0 (15-60)	

Katılımcıların yaş gruplarına göre iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılması sonucunda; yaş grupları arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,051$) tespit edilmiştir (tablo 13)

Tablo 14. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yaş Grubu	n	Med(min-maks)	p
25 ve altı	6	30,5 (26-37)	0,054
26-30	25	30,0 (9-40)	
31-40	84	29,0 (12-40)	
41-50	93	28,0 (10-40)	
51 ve üstü	57	28,0 (14-40)	
Toplam	265	29,0 (9-40)	

Katılımcıların yaş gruplarına göre dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılması sonucunda; yaş grupları arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,054$) tespit edilmiştir (tablo 14).

Tablo 15. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Yaş Grubu	n	Med(min-maks)	p
25 ve altı	6	88,0 (77-95)	0,038*
26-30	25	82,0 (24-100)	
31-40	84	78,0 (39-100)	
41-50	93	79,0 (46-100)	
51 ve üstü	57	77,0 (40-100)	
Toplam	265	79,0 (24-100)	

* $p<0,05$

Katılımcıların yaş gruplarına göre iş doyum düzeylerinin Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılması sonucunda; yaş grupları arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu ($p=0,038$) tespit edilmiştir (tablo 15). Farklılığın hangi yaş grubu ya da yaş gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yaş grupları ikiye ayrılarak karşılaştırılmış ve sonuçları tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre İş Doyum Düzeylerinin İkişerli Karşılaştırılması

Yaş Grubu	25 ve altı	26-30 yaş	31-40 yaş	41-50 yaş	51 yaş ve üstü
25 yaş ve altı	-	0,247	0,001*	0,017*	0,015*
26-30 yaş	0,247	-	0,013*	0,041*	0,031*
31-40 yaş	0,001*	0,013*	-	0,084	0,051
41-50 yaş	0,017*	0,041*	0,084	-	0,960
51 yaş ve üstü	0,015*	0,031*	0,051	0,960	-

*p<0,05

Katılımcıların yaş gruplarına göre iş doyum düzeyleri Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve 30 yaş ve daha düşük yaş grubundaki katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir (tablo 16).

Tablo 17. Katılımcıların Görev Sürelerine Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev Süresi	n	Med(min-maks)	p
1-5 yıl	44	52,0 (15-60)	0,098
6-10 yıl	50	49,5 (27-60)	
11-15 yıl	43	49,0 (31-60)	
16-20 yıl	34	50,5 (36-60)	
21 yıl ve üzeri	94	50,0 (25-60)	
Toplam	265	50,0 (15-60)	

Katılımcıların görev sürelerine göre iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev süreleri arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı (p=0,098) tespit edilmiştir (tablo 17).

Tablo 18. Katılımcıların Görev Sürelerine Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Görev Süresi	n	Med(min-maks)	p
1-5 yıl	44	32,0 (9-40)	0,300
6-10 yıl	50	28,5 (12-40)	
11-15 yıl	43	30,0 (12-40)	
16-20 yıl	34	29,0 (10-33)	
21 yıl ve üzeri	94	28,0 (12-40)	
Toplam	265	28,0 (9-40)	

Katılımcıların görev sürelerine göre dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev süreleri arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,300$) tespit edilmiştir (tablo 18).

Tablo 19. Katılımcıların Görev Sürelerine Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Görev Süresi	n	Med(min-maks)	p
1-5 yıl	44	83,5 (24-100)	0,007*
6-10 yıl	50	77,0 (39-98)	
11-15 yıl	43	79,0 (43-100)	
16-20 yıl	34	79,5 (46-91)	
21 yıl ve üzeri	94	76,0 (40-100)	
Toplam	265	79,0 (24-100)	

* $p<0,05$

Katılımcıların görev sürelerine göre iş doyum toplam puanlarının Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev süreleri arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu ($p=0,007$) tespit edilmiştir (tablo 19). Farklılığın hangi görev süresi grubu ya da görev süresi gruplarından kaynaklandığını tespit etmek amacıyla görev süresi grupları ikişerli olarak karşılaştırılmış ve sonuçları tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20. Katılımcıların Görev Süresi Gruplarına Göre İş Doyum Toplam Puanlarının İkişerli Karşılaştırılması

Görev Süresi	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üzeri
1-5 yıl	-	0,003*	0,029*	0,017*	0,001*
6-10 yıl	0,003*	-	0,381	0,401	0,990
11-15 yıl	0,029*	0,381	-	0,996	0,367
16-20 yıl	0,017*	0,401	0,996	-	0,406
21 yıl ve üzeri	0,001*	0,990	0,367	0,406	-

*p<0,05

Katılımcıların görev sürelerine göre iş doyum toplam puanları Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve 1-5 yıl arasında görev süresine sahip katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir (tablo 20).

