

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI
(KOCAELİ İL ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Hüseyin Ersin GÜLAY**

Enstitü Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Gülten HERGÜNER

MAYIS – 2006

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI
(KOCAELİ İL ÖRNEĞİ)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Hüseyin Ersin GÜLAY**

Enstitü Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Bu tez 30/05/2005 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Yrd.Doç.Dr. Gülten HERGÜNER Yrd.Doç.Dr. Metin YAMAN Yrd.Doç.Dr. Murat İSKENDER

Jüri Başkanı

Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

BEYAN

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

Hüseyin Ersin GÜLAY

30 Mayıs 2006

ÖNSÖZ

“Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)” konusu, her alanda değişimin yaşandığı, insan sağlığı ve davranışlarının bozulduğu, okul ve spor müsabakalarında şiddetin arttığı günümüzde; topluma daha faydalı ve sağlıklı insanların yetiştirilmesinde, aynı zamanda sporun gelişip, yaygınlaşması ve müsabakalardaki başarının artması, devletin her birey için yaptığı eğitim yatırımının nitelikli iş gücü ve kalkınmaya dönüşmesi için, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenip, artırılması ve daha verimli hale getirilmesi bağlamında üzerinde durulmaya değer görülmüştür.

Bu çalışmanın hazırlanmasında yerinde görüş ve önerilerinden dolayı danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Gülten HERGÜNER’e, araştırmamın tamamlanmasında her türlü desteğini esirgemeyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Metin YAMAN’a ve istatistik çalışmalarına yardımcı olan arkadaşım Kemal ORTAYLI’ya teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca, bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme ve eşime de şükranlarımı sunar, yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Hüseyin Ersin GÜLAY

30 Mayıs 2006

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
TABLolar LİSTESİ	viii
ÖZET	xi
SUMMARY	xii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KURAMSAL BİLGİLER	4
1.1. Eğitimin Tanımı ve Önemi	4
1.1.1. Beden Eğitimi	7
1.1.2. Okullarda Beden Eğitimi ve SpOrun Temel Amacı	9
1.1.3. Beden Eğitiminin Genel Amaçları	10
1.2. Öğretmen	11
1.2.1. Öğretmen Eğitiminin Önemi.....	16
1.2.2. Öğretmenin Modern Toplumdaki Rolü	17
1.2.3. Öğretmenlik Mesleğinde Doyumu Etkileyen Bazı Faktörler	18
1.2.3.1. Mesleki Gelir	19
1.2.3.2. Mesleğin Çalışma Koşulları	19
1.2.3.3. Öğretmen-Yönetici İlişkisi	20
1.2.3.4. Öğretmen-Öğretmen İlişkisi.....	21
1.2.3.5. Öğretmen-Öğrenci İlişkisi.....	21
1.2.3.6. Mesleğin Saygınlığı ve Geleceği Değerlendirme	23
1.2.4. Öğretmenin Görevleri.....	24
1.2.4.1. Öğretme Görevi	24
1.2.4.2. İdare ve Yönetim Görevi.....	25
1.2.4.3. Konu Alanı Uzmanlık Görevi.....	25
1.2.4.4. Öğrenciye Danışmanlık Görevi	25
1.2.4.5. Derslerin Planlanması	25
1.2.4.6. Öğretmen Öğrenci İlişkisi	26
1.2.4.7. Dersi Değerlendirme	26
1.2.4.8. Öğretmenin Okul ve Çevredeki Rolü	27

1.2.5. Milli Eğitime Göre Öğretmende Bulunan Nitelikler.....	27
1.2.5.1. Alan Bilgisi.....	27
1.2.5.2. Öğretme-Öğrenme Sürecini Yönetme	27
1.2.5.3. Öğrenci Rehberlik Hizmetleri	28
1.2.5.4. Kişisel ve Mesleki Özellikler	28
1.2.6. Öğretmen Dersi Nasıl Anlatmalı.....	28
1.2.6.1. Öğrencinin İlgisinin Çekilmesi ve Korunması	28
1.2.6.2. Öğrencinin Düşünmesi Sağlanmalı	29
1.2.6.3. Öğretim Araç - Gereçlerini Kullanma	29
1.2.6.4. Öğrencilerle İletişim Kurma.....	29
1.3. Beden Eğitimi Öğretmeni.....	29
1.3.1. Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğinin Tarihsel Gelişimi.....	30
1.3.1.1. Tanzimat'tan Önceki Dönem (....-1839).....	30
1.3.1.2. Tanzimat Dönemi (1839-1908.....	31
1.3.1.3. Meşrutiyet Dönemi ve Kurtuluş Savaşı (1908-1922	32
1.3.1.4. Cumhuriyet Dönemi (1923-....).....	32
1.3.2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ülke Sporuna Yönelik Etkinlikleri	33
1.3.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinden Beklentiler	34
1.3.4. Beden Eğitimi Öğretmeninin Etkili Bir Eğitim Vermesi İçin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar	35
1.3.5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorunları.....	36
1.3.5.1. İstihdam.....	36
1.3.5.2. Ücret.....	37
1.3.5.3. Teknik İmkansızlıklar	37
1.3.5.4. Yeni Bilgiye Ulaşma Zorluğu.....	39
1.3.5.5. Terfi İmkanları.....	39
1.3.6. Beden Eğitimi Öğretmeninin Görevleri	40
1.3.6.1. Kıyafet.....	40
1.3.6.2. Ders Uygulamaları	41
1.3.6.3. Ders Dışı Çalışmalar	43
1.3.6.4. Spor Kolu Faaliyetleri.....	43
1.3.6.5. izcilik Faaliyetleri	44

1.3.6.6. Okul Dışı Faaliyetleri.....	44
1.3.6.7. Ders Alanlarının Bakımı	45
1.4. İş Doyumunun Tanımı ve Önemi	46
1.4.1. İş Doyumu ve Bazı İş Değerleri Arasındaki İlişkiler	48
1.4.1.1. İş Doyumu ve Moral	49
1.4.1.2. İş Doyumu ve İş Tutumu.....	50
1.4.1.3. İş Doyumu ve Verimlilik.....	51
1.4.1.4. İş Doyumu ve Motivasyon	51
1.4.1.5. İş Doyumu ve Başarı.....	52
1.4.1.6. İş Doyumu ve Özdeşleşme	53
1.4.1.7. İş Doyumu ve Yabancılaşma.....	53
1.4.1.8. İş Doyumu ve Örgütsel İklim İlişkisi.....	54
1.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	54
1.4.2.1. Cinsiyet.....	54
1.4.2.2. Yaş	55
1.4.2.3. Zeka.....	55
1.4.2.4. Kişilik.....	56
1.4.2.5. Eğitim Düzeyi.....	56
1.4.2.6. Statü ve kıdem	57
1.4.2.7. Aynı İşte Kalma Süresi	58
1.4.3. İş Doyumunu Sağlayan İç Faktörler.....	58
1.4.3.1. İhtiyaçlar.....	58
1.4.3.2. Değerler	59
1.4.3.3. Beklentiler	59
1.4.4. İş Doyumunu Sağlayan Dış Faktörler	60
1.4.4.1. İşin Fiziki Yapısı ve niteliği	60
1.4.4.2. Ücret.....	61
1.4.4.3. Takdir	62
1.4.4.4. Çalışma Arkadaşları.....	63
1.4.4.5. Örgüt ve Yönetim	64
1.4.4.6. İlerleme İmkanları.....	65
1.4.4.7. Çalışma Şartları ve İş Güvenliği.....	65

1.4.4.8. Denetim	66
1.4.5. İş Doyumu ile İlgili Teoriler	66
1.4.5.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	68
1.4.5.2. Herzberg'in İkili Etmen Teorisi	70
1.4.5.3. MC.Clelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi	71
1.4.5.4. Vroom'un Beklenti Teorisi	73
1.4.5.5. Lawler – Porter Bekleyiş Teorisi	74
1.4.5.6. Locke'nin Amaç Teorisi.....	75
1.4.5.7. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	76
1.4.5.8. Homans'ın Dağılım Adaleti Teorisi	77
1.4.5.9. Patchen Adalet - Sosyal Karşılaştırma Teorisi	78
1.4.5.10. Katzell Fark Teorisi	79
1.4.5.11. Eric Fromm' un İhtiyaçlar Teorisi.....	79
1.4.5.12. Alderfer'in ERG Teorisi	80
1.4.5.13. Genetik Teori	81
1.4.5.14. Ödüller Pekiştirme Teorileri.....	81
1.4.6. İş Doyumsuzluğunun Nedenleri.....	82
1.4.6.1. Bireyden Kaynaklanan Nedenler	82
1.4.6.2. Organizasyondan Kaynaklanan Nedenler	82
1.4.6.3. Çevreden Kaynaklanan Nedenler	83
1.4.7. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	83
1.4.7.1. Bireysel Etkileri	84
1.4.7.2. Örgütsel Etkileri.....	84
1.5. Konuyla İlgili Yapılan Bazı Çalışmaları.....	85

BÖLÜM 2: YÖNTEM VE GEREÇ	92
2.1. Problem Cümlesi.....	92
2.2. Alt Problemler	92
2.3. Sayıtlılar	93
2.4. Sınırlılıklar.....	93
2.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	93
2.6. Ölçme Aracının Geliştirilmesi.....	94
2.7. Verilerin Toplanması	96
2.8. Verilerin Analizi	97
BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUM	99
3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular	99
3.2. İş Doyumu Boyutlarına Göre ve Genel Olarak Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi	106
3.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin, İş Doyumu Boyutları Açısından Değişkenler ile İlişkileri.....	108
3.3.1. Cinsiyet.....	109
3.3.2. Öğrenim Durumu	110
3.3.3. Yaş.....	113
3.3.4. Uzmanlık Alanı	117
3.3.5. Hizmet Yılı.....	120
3.3.6. Görev Yeri	123
3.3.7. Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayıları	127
3.4. İş Doyumu Maddelerine Göre İl, İlçe ve Beldede Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	130
SONUÇ VE ÖNERİLER	138
KAYNAKÇA	143
EKLER	153
ÖZGEÇMİŞ	163

KISALTMALAR

A.B.D. (U.S.A.)	: Amerika Birleşik Devletleri
BESYO	: Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu
D.P.T.	: Devlet Planlama Teşkilatı
F-K-B	: Fizik, Kimya, Biyoloji
M.E.B.	: Milli Eğitim Bakanlığı
Ö.K.B.Y.Y.	: Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği
ÖSS	: Öğrenci Seçme Sınavı
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İhtiyaçlar Hiyeraraşisi.....	69
Şekil 2: Görev Yeri Dağılımı.....	99
Şekil 3: Cinsiyet Dağılımı.....	100
Şekil 4: Öğrenim Durumu Dağılım.....	100
Şekil 5: Yaş Dağılımı	101
Şekil 6: Uzmanlık Alanı Dağılımı.....	102
Şekil 7: Hizmet Yılı Dağılımı	104
Şekil 8: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı Dağılımı	105

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İş Doyumu Kuramları	67
Tablo 2: Çift Faktör Kuramının Unsurları	71
Tablo 3: Evren ve Örneklem Sayıları	94
Tablo 4: İş Doyumu Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddelerin Dağılımı	95
Tablo 5: İş Doyumu Ölçekleri ve Cronbach Alpha Değerleri.....	96
Tablo 6: Değerlendirmeye Alınan Anketlerin Yüzdelerik Dağılımı	97
Tablo 7: Derecelendirme Ölçeği.....	98
Tablo 8: Görev Yeri Dağılımı	99
Tablo 9: Görev Yerlerine Göre Cinsiyet Dağılımı	100
Tablo 10: Görev Yerlerine Göre Öğrenim Durumu Dağılımı.....	101
Tablo 11: Görev Yerlerine Göre Yaş Dağılımı	102
Tablo 12: Görev Yerlerine Göre Uzmanlık Alanı Dağılımı	103
Tablo 13: Görev Yerlerine Göre Hizmet Yılı Dağılımı	104
Tablo 14: Görev Yerlerine Göre Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı Dağılımı	105
Tablo 15: İş Doyumu Boyutlarına Göre ve Genel Olarak Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyi	106
Tablo 16: Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki İlişkiler (t-testi).....	109
Tablo 17: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri	110
Tablo 18: Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Öğrenim Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	112
Tablo 19: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “sosyal gereksinimler” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	113
Tablo 20: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri	114

Tablo 21: Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Yaşları Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi	115
Tablo 22: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “Yönetim ve Denetim Biçimi” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	116
Tablo 23: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Uzmanlık Alanlarına Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri	117
Tablo 24: Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Uzmanlık Alanları Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi	119
Tablo 25: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Yılına Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri	120
Tablo 26: Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Hizmet Yılları Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	122
Tablo 27: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görev Yerine Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri	123
Tablo 28: Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Görev Yerleri Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	125
Tablo 29: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görev Yerlerine Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “Meslek ve Niteliği” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	126
Tablo 30: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görev Yerlerine Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “Ekonomik Şartlar” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	126
Tablo 31: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayılarına Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri	127

Tablo 32: Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayıları Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi	129
Tablo 33: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayılarına Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “Meslek ve Niteliği” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi	130
Tablo 34: İl, İlçe ve Belde’de Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Maddelerinde ki Puanlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Bu Puanların Karşılaştırılması.....	131

Tezin Başlığı: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)	
Tezin Yazarı: Hüseyin Ersin GÜLAY	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Gülten HERGÜNER
Kabul Tarihi: 30.05.2006	Sayfa Sayısı: XII(Ön Kısım)+152(tez) +10(ekler)
Anabilimdalı: Beden Eğitimi ve Spor	Bilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
<p>Bu araştırma; değişimin çok hızlı yaşandığı bu dönemde topluma faydalı, bedenen ve ruhen sağlıklı bireylerin yetiştirilmesinde ve ülke sporunun gelişmesinde etkisi büyük olan beden eğitimi öğretmenlerinin iş memnuniyetlerinin sağlanmasında faydalanılması amacıyla yapılmıştır.</p> <p>Araştırmada öncelikli olarak; eğitim, öğretmen, beden eğitimi öğretmeni ve iş doyumunu ile ilgili yayın taramasından elde edilen kuramsal alt yapıya yer verilmiştir. Daha sonra da Kocaeli ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine uygulanan anketten elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Uygulanan anket, kişisel bilgiler ve iş doyum düzeyini belirleyen iki ayrı bölümden oluşmuştur. Kişisel bilgiler bölümünde; öğretmenlere ait cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, uzmanlık alanı, hizmet yılı, görev yeri ve hizmet içi eğitim kurslarına katılım sayıları araştırılmıştır. İkinci bölümde ise; Meslek ve Niteliği, Mesleğin Çalışma Şartları, Mesleksel ve Sosyal İlişkiler, Ekonomik Şartlar, Yönetim ve Denetim Biçimi, Sosyal Gereksinimler boyutlarına ayrılmış, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirleyecek sorular yer almıştır. Ankete 2005-2006 öğretim yılında görev yapan 247 öğretmen cevap vermiştir.</p> <p>Verilerin analizi için, SPSS programından yararlanılmış ve frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi ve scheffe testi kullanılmıştır.</p> <p>Analizler sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerinden “orta” derecede doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Eğitim enstitülerinden mezun öğretmenlerin “Sosyal Gereksinimler”, yaşı 51 ve üzeri olan öğretmenlerin ”Yönetim ve Denetim Biçimi”, il merkezinde görev yapan öğretmenlerin “Mesleki ve sosyal ilişkiler” ve “Ekonomik Şartlar”, hizmet içi eğitim kurslarına katılmayan öğretmenlerin , “Meslek ve Niteliği” boyutlarında yaşadıkları iş doyumları diğer grupların yaşadıklarına göre anlamlı olarak düşük saptanmıştır. Öğretmenlerin görev yerlerine göre, iş doyumunu düzeylerini belirleyen sorulardan 9 tanesinde anlamlı farklılık bulunmuştur.</p>	
Anahtar Kelimeler: Eğitim, Öğretmen, Beden Eğitimi Öğretmeni, İş Doyumu	