Tablo 21. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Kademe	n	Med(min-maks)	p
Ortaokul	168	50,0 (27-60)	0,380
Lise	97	49,0 (15-60)	
Toplam	265	50,0 (15-60)	

Katılımcıların görev yaptıkları okul türlerine göre iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev yaptıkları okul türleri arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı (p=0,380) tespit edilmiştir (tablo 21).

Tablo 22. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Kademe	n	Med(min- maks)	p
Ortaokul	168	29,0 (12-40)	0,825
Lise	97	28,0 (9-40)	
Toplam	265	29,0 (9-40)	

Katılımcıların görev yaptıkları okul türlerine göre iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev yaptıkları okul türleri arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,835$) tespit edilmiştir (tablo 22).

Tablo 23. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Kademe	n	Med(min- maks)	p
Ortaokul	168	79,0 (39-100)	0,835
Lise	97	78,0 (24-100)	
Toplam	265	79,0 (24-100)	

Katılımcıların görev yaptıkları okul türlerine göre iş doyum toplam puanlarının Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev yaptıkları okul türleri arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,835$) tespit edilmiştir (tablo 23).

Tablo 24. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Salonu Olup Olmaması Durumu İle İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Spor Salonu Varlığı	n	Med(min-maks)	p
Yok	165	50,0 (15-60)	0,336
Var	100	50,0 (25-60)	
Toplam	265	50,0 (15-60)	

Katılımcıların görev yaptıkları okulda spor salonu olup olmaması durumu ile iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev yaptıkları okulda spor salonu olup olmaması durumu arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,336$) tespit edilmiştir (tablo 24).

Tablo 25. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Salonu Olup Olmaması Durumu İle Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Spor Salonu Varlığı	n	Med(min-maks)	p
Yok	165	29,0 (9-40)	0,340
Var	100	28,5 (10-40)	
Toplam	265	29,0 (9-40)	

Katılımcıların görev yaptıkları okulda spor salonu olup olmaması durumu ile dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev yaptıkları okulda spor salonu olup olmaması durumu arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,340$) tespit edilmiştir (tablo 25).

Tablo 26. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Salonu Olup Olmaması Durumu İle İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Spor Salonu Varlığı	n	Med(min-maks)	p
Yok	165	79,0 (24-100)	0,264
Var	100	78,5 (39-100)	
Toplam	265	79,0 (24-100)	

Katılımcıların görev yaptıkları okulda spor salonu olup olmaması durumu ile iş doyum toplam puanlarının Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev yaptıkları okulda spor salonu olup olmaması durumu arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,264$) tespit edilmiştir (tablo 26).

Tablo 27. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Malzemesi Sıkıntısı Olup Olmaması Durumu İle İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Malzeme Sıkıntısı	n	Med(min-maks)	p
Yok	99	51,0 (35-60)	0,027*
Var	166	50,0 (15-60)	
Toplam	265	50,0 (15-60)	

* $p<0,05$

Katılımcıların görev yaptıkları okulda spor malzemesi sıkıntısı olup olmaması durumu ile iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev yaptıkları okulda spor malzemesi sıkıntısı olup olmaması durumları arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu ($p=0,027$) tespit edilmiştir. Malzeme sıkıntısı yaşamayan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek iç kaynaklı iş doyum düzeyine sahip oldukları gözlenmiştir (tablo 27).

Tablo 28. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Malzemesi Sıkıntısı Olup Olmaması Durumu İle Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Malzeme Sıkıntısı	n	Med(min-maks)	p
Yok	99	30,0 (14-40)	<0,001*
Var	166	28,0 (9-40)	
Toplam	265	29,0 (9-40)	

*p<0,05

Katılımcıların görev yaptıkları okulda spor malzemesi sıkıntısı olup olmaması durumu ile dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev yaptıkları okulda spor malzemesi sıkıntısı olup olmaması durumları arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu (p<0,001) tespit edilmiştir. Malzeme sıkıntısı yaşamayan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek dış kaynaklı iş doyum düzeyine sahip oldukları gözlenmiştir (tablo 28).