Title of the Thesis: Researching Of Work Satisfaction Level Of Physical Education Teachers (Sample City Kocaeli)	
Author: Hüseyin Ersin GÜLAY	Supervisor: Asst. Prof. Dr. Gülten HERGÜNER
Date: 30 June 2006	Nu.Of pages: XII(pre text)+152(main body)+10(appendices)
Department: Physical Education and Sport Subfield: Physical Education and Sport Teaching	
<p>The research aims to be got benefit from providing work satisfaction of physical education teachers who have importance in education of healthy people physically and psychologically and developing of national sports in period which everything changes fast.</p> <p>Firstly, theoretical information, which is obtained from publication about education, teacher, physical education teachers and work satisfaction, is given place to this research. Secondly, the data, which are obtained from public survey that is applied to physical education teachers in Kocaeli, are appreciated. This public survey includes two parts which are personal information and level of work satisfaction. In personal information party, sex of teachers, their education level, age, domain of specialization, age of duty, duty place and number of participation to course of work education are investigated. In second party, question which determine level of work satisfaction of physical education teachers, are asked about work and its quality, work conditions, social relations, economic conditions, management and control system and social necessities. 247 physical education teachers, who continue to work in education year of 2005-2006, have joined this public survey.</p> <p>To analyze data, the SPSS programme is utilized and frequency, percentage, arithmetic average, standart bias, t-test, one direction variation analyze and scheffee test are used.</p> <p>To sum up, results of analyze shows that physical education teachers have work satisfaction at middle level. The work satisfaction at dimensionsof social of necessities for physical education teachers who graduate from education institütüs, the management and control style for 51 and upper age teachers , job and social relations and economic conditions for teachers who have duty in the city center, jpb and its quality for teachers who don't participate to course of job education, has been determined meaning fully lower than the other groups. The meaninigfull difference has been found at 9 of these questions which determine work satisfaction levels of teachers according to their duty place.</p>	
Keywords: Education, Teacher, Physical Training Teacher, Work Satisfaction	

GİRİŞ

Eğitim insanın kalıtsal güçlerinin geliştirilip istenen özelliklerle yoğunlaşmış bir kimliğe kavuşması için kullanılacak en önemli araçtır. İnsanlara bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde eğitim; toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır (Balci, 2004:6).

“İş doyumu (tatmini), iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur” (Erdoğan, 1991:376). Eğitim bir toplumun gelişmesi için en önemli faktördür. Eğitimin verimli olması bu görevi yüklenmiş olan öğretmenlerin, görevlerini severek ve isteyerek yapmaları ile mümkün olur. Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, motivasyon ve performansları yükselecek, eğitim hizmetlerinde verim ve kalite artacaktır. Bu çalışma öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini ortaya koyarken, aynı zamanda onların dilek ve temennilerini de yansıtmış olacaktır.

“Genel eğitimin bir parçası olan beden eğitimi; bedenen, ruhen, zihnen ve sosyal yönlerden, toplumun sağlıklı bir yapıya kavuşmasını sağlayarak genel eğitimin oluşmasında önemli rol oynar” (Karaküçük, 1991:66). Beden eğitimi sağlıklı, güçlü, mutlu olma, kişilik, karakter, ahlaki, değerler kazanma kültürleşme, toplumsallaşma ve vatandaşlık eğitimidir. İnsanların bedenen, ruhen ve fikren gelişmesini organizmanın bütünlüğünü zedelemeyen dengeli bir şekilde gelişmesini sağlayan birey kendisine ve bulunduğu topluma yararlı bir insan olarak yetiştiren bilimsel beden eğitimi faaliyetlerine beden eğitimi denir (Açak ve diğ., 1997:1-2).

Ülke sporunun gelişmesi, yaygınlaşması ve başarı açısından beden eğitimi öğretmenlerinin önemi büyük olmaktadır. Bir çok spor branşında antrenör, monitör veya hakem olarak görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin sayıları oldukça fazladır (Karaküçük, 1991:72-77).

Her şeyin hızla gelişip, değiştiği bu dönemde insan faktörünün önemi kuşkusuz tartışılmaz. Her sektör ve kurumda daha iyiyi ve doğruyu üreten tercih edilmektedir. Bu sebepten dolayı çalışanların verimliliği ve iş doyumu tartışılmaktadır. Amaç insan faktörüne önem vererek; çalışma ortamlarında insanların daha verimli çalışmasını teşvik etmektir. Toplumunu oluşturan bireylerin yetişmesinde kuşkusuz öğretmenlerin

rolü tartışılmaz büyüklüktedir. Toplumun bu hızlı değişime ve gelişime ayak uydurabilmesi, bedenen ve ruhen sağlıklı bireylerin yetişmesi, nitelikli insan gücünün varlığı, devletin eğitim için ortaya koyduğu yatırım ve hedeflerin gerçekleşmesi için öncelikli olarak öğretmenler üzerinde yoğunlaşılması gerekmektedir. Şüphesiz bunda öğrencilerle daha güçlü bir iletişim bağı kurabilen ve ülke sporuna katkı sağlayan beden eğitimi öğretmenlerinin rolleri çok yüksektir.

Aynı zamanda toplumun spor yapma oranı ve spor müsabakalarındaki başarısı o toplumun gelişmişlik düzeyini yansıtacağından şehirleşmenin arttığı, toplumun her yönden değişime uğradığı, okullardaki ve spor müsabakalarındaki şiddet olaylarının çoğaldığı, zararlı alışkanlıkların arttığı ve toplumdaki bireylerin her yönden sağlığının bozulduğu bu dönemde; çocuklara, gençlere ve topluma olumlu yönde etki yapacak, alt yapının yetersiz olduğu ülkemizde spora eğilimin artması ve sporcu yetiştirilmesinde önemli rolü olan beden eğitimi ve spor aktivitelerini gerçekleştiren beden eğitimi öğretmenlerinin topluma daha faydalı hale getirilmesi için öncelikli olarak öğretmenlerin eksiklikleri ve problemlerinin ortaya konularak, bunların düzeltilmesi için gerekli çalışmaların yapılıp, öğretmenlerin mesleklerini gerçek anlamda ortaya koymaları ve işlerinden memnuniyetleri sağlanmalıdır. Bundan dolayı çalışmamın konusunu beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması olarak belirledim.

Sonuç olarak; toplumun geleceğine yön veren öğretmenlerin mesleğe olan ilgi ve yeteneğine göre daha iyi seçilip, önemli ve değerli bir iş yaptıkları duygusu geliştirilerek yetiştirilmesi, uygun çalışma koşullarının sağlanması ve bağlı buldukları kurumun hedeflerine ve değerlerine inanan iş görenler haline getirilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Kocaeli İl'inde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ortaya koymaktır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirleyen meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleksi ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim, sosyal gereksinimler alt boyutlarına ayrılmış bağımlı değişkenler ile cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, uzmanlık alanı, hizmet yılı, görev yeri, hizmet içi eğitim kurslarına katılım arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit

etmek ve iş doyumsuzluğuna yol açan etkenler belirlenmiş olup ve bu bilgiler ışığında öğretmenlerin görevlerini daha verimli şekilde yapmaları için çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Araştırmanın yukarıda açıklanan amacını gerçekleştirebilmek için, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler” nelerdir?
2. “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” kaç boyut içerisinde değerlendirilmektedir. Boyutlara göre genel iş doyum düzeyleri ne derecededir, iş doyumunu düzeylerine göre iş doyumunu boyutlarında değişkenlere göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirleyen maddelerde il, ilçe ve beldede görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Okullarda ve spor müsabakalarında şiddet olaylarının arttığı bu dönemde topluma daha faydalı ve sağlıklı insanların yetiştirilmesinde, öğrencilerin kişilik ve davranışlarını çok daha fazla etkileyen, aynı zamanda toplumun spor yapma oranı ve spor müsabakalarındaki başarısı o toplumun gelişmişlik düzeyini yansıtacağından şehirleşme, teknoloji ve sağlık sorunlarının arttığı, alt yapının yetersiz olduğu ülkemizde spora eğilimin artması ve sporcu yetiştirilmesinde önemli rol üstlenen beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirleyerek, buna göre iş doyumlarının artırılması, bununla birlikte devletin her birey için yaptığı eğitim yatırımının nitelikli iş gücü ve kalkınmaya dönüşmesi için gerekli önlemler almada başvurulacak kaynaklardan biri olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Modeli

Beden Eğitimi Öğretmenin iş doyum düzeylerini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma da; bilgi toplama aracı olarak kullanılan anket, ilgili kuramsal kaynaklar, benzer konular üzerine yapılmış araştırmalar ve beden eğitimi öğretmenlerinin serbest tasvir ve tanımlamaları ile gerçekleştiğinden Survey (Tarama) Modelinde bir araştırmadır.

BÖLÜM 1: KURAMSAL BİLGİLER

1.1. Eğitimin Tanımı ve Önemi

Eğitim insanoğlunun var olduğu günden beri söz konusudur. Eğitim insanla birlikte başlayan uzun tarih geçmişi eğitim ve eğitimciyle ilgili çok farklı yaklaşımları da beraberinde getirmektedir. Bilim adamları tarafından eğitimin birçok tanımı yapılmıştır. Eğitim bir toplumun sahip olduğu insanı yeniden yaratarak geleceğini kontrol etme girişimi olarak tanımlanabilir (Aydın, 1994:28). “Eğitim; geniş anlamda, kişinin toplum davranışlarına, ahlak ve estetik ölçülerine, inanış ve yaşama anlayışına sağlıklı uyumuna yardım eden bir süreç olarak görülebilir” (Varış, 1994:23).

Başka bir ifadeyle eğitim yaygın bir biçimde, insanın kişiliğini besleme süreci ve insan sermayesine yapılan yatırım olarak kabul edilmektedir. En genel anlamda “İstendik davranış oluşturma ya da istendik davranış değiştirme süreci” olarak tanımlanan eğitim, toplumun süzgeçten geçirilmiş değerlerinin ahlak standartlarının bilgi ve beceri birikimlerinin yeni nesillere aktarılması ile ilgilidir. Bu anlamda eğitim, bireyi, istendik nitelikte kültürlenme sürecidir (Senemoğlu, 1997:33).

İnsanın kalıtsal güçlerinin geliştirilip istenen özelliklerle yoğunlaşmış bir kimliğe kavuşması için kullanılacak en önemli araçtır eğitim. İnsanlara bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde eğitim; toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde ve nitelikte değer üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğu taşır. Örgün ve yaygın, formal ve informal eğitim süreçleri birlikte düşünüldüğünde, eğitimin çok geniş kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğu düşünülmektedir ve zaman ve mekan yönünden eğitimi sınırlandırmak mümkün değildir. Toplumların en geniş ve çok yönlü faaliyet alanlarından biri eğitimidir ve insan yaşamı boyunca eğitimle iç içedir (Balci, 2004:6).

Eğitim önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda bireye yeni davranışlar kazandırma bireyi yetiştirme ve geliştirme işidir. Eğitimin temel malzemesi insandır. Eğitim insana özgü ve insana yönelik bir etkinliktir. İnsan gerek biyolojik, gerekse psikolojik yapısı gereği eğitime muhtaç bir varlıktır. Eğitim; bu kavram hem bilimsel hem de aktüel yanı ile oldukça ilgi çekicidir. Temel bir sosyal kurum olduğu kadar aynı zaman da öğretim kurumlarında uygulanan bir teknik öğretim faaliyetlerinin tümü. Tahsil,

terbiye ve yetiştirme gibi manaları ihtiva eder. “Eğitim denilince akla gelen ilk şey insandır” (Rohlen, 1987: 52).

“Çocuk doğar doğmaz ailede başlayan eğitim okuldaki örgün eğitimle, arkadaş grupları içindeki, etkileşimle ve radyo, gazete, televizyon, sinema, tiyatro gibi kitle iletişim araçları ve sanat edebiyat yapıtları aracılığı ile sürdürülür” (Kongar, 1993:72). “Bu süreçte birey toplumsallaşır. Yani eğitim bireyin yaşamı boyunca davranışlarındaki değişimlerdir. Aslında eğitim belirli yaşlarda yapılmış gibi görünse de hayat boyu devam etmektedir” (Erden, 1998:14).

Ayrıca farklı eğitimcilerin eğitimi farklı şekillerde tanımladıkları da dikkati çekmektedir. Bunlardan Emile Durkheim eğitimi; “Sosyal hayat bakımından yetişmiş nesillerin, henüz bu hayata ulaşmamış olan nesiller üzerindeki etkileridir.” şeklinde tanımlamaktadır. J.J.Roussau’ya göre eğitim, tabiata göre insan yetiştirmez. İ.Hakkı Baltacıoğlu’na göre eğitim, çocukları hayata hazırlama sürecidir. Y.Has Hacıp’e göre eğitim ise; olumlu davranışları kazanma ve bu şekilde hayata hazırlama süreci olarak görmektedir. Kant’a göre eğitim; insanların mükemmelleştirilmesidir (Celkan, 1993:46-47).

Hızlı değişim ve yenilikler eğitimi de birçok yönden etkilemiştir Eskiden eğitimde fırsat eşitliğini savunur ve konuşurduk. Şimdi bilgiye ulaşma eşitliği ve bilginin demokratikleşmesini konuşmalıyız ve tartışmalıyız. Eğitimde türlendirme diye bir kavram var. Tek düze eğitimi getiren davranış, kıyafet gibi şekilsel değerler ortadan kalkıyor. Girişi çıkışı düzenli ders saatleri artık değerlendirmeye alınmalı. Teknolojik gelişme, sınıf eğitimi yerine bilgisayar ve video yeni araçları eğitimi zorlarken mekansal eğitim kavramları tartışmaya başlandı. Eğitimin tanımı hızla değişiyor, artık sadece geçmişi ve bugünü öğrenmek eğitim olmaktan çıktı. Artık değişimin yönünü ve hızını kestirerek geleceğe yönelik uzun süreli eğitim düşünülmelidir. Çocuklarımıza belki sera etkisi yüzünden az su ile ve sıcak ortamda nasıl yaşanabileceğini öğretmeliyiz. Denizde yaşam eğiteceğimiz konular arasında yer alabilmeli. (Özaydın, 1997). Özetle eğitimin temel amacı sürekli değişime ayak uyduracak çizgide yeni bir tanım oluşturmak olmalıdır.

Eğitimin amacı çocukta toplumca gerekli görülen fiziksel, entellektüel ve moral yetenek ve becerileri uyandırmak ve geliştirmektir. Eğitim kavramının geniş bir anlam

içeriğinin olması onu öğretim kavramından da ayırır. Oysa çoğu zaman bu iki kavram toplumsal yaşamda girift biçimde yer almışlar ve kavramsal kargaşaya yol açmışlardır. Öğretim genellikle teorik anlatım veya teknolojik yönlendirmeyi ifade etmektedir. Eğitim ise hem teknolojik hem de manevi (sosyal) yönlendirmeyi içine almaktadır (Çelikkaya, 1998:87).