Tablo 29. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulda Spor Malzemesi Sıkıntısı Olup Olmaması Durumu İle İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Malzeme Sıkıntısı	n	Med(min-maks)	p
Yok	99	80,00 (58-100)	0,001*
Var	166	77,00 (24-100)	
Toplam	265	79,0 (24-100)	

*p<0,05

Katılımcıların görev yaptıkları okulda spor malzemesi sıkıntısı olup olmaması durumu ile iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; görev yaptıkları o okulda spor malzemesi sıkıntısı olup olmaması durumları arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu (p=0,001) tespit edilmiştir. Malzeme sıkıntısı yaşamayan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip oldukları gözlenmiştir (tablo 29).

Tablo 30. Katılımcıların Meslekleri İle İlgili Beklentilerinde Göreve Başladıktan Sonra Olumsuz Yönde Bir Değişiklik Olup Olmama Durumu İle İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Değişiklik	n	Med(min- maks)	p
Yok	105	52,0 (42-60)	<0,001*
Var	160	49,0 (15-60)	
Toplam	265	50,0 (15-60)	

*p<0,05

Katılımcıların meslekleri ile ilgili beklentilerinde göreve başladıktan sonra olumsuz yönde bir değişiklik olup olmama durumu ile iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; gruplar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu (p<0,001) tespit edilmiştir. Meslekleri ile ilgili beklentilerinde göreve başladıktan sonra olumsuz yönde bir değişiklik olmayan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek iç kaynaklı iş doyum düzeyine sahip oldukları gözlenmiştir (tablo 30).

Tablo 31. Katılımcıların Meslekleri İle İlgili Beklentilerinde Göreve Başladıktan Sonra Olumsuz Yönde Bir Değişiklik Olup Olmama Durumu İle Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Değişiklik	n	Med(min- maks)	p
Yok	105	31,0 (14-40)	<0,001*
Var	160	27,0 (9-40)	
Toplam	265	29,0 (9-40)	

*p<0,05

Katılımcıların meslekleri ile ilgili beklentilerinde göreve başladıktan sonra olumsuz yönde bir değişiklik olup olmama durumu ile dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; gruplar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu (p<0,001) tespit edilmiştir. Meslekleri ile ilgili beklentilerinde göreve başladıktan sonra olumsuz yönde bir değişiklik olmayan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek dış kaynaklı iş doyum düzeyine sahip oldukları gözlenmiştir (tablo 31).

Tablo 32. Katılımcıların Meslekleri İle İlgili Beklentilerinde Göreve Başladıktan Sonra Olumsuz Yönde Bir Değişiklik Olup Olmama Durumu İle İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Değişiklik	n	Med(min- maks)	p
Yok	105	82,0 (58- 100)	<0,001*
Var	160	75,0 (24- 100)	
Toplam	265	79,0 (24- 100)	

*p<0,05

Katılımcıların meslekleri ile ilgili beklentilerinde göreve başladıktan sonra olumsuz yönde bir değişiklik olup olmama durumu ile iş doyum toplam puanlarının Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; gruplar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) tespit edilmiştir. Meslekleri ile ilgili beklentilerinde göreve başladıktan sonra olumsuz yönde bir değişiklik olmayan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek iş doyum toplam puanlarına sahip oldukları gözlenmiştir (tablo 32).

Tablo 33. Katılımcıların Tekrar Öğrenim Görme Fırsatı Verilse Yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini Seçme Durumu İle İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Tekrar Seçim	n	Med(min-maks)	p
Hayır	160	45,0 (25-54)	<0,001*
Evet	105	51,0 (15-60)	
Toplam	265	50,0 (15-60)	

*p<0,05

Katılımcıların tekrar öğrenim görme fırsatı verilse yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini seçme durumu ile iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; gruplar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) tespit edilmiştir. Tekrar öğrenim görme fırsatı verilse yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini seçerim seçeneğini işaretleyen katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek iç kaynaklı iş doyum düzeyine sahip oldukları gözlenmiştir (tablo 33).

Tablo 34. Katılımcıların Tekrar Öğrenim Görme Fırsatı Verilse Yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini Seçme Durumu İle Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Tekrar Seçim	n	Med(min-maks)	p
Hayır	160	23,0 (10-32)	<0,001*
Evet	105	29,0 (9-40)	
Toplam	265	29,0 (9-40)	

*p<0,05

Katılımcıların tekrar öğrenim görme fırsatı verilse yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini seçme durumu ile dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin Mann-Whitney

U testi ile karşılaştırılması sonucunda; gruplar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) tespit edilmiştir. Tekrar öğrenim görme fırsatı verilse yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini seçerim seçeneğini işaretleyen katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek dış kaynaklı iş doyum düzeyine sahip oldukları gözlenmiştir (tablo 34).

Tablo 35. Katılımcıların Tekrar Öğrenim Görme Fırsatı Verilse Yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini Seçme Durumu İle İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Tekrar Seçim	n	Med(min-maks)	p
Hayır	160	65,0 (39-82)	<0,001*
Evet	105	80,0 (24-100)	
Toplam	265	79,0 (24-100)	

* $p<0,05$

Katılımcıların tekrar öğrenim görme fırsatı verilse yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini seçme durumu ile iş doyum toplam puanlarının Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması sonucunda; gruplar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olduğu ($p<0,001$) tespit edilmiştir. Tekrar öğrenim görme fırsatı verilse yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini seçerim seçeneğini işaretleyen katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek iş doyum toplam puanlarına sahip oldukları gözlenmiştir (tablo 35).

Tablo 36. Katılımcıların Görev Yaptıkları İlçelere Göre İç Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

İlçeler	n	Ortalama	SS	p
Altındağ	18	49,11	4,54	0,096
Elmadağ	15	51,93	6,15	
Çankaya	50	50,44	6,92	
Pursaklar	22	50,64	6,51	
Etimesgut	23	48,91	6,44	
Mamak	22	47,77	7,55	
Sincan	23	46,61	9,73	
Yenimahalle	30	48,47	5,84	
Keçiören	62	50,89	5,73	
Toplam	265	49,65	6,71	

Katılımcıların görev yaptıkları ilçelere göre iç kaynaklı iş doyum düzeylerinin ANOVA testi ile karşılaştırılması sonucunda; gruplar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,096$) tespit edilmiştir (tablo 36).

Tablo 37. Katılımcıların Görev Yaptıkları İlçelere Göre Dış Kaynaklı İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

İlçeler	n	Ortalama	SS	p
Altındağ	18	24,67	4,31	0,116
Elmadağ	15	26,33	5,22	
Çankaya	50	24,38	5,30	
Pursaklar	22	25,95	4,62	
Etimesgut	23	23,65	5,58	
Mamak	22	23,55	5,51	
Sincan	23	21,48	5,91	
Yenimahalle	30	24,20	4,63	
Keçiören	62	24,32	5,84	
Toplam	265	24,22	5,38	

Katılımcıların görev yaptıkları ilçelere göre dış kaynaklı iş doyum düzeylerinin ANOVA testi ile karşılaştırılması sonucunda; gruplar arasında

istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,116$) tespit edilmiştir (tablo 37).

Tablo 38. Katılımcıların Görev Yaptıkları İlçelere Göre İş Doyum Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

İlçeler	n	Ortalama	SS	p
Altındağ	18	77,22	9,03	0,180
Elmadağ	15	82,27	11,05	
Çankaya	50	78,56	11,96	
Pursaklar	22	80,23	11,57	
Etimesgut	23	75,65	11,68	
Mamak	22	75,05	12,06	
Sincan	23	70,91	15,63	
Yenimahalle	30	76,20	9,87	
Keçiören	62	78,60	11,58	
Toplam	265	77,35	11,88	

Katılımcıların görev yaptıkları ilçelere göre iş doyum toplam puanlarının ANOVA testi ile karşılaştırılması sonucunda; gruplar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı ($p=0,180$) tespit edilmiştir (tablo 38).

5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 265 katılımcıdan elde edilen verilerle beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri belirlenmiş ve demografik bilgiler arasında iş doyum düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Örnekleme dahil edilen 265 katılımcının iş doyum düzeyleri ölçeğine ilişkin görüşlerinin analiz edilmesiyle cinsiyet açısından içsel iş doyum düzeyleri, dışsal iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeyleri toplam puanları bakımından farklılık olmadığı saptanmıştır. Kadınların kendi başlarına bir birey olarak toplumda var olmaları, iş hayatında olmaları, ülke kalkınmasına ve eğitime katkı sunmaları, aslında toplumun hiçbir aşamasında cinsiyet ayrımı olmaması gerekliliğinin bir kanıtı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden kadınlarında, erkek öğretmenler gibi işlerini bütün olumlu ve olumsuz durumlara karşı yerine getirdikleri ve cinsiyet değişkenine bağlı olarak iş doyum düzeylerinde farklılık oluşmadığı düşünülmektedir. Literatürde bu yönde birçok çalışma olduğu görülmektedir (Tamcahan, 2012; Seçme, 2008; Mumcu, 2014; Türkçapar, (2012); Kale, 2007; Göktaş, 2007; Demirsoy, 2009; Çelik, 2010; Çavuşoğlu ve Özcan, 2016; Can ve Koçak, 2003; Arabacı ve ark., 2005).