Toplumların gelişmesiyle yaşanan eğitimdeki sistemleşme, formal eğitim, informal eğitim ayrılaşmasını da beraberinde getirmiştir. Formal eğitim amaçlıdır, önceden hazırlanmış bir programa göre planlı olarak yapılır ve öğretim yoluyla gerçekleştirilir. Özel bir çerçevede denetimli olarak yürütülen eğitim süreci, öğretmen tarafından planlanır, uygulanır ve izlenir. Okuldaki eğitim formal eğitimdir. Türkiye’de formal eğitim, örgün ve yaygın eğitim olarak iki şekilde sistemleştirilir. Örgün eğitim; belli yaş grubundaki öğrenciler, milli eğitimin hedeflerine göre hazırlanmış eğitim programlarıyla okulda düzenli olarak yapılan eğitimdir. Yaygın eğitim ise; örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, bu sistemin herhangi bir kademesinde bulunan ya da bu kademelerden birbirinden ayrılmış olan kişiler ilgi ve gereksinimine duydukları alanlarda yapılan eğitimdir (Kurslar gibi). İnfomal eğitim ise planlı, programlı ve amaçlı değildir, rastgele ve gelişigüzeledir (Dönmezer, 1992:2-3).

Eğitimin toplumda birçok işlevi vardır. Bunlardan biri; bireyin kişiliğini olumlu yönde etkilemektir. Bireyin kişiliğinin gelişmesinde aileden sonra en önemli görev ise okula düşmektedir. Çocuk, içinde yaşadığı toplumun dünya görüşünü, duygusal yönelimlerini, siyasal değerlerini, inançlarını, kısacası o toplumun kültürünü ailede kazanmaya başlar. 3-4 yaşlarında okul öncesi eğitime yada 6-7 yaşlarında ilköğretime başlayan çocuk günün önemli bir zaman dilimini arkadaşlar ve öğretmenleri ile etkileşerek geçirir. Okulda edinilen yaşantılar, çocuğun bilgi, beceri ve değerler kazanması yoluyla topluma etkili uyum sağlayabilecek bir kişilik geliştirmesine yardım eder. Öğrenme yaşantıları içinde çocuk bir yandan bilgi ve becerilerle donatılırken diğer yandan öğretmenin düşünceleri, duygusal tepkileri, değerleri ve alışkanlıklarından etkilenir (Varış, 1998:160).

Bir toplum için eğitimin işlev ve önemi çeşitli yasalarda da vurgulanmaktadır. Örneğin Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilmiş olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 26. Maddesi, 1. Her bireyin eğitim hakkı vardır. En azından ilk ve temel eğitim

ücretsiz olmalıdır. İlköğretim zorunludur. Mesleki ve teknik öğretim geliştirilmelidir. Yüksek öğretime giriş yeteneğe göre herkese tamamen eşit bir şekilde açık olmalıdır. 2. Eğitim, insan kişiliğinin tam gelişmesini ve insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı pekiştirmeyi amaçlamalıdır. Eğitimin barışın elde edilmesi için Birleşmiş Milletlerin etkinliklerinin gelişmesinde olduğu gibi, bütün uluslar ve etnik ya da dinsel gruplar arasında anlayışı, hoşgörüyü ve dostluğu teşvik etmesi gerekir. 3. Ana babaların çocuklarına verilen eğitim türünün seçiminde öncelik hakkı vardır. 4. Eğitim insan kişiliğinin tam gelişimini ve insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı pekiştirme işlevini yerine getirmelidir (Piaget, 1993:18)

1.1.1. Beden Eğitimi

Beden eğitimi “etkinlik” demektir. Beden eğitiminde, beden bir araç olup, amaç tüm kişiliğin eğitimidir. Diğer bir tanımına göre de beden eğitimi; sağlıklı, güçlü, mutlu olmak, kişilik, karakter ve ahlaki değerleri kazanmak, kültürleşme, toplumsallaşma ve vatandaşlık eğitimi demektir (Selçuk, 1990:11). “Genel eğitimin bir parçası olan beden eğitimi, beden, ruhen, zihnen ve sosyal yönlerden, toplumun sağlıklı bir yapıya kavuşmasını sağlayarak genel eğitimin oluşmasında önemli rol oynar” (Karaküçük, 1991:66).

Beden eğitimini birçok şekilde tanımlayabiliriz. Bunlardan bazıları;

- Sağlıklı, güçlü, mutlu olma, kişilik, karakter, ahlaki değerler kazanma, kültürleşme, toplumsallaşma ve vatandaşlık eğitimidir.
- Bireyin beden, ruhen ve fikren gelişimini sağlamak, günlük yaşama iş yaşamının koşullarına hazırlamak, ulusal bilinç ve yurttaşlık duygularını kuvvetlendirmek amacıyla yapılan düzenli ve metotlu çalışmaların tümüne beden eğitimi denir.
- İnsanın bütünü oluşturur; fiziki, ruhi ve zihni niteliklerin bulunduğu yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaşabilmesi için yapılan etkinliklerin tümüdür.
- Bireyin beden ve ruh sağlığının gelişmesi için yapılan hareketlerin bütünüdür.
- Organizmanın bütünlüğü ilkesine dayalı olarak, tüm kişiliğin eğitimidir (Can ve diğ., 1999:26-27).

Antik çağın ünlü düşünürü Platon’a göre: “Zihinsel eğitim ve bedensel yetilerini en güzel bağlayan ve onları en ölçülü şekilde ruhun hizmetine sokan tam eğitilmiş ve uyum sağlamış insandır.” düşüncesi bugünde etkinliğini ve geçerliğini korumaktadır. Çağımızın ünlü pedagoglarından Dr.Karl Gaulhefer; “Bedensel Eğitim beden yolu ile

genel eğitimidir. Beden, bu eğitimin etkinlik yapılan yeridir, amaç ise insanın tümlüğüdür.” demektedir. “Beden eğitimi, uygulama, oyun, spor, atletizm, su sporu, jimnastik ve dans kullanımlarını ve anlamlarını araştırmaya ve bunların bireyler ve gruplar üzerindeki etkilerini anlamaya çalışan akademik bir disiplindir.” Bireyin hareket gereksinmesini karşılamak bireyi bedensel, psikolojik ve sosyolojik açıdan sağlıklı kılmak için yapılan tüm etkinliklerini kapsamaktadır (Mef Okulları, 2005).

Beden eğitimi vücudun yapı ve fonksiyonunun geliştirilebilmesi, eklem ve kasların kontrolü ve dengeli bir biçimde gelişmelerini sağlayan, boş zamanları değerlendirmeyi, fizik gücünü en ekonomik tarzda kullanmayı, dolayısıyla organların kontrolünü, metotlu bir şekilde hareket etmeyi öğreten bir faaliyet sistemidir (Açak ve diğ., 1997:1).Beden eğitimi sağlıklı, güçlü, mutlu olma, kişilik, karakter, ahlaki, değerler kazanma kültürleşme, toplumsallaşma ve vatandaşlık eğitimidir. İnsanların beden, ruhen ve fikren gelişmesini organizmanın bütünlüğünü zedelemeyen dengeli bir şekilde gelişmesini sağlayan birey kendisine ve bulunduğu topluma yararlı bir insan olarak yetiştiren bilimsel beden eğitimi faaliyetlerine beden eğitimi denir (Açak ve diğ., 1997:2).

“İşin bilişsel boyutunun da vurgulandığı yaklaşımlara göre beden eğitimi, insanın fiziksel, ruhsal ve zihinsel niteliklerini bulunulan yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırmak amacıyla rekabet olmaksızın yaptığı faaliyetler bütünüdür” (Morpa, 1997:156).

Beden eğitimi; vücudu kuvvetlendirmek ve vücut sağlığını korumak amacıyla aletli ve aletsiz hareket yapmaktır. Devlet Planlama Teşkilatı'nın Beşinci Beş Yıllık Kalkınma planı özel ihtisas Komisyonu Raporunda beden eğitimi; “İnsanın bütünü oluşturduğu fiziki, ruhi ve zihni niteliklerin bulunduğu yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırılması için rekabet olmaksızın yapılan faaliyetlerin tümüdür.” diye tanımlamıştır (Harmandar, 2004:88).

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

gerçekleştirme eğitimidir. Beden eğitimi, etkinlikler yoluyla bireyin büyüme ve gelişimini sağlayan, davranışlarını geliştiren en güçlü eğitim alanıdır (Can ve diğ., 1999:26).

“İnsanın toplum kurallarına uygun olarak yaşaması birbirleriyle olan ilişkilerinin iyi örneğini verebilmesi, yardım sever, insan haklarına saygılı, dürüst davranması, zeki, ruhsal ve bedensel yapı itibarıyla sağlıklı olmasıyla bağlantılıdır. Beden eğitimi insanın sosyalleşebilmesi ve kişiliğini bulup doğru bir çizgi üzerinde rol almasında büyük rol oynar. Kısacası beden eğitimi bireyin beden sağlığını, beden becerilerini geliştirmeye yönelik, gerektiğinde çevresel koşullara ve katılımcıların özelliklerine göre değiştirilebilen esnek kurallara dayalı oyuna, jimnastiğe, spora dönük alıştırmaya ve çalışmaların tümünü kapsayan geniş tabanlı bir etkinliktir” (Mef Okulları, 2005).

Günümüzde hızlı teknolojik gelişmelerle birlikte beden eğitimi ve sporun önemi daha da artmış ve eğitim amaçlarının insana kazandırabileceği önemli bir disiplin durumuna gelmiştir. Çünkü beden eğitimi ve spor bireylerin fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal gelişmelerini sağlayan bir bilimdir. Bu nedenle gereken değer verilmelidir.

1.1.2. Okullarda Beden Eğitimi ve Sporun Temel Amacı

Beden Eğitimi ifade ve beceri derslerindedir. İfade kısmı, her insanın çevresinde olup biten spor olaylarını doğru öğrenip, onlara gerek oyuncu, gerek seyirci olarak katılması açısından önemlidir. Öte yandan çağdaş dünyadaki birçok teknoloji insanı bedensel faaliyetin dışına itmektir. Bu yüzden sağlıklı bir hayat için insanlara daha okul sıralarından itibaren temel beden eğitimi hareketlerinin nasıl yapılacağını öğretilmesi ve alıştırılması gerekmektedir (Akdeniz Üniversitesi, 2005).

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

Öğrencilerin fiziksel etkinlikler, yani hareketler yolu ile gelişim ve eğilimlerini sağlayarak her öğrencinin hareket kapasitesinin en üst düzeye ulaşmasına yardımcı olmaktır. Eğitimde amaçların gerçekleştirilmesinde öğrencilerin zihinsel ve duygusal eğitimleri içinde şartların düzenlenmesine bağlıdır. Bu nedenle beden eğitimi ve spor genel eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır. Günümüzde beden eğitimi ve spor yetişmekte olan yeni nesillerin temel kaynağı olan insana, fikren ve bedenen sağlık kazandıran bir etkinlik planı olarak kabul edilmektedir. Beden eğitiminin yararları;

1. Sağlığa Destek: Beden Eğitimi, etkinliklere katılımı ile çocuğun bedensel formunu ve iskelet sistemini geliştirir.
2. Aktif Yaşam Tarzı: Çocuk Beden Eğitimi etkinliklerine katılarak mutlu bir çocuk olabilir. Aynı zamanda bireysel sorumluluğu gelişir.
3. Pozitif Etkileşim: Beden Eğitimi, ortak ve kurallara uygun oyun becerilerini destekleyen doğal bir öğrenme ortamı sağlar, hareket eğitimi etkinlikleri ile çocukların birbirleriyle iletişim kurma becerisi gelişir.
4. Kendine Güven ve Kendini Gerçekleştirme: Beden Eğitimi etkinlikleri çocuklara kendine değer verme duygusunu aşılar.
5. Akademik Başarı: Beden eğitimi; aktif beden, aktif beyin ilkesini benimser (Mef Okulları, 2005).

1.1.3. Beden Eğitiminin Genel Amaçları

Öğrencilerin, Atatürk ilkeleri ve inkılapları, Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu ve Türk Milli Eğitiminin temel amaçları doğrultusunda; gelişim özellikleri de göz önünde tutularak, onların kişisel ve toplumsal yönden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi, yapıcı, yaratıcı ve üretken, milli kültür değerlerini ve demokratik hayatın temel ilkelerini benimsemiş fertler olarak yetiştirilmeleri genel amaçtır. Bu nedenle beden eğitiminin amacı aşağıdaki özelliklerin öğrencilere kazandırılmasıdır.

1. Atatürk'ün ve düşünürlerin beden eğitimi ve spor konusunda söyledikleri sözleri açıklayabilme,
2. Bütün organ ve sistemlerini seviyesine uygun olarak güçlendirebilme ve geliştirebilme,
3. Sinir, kas ve eklem koordinasyonunu geliştirebilme,
4. İyi duruş alışkanlığı edinebilme,
5. Beden eğitimi ve sporla ilgili temel bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme,

6. Ritim ve mzk eşliğinde hareketler yapabilme,
7. Halk oyunlarımızla ilgili bilgi ve beceriler edinme ve bunları uygulamaya istekli olabilme,
8. Milli bayramlar ve kurtuluş günlerinin anlamını ve önemini kavrayabilme, törenlere katılmaya istekli olabilme,
9. Beden eğitimi ve sporun sağlığa yararlarını kavrayarak boş zamanlarını spor faaliyetleri ile değerlendirmeye istekli olabilme,
10. Temel sağlık kuralları ve ilk yardım ile ilgili bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme,
11. Tabiatı sevmeye, temiz hava ve güneşten faydalanabilme,
12. İş birliği içinde çalışma ve birlikte davranma alışkanlığı edinebilme,
13. Görev ve sorumluluk alma, lidere uyma ve liderlik yapabilme,
14. Kendine güven duyma, yerinde ve çabuk karar verebilme,
15. Dostça oynama ve yarışma, kazananı takdir etme, kaybetme yi kabullenme, hile ve haksızlığın karşısında olabilme,
16. Demokratik hayatın gerektirdiği tavır ve alışkanlıklar edinebilme,
17. Kamu kaynaklarını iyi kullanma ve koruyabilme.
18. Spor araç ve tesisleri hakkında bilgi sahibi olma ve bunları gereği gibi kullanabilme (M.E.B., 1994:22).

1.2. Öğretmen

Eğitim i görenleri arasında en önemli ve verimli görevi yerine getirenler öğretmenlerdir. Eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde her oğe ayrı bir öneme sahiptir. Ancak öğretmen eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki oğeleri egdmlemek, uygun öğretmen yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir şekilde kurmak ve oğrencileri oğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiş

bulunmaktadır. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilmektedir (Alıç, 1985:141).

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

Yaşanan toplumsal gelişmelerle birlikte önceleri ailenin elinde olan eğitim görevi, okullara, okuldaki öğretmenlere devredilmiştir. Bu açıdan baktığımızda, diyebiliriz ki, "eğitim, insanlık tarihi ile yaşıt bir olgudur. Öğretim ise eğitim sürecinde bir iş bir uğraşı alanı olarak ortaya çıkınca öğretmenlik mesleğinin doğmasına yol açmıştır. Önceleri öğretmenliğin bir meslek olup olmadığı uzun süre tartışılmıştır. Öğretmenliği bir yarı meslek olarak değerlendirenler bile olmuştur. Ancak günümüzde artık öğretmenliğin tam anlamıyla bir meslekte bulunması gereken özelliklere sahip olduğu konusunda görüş birliğine varılmıştır. M. Tezcan, öğretmenliğin meslekleşmesini; a) Uzmanlık bilgisi, örgün öğretimden geçme, b) Mesleğe giriş denetimi, c) Çalışma özgürlüğü, d) Meslek ahlakı, e) Meslek kuruluşları f) Hizmet kuruluşları ve g) Toplumca meslek olarak tanınma gibi genel koşullarla açıklar (Aslan, 1996:43a). Bu bağlamda önceki tarihlerden bu yana yasalarımızda da öğretmenlik bir meslek olarak nitelendirilmektedir. 1340 tarih ve 439 sayılı kanun 1. maddesinde öğretmenlik, devletin umumi hizmetlerinden talim ve terbiye vazifesini üzerine alan müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslektir (Okutan, 1998:10).