Medeni durumlar arasında yapılan incelemelerde; medeni durum kategorileri arasında içsel iş doyum düzeyleri, dışsal iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeyleri toplam puanları bakımından farklılık olmadığı saptanmıştır. Akkamış (2010), Türkçapar (2012), Umay (2015), Seçme (2008), Mumcu (2014), Kale (2007) ve Çelik (2010) de yaptıkları çalışmalarda medeni durumlar arasında iş doyum düzeyleri bakımından farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Beden eğitimi öğretmenlerinin özel yaşamlarını iş yaşamlarından ayırdıkları için iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılık oluşmadığı düşünülebilir.

Yaş gruplarının iş doyum düzeyleri bakımından incelenmesi neticesinde; yaş grupları arasında içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri bakımından farklılık olmadığı

saptanmıştır. Literatürde yaş grupları arasında iş doyum düzeyleri bakımından farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (Türkçapar, 2012; Tamcahan, 2012; Kale, 2007; Demirsoy, 2009; Çelik, 2010). İş doyum toplam puanlarının karşılaştırılması sonucunda 30 yaşından küçük katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç 30 yaşından küçük öğretmenlerin mesleğe daha coşkulu şekilde başladıkları ve coşkularını korudukları, Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmen istihdam politikaları, ülkedeki geçim şartları göz önüne alındığında işlerinin ve maaşlarının olması onları bu yönde motive ederek iş doyumlarını artırıyor şeklinde yorumlanabilir. Çalışma bu yönüyle Mumcu (2014), Akkurt (2008) ve Göktaş (2007)'nin çalışmaları ile benzeşim göstermektedir.

Görev sürelerinin iş doyum düzeyleri bakımından incelenmesi sonucunda; görev süreleri arasında içsel iş doyum düzeyleri ve dışsal iş doyum düzeyleri bakımından farklılık olmadığı belirlenmiştir. Çalışma bu yönüyle Umay (2015), Akkuş (2010), Usta (2015) çalışmasıyla benzeşim göstermektedir. İş doyum düzeyi toplam puanları bakımından ise 1-5 yıl arasında görev sürelerine sahip olan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek iş doyum düzeyi toplam puanlarına sahip oldukları tespit edilmiştir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin meslek ile ilgili problem ve zorluklarla henüz karşılaşmadıkları için diğer görev süresi gruplarına göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları kademelere göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda; içsel iş doyum düzeyleri, dışsal iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeyleri toplam puanları bakımından farklılık olmadığı saptanmıştır. Literatürde çalışma sonuçlarıyla benzeşim gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir (Türkçapar, 2012; Seçme, 2008).

Katılımcıların görev yaptıkları okullarda spor salonu olup olmaması durumu, iş doyum düzeyleri bakımından incelenmiş ve içsel iş doyum düzeyleri, dışsal iş doyum düzeyleri ile iş doyum düzeyleri toplam puanları bakımından farklılık

olmadığı saptanmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin her koşul ve imkanda öğrencilerinin gelişimlerini sağlamak için fırsatlar oluşturdukları, olumsuz hava şartlarında sınıf içi etkinliklerle fiziksel imkansızlıklara rağmen çalışmaya bütün azim ve gayretleri ile devam ettikleri şeklinde açıklanabilir.

Katılımcıların görev yaptıkları okullarda malzeme sıkıntısı olup olmaması durumu iş doyum düzeyleri bakımından incelenmiştir. Analizler sonucunda; malzeme sıkıntısı yaşamayan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek içsel iş doyum, dışsal iş doyum ve iş doyum toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Çalışma bu yönüyle Mirzeoğlu ve ark. (1996) tarafından yapılan araştırmada, çalışma olanakları boyutunda; görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli araç-gerece sahip olan beden eğitimi öğretmenlerinin gerekli araç-gerece sahip olmayan öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları yönündeki sonuçları ile benzeşim göstermektedir. Yüzüak (2006), yaptığı çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin malzeme sıkıntısı çektiği bu yüzden müfredat programını işlemekte zorlandıklarını tespit etmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin müfredat programını işlerken malzeme sıkıntısı çektiklerinden dolayı iş doyum düzeylerinin düşük olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların, göreve başladıktan sonra mesleki beklentilerinde olumsuz yönde bir değişiklik olup olmama durumları iş doyum düzeyleri bakımından incelenmiş, analizler sonucunda; göreve başladıktan sonra mesleki beklentilerinde olumsuz yönde bir değişiklik olmayan katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek içsel iş doyum, dışsal iş doyum ve iş doyum toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Mesleğe başlamadan büyük beklenti içinde olan öğretmenlerin, göreve başladıktan sonra karşılaştıkları güçlükler, yaşadıkları malzeme sıkıntısı, fiziki şartların yetersiz olması gibi durumlar karşısında motivasyonlarının bozularak olumsuz etkilendikleri düşünülmektedir.

Katılımcıların tekrar öğrenim görme fırsatı olması durumunda beden eğitimi öğretmenliğini seçme durumları iş doyum düzeyleri bakımından incelenmiştir. Analizler neticesinde; tekrar beden eğitimi öğretmenliğini seçeceğini belirten

katılımcıların daha yüksek içsel iş doyum, dışsal iş doyum ve iş doyum toplam puanlarına sahip oldukları saptanmıştır. Tekrar beden eğitimi öğretmeni olmak isteyenlerin her türlü zorluğa karşı yaşadıkları süreci en az hasarla atlattıkları ve bir işi severek yapmak ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmanın kapsadığı ilçeler arasında yapılan karşılaştırmalarda; ilçeler arasında içsel iş doyum düzeyleri, dışsal iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeyleri toplam puanları bakımından farklılık olmadığı saptanmıştır.



ÖNERİLER

- Benzer bir araştırma sosyal, ekonomik ve kültürel yapısı farklı olan illerde yapılarak çevresel etkenlerin nasıl en aza indirileceği tespit edilebilir.

- Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine ve kariyer yapmalarına yönelik uygun imkanlar oluşturulmalıdır.

- Hizmet içi eğitimi kurslarının niteliğinin artırılarak, beden eğitimi öğretmenini geliştirecek, ihtiyacına cevap verecek ve eğitimdeki değişimlere uyum sağlamalarını kolaylaştıracak hizmet içi eğitimler verilmelidir.

- Ekonomik şartlar iyileştirilerek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yükselmesi sağlanabilir.

- Sportif ve sosyal faaliyetlerde yapmış oldukları çalışmalardan ötürü beden eğitimi öğretmenleri ödüllendirilmeli ve takdir edilmelidir.

- Okul idaresi, öğretmenlerine karşı duygusal baskı kurmamalı ve mobbing uygulamamalıdır.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin dönem boyunca müsabakalara öğrenci yetiştirmeleri, okul takımı hazırlamaları ve müsabakaya çıkmaları göz önüne alındığında öğretmenlerin görevli izinli olarak katıldıkları etkinliklerde okul idaresi zorluk çıkarmamalıdır.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin aktif sporculuk yapmaları, federasyonlarda hakemlik görevlerinin bulunması, antrenörlük kursları ve gelişim seminerleri gibi durumlarda okullarında izinli sayılmaları hususunda okul idaresinin, beden eğitimi öğretmenlerine baskı kurmamaları aksine onları teşvik etmeleri gerekmektedir.

- Okul idarecilerinin, iş doyumsuzluğu yaşayan öğretmenleri tespit etmede daha basiretli olmaları ve onların bu süreçte yanlarında olup atlatmaları için gerekli desteği vermeleri gerekmektedir.

- Tekrar öğrenim görme fırsatı verilse beden eğitimi öğretmeni olmak istemeyenlerin yaşadıkları iş doyumsuzlukları göz önüne alındığında meslek seçiminin önemi ortaya çıkmaktadır. Meslek seçimi konusunda okullarda daha etkin bir eğitim verilmelidir.

- Okullarda derslerin yapılacağı tesislerin ve malzeme imkanların artırılması gerekir. Bu konuda İlçe ve İl Milli Eğitim Müdürlüklerinin buldukları bölgede yerel yönetimlerle ve iş adamları ile etkin bir iletişim halinde olarak bu imkansızlıkları çözmeleri gerekmektedir.

- Yeni yapılacak okul planlamalarının eksik olduğu görülmektedir. Yeni yapılacak okullarda mutlaka spor salonu olmalıdır.

- Mesleğe atılan öğretmenlerin aldıkları eğitimin bazı noktalarda yetersiz olduğu görülmektedir. Bu sebeple lisans eğitimlerinin daha işlevsel olması, meslek hayatına yönelik olması gerekir.

- Eğitim politikalarındaki sürekli değişiklikler öğretmenlerde bıkkınlık yaratabilmekte ve uyum süreçlerini uzatabilmektedir. Kalıcı ve işlevsel eğitim politikaları uygulanmalıdır.

- Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerindeki çalışma süreleri arttıkça örgütlerine olan bağlılıklarının azaldığı görülmektedir. Bu olumsuzluğun azaltılması için okul idarelerinin daha etkin çalışması gerekmektedir.

- Öğretmenlerin okullarda çalışma akitlerinin (kadrolu, sözleşmeli, ücretli) iş doyumlarına etki ettiği görülmektedir. Bu konuda incelemeler yapılarak öğretmenler arasındaki manasız statü farkı giderilmelidir.

- Okul türleri arasındaki ders saat farkları giderilmelidir. Beden eğitimi ders saatlerinin artırılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- AGAOĞLU O (2011) Bilim ve Sanat Merkezlerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmelerin İş Doymu. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- AKKAMIŞ O (2010) İlköğretim I. Ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKKURT Z (2008) Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doymu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul - Pendik Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKKUŞ O (2010) Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ALSANCAK R (2010) İzmir İl Sınırlarındaki Özel ve Kamu'da Beden Eğitimi Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- ARABACI R, ŞAHİN Ş, ÖZTÜRK G, İKİZLER C (2005) Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doymu, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7 (3), 0-0.
- AYDIN E, BAŞ M, KIRKBİR F (2017) Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doymaları ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *The Journal of International Scientific Researches*, 2 (6), 60-67.
- AYDOĞAN H (2006) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Meslekte Karşılaştıkları Sorunlar (Trabzon İli Uygulaması). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

BAYKOÇAK C (2002) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Uygulaması). Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÇALGIN E R (2003) Niğde İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mevcut Durumlarının Değerlendirilmesi Ve Mesleki Sorunlarının Tespiti. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÇAVUŞOĞLU S B, ÖZCAN B (2016) İstanbul gençlik ve hizmetleri ve spor il müdürlüğünde çalışan personelin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi, *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6, 25-33.

ÇELİK A (2008) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul İçi ve Okul Dışı Faaliyetlerde Karşılaştıkları Sorunların İncelenmesi (Trabzon İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

ÇELİK B (2010) Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

DEMİRSOY E (2009) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ERHAN S E (2009) Doğu Anadolu Bölgesi İl Merkezlerinde Beden Eğitimi Dersinin İşlenebilirliği, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorunları ve Bunların Öğrenci Tutumları Üzerine Etkisi. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

ERTÜRK S (1982) Eğitimde Program Geliştirme, Yelken Yayınları, Ankara.

GÖKTAŞ Z (2007) Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve bazı değişkenlerle olan ilişkisinin incelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1, 15.

GÜNDOĞDU G B (2013) Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

GÜNDÜZ H (2008) İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

HARMANDAR D (2008) Avrupa Birliğine Üye Ülkelerden İngiltere, Yunanistan Ve Bulgaristan İle Türkiye'deki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Yetiştirme Programlarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İNANDIK Z (2010) Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

KALE F (2007) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KARAKUZU S (2013) Denizli İl Merkezinde Bulunan İlkokullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri ve Ortaokullarda Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumunun İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

KILIÇ KÜÇÜK S (2014) Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Bilişötesi Öğrenme Stratejileri, Akademik Öz-Yeterlikleri Ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

KOÇAK E, CAN S (2003) Erzurum ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 23-30.

MEZİRLİOĞLU M (2005) Sınıf Ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi (Zonguldak İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI, Beden Eğitimi ve Spor Dersi öğretim Programı. Erişim: [<http://mufredat.meb.gov.tr/Dosyalar/2018120201950145-BEDEN%20EGITIMI%20VE%20SPOR%20OGRETIM%20PROGRAM%202018.pdf>], Erişim tarihi: 13.11.2018

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI, Mili Eğitim Temel Kanunu. Erişim: [<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>], Erişim tarihi: 13.11.2018

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI, Mili Eğitim Temel Kanunu. Erişim: [https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_11/08144011_KANUN.pdf], Erişim tarihi: 12.11.2018

MİRZEOĞLU N, MİRZEOĞLU D, PAKDANEL C A, ERDOĞAN Ş (1996) Devlet ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri, *Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1), 3-12.