Öğretmenlik mesleğinin gelişim sürecinde şu özelliklerin belirdiğini görmekteyiz.

1. Öğretmenler tüm ülkelerde devlet memurlarının çoğunluğunu oluştururlar.
2. Kadın üyelerin oranı, geniş bir yer tutar.
3. Öğretmenler daha çok alt toplumsal sınıfları oluştururlar.
4. Mesleği değiştiren veya terk edenlerin oranları yüksektir.
5. Otonomi derecesinin düşüklüğü, devletin yasalarına bağlı oldukları için kendi kendilerini yönetim olanakları sınırlıdır (Tezcan, 1976:170-171).

Öğretmenlerin toplum içindeki mesleki pozisyonları ise okul içindeki faktörler; 1. İdareciler, diğer öğretmenler, memurlar, hizmetliler ve öğrenciler ve 2. Otorite, disiplin, eğitim-öğretimi ile ilgili kanun yönetmelik ve yöntemler. Okul dışındaki faktörler; öğrenci velileri, müfettişler, devletin merkezi ve maddi marif teşkilatı, öğretmen örgütleri ve kamuoyu tarafından belirlenmektedir (Celkan, 1993:168). Tüm

bunlar öğretmenin toplum içindeki yerinin önemini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla gelişen teknoloji öğretmenin yerini alamamakta tersine daha nitelikli öğretmenleri gerektirmektedir (Yılman, 1991:184).

Tüm bunların gerçekleştirilebilmesi için eğitimde öğretmenin yeri ve görevleri iyi bilinmelidir. Bu açıdan baktığımızda eğitim üç açıdan oluşan bir bütündür. Bunlar öğrenci, öğretim programı ve öğretmendir. Bunlardan her biri, aynı doğrultuda bir hedefe yönlendirilmediği, amacın gerektirdiği özelliklerle donatılmadığı ve motive edilmediği takdirde, eğitimden elde edilecek sonuç, hiçbir zaman istenilen özelliklere sahip olamaz (Yılman, 1990:269).

“Bu yüzden de öğretmenlik ve öğretimin karşınızdaki kişinin öğrenmesine yardım etme işi olduğunu düşünerek, öğrencilerin bilen ve yapabilen insan durumuna getirilmesi gerekir” (Alıcıgüzel, 1998:124). Bu doğrultuda düşündüğümüzde öğretmenlik geniş anlamıyla, öğrenciyi/öğrencileri de grup içinde birey olarak tanımlayabilen, onun öğrenmesini etkileyen faktörlerle ilişkisini yordayabilen ve bu anlamda geliştirdiği planı başarıyla uygulayabilen kişidir (Ülgen, 1997:237). Aynı zamanda öğretmenlik genelde, öğretmenin kişi olarak gelişimiyle zenginleşen bir meslek olarak değil, öğrencilerin gelişimine yardımcı olan bir meslek olarak düşünülür (Gordon, 1996:248).

Öğretmen; çocuk, ergen ve yetişkinin kişiliğinin gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. Öğretmenin zayıf kişiliği başarısızlıklara ve eğitsel travmalara neden olabilir. Sınıfta kalan çocuk sınıf tekrarı yapabilir; fakat psikolojik sorunların tedavisi uzun zaman alabilir. Bu nedenle öğretmenin kişiliğinin sağlam olması gerekir. Öğretmenlik mesleği başka meslekten farklı özellikler göstermektedir. Felsefi, politik, dini, sosyal... Birçok faktör öğretmene etki etmektedir. Bir doktorun X veya Y aşırı görüşlü olması hastalarını iyileştirmesinde etkili olmaz fakat öğretmenin görüşü olması olağan ama öğrencilerle ilişkilerinde politik ve diğer düşüncelerini aktarması yanlıştır. Öğretmen tarafsız kalabilen, doğruları gösteren kişi olmalıdır (Türkoğlu, 1996:195).

Çetin (2001), “İdeal öğretmen Üzerine Bir Araştırma”nın sonuç kısmında ideal öğretmeni şöyle tanımlamaktadır; öğrencilerin ideal öğretmen tanımları kalın çizgilerle şöyle belirlenebilir; öğrencileriyle dostça ve iş birliği içinde çalışma alışkanlığı kazanmış, alan bilgisi tam, öğrencisinin tabiatını ve ihtiyacını anlayan, genel

eğitiminde ve bilimsel tavrında eksikliği olmayan, saygılı, sevgi dolu, öğrenciler arasındaki bireysel ayrılıkları analiz edebilen, derslerinde çeşitli metot ve teknikleri kullanabilen öğretmen. Çağdaş literatüre göre bir öğretmende bulunması gereken üç genel özellik vardır. Bunlar; alan bilgisi, genel kültür ve öğretmenlik meslek bilgisidir. Bu özelliklere sahip olan öğretmen, idealize edilmiş öğretmen davranış gruplandırmalarının birçoğunda ortak olan sevgi, saygı, hoşgörü, işbirliği gibi özelliklere sahip olduğu zaman, öğrencileri ile daha etkin bir iletişime geçebilir. (Çetin, 2001)

Öğretmen, sınıfı harekete geçiren itici bir güç olmasının yanı sıra, çeşitli aktivitelerinde sorumluluğunu taşımaktadır. Bu sorumluluklar:

1. Öğrenme sürecinin yöneticisi
2. Öğrencilerin hem danışmanı hem arkadaşı
3. Programa ek etkinliklerin yöneticisi
4. Öğretim kadrosunun bir üyesi
5. Toplumun bir üyesi olarak hareket etmektir (Aydın, 2000:47-48).

Milli Eğitim Temel Kanunu madde 43, 45, 46, 47, 48 ve 49'da öğretmenlik mesleğinin tanımı, nitelik ve görevleri ile yetiştirilmesi konusunu açıklamıştır. Öğretmenlik devletin eğitim ve öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerine uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık, genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır. Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır (Balci, 2004:7).

Başaran'a Göre Öğretmen Özellikleri:

1. Karakter Yönünden; öğrencilerini sever ve onlarla bir arada bulunmaktan zevk duyar. Öğrenmekten haz duyar. Enerjik ve sağlıklıdır. Hevesli ve isteklidir. Planlı ve düzenlidir. Duygusal olgunluğa ulaşmıştır. Coşkularında durulaşmıştır. Kendine güvenir. Korku ve kaygılardan sıyrılmıştır. Öğrencilerini beğenmede cömerttir. İyi ilişkiler kurmada beceriklidir. Başkalarıyla kaynaşabilir. Doğru ve yansızdır. Hoşgörülüdür. Şakadan hoşlanır. Sabırlı ve sınırlarına egemendir.
2. Toplumsal Uyum Yönünden; öğretmenliğe uygun bir yaşamı vardır. Öğrencilerini olduğu gibi kabul eder. Öğrencilerini, kendi güdülerini doyurmada araç olarak

kullanmaz. Öğrencileriyle duygudaştır. Öğrencilerine birer kişi olarak davranır. Öğrencilerine karşı eşyumludur. Öğrencilerine dostça davranır. Çalışmalarını özenle planlar. Öğrenmenin her öğrencinin yaratıcı çabaları ile gerçekleşeceğini bilir. Gerçekleri öğrencilerine sunmaktan çekinmez. Çağdaş öğrenme ilkelerini benimser ve uygular. Öğrencilerin anlamasına önem verir. İşlerini süresi içinde düzenli yapar. Öğrencilerine ayrı ayrı yardım eder. Öğrencilerin düşüncelerini dersinde kullanır. Konularını öğrencilerinin ilgilerine bağlar. Öğrencilerinin düşüncelerini ortaya koymasına olanak hazırlar.

3. Öğretim Yönünden; çalışmalarını özenle planlar. Öğrenmenin her öğrencinin yaratıcı çabaları ile gerçekleşeceğini bilir. Gerçekleri öğrencilerine sunmaktan çekinmez. Çağdaş öğrenme ilkelerini benimser ve uygular. Öğrencilerin anlamasına önem verir. İşlerini süresi içinde düzenli yapar. Öğrencilerine ayrı ayrı yardım eder (Başaran, 2005).

“Önümüzdeki demokratik yeni sanayi toplumu veya iletişim toplumu tiplerinde eğitim sistemi de muhakkak değişecektir. Şu andaki eğitim sistemimiz birçok noktalarda ortaçağ ve sanayileşmenin başlangıç dönemlerinin yapısını taşımaktadır. Eskiden kalan birçok sağlam özellikler yeni yapılar içinde yaşamaya elbette devam edecektir. Ancak yeniçağın gereklerini ve toplum ihtiyaçlarını karşılamayan özelliklerin bir kenara bırakılması; toplum ve kişinin gelecek hayat içinde başarılı olmasını sağlayacak yeni unsurların hiç zaman geçirilmeden eğitim sistemine aktarılması gerekir. Bunun için de bir taraftan merkezden gerekli örgüt ve program düzenlemeleri yapılırken bir taraftan da buna uygun öğretmen yetiştirilmesi gerekir. Elbette yeni yetişen öğretmenler bundan 50 yıl öncesinin felsefesiyle yetişemez. Çoğulcu, demokratik yapıya uygun, fikri ve vicdanı hür nesiller yetiştirebilmesi için, önce öğretmenin kendisinin fikrinin ve vicdanının hür olması gerekir. Öğretmen yetiştirmede hiç vazgeçilmeyecek esas, hür ve bilimsel düşünceli aydın yetiştirmektir. Bu süreçte hem öğretmen çağdaş eğitim anlayışını kazanmalı ve öğretim etkinliğini buna göre değerlendirmeli hem de öğretmene sunulan imkânlar çağdaş eğitime göre yeniden gözden geçirilmelidir” (Ergün, 2005).

Uzman öğretmen: Alanında yada eğitim bilimleri alanında, tezli yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öğrenimi veya alanı yada eğitim bilimleri alanı dışında, lisansüstü öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenleri kapsamaktadır (Ö.K.B.Y.Y., 2005).

Baş öğretmen: Alanında yada eğitim bilimleri alanında, doktora öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öğrenimi veya alanı yada eğitim bilimleri alanı dışında, lisansüstü öğrenimini tamamlayan uzman öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenleri, şeklinde tanımlanmıştır (Ö.K.B.Y.Y., 2005).

1.2.1. Öğretmen Eğitiminin Önemi

Üst kademelerde geliştirilen reform önerileri, memleket ölçüsünde, sınıftan gelen verilerle beslendiği ölçüde gerçekçi ve sınıfta başarılı olduğu ölçüde etkin olabilmektedir. Bu nedenle eğitim sistemlerini yenilemek isteyen ülkeler reform çalışmalarına, öğretmen yetiştirme programlarından başladıkları ölçüde başarılı olmaktadır. Örneğin, İsveç'in eğitim uygulamalarında aldığı yolu, öğretmen yetiştirme programlarında sağladığı Üniversite düzeyine borçlu olduğu söylenebilir (Varış, 1996:50).

Günümüzdeki çağdaş gelişmeler ise eğitimi etkilemekte ve alanda kavramsal, işlevsel ve yapısal değişime neden olmaktadır. Bu durumda eğitim alanında sistemin en önemli ögesi olan ve toplumların kaderini tayin eden insan ve toplum mimarı olan eğitim personelinin temel boyutunu oluşturan öğretmendir. Bu amaçla gençlere öğretmen ve öğretmenlik sevgisi aşılmalı, öğretmenlere de devlet, millet ve meslek sevgisi kazandırılmalıdır. Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenliğin bir uzmanlık mesleği olduğunu kabul etmeli ve eğitim uygulamalarını ve istihdamı buna göre yapılandırmalıdır. Öğretmen yetiştirmede dinamik ve esnek program yapılandırılması esas alınmalıdır. Alanda bilimsel çalışmalar, araştırmalar, projeler, yayınlar esas alınmalıdır (Alkan, 1998:12).

Öğretmen, araştırmalar sonucu geliştirilen devletin eğitim politikasını uygulamaya koyan, uygulama sonuçları ile bu politikaları etkileyen, eğitimde uzmanlık çalışmalarından ve araştırmalardan faydalanan fakat aynı zamanda bu çalışmalarla iç içe olup onlara problem sağlayan önemli kişidir (Büyükkaragöz, 1998:19).

Bir ülkenin hızla gelişen tıp, sanayi, ekonomi gibi bilim alanlarında uzmanlaşmış insan gücünü sağlaması, o ülkenin eğitim sisteminin verimli çalışmasıyla ilgilidir. Her

alanda yeterli nitelikte ve sayıda elemen yetişmesi eğitimin işidir. İnsan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenen eğitim sistemleri verimli çalışabilmek için temel ve uygulamalı araştırmaların bulgularından faydalanmalarına bağlıdır. Bu temel ve uygulamalı araştırmaların bulgularından faydalanan birinci kişi öğretmendir. Öğretmen, öğrencilerini yetiştirirken hedefini eğitim teorisinden, yöntemini ise sürekli araştırmalardan almıştır. Çünkü öğretmen, araştırma sonuçlarına dayanılarak geliştirilen eğitim politika ve teorisini uygulamaya koyan, uygulama sonuçları ile de teoriyi etkileyen, eğitimde uzmanlık çalışmalarından ve araştırmalarından yararlanan ve aynı zamanda bu çalışmalara sorun sağlayan en önemli kişidir. Öğretmen ve öğretme sürecinden söz edildiğinde; meslek yapıları, ücretler, değerlendirme, sertifika ve mesleğe giriş şartları vurgulanmakta olup, yetiştirmeye pek önem verilmemektedir. Bu alanda yapılan araştırmalarda öğretmen eğitimine gereken önemin verilmediğini ortaya koymaktadır (Türkoğlu, 1996:32-33).

Eğer öğretmenlik statüsü sadece bilgi vermektense ibaret olsaydı, günümüzde son derece gelişmiş olan bilgi makinaları (bilgisayar, televizyon vb.) bu işi rahatlıkla yapabilirlerdi. Halbuki öğretmenlik statüsünün sadece bilgi vermektense ibaret olmadığı bir gerçektir. Öğretmen öğreten, rehberlik eden, öğrenciyi güdüleyen, öğrencinin sorunlarına çözüm bulmaya çalışan, duygusal ve sosyal özellikler yanında aynı zamanda mesleğinin uzmanlık bilgi ve becerisine sahip olan kişidir. Bu açıdan bakıldığında ne kadar gelişmiş bilgi makinaları olursa olsun, öğretmene her zaman ihtiyaç vardır. Sonuç olarak; öğretmen eğitiminin günümüz şartlarına uygun, dinamik ve esnek programlar çerçevesinde bilim ve teknolojik gelişmelere açık olarak düzenlenmesi gerektiği söylenebilir (Kaytaz, 2004:19-20).

1.2.2. Öğretmenin Modern Toplumdaki Rolü

Öğretmenin örgün eğitimin geliştirilmesindeki rolü büyüktür. Her ne kadar gelişen teknoloji, kitle iletişim araçları vb. Öğretmen'in yerini aldığı söylene de öğretmenin eğitim sürecindeki rolünü azaltmamış, hatta arttırmış, ona yeni roller yüklemiştir (Alicığüzel, 1998:123). Artık öğretmenlik görevi sadece öğrenciyi bilgi vermek değil, aynı zamanda öğrencinin fiziksel ve ruhsal gelişimi hakkında bilgi sahibi olarak öğrenciyi rehberlik yapmasıdır (Çelikkaya, 1998:87). Öğretmenlerin toplum içindeki rollerine ilişkin olarak çeşitli yazarların yorumlarına baktığımızda: Woolfolk'a göre;

öğretmen genel cerrahdır. Öğrencilerin başarısını/öğrencisini engelleyen güçlüklerin kaynağını tanır, sonra gereken operasyonu yapar; öğrenciyi başarıya ulaştırır. McNergney ve Mann'a göre; öğretmenin iki temel sorumluluğu vardır; biri, öğrencilerle ilgili uygulamaları, diğeri mesleğin standartlarını koruma ve geliştirmedir. Harris ve Bell (1994) öğretmenin öğretimdeki rolünün, öğrencilerin rolleriyle birlikte düşünülmesi gerektiği görüşündedir. Bu doğrultuda öğretmen; uygulayıcıdır, kompozitördür, kılavuzdur, eleştirmendir (Ülgen, 1997:237-238).