MUMCU L (2014) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

ORHAN N (2013) Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları Ve İş Doyumu Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

ÖZCAN Z E (2013) İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu (Niğde Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

ÖZKAN A (2017) İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Balıkesir İli Merkez İlçeler Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖZTÜRK G (2002) Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- SARMISAK T (2009) İlköğretim Okullarında Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SBB (1995) Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- SEÇKİN A (2011) Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Öz-Yeterlik İnançlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SEÇME T (2008) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Afyonkarahisar Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- SUN H Ö (2002) İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmış Yeterlilik Tezi. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü: Ankara.
- TAMCAHAN F (2012) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Tespiti (Düzce Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- TAN N (2003) Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler (Ankara İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- TÜRKÇAPAR Ü (2012) Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 331-346.
- UMAY G (2015) Psikolojik Danışman Ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- USTA N (2015) Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu İle Demografik Faktörler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi (Ankara İli Çubuk İlçesi Uygulaması). Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

YAVUZKURT T (2017) Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu İle İlişkisi (Aydın İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

YÜZÜAK E (2006) Kütahya'da İlköğretim Ve Liselerde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunlarının Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Ek-1. Araştırmada kullanılan soru formu

Değerli meslektaşlarım; bu anketin amacı mesleğimizdeki iş doyum düzeyini belirlemek, icra ettiğimiz mesleğimiz ile ilgili memnun olduğumuz ve olmadığımız noktaları ortaya çıkarmaktır. Anket sonuçları bilimsel çalışmalarda kullanılacaktır. Bu anketteki her bir soruya vereceğiniz samimi cevaplar, ayırdığınız zaman ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi: Zülküf Erkan BAYKARA
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi: Rüstem ORHAN
Kırıkkale Üniversitesi

I.Bölüm

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- Cinsiyetiniz?**
 Erkek Kadın
- Medeni Durumunuz?**
 Evli Bekar
- Yaşınız?**
.....
- Beden eğitimi öğretmeni olarak kaç yıldır görev yapmaktasınız?**
 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üstü
- Hangi eğitim kademesinde görev yapmaktasınız?**
 Ortaokul Lise
- Çalıştığınız okulda spor salonu var mı?**
 Evet Hayır
- Çalıştığımız okulda derslerinizde kullanacağımız malzeme sıkıntısı çekiyor musunuz?**
 Evet Hayır
- Meslek ile ilgili beklentilerinizde göreve başladıktan sonra olumsuz yönde bir değişiklik oldu mu?**
 Evet Hayır
- Size tekrar öğrenim görme fırsatı verilse yine Beden Eğitimi Öğretmenliğini seçer miydiniz?**
 Evet Hayır

MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğiniz ile ilgili farklı konularda cümleler bulunmaktadır. Lütfen cümleleri dikkatlice okuyun ve karşısına cümlede ifade edilen konu itibarıyla mesleğinizden ne derece memnun olduğunuza dair görüşünüzü bir X işareti ile belirtin.

No	ŞİMDİKİ İŞİMDEN;	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bana tek başıma çalışma imkânı vermesi bakımından					
3	Bana zaman zaman farklı şeyler yapabilme şansı vermesi bakımından					
4	Bana toplumda “saygın bir kişi” olma imkânı vermesi bakımından					
5	İdarenin çalışanlara yönelik yönetim tarzı açısından					
6	İdarenin karar verme konusundaki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı vermesi açısından					
8	Kadrolu bir işim olması bakımından					
9	Başka insanlar için bir şeyler yapabilme imkânı vermesi bakımından					
10	Öğrencilere ne yapacaklarını söyleyebilme imkânı vermesi bakımından					
11	Yeteneklerimi sergileyerek bir şeyler yapabilme imkânı vermesi açısından					
12	Mesleğim ile ilgili alınan kararları ve politikaları bana uygulama şansı vermesi bakımından					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	Terfi şansını bana sunması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulayabilme özgürlüğünü bana sunması açısından					
16	Kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı sağlaması açısından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Mesai arkadaşlarımla kendi aralarındaki uyumu bakımından					
19	Gerçekleştirdiğim iyi bir iş karşısında aldığım takdir açısından					
20	Duyduğum başarı hissinden dolayı					

ÖZGEÇMİŞ

Zülküf Erkan BAYKARA; 1990 yılında Elazığ'da doğdu. İlköğretimini Elazığ Özel Harput Kolejinde tamamladı. Lise eğitimini Elazığ Ahmet Kabaklı Anadolu Öğretmen Lisesinde tamamladı. 2014 yılında Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünü onur derecesiyle bitirdi. 2015 yılında girdiği Kamu Personeli Seçme Sınavında Türkiye 83.sü olarak Ankara ili Elmadağ ilçesine atanarak öğretmenlik görevine başladı. 2015-2016 bahar döneminde Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. 2015 yılında atandığı öğretmenlik görevine devam etmektedir.