Görülmektedir ki öğretmenlik geçmişten günümüze kadar hemen hemen her dönemde ana meslek olarak kabul edilmiş, kişinin yaşamında ana-babadan ileri bir konuma sahip olmuş, yeni kuşakları onların yaratacağına inanılmış, ülkenin kalkınmasında onlara güvenilmiştir. Öğretmenlerin rolleri diğer rollerle (ana-baba rolleri, duygusal yaşama ilişkin roller, okul dışı toplumsal roller) bağdaşan bir rol gibi görülür ve bu rol, öğretmenlik mesleğinin çok yönlülüğünü, dolayısıyla toplumun her kesimindeki saygınlığını pekiştirmeye olanak sağlar (Aslan, 1996a:54).

Özetle diyebiliriz ki, yaşadığımız çağda bilgi ve teknoloji üretimi artmakta mevcut bilgi yükü üç yılda bir ikiye katlanırken, on bin ciltlik bir kitaplığın bilgisi avuç büyüklüğündeki bir mikrodiske kaydedilmekte ve laboratuvarlar da genlerin değişebilme özelliği üzerinde çalışılmakta iken ülkenin eğitim standartları ile sistemin beyni kalbi ve lokomotifi olan öğretmen profili de yeniden yapılanmalıdır. Bu yüzden öğretmeni sürekli bilgi kaynaklarıyla iletişim içinde olan, eğitim teknolojisini yakından izleyen her türlü gelişme, değişme ve yenileşmeden haberdar olan değişen eğitim standartlarına paralel olarak öğrenciye bilgi teknolojinin kaynaklarını nasıl araştıracağını ve hayatta nasıl kullanılabileceği alışkanlığını kazandıran bir rehber haline getirmeliyiz (T.C. M.E.B. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, 1993:100).

1.2.3. Öğretmenlik Mesleğinde Doyumu Etkileyen Bazı Faktörler

Öğretmenlerin üzerine yüklenen görev ve sorumlulukları başarılı bir şekilde yerine getirebilmenin koşulu, mesleklerinden aldıkları doyumla bağlantılıdır. Öğretmenlerin değerini bilmeniz, onların sorunlarına çözüm getirmekle gerçekleşir. Öğretmenlerin sorunları ise; ekonomik, konut, tayin, nakil, terfi, sağlık ve diğerleri şeklinde gruplandırabiliriz (Balcı, 1991:121). “Başka bir gruplandırma biçimi; maaş, ücret, gibi

ekonomik, terfi, teftiş, yönetimle ilişkiler gibi yönetsel ve toplumdaki itibar, toplumun öğretmene bakış açısı, öğretmenliğin toplumsal statüsü vb. toplumsal kökenli sorunlar biçiminde formüle edilebilir” (Aslan, 1996b:27).

“Bugüne kadar öğretmenlerini eğitimcilerin neden eğitim konusunda problemleri olduğunu, bu problemlerin yarattığı stres, strese başa çıkma yolları ve bunların sınıfta öğretmeni nasıl etkilediği konularında fazla çaba harcanmamıştır” (Özdayı, 1991:517).

1.2.3.1. Mesleki Gelir

Yapılan araştırmalar mesleki gelir (ücret, maaş) ile meslekten alınan doyum (iş doyumunu) arasında güçlü bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir. Bireyin aldığı ücreti yeterli bulması, bir başka anlatımla ondan doyum bulması, onun bazı karşılaştırmalar yapmasını gerektirir. Ücretin doyurucu olup olmadığını gösterebilmesi için bireyin yapacağı karşılaştırmaları açıklayan uyumsuzluk (discrepancy) kuramı ile denklik (equity) kuramı arasında bir fark gözetilmelidir. Uyuşmazlık kuramına göre ücretten alınan doyum, elde edilen ücretle değerli bulunan ücret arasındaki sapmaya bağlıdır. Denklik kuramına göre ise, ücretin doyurucu bulunması, bireyin benzer işi yapanlarla bir denklik gözeterek, aldığı girdileri ve çıktıları sonunda elde ettiği ücretin bir işlevidir. Ayrıca ücret çalışanlarca başarının bir simgesi, tanınma ve benzeri değişkenlerin bir kaynağı olarak da algılanmaktadır. İnsanların başarılarına denk bir ödeme yapılmadığı duygusuna kapılmaları, onların başarılarını olumsuz yönde etkileyebileceği gibi, ücretten duyacakları doyum düzeyini de düşürebilir (Ergene, 1991:698).

“Ülkemizde boş zamanlarında ek vazifeler veya işler görmeye zorlanan öğretmen, vaziyetini düzeltmek için, sınıf dışındaki vaktini şu veya bu işlerde kendini harcamak suretiyle kullanmak mecburiyetinde kalınca, esas vazifesine, yani öğretime ve eğitime, kendini tamamen veremez. Kendisini ekonomik güvenden ve başkalarının takdirinden mahrum hisseden öğretmen karşısında da, herkesten fazla ızdırap çeken, gene cemiyet ve cemiyetin en mühim uzuvları olan çocuklardır” (T.C. M.E.B. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, 1993:104).

1.2.3.2. Mesleğin Çalışma Koşulları

Öğretmenlerin çalışma koşullarında gözlenen olumlu ya da olumsuz gelişmeler öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları doyum üzerinde etkili olmaktadır. Bunlardan bazıları; boş dersleri doldurma, öğrenci yaramazlıkları, öğrencilerin sorumsuz

davranışları, takdir edilmeme, yönetimin öğretmenlere ayrıcalıklı tutumu ve başarılı olamama durumlarının yanı sıra “zaman yetersizliği” de stres yaratıcı ve mesleki doyumu etkileyen etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda, “Silansley, İsraili öğretmenlerin tatmin edici yaşantı sürdürememekten stres duyduklarını; Blase, öğretmenlerin zaman yetersizliği ile ilgili çok çeşitli boyutlarda stres yaşadıklarını öne sürmektedirler. (Özdayı, 1991:520-522).

Öğretmenlik mesleğinin çalışma koşullarında gözlenen bir diğer durum; öğretmenlerin bölgeler arası dengeli dağılımının sağlanamamış olmasıdır. Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde öğretmen açıkları meydana gelirken batı bölgelerinde yığılmalar olmuştur. Bu bölgelerin ekonomik ve sosyal yönden gelişmemiş olması, öğretmenlerin çalışma şartlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Akar, 1991:3-4).

Tüm bunların yanı sıra; alt yapısı hazır olmayan, sınıf mevcutları doksanları bulan, laboratuvar araçları teknolojinin çok gerisinde kalan, programları geliştirilemeyen, hedef davranışları net olmayan, ders kitapları çağdaş anlayışın gerisinde olan, araç ve gereçlerle öğretmen ne yapabilir. Hele bu öğretmene, yeterli mesleki formasyon verilemiyor, ülke gerçeklerine uygun yeterli uygulama yaptırılmıyor, iş başında ve hizmet içinde kendisini geliştirme ve yenileme imkanı tanınmıyor ve görüş ufku genişletilemiyor ise öğretmenin yapabileceği şeyin çok sınırlı olacağı kanaatindeyiz (T.C. M.E.B. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, 1993:104). Bunların yanı sıra lojman, atama, denetim vb. birçok problemle karşı karşıya kalmaktadır.

1.2.3.3. Öğretmen-Yönetici İlişkisi

Öğretmenlerin mesleklerinden almış oldukları doyumda, öğretmen-yönetici ilişkisinin rolü büyüktür. Çünkü eğitimin olumlu ya da olumsuzlaşmasında, öğrenci kalitesinin yükselip yükselmemesinde, öğretmenin öğretmene ve okula uyum sağlayamamasında, okul sınıf disiplininin oluşmasında ya da oluşmamasında, kısaca öğrencinin eğitime kazanılıp kazanılmamasında öğretmen-idareci ilişkisi faktörünün asla küçümsenmeyecek derecede etkisi vardır (Çelikkaya, 1998:91).

Öğretmenlerin okullarda daha verimli olabilmesi için yöneticilerle uyum içinde olması gerekmektedir. Daha açık bir ifadeyle diyebiliriz ki; eğitimin niteliğini belirleyen okul yönetiminin yapısı ve yöneticilerin mesleki ve kişisel özellikleridir. İyi bir yönetici

beklentilerini öğretmenlere ve öğrencilere doğru olarak iletebilir; bunları zaman zaman geliştirir, dikkatini okulun işleyişine verir, okulda varlığını fark ettirmek üzere okulun her tarafında görünür, sınıfta ne öğretildiğini, öğretim materyalinin öğretmene ve öğrenciye nasıl iletildiğini gözler. Ancak bu davranışlarla desteklendiğinde okulda olumlu bir atmosfer yaratabilir. Olumlu atmosfer yaratılmayan okullarda verimli eğitim-öğretim etkinliklerinden söz edilemez. Öğrencileri ve öğretmenleri karar verme sürecine katan yöneticiler başarılı yöneticilerdir. Okul yönetiminde oluşturulan bu demokratik atmosferi öğretmenlere, öğretmenler, sınıflarına ve daha sonra öğrenciler tüm yaşamlarına yansıtabileceklerdir. Okul etkinlikleri yoluyla edinilen demokratik davranışlar bireyin yaşam biçimi haline dönüşebilecektir. Bunun tam tersi olan bir yönetim, öğretmenlerde ve öğrencilerde otokratik ve uygucu davranışların oluşmasına, kurumu benimsememeye ve çeşitli disiplin sorunlarına neden olacaktır (Varış, 1998:168).

1.2.3.4. Öğretmen-Öğretmen İlişkisi

Her öğretmenin eğitim ve öğretim anlayışının farklı olması, hangisinin daha doğru ve geçerli olduğu sorusunu akla getiriyor. Her öğretmen zihninde kendi yönteminin doğru olup olmadığını sorguluyor ama nedense çözümü konusunda birbirlerine pek yardımcı olamıyorlar. Oysaki okuldaki eğitimin kalitesinin artırılması, öğretmenlerin işbirliği içinde çalışmasıyla gerçekleşebilir. Gerçek bu iken dünyanın her yerinde her kademedeki öğretmenler, derslikte birbirlerinden soyutlanmış olarak hareket etmektedirler. Derslikler adeta birbirleriyle iletişimi olmayan birer hücre, kompartıman durumundadır. Öğretmenler dersliklerde birbirinden bağımsız, hatta habersiz olarak öğretim yapmaktadırlar. Yani mekanda, birbirlerine çok yakın ama ilişkiler asgari düzeyde. Sınıfa başka birisinin ya da bir şey istemek için bir başka öğretmenin girmesi bir olaydır; öğretmenin, tüm çocukların dikkatleri ona çevrilir. Öğretim-öğrenme süreci durur. Öğretmen, yabancı birisinin sınıfa girmesinden adeta rahatsız olur (Alıcıgüzel, 1998:142).

1.2.3.5. Öğretmen-Öğrenci İlişkisi

Eğitimdeki başarıyı sağlayan diğer bir öge öğretmen-öğrenci arasındaki ilişkidir. Diyebiliriz ki eğitim genelde karşılıklı iletişim sürecidir. Öğretmen bu etkileşimin hareket noktasıdır. Çünkü etkileşimde çoğunluk öğretmenden öğrenciye doğrudur.

Aslında çağdaş ve yeni eğitim anlayışına göre etkin olması gereken öğretmen olmayıp öğrencidir. Her türlü eğitim ve eğitimin odak noktası, hareket merkezi öğrenci olmalı, öğretmen çoğunlukla yönlendirici, yönetici pozisyonunda kalmalıdır. Öğretmensiz bir eğitim-öğretimin bütün teknolojik gelişmelere karşın düşünülmesi şöyle dursun, giderek öğretmenin önemini arttırmaktadır (Yılman, 1990:255-256).

Bu doğrultuda iyi öğretmen-öğrenci ilişkisinin geliştirilmesi çeşitli koşullara bağlanmıştır. Bunlardan biri; öğretmenlerin öğrencilerle bireysel ve toplu bir iletişim kurmasıdır. Öğrenciler, kişisel veya dersleriyle ilgili sorunlarının çözümünde öğretmenlerinden ilgi beklemektedirler. Çünkü, insanlar ilgi duydukları ve hoşlandıkları insanlara karşı çekici görünme eğilimindedirler. Maslow (1970), Dreckurs (1968) ve Coopersmith (1967) “İnsanın, diğer insanlar tarafından değerli bulunma ve kabul edilmenin önemini vurgulamaktadır.” Diğer insanların bizim hakkımızdaki ilgilerini hissettiğimiz anda onlarla işbirliği yapmaktan hoşlanır ve onların hoşuna gitmek için çaba harcarız. (Celep, 1993:25).

Diyebiliriz ki, öğretmen-öğrenci ilişkisi iyi olduğunda, bir yandan öğrenci daha fazla şey öğrenebilecek, zamanını öğretmenini atlatmak, kızdırmak yerine ders çalışarak geçirecektir. Diğer yandan, öğretmende iyi ilişki ortamı olduğunda, kendileri gibi davranarak rol yapmalarına gerek kalmayacak disiplini sert davranarak ya da başka şekilde sağlamak yerine iletişimle halledebilecek ve daha verimli olacaktır. Aksi takdirde en iyi öğretim teknikleri kullanılsa da işe yaramadığı görülecektir. Çünkü öğretimin anlamı, öğretmenle öğrencinin sağlıklı bir şekilde karşılıklı güvene dayanan bir ilişki içinde öğrenmeleridir (Alıcıgüzel, 1998:126).

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki; “Öğrenciler öğretmenlerin en çok beden hareketlerinden (%55), ikinci sırada ses ve konuşma özelliğinden (%38), en son olarak da sözel davranışlarından (%7) etkilendikleri tespit edilmiştir” (Kütük, 1994:574).

Dolayısıyla diyebiliriz ki, zeka gücü, bilim gücü, ruhsal denge gücü ve hatta fiziksel ve bedensel güç, her meslekten daha çok öğretmenin gereksinim duyduğu niteliklerdir. Çünkü öğretmen, bu güçlerin hepsine sahip olan çocuklarla iç içedir (Bilhan, 1996:84). Aksi takdirde öğrencinin pasifliği ve ilgisizliği öğretmeni de tembelliğe sevk eder (Celkan, 1991:168).

“Sonuç olarak; her şey öğretmenin öğrencileriyle olan ilişkileri ile başlar ve biter. Eğitim, öğretmenin öğretmenliğini en iyi biçimde yapması için gereken binalar, programlar, sistemler, kitaplar, yöneticiler, araç gereçler ve dersler değil, sıfıftaki öğretmen-öğrenci ilişkisidir” (Gordon, 1996:255).

1.2.3.6. Mesleğin Saygınlığı ve Geleceği Değerlendirme

“Türkiye’de öğretmenlik mesleğine verilen önem ve statü, gelir ile bağlantılı olarak değerlendirilmektedir. Öğretmen maaşlarının düşüklüğü, toplumun öğretmene yüklediği işlev ile bağdaşmadığı sıklıkla dile getirilmektedir” (Tatlıdil, 1993:52).

Toplumda öğretmenlere duyulan saygınlığı etkileyen bir unsur da öğretmenlerin kendileridir. Çünkü bu mesleği seçme sebebi ve yerine getirme biçimi mesleğin saygınlığını etkilemektedir.

Son yıllarda yapılan araştırma verileri göstermektedir ki öğretmenliğin sosyal statüsü ve mesleğin kimler tarafından seçildiği konusu pek umut verici değildir. Gene Milli Eğitim Bakanlığı’nın 1982 yılında yayınlanan bir araştırmasında şöyle deniyor; toplumda öğretmenlik mesleğine verilen değer giderek azalmakta, öğretmenler arasında mesleğe, çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin yakınmalar, huzursuzluklar yaygınlaşmakta, öğretmenlik gençler için çekiciliğini yitirmekte ve en son tercih edilen bir meslek haline gelmektedir (Aslan, 1996a:43-44).

Öğretmenlerin kendi mesleklerini nasıl değerlendirdiklerine baktığımızda; öğretmenlik mesleğinin kazancının diğer benzer mesleklere oranla az olduğunu bu sebeple, çocuklarının da öğretmen olmasını istemediklerini belirtmektedirler. Hatta yeniden meslek tercihinde bulunsalar ancak dördüncü ve beşinci sırada bu mesleği tercih edebileceklerini belirtmektedirler. Çünkü diğer mesleklere oranla bu mesleğin saygınlığının az olduğu kanaatindedirler (Ergene, 1991:699).

Öğretmenlerin meslek seçimi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada mesleğini isteyerek seçenlerin meslek tatmin olma düzeyleri ve tatmine yönelik çabanın, isteyerek seçmemiş olanlara göre daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Meslek tercihinde cinsiyet farkı yoktur. Mesleğini isteyerek seçenler ile seçmeyenlerin en fazla tatmin oldukları konular, serbestlik, otorite, değişiklik, sosyal yardım, vicdan ile ilgilidir. En az tatmin olunan değişkenler ise taktir edilme, mesleki güvence, maaş, terfi ile ilgilidir (Ergene, 1991:699-700).

1.2.4. Öğretmenin Görevleri

Öğretimde öğretmenin görevleri şunlardır (Harmandar, 2004:31-32):

- a.Öğretim için gerekli hazırlığı yapmak. Bu amaçla öğrencilerin yeteneklerine, ilgi ve ihtiyaçlarına göre konuların nasıl ele alınacağını, araç-gereç ve kaynaklarla, deney, gezi, gözlem vb. etkinliklerin neler olacağını tespit etmek.
- b.Öğretim konularını hayati problemler haline getirmek.
- c.Öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştıracak öğrenme ortamını hazırlamak.
- d.Öğrencilerde çalışma istek ve heyecanı uyandırmak için teşvik etmek ve güdülemek.
- e.Öğrencilere çalışma yöntemleri önermek, neyi, nereden ve nasıl öğrenebileceklerini, ders araç ve gereçleriyle kaynaklardan nasıl yararlanabileceklerini açıklamak.
- f.Öğrencilerin öğrenmeye katılmasını sağlamak.
- g.Öğrencilere sorular sormak ve onları soru sormaya cesaretlendirmek.
- h.Öğrencilerin öğrendiklerini pekiştirmelerini ve uygulamalarını sağlamak.
- ı.Öğrencilerin çalışmalarını değerlendirmek.
- i.Öğrencilerin öğrenme eksikliklerini gidermek, yanlışlarını düzeltmek ve öğrenemediklerini yeniden öğretmek.
- j.Öğrencilere öğrendiklerini kullanabilmelerine yönelik önerilerde bulunmak ve uygulamalarını sağlamak.

Öğretmenin genel olarak yerine getirmesi gereken görevler;

1.2.4.1.Öğretme Görevi

Öğretmek, öğrenme sürecini yönlendirmek demektir. Bundan dolayı öğretmenin buradaki görevi öğrencilerin öğrenmesine rehberlik ve yardım etmektir. Öğretmenin yardım etmek amacı ile yapacağı ilk şey, öğrenme hedeflerini açıklamak olmalıdır. Öğrencilerin; bu dersi neden görüyoruz? Bize ne faydası var? sorularına cevap verilmeli ve konular günlük hayattan örnek verilerek somutlaştırılmalı. Ders boyunca bütün öğrencilerin derse aktif olarak katılmasını sağlamalı. Öğrencilerin sıkıldıklarını gözlerinden anlayabilmeli ve fıkra ya da kısa anekdotlarla havasını değiştirmeli. Öğretmen dersi işlerken öncelikle öğrenciyi merkeze almalı. Bunun içinde öğrencilerin ilgisini çekmek ve korumak, düşünmelerini sağlamak, ilgi çeken öğretim araç gereçlerini kullanmalarını sağlamalı. Ayrıca öğrencilerle etkili iletişim kurmak, sınıfı etkili yönetmek ve öğrenciler arasındaki ilişkilere rehberlik ederek, öğrendiklerini pekiştirme ve uygulama fırsatı vermek gerekir (Kaytaz, 2004:9).

1.2.4.2. İdare ve Yönetim Görevi

Bir eğitim programını planlama, yönetme ve işletme görevidir. Öğretmenden okulun eğitim faaliyetlerini İşbirliği İle planlanması ve gerçekleştirilmesi beklenir. Böylece okulun fiziki imkanlarından verimli şekilde yararlanmak, öğretimde kullanılan araç ve gereçleri planlamak, düzenlemek ve korumak mümkün olabilir. Ayrıca eğitim programlarını öğrencilere göre düzenlemek güncelleştirmek böylece okulun etkinliğine katkıda bulunmak da mümkün olur (Büyükkaragöz, 1998:15).

1.2.4.3. Konu Alanı Uzmanlık Görevi

Öğretmenin konu alanı bilgi ve becerisine sahip olması gerekir. Anlatacağı konu açısından gerekli bilgiye sahip olmalı ve bu konu hakkında güncel bilgiye sahip olmalı. Eğitimdeki yeniliklere ayak uydurabilmesi için ilim, teknoloji, ekonomi ve iş dünyasındaki gelişme ve değişimleri takip etmeli. Ayrıca Milli Eğitim politikasındaki değişiklikleri takip edip ayak uydurabilmeli (Büyükkaragöz, 1998:15).

1.2.4.4. Öğrenciye Danışmanlık Görevi

Öğretmen; öğrencilerine karşı anlayış gösterebilen, onlarla dostluk kurup yeri geldiğinde arkadaş olabilen bir insan olmalı. Ayrıca öğrencilerin eğitim problemleri ile özel sorunlarına yardımcı olabilmeli ve onları yapabileceklerinin en iyisine teşvik edebilmeli (Büyükkaragöz, 1998:15).

1.2.4.5. Derslerin Planlanması

“Ders planlanması, öğretim ortamında olması istenilen şeylerin öğretilmeden önce düşünülmesidir. Ders planı ise öğretim ortamında olmasını istediği şeylerin yazılı dökümüdür” (Büyükkaragöz, 1998:15).

Hazırlanan bir ders planında dört sorunun cevabı olmalı:

- Neredeyiz? (Dersin konusu ile ilgili ortam öğrencilerin bilgi ve beceri seviyelerinin tespiti)
- Nereye gidiyoruz? (Öğrencilerin dersin sonunda daha önce yapamadıkları neyi yapabileceklerinin tahmini)
- Ne yapmalıyız? (istenilen sonuca yani dersin amaçlarına ulaşmak için öğrencilere hangi öğrenme tecrübelerinin sağlanması gerektiğini belirleme)

- Nasıl anlayacağız? (İstenen sonuçlara ulaşıp ulaşmadığımızı anlayabilmek için öğrencilerin dersin hedeflerinde belirtilen bilgi, beceri ve tutumlara ne oranda sahip olduklarının tespiti)

Bütün bunları göz önünde bulundurduğumuzda bir ders planında dört bölümü olduğunu görürüz.

- Öğretmeye Hazırlama
- Dersi Anlatma
- Öğrencilere, kavramları, ilkeleri ve becerileri kullandırabilme
- Öğrencilerin öğrenmelerini değerlendirme (Kaytaz, 2004:10-11).

1.2.4.6. Öğretmen Öğrenci İlişkisi

Öğretmende bulunması gereken nitelik ve yeterliliklerden biriside öğrencileri ile olan - ilişkilerin olumlu bir şekilde oluşturabilmesidir.

Öğretmenin öğrencilerine karşı davranışı onların başarılarında veya başarısızlıklarında etkili olan faktördür. Öğretmenin kişiliği ve davranışı öğrencilerin de davranışını etkiler. Bunun için öğretmen, öğrencilerinde olumlu davranışlar geliştirebilmesi için onlara saygı ve sevgi göstermeli ve değer vermelidir. Ayrıca öğretmen, sınıfta davranış standartları oluşturmalıdır. Böylece öğrenciler kendilerinden nasıl bir davranış beklediğini bilebilirler. Her öğrenciye bir dosya tutulmalı ve onların sevdiği şeyler, zayıf ve güçlü olduğu yönler dersteki tutum ve başarıları yazılmalı. Ses tonunu öğrenciye değer verdiğini hissettirecek şekilde ayarlamalı. Sınıftaki sessiz öğrenciler görmezlikten gelinmemeli, onlara görevler verilerek derse katılmaları sağlanmalı. Öğrencilerle daha iyi diyalog kurabilmek için isimlerini öğrenip onlara isimleriyle hitap etmeli. Öğrencilerin 6. hissi olduğu unutulmamalı. Sinirli ve yorgun olduğunuzda bunu öğrencilere belli etmemeye çalışılmalı (Kaytaz, 2004:11)

1.2.4.7. Dersi Değerlendirme

Öğrenciler, öğretmenler ve idareciler için değerlendirmenin önemi vardır.

- Öğrenciler için (Öğrenme ve beceri gelişmesini teşvik eder, öğrencilerde öğrenme arzusu uyandırır.)
- Öğretmenler için (Öğretim faaliyetlerindeki güçlü ve zayıf yönlerini belirlemelerinde bilgi sağlar, öğrenciler hakkında bilgi sağlayarak, öğrencilerin istenilen bilgi ve becerilere ulaşip ulaşmadığını belirlemede yardımcı olur)
- İdareciler için (Kaynak tahsisi, fiziki kapasite, personel gelişimi gibi konularda karar vermede bilgi sağlar.) (Kaytaz, 2004:11-12).

1.2.4.8.Öğretmenin Okul ve Çevredeki Rolü

Öğretmen okullarda görev yapan bir kişi olarak okulun kural ve şartlarını bilmeli, ayrıca milli eğitimin eğitim politikasını en iyi şekilde uygulayabilmeli. Okuldaki her çeşit faaliyete hazır, istekli ve arkadaşlarına yardımcı olmalı. Öğretmenin çevrede de oynaması gereken roller vardır. Çevredeki insanlarla, velilerle iyi iletişim kurmalı. Ayrıca öğretmen görev yaptığı ildeki iş adamları ile de iyi ilişkiler kurmalı. Böylece okulları desteklemek isteyen, okuma imkanları kısıtlı olan öğrencilere yardımcı olmak isteyen kişilere yol gösterebilir (M.E.B., 1993:3)

1.2.5. Milli Eğitime Göre Öğretmende Bulunan Nitelikler

“Milli eğitime göre öğretmende bulunan nitelikler alan bilgisi, öğretme-öğrenme sürecini yönetme, öğrenci rehberlik hizmetleri, kişisel ve mesleki özellikler ve öğretmen dersi nasıl anlatmalı şeklinde aşağıda sıralanmıştır” (M.E.B., 1993:3)

1.2.5.1. Alan Bilgisi

“Öğretmen alanına ilişkin temel bilgileri ve bu bilgileri ele alma yollarına anlama, alanındaki bilgileri daha üst düzeye çıkarma, konu alanı ile ilgili öğretim programları üzerinde bilgi sahibi olmalı” (M.E.B., 1993:3)

1.2.5.2. Öğretme-Öğrenme Sürecini Yönetme

Plan yapma ve ders hazırlığı, hedef davranışları açık şekilde ifade etme, sınıf çalışmalarını, ders programında ve ders planında öngörülen şekilde planlama, dersi davranışsal hedeflere ulaştıracak ve çeşitli öğretme-öğrenme etkinliklerinden yararlanacak şekilde planlama, öğretim yöntemlerinden faydalanma ve öğrenmelerin sürekliliğini sağlama, öğrencilerin yaşlarına ve düzeylerine uygun yöntemlerden yararlanma, uygun öğretme-öğrenme araç gereçlerini seçip etkili kullanabilme, sınıftaki bütün bireyler ve gruplarla etkileşim kurma, bilişim teknolojisinden faydalanma, zamanında ve etkili sorular sorma, ses tonunu mimiklerini ve dili etkili biçimde kullanma, öğrencilere dönüt verebilme ve onlardan gelecek dönütlere duyarlı olma, sınıf yönetimi ve öğrencilerle iyi iletişim kurma, derslerini amaçlı ve düzenli biçimde kullanma, derslerini zamanında etkili başlatıp devam ettirme, öğrencilere ve konuya uygun nitelikte bireysel öğretim, küçük grup ve sınıf öğretimi yöntemlerinden

yararlanma ve etkili öğretme öğrenme etkileşimi kurma, ceza ve övgüyü etkili kullanma, öğrencilerin dikkati çekip onları öğrenmeye güdüleme ve ilgilerini devam ettirme, ders kesintilerine ve müdahalelere karşı önlemler alma, gerçekçi ve iyi hedefler belirleyip bunların gerçekleşme derecelerini objektif ve güvenilir bir biçimde değerlendirip sonuçlarını kendini geliştirmede kullanma, sınıfla demokratik bir ortam oluşturma, öğrencilerin öğrenmelerini değerlendirme ve kayıt tutma, öğrencilerin sınav sonuçlarını kısa zamanda değerlendirme, öğrencilerin ilerleyişini uygun olan diğer ölçütleri kullanarak değerlendirme, yapılan yeniliklerin ve sağlanan gelişmenin kayıtlarını tutma (M.E.B., 1993:3).

1.2.5.3. Öğrenci Rehberlik Hizmetleri

“Bireysel ihtiyaçlara grup ihtiyaçlarına duyarlı olma. Kendi grubundaki öğrencilerle güven verici ilişkiler kurma ve onların sağlıklı ve dengeli birer kişilik geliştirmelerinden sorumluluk duyma. Okul yönetimi ile ilgili ilke ve işlemleri bilme” (Büyükkaragöz, 1998:4)

1.2.5.4. Kişisel ve Mesleki Özellikler

Diğer öğretmenler ile iş ilişkileri kurmalı ve mesleki bilgi alışverişinde bulunma, önerilerden faydalanmalı, zamanı iyi kullanmalı, toplantı hizmet içi eğitim araç gereç hazırlama gibi okul etkinliklerine katılma, öğrenci velileri ile iyi ilişkiler kurma, okulun tümünü ilgilendiren etkinliklere katılma, kendi performansı üzerinde düşünme ve gelişme için uygun girişimlerde bulunma, mesleki davranış ve görünüm standartlarına uyma (Büyükkaragöz, 1998:4).

1.2.6. Öğretmen Dersi Nasıl Anlatmalı

Bir öğretmen dersi anlatmaya başladığında daha verimli ve eğitici olabilmesi için aşağıdaki noktalara dikkat etmelidir.

1.2.6.1. Öğrencinin İlgisinin Çekilmesi ve Korunması

Öğrencilere ihtiyaçları çevresinde dersin önemini ve hedeflerini anlamalarına yardımcı olmalı. Öğrencinin derse olan ilgisini, çeşitli öğrenci isteklerine, değerlerine yer vererek çekmeli. Bütün öğrencilerin dersin belirli dönemlerinde aktif katılımında bulunma fırsatı olmalıdır. Katılan öğrencilere olumlu davranmalı. Ayrıca dersi

dinlemeyen öğrencileri tespit ederek onları da dersi dinlemeye teşvik etmeli. Böyle öğrencilerle özel olarak konuşarak onların neden dersi dinlemedikleri tespit edilebilir (Kayta, 2004:14)

1.2.6.2. Öğrencinin Düşünmesi Sağlanmalı

Derste öğrenciye sorular sorulmalı. Bunlar daha önce anlattığınız konulardan veya o derste işlediğiniz konudan sorular olabilir. Onlara cevap veren - vermeyen öğrencilere (onlara fark ettirmeden) +, - gibi değerler verilmeli. Daha sonra öğrencilere karne notu verilirken bu değerlendirmeler sözlü notu olarak not ortalamasına katılmalı. Ezberlemeyi vurgulamak yerine, öğrencinin düşünmesine ve eleştirmesine yardım edecek sorular sorulmalı. Derste işlenen konuyla ilgili araştırmaya ve tartışmaya yönelten sorular sorulmalı ve öğrencilerin kendi aralarında bir süre tartışmalarına izin verilmeli. Daha sonra değişik grupların verdikleri cevapları sınıfta tartışarak doğru sonuca ulaşmayı sağlamalı (Kayta, 2004:14-15)

1.2.6.3. Öğretim Araç - Gereçlerini Kullanma

“Ders için uygun araç gereçler kullanılmalı. Slaytlar, fotoğraflar, şemalar kullanarak dersi daha cazip hale getirmeli. Panolara ünlü basketbolcu, futbolcu veya stadyum resimleri gibi her an dersi hatırlatacak resimler yapıştırın” (Kayta, 2004:15).

1.2.6.4. Öğrencilerle İletişim Kurma

Kullanılan ifadeler öğrenciler tarafından anlaşılır olmalı, anlaşılmadığı takdirde başka kelimelerle anlatmak istenilen anlatılmalı öğrenciler anlayana kadar bu konuda sabırlı olmalı, ders esnasında öğrenciye geri bildirimlerde bulunmalı. Doğru ve yanlış sorulara geri bildirimde bulunmalı. Öğrencilerin birbirlerini değerlendirmeye teşvik etmeli. Ders esnasında da öğrencilerle göz temasında bulunmalı (Kayta, 2004:15).

1.3. Beden Eğitimi Öğretmeni

“Milli eğitim temel ilkelerine uygun olarak gençlerin beden, ruh ve fikir gelişmelerinin sağlanmasında okul içi ve dışı sportif faaliyetleri yapan, yaptıran ve düzenleyen Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmenlere Beden eğitimi öğretmeni denmektedir. Beden eğitimi öğretmenleri, üniversitelerin eğitim fakültelerinin beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünden ya da üniversitelerin beden eğitimi ve spor yüksek okullarının öğretmenlik bölümünden dört yıllık lisans düzeyinde mezun olanlarıdır” (Karaküçük, 1991:65).

Beden eğitimi öğretmeni Milli Eğitim Bakanlığı'nın örgün eğitim kurumlarında, ortaöğretimden sonra, dört yıllık bir yüksek öğretime; ÖSS'den belli bir puan sonucunda özel yetenek sınavı ile kazanıp ve yeteneklerinin yanı sıra alan bilgisi, pedagojik formasyon sonucunda tüm sosyal kültürel bilgilerle donatılmış, çok yönlü bir öğretmen tipidir. Genel eğitimin bir parçası olan beden eğitimi beden, zihnen, ruhen ve sosyal yönlerden toplumun sağlıklı bir yapıya kavuşmasını sağlayarak genel eğitimin oluşmasında önemli yere sahiptir. Beden eğitimi öğretmenleri de insanların yetişmesinde rol oynarlar. Yeteneklerine göre öğrencileri beden eğitimi ve spor içerisine çekme işine de beden eğitimi öğretmenleri öncülük ederler. Beden eğitimi öğretmenleri öğrencinin toplum içinde kendisini göstermelerine, yeteneğini ve becerisini sergilemesine yardımcı olurlar. Aldıkları eğitimden ve dersin yapısından dolayı öğrencilerle iyi bir iletişim kuran, onlara sorun çözümünde yardımcı olan, arkadaş gibi davranan, ilgi çekici ve neşeli ders anlatan, hoş görülmesi, anlayışlı ve güven verici öğretmenlerdir (Can ve diğ., 1999:28-29-30-42).

“Beden eğitimi öğretmenlerinin resmi kıyafetleri eşofmandır. Bu derse giren her öğretmen eşofman giymek zorundadır. Öğretmen, öğrencilere yaptıracağı hareketleri göstermek ve öğrencilerle beraber yapılacak uygulamalara katılmak için spor kıyafeti giymelidir. Eşofman, iç giyim üzerine giyilir. Öğretmen öğrencilere tempo vermek, bir hareketi başlatmak ya da öğrencilere toplamak için düdüğü ve benzeri araçları da yanında bulundurur. Beden eğitimi öğretmenleri ders kıyafeti olan eşofmanla; okul içerisinde, Okul Aile Birliği ve Öğretmenler Kurulu gibi toplantıların dışında tüm eğitsel faaliyetlere katılabilir ve iş ilişkilerini sürdürebilir. Okul dışındaki sportif faaliyetler hariç makama ve toplantılara eşofmanla katılamazlar” (Akademikspor, 2005).

1.3.1. Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğinin Tarihsel Gelişimi

Beden eğitimi öğretmenliği mesleğinin tarihsel gelişimi Tanzimat'tan önceki dönem, Tanzimat dönemi, Meşrutiyet dönemi ve Kurtuluş savaşı, Cumhuriyet dönemi olarak dört bölümde incelenmiştir.

1.3.1.1. Tanzimat'tan Önceki Dönem (....-1839)

Bu dönem içinde Osmanlı devleti beden eğitimi ve sporu eski Türklerde olduğu gibi savaş eğitimi amacıyla kullanmıştır. Osmanlı Devleti'nde beden eğitimi ve sporun talim olarak yer aldığı eğitim kurumları şunlardır (Öztürk, 2002:5-6):

1. Saray eğitim-öğretim kurumları: “Enderun Mektebi” II. Murat döneminde kurulmuş, Fatih ve II. Mahmut dönemlerinde geliştirilmiş ve yine II. Mahmut zamanda bir güzel

sanatlar ve beden eğitimi ve spor akademisi halini almıştır. Şehzadeleri yetiştiren Şehzadeler Mektebi'nde de beden eğitimi ve spor dersi verilirdi. Yetişen şehzadeler çeşitli şehirlerin valiliklerine atandıktan sonra buradaki ünlü sporcular onlara ders vermek için görevlendirilirdi.

2. Askeri eğitim-öğretim kurumları: “Acemioğlanlar Mektebi”, devşirme oğlanların askeri ve bedeni bakımdan eğitildikleri, günümüzdeki kışlaların benzeri bir eğitim kurumuydu. Okul öğrencilerinin başarılıları Enderun'a diğerleri ise yeniçeri ocağına gönderilirdi. Halk eğitimi veren kurumlardan tekkeler: Tarikat mensuplarının oturdukları, tarikat ilke ve geleneklerinin öğretildiği dini ve kültürel merkezlere tekke denirdi. Osmanlı devletinde bu tekkelerden bazıları spor tekkesi olarak o dönemde faaliyet gösterilen sporların yapıldığı tekkeler olarak teşkilatlanmıştır. En yaygın olarak o dönemlerde güreş tekkelerini görürüz. Osmanlı yeni fethettiği yerlere bu tekkeleri teşkilatlandırarak bu bölgedeki güçlü gençleri iyi bir güreşçi yapmak için çaba sarf etmiştir. Aynı tekkelerin çatısı altında diğer spor branşlarının da yapılabilmesi için bu branşlar da teşkilatlandırılmıştır (okçuluk, binicilik, cirit vb.)

1.3.1.2. Tanzimat Dönemi (1839-1908)

Bu dönemde çeşitli eğitim kurumlarına yeni tesis ve aletler yaptırılır, birçok eğitim kurumuna jimnastik dersleri konulur. O dönemlerde jimnastik öğretmeni bulunmadığı için dersleri verenler yabancı uyruklu öğretmenlerdir. Türk asıllı ilk beden eğitimi öğretmeni ise, Faik Üstün İdman'dır. 1923 yılına kadar bu görevde kalır. Faik Üstün İdman ile birlikte bu dönem içerisinde yetişen başarılı jimnastik, başka bir deyişle beden eğitimi öğretmenleri yavaş-yavaş okullarda eğitimlik yapmaya başlamışlardır (Öztürk, 2002:6).

Tanzimat dönemi Osmanlı'nın Batıya açıldığı dönem olduğu için bu dönemde eğitim ve spor alanında çok yenilikler olmuştur. 1868'de Galatasaray Sultanisi'nde spor eğitimine geçilir. Galatasaray Lisesi'nde yetişen ve burada öğretmenliğe başlayan Faik Üstün İdman 1924 yılına kadar bu okulda beden eğitimi öğretmenliği yaptı. Jimnastiği gençlere sevdirep yaydı. Robert kolejinde ilk defa basketbol ve su topu öğretilmeye başlandı. Türkiye'ye bu iki branşı yayan Robert Kolejinde ilk resmi müsabakalar düzenlendi (Kaytaz, 2004:5).

1.3.1.3. Meşrutiyet Dönemi ve Kurtuluş Savaşı (1908-1922)

“Meşrutiyet’in ilanı (1908) bir nevi özgürlük ortamı sağlamış ve bu beden eğitimi olumlu yönde etkilemiştir. Bu dönemde eğitimde yeniliklerin yapılmasına mevcut imkanların artırılmasına önem verilmiş, çökmekte olan ülkeyi ancak öğretmenlerin, eğitimin kurtarabileceği fikri benimsenmiş, öğretmen yetiştirme konusuna önem verilmiştir. Bu değişikliğin etkisiyle sivil okullar, öğretmen yetiştiren okullarda hızla beden eğitimi derslerinin yaygınlaşmasına önem verilmiştir” (Öztürk, 2002:6).

Aynı dönemde ilk beden eğitimi ve spor öğretmenini yetiştirmek için zamanın yüksek öğretmen okuluna bağlı bir “Terbiye-i Bedeniye” okulu açılmış fakat işlevini yerine getiremeden kapanmıştır. Dönemin özgürlük havası ile birlikte dernekler kanunu çıkarılınca (1909) sporun teşkilatlanmasının önü açılmış oldu. Dönemin önemli olaylarından biri ve ise beden terbiyesi ve sporun eğitimdeki önemini çok iyi kavrayan ve eleman eksikliğini anlayarak beden eğitimi öğretmeni yetiştiren bir okulun açılması gerektiğine inanan Selim Sırrı TARCAN’ın 1908 yılının sonlarında İstanbul Mercan’da bir hanın içerisinde açtığı “Terbiye-i Bedeniye Mektebi”dir. Bu okulda jimnastik, boks, kılıç ve atıcılık dersleri verilmekteydi. Okul, 1909 Nisan ayında Selim Sırrı TARCAN, İsveç’e beden terbiyesi eğitimi için yollandığından kapanır. Bu gelişmelerden sonra beden eğitimi ve spor çalışmaları, araya giren Balkan Savaşları, 1. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı nedeniyle kesintiye uğrar (Öztürk, 2002:6-7).

1.3.1.4. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet idaresi altında beden eğitimi öğretmenleri önceleri kurslar ve enstitülerden yetiştirilmiştir. Daha sonraları, spor akademileri bu görevi üstlenmiştir. Akademilerin yüksekokullara dönüştürülmesi ve üniversitelere bağlanmasıyla birlikte bu alanda çağdaşlaşma yolunda önemli adımlar atılmıştır (Öztürk, 2002:7).

“Beden eğitimi bölümüne ait ilk ele geçen müfredat 1941-1942 yılında uygulananıdır. Dersler; jimnastik, oyun ve halk dansları, tıbbi jimnastik ve masaj, tatbikat ve seminerler, pedagoji ve umumi öğretim usulleri, beden eğitimi nazariyesi, beden eğitimi tarihi, anatomi, fizyoloji, spor sağlığı, antropometri, teşkilat ve idare, yabancı dil, müzik, askerlik, Türk İnkılap Tarihi, Türkiye Cumhuriyeti rejimi gibi dersler 3 yıl boyunca, 204 saat ve altı sömestre karşılığı işleniyordu. Ders programının muhtevası; % 47’si alan bilgisi, % 20’si öğretmenlik formasyonlu dersleri, % 33’ü genel kültür dersleri idi” (Kaytaç, 2004:5).

Bugün Türkiye’de çeşitli üniversitelerde 74’ü aşkın beden eğitimi ve spor bölümü, yüksekokullar ve çeşitli üniversitelerdeki Enstitülere bağlı Beden Eğitimi ve Spor

Anabilim Dallarında yüksek lisans ve doktora eğitimi verilmekte ve bu konularda bilimsel araştırmalar yapılmaktadır. Ayrıca, beden eğitimi ve sporla ilgili olarak üniversiteler veya bakanlıklar aracılığı ile yurtdışına, özellikle mastır ve doktora için öğrenci gönderilmektedir. Hizmet içi eğitim kursları düzenlenmektedir (Kaytaç, 2004:5-6).

1.3.2. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ülke Sporuna Yönelik Etkinlikleri

İlk ve orta öğretim kurumlarında ders dışı sportif faaliyetler olarak kurum içi, gruplar veya ülke çapında yarışma organizasyonu yapılmaktadır. Bu organizasyonlar Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü organizatörlüğünde, Milli Eğitim Müdürlüğü, okullar ve beden eğitimi öğretmenleriyle işbirliği içinde yapılmaktadır. Bu faaliyetlere katılım, okulların fiziki ve eğitim imkanları göz önünde bulundurarak zorunlu tutulmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğrenciyi, ülkenin sporcu kitlesi içine çekebileceği diğer olumlu durumlar da vardır. Bunlar arasında, kamuoyunun sporun faydaları ve gençler üzerinde bıraktığı olumlu etkiler konusunda bilinçlenmiş olması sayılabilir. Bu durum öğrencilerin ders dışı sportif faaliyetlere katılmasında önemli etken olmaktadır. Bu etkenlerden dolayı velilerin ders dışı sportif faaliyetlere karşı çıkmak yerine, öğrencileri bu tür faaliyetlere katılmaları yönünde teşvik ettikleri görülmektedir. Bu olumlu yönleriyle beden eğitimi öğretmenleri, geniş bir öğrenci kitlesini spor ortamı içerisine rahatlıkla çekebilmektedir. Öğrenciler, ders dışında oluşturulacak spor ortamı içerisine, beden eğitimi öğretmenleri aracılığıyla şu yollarla kanalize edilmektedir.

- 1) Öğrenci bizzat beden eğitimi öğretmeni tarafından, okul veya çevrenin fiziki imkanlarından yararlanarak çeşitli spor branşlarında çalıştırılır.
- 2) Öğrenci, beden eğitimi öğretmeni tarafından yeteneklerine göre, çeşitli spor kulüplerine üye yaptırılır. Ya da buralardaki sportif çalışmalara katılmaları özendirilir.
- 3) Öğrenci, ilgili spor teşkilatları ya da çeşitli milli spor federasyonları tarafından açılan sportif çalışmalara veya sağlıklı hayat için spor faaliyetlerine katılmaya yine beden eğitimi öğretmenleri tarafından teşvik edilir (Karaküçük, 1991:72).

Beden eğitimi öğretmenleri yetenekli öğrencilerin geliştirilmesi sürecinde, kendi uzmanlık dallarına göre, ya öğrencilerin sportif eğilimlerine doğrudan katılır, ya da öğrencileri kulüp, bölge veya federasyon çalışmalarına yönlendirir. Bu öğrenciler şayet kendi eğitimi dışında bir kulüp, bölge veya federasyon çalışmalarında ise, onların gelişimlerini mümkün olduğunca izlemeye çalışır (Karaküçük, 1991:77).

“Ülke sporunun gelişmesi, yaygınlaşması ve başarı açısından beden eğitimi öğretmenlerinin önemi büyük olmaktadır. Bir çok spor branşında antrenör, monitör veya hakem olarak görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin sayıları oldukça fazladır” (Karaküçük, 1991:77).

1.3.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinden Beklentiler

Ders içi ve ders dışı çalışmalarının dışında birçok kuruluşun da beden eğitimi öğretmenlerinden beklentilerinin ve isteklerinin olduğu bilinmektedir. Öncelikle okul yönetimi, diğer öğretmen gruplarından olduğu gibi, beden eğitimi öğretmenlerinden de bazı genel ve özel isteklerde bulunmaktadır. Bunlardan genel olanları (Karaküçük, 1991:77):

- a. Kanunlara ve anayasaya uymak
- b. Bilinçli davranmak
- c. Tarafsız eğilim
- d. Siyasi ölçülük ve güvenilirlik
- e. Görev dışında da ölçülü hareket etme
- f. İdari konularda güvenilirlik
- g. Her hangi bir hediye kabul etmeme
- h. Öğretim programlarına uyma ve üzerinde çalışmadır.

Bu ve bunların dışındaki özel istekler de şöyle sıralanabilir (Karaküçük, 1991:77):

- a. Okul yönetimi, beden eğitimi öğretmenlerinin özel bir eğitime sahip olmaları gerektiğine inanmaktadırlar.
- b. Beden eğitimi öğretmenlerinin vereceği bilgilerin ve göstereceği hareketlerin doğru olması beklenmektedir.
- c. Beden eğitimi öğretmenlerinin kılık kıyafet, sportif faaliyetler ve daha bir çok konuda örnek kişi olması beklenmektedir.
- d. Her öğrencinin ayırt edilmeksizin beden eğitimi dersi ve faaliyetlerinden faydalandırılmaları istenmektedir.
- e. Beden eğitimi öğretmenlerinin, öğrencilerle daha iyi sosyal ilişkiler kurabilmelerinden hareketle rehberlik hizmetlerinde aktif olmaları beklenmektedir.

Gençlik ve Spor Teşkilatı ve Federasyonların da beden eğitimi öğretmenlerinden beklentileri de şöyle sıralanabilir (Karaküçük, 1991:80):

- a. Beden eğitimi öğretmenlerinden, çeşitli yaş gruplarına boş zaman faaliyetleri, yaz okulları, özürülüler için spor ve herkes için spor gibi sportif organizasyonlara aktif olarak katılmaları beklenmektedir.
- b. Beden eğitimi öğretmenlerinden uzmanlık alanlarına göre yeni, orta veya elit düzeydeki sporculara antrenörlük yapmaları beklenmektedir.

c.Klasik veya geleneksel spor faaliyetlerinin tanıtılma, uygulama ve çalışmalarına katılmaları beklenmektedir.

d.Ülkede hiç uygulanmamış spor branşların canlandırılmaları istenmektedir.

e.Öğrencilerin arasında yetenekli gördüklerini, yeteneklerine göre kulüplerde, bölge veya federasyonlardaki çalışmalara teşvik etmeleri ve diğer öğrencilerde de ömür boyu spor yapma arzusu uyandırmaları, onlara bu işin zevkinin aşılması beklenmektedir.

f.Beden eğitimi ve sporun eğitimini görmüş kişiler olarak, çeşitli branşlarda başarılı bir şekilde hakemlik görevleri üstlenmeleri beklenmektedir.

Spor kulüplerinin de beden eğitimi öğretmenlerinden istek ve beklentileri şu şekilde sıralanabilir (Karaküçük, 1991:80):

a.Kulüplerde antrenörlük veya çalıştırıcılık görevlerini yüklenmeleri ve buna istekli olmaları

b.Öğrencilerin, özelliklerine göre yetenekli olanlarını seçip veya keşfedip bir spor kulübüne üye olmalarını sağlamaları

c.Okullardaki spor faaliyetleri ile, kulüp faaliyetlerinin çalışma saatlerinin çalışmamasının sağlanması gibi hususlar, beden eğitimi öğretmenlerinden istenmekte veya bu konularda yardımcı olmaları beklenmektedir.

Son yıllarda Türkiye’de, spor teşkilatları ile spor kulüplerini, okullardaki beden eğitimi ve spor eğitimi ile beden eğitimi öğretmenleri hakkındaki görüşlerini olumlu yönde değiştirdikleri gözlenmektedir. Zira okullardaki spor eğitimlerinin yoğunlaştırılması sonucu, beden eğitimi öğretmeni kökenli branşında uzmanlaşmış antrenör ve hakem sayılarıyla, kulüplerdeki sporcu sayılarının çoğaldığı görülmektedir (Karaküçük, 1991:80).

1.3.4. Beden Eğitimi Öğretmeninin Etkili Bir Eğitim Vermesi İçin Dikkat Etmesi Gereken Hususlar

- Öğrencilerin söyledikleri ve ifadeleri dikkate alınmalı.
- Her öğrenci bireysel gelişim konusunda teşvik edilmeli.
- Öğrencilerin hızlı ya da yavaş öğrenmeleri konularına dikkat edilmeli ve öğrencilerin kendilerin olan güvenleri sağlanmalı.
- Öğrencilerde ilgi çatışması en aza indirilmeli.
- Sözlü anlatım en az oranda olmalı.
- Öğrenciler derste etkin kılınmalı.
- Sınıftaki tüm öğrencilere tek tek ilgi gösterilmeli.
- Öğrencilerin etkinliklerde ikinci plana düşmelerine izin verilmemeli.
- İlgisizlik, uyuşukluk ve can sıkıntısı önlenmeli.
- Öğretim her yönüyle zenginleştirilmeli.

- Öğrenmeyi çekici kılabilmek için katılım teşvik edilmeli.
- Mümkün olan en iyi öğrenme tipi sunulmalı.
- Diğer beden eğitimi öğretmenleriyle iletişim sağlanıp yardımlaşılmalı.
- Dereceleme sorun olacağından mümkün mertebe yapılmamalı.
- Öğrencilere model olunmalı (Demirhan ve Şahin, 2001:78).

1.3.5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorunları

Günümüzde genel olarak tüm öğretmenlerin ortak sorunları olmakla birlikte, beden eğitimi öğretmenleri için sorun oluşturan belli başlı durumları şöyle sıralayabiliriz.

1.3.5.1. İstihdam

Ülkemizde yaşanan ekonomik sorunlar nedeniyle her yıl sınırlı sayıda öğretmen ataması yapılabilmektedir. Mezun olan öğretmen adayları ile atama yapılan öğretmen sayısı arasındaki uçurum diplomalı işsiz sayısını arttırmaktadır. Türkiye’de nüfus artış hızına bağlı olmakla birlikte genç nüfusun istihdam edileceği okul ve derslik sayılarının gün geçtikçe artırılması gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın bu yöndeki çalışmaları devam etmektedir. Fakat ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik kriz ortamı sebebiyle kadrolu öğretmen atamaları da yapılamamakta ya da yapılsa da sınırlı bir seviyede kalmaktadır. 1990’lı yıllarda hızla tüm illerde açılmaya başlayan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının kontenjanları bu yüzden her yıl biraz daha aşağıya çekilmekte birçok okulun ikinci eğitimi kapatılmaktadır. Daha fazla öğrencinin üniversitelerde istihdamına yönelik kontenjan arttırma uygulaması sayesinde bu süreç içerisinde özellikle öğretmen yetiştiren okullardan mezun olmuş işsizler ordusu yaratılmış, daha önceleri üniversite kapılarına yığılan öğrenciler üniversite mezunu olduktan sonra işsizlik sorunuyla baş başa bırakılmıştır. Kadrolu öğretmen alımındaki bu yığılmadan kurtulmak isteyen yetkililer tarafından Devlet Memurluğu Sınavı (DMS) uygulaması başlatılmış ve bu sınava girenlerden geçer not alanların öğretmenliğe atanması öngörülmüştür. Bu sınav daha çok sayısal ve sözel ağırlıklı olduğundan, 4 yıl boyunca kendi bölümlerinde bu dersleri alamaması nedeniyle uzak kalmış olan beden eğitimi öğretmenlerinin başarılı olarak öğretmenliğe atanmaları zorlaşmıştır (Öztürk, 2002:10-11).

Bu sınavın öğretmenlerin kendi alanlarıyla ilgili olması faydalı olacaktır.

1.3.5.2. Ücret

Yine yaşanan ekonomik sorunlar istihdam edilmiş öğretmenlerin düşük ücret ile çalıştırılmasını gerektirmekte ve birçok öğretmen adayı ek işler yaparak gelirlerini arttırmak zorunda kalmaktadır. Ülkenin ekonomik koşulları sadece öğretmenlik sektöründe değil diğer tüm sektörlerde çalışanları ücret sorunuyla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu açıdan bakıldığında toplumun genel bir rahatsızlığı olmakla birlikte, konumuzun beden eğitimi öğretmenleri olması nedeniyle bu olaya bu çerçeveden bakacağız. Milli eğitim de öğretmenlere haftalık en fazla 30 saat ders verme hakkı tanınmıştır, bunun 15 saati maaş karşılığına denk gelmekte, kalan 15 saatlik dilim ek ders ücretleriyle tamamlanmaktadır. Haftada 30 saatin üzerinde derse girse bile öğretmene herhangi bir ekstra ücret ödenmemektedir. Bunun dışında beden eğitimi öğretmenleri verdiği her 10_saat ders için 1 saat fazladan ek ders ücreti almaktadır, yani haftada 30 saat ders veren bir beden eğitimi öğretmeni ekstradan 3 saat ek ders ücreti almaktadır. Eğer beden eğitimi öğretmenin bir de rehberlik ettiği (sınıf öğretmeni olduğu) sınıf varsa haftada 1 saat ekstra ek ders ücreti almaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin son ek geliri de program dahilinde yapılan ve haftada 6 saat derslerinin dışında öğrencilere branşı ile ilgili eğitim vermesini gerektiren ders dışı egzersiz çalışmalarındadır. Yine bu çalışmalarda da beden eğitimi öğretmenine 6 saat fazladan ek ders ücreti ödenmektedir. Bu bilgilerin ışığında öncelikle alınan maaşın diğer sektörlerdeki maaşların çoğundan yüksek olmasına rağmen öğretmenlik mesleğinin özellikleri ve Türkiye’de hayat şartlarının zor oluşu gerçeği göz önüne alındığında, maaşlarda enflasyon oranlarına göre yapılan iyileştirmelerin yetersiz kaldığı görülmektedir. Yine ek ders ücretlerinin çok düşük olması öğretmenlerin çoğunun ek ders almak istememelerini sağlamaktadır. Özellikle büyük şehirlerde yaşayan beden eğitimi öğretmenlerinin hayat pahalılığı sebebiyle maaşlarıyla daha zor geçindikleri gözlenmektedir (Öztürk, 2002:11-12).

1.3.5.3. Teknik İmkansızlıklar

Devlet sektöründe istihdam edilmiş Beden Eğitimi Öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda malzeme eksikliği ve spor yapılacak alan azlığı yüzünden gerek öğretmen ve gerekse öğrenciler büyük zorluklar yaşamaktadırlar. Okulların maddi sıkıntıları bu gibi eksiklikleri gidermek için kaynak bulunamaması sonucunu doğurmaktadır. İstihdam

konusunda bahsettiğimiz nüfus artış hızına bağlı olarak ortaya çıkan okul ve derslik ihtiyacı sebebiyle Milli Eğitim Bakanlığı özellikle büyük şehirlerde okul yapılacak alan azlığından dolayı bu sorunu mevcut okulların bahçelerine yeni okullar inşa ederek çözüme yoluna gitmektedir. Bu sayede bir okulun öğrencilerine bile yetmeyen okul bahçeleri inşa edilen ikinci bir okul nedeniyle daha da daralmakta ve iki okulun öğrencilerine hizmet verememektedir. Yine okul inşaatları yapılırken, benzer alanlara benzer proje uygulaması yapılmaktadır. Bu uygulamada önceden hazırlanan projeler herhangi bir arazinin büyüklüğüne göre, o alanın özellikleri göz önüne alınmadan yapılmaktadır. Bu sebeple iyi bir planlama yapılamamakta çoğu zaman beden eğitimi öğretmenleri için bir oda ya da öğrencilerin ihtiyacı olan soyunma odaları bile yapılmamaktadır. Bu ihtiyaçların giderilmesi okulun mevcut imkanları ile ve inşaat bitiminden sonra tadilat yöntemi ile yaptırılarak ek bir masrafa neden olmaktadır. Spor salonu olan okul sayısının az olması sebebiyle çoğu zaman okul bahçesinin de küçük olduğu okullarda beden eğitimi dersi yapılması hem öğretmen hem de öğrenciler için çok zor bir hale gelmektedir. Her yıl okullara gönderilen yazı ile okulların sahip oldukları spor salonları ve spor için uygun olan alanların boş saatlerinde diğer okullara tahsis edilmesi istenmektedir. Buna rağmen spor salonuna sahip olan okul yöneticileri boş saatlerinin olmadığını bahane ederek bu imkanı da engellemektedirler. Saha imkanı olmayan beden eğitimi öğretmeni de takım sporları için çalışma yapma imkanı bulamamaktadır. Beden eğitimi dersleri için kullanılan araç ve gereç temininde, kurulan spor kollarında öğrencilerden toplanan ve bakanlık emri olan spor kolu aidatları kaynak olarak kullanılmaktadır. Spor kollarının bu aidatlardan başka gelirleri de vardır fakat bunların hepsi işlevini yitirmiştir. Spor kolu aidatları yılda bir kez beden eğitimi dersi alsın ya da almasın okula kayıtlı öğrencilerin tümünden, o yıl belirlenen maaş katsayısı x 50 tutarındaki Türk Lirası olarak alınır. Bu aidatların toplanmasında beden eğitimi öğretmenleri zorluklar yaşamaktadır. Okula kayıtları sırasında bağış yapmış, yıl içerisinde valilik emri ile eğitime katkı payı ödemiş (her yıl belirlenen miktar), fotokopi ücreti ve buna benzer birçok ihtiyaç adı altında çeşitli miktarlarda para ödemiş olan öğrenciler spor kolu aidatlarını ödemek istememektedirler. Bunlara bir de ilgisiz kalan bazı idareciler eklenince beden eğitimi öğretmenleri yapılması gereken harcamalar için kaynak bulmada zorlanmaktadır. Buna benzer bir sorun her yıl düzenli olarak kutlanan milli bayram ve törenlerde

yaşanmaktadır. 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı ile 19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı çerçevesinde düzenlenen toplu öğrenci oyun ve gösterilerinde kullanılan öğrenci kıyafetleri, gösteri gurubuna katılan öğrencilerden toplanan paralarla yaptırılmaktadır. Bu uygulama da öğrencilere ek bir yük getirmektedir. Öğrenciler gösteri kıyafetlerinin paralarını kendileri ödediğinden ek bir maliyet olmaması için gösterilere katılmakta isteksiz hale gelmektedirler. Beden eğitimi öğretmenleri de bu yüzden öğrenci velileri ve öğrencilerle karşı karşıya gelmektedirler. Bazı yerlerde, gösteri kıyafet ücretleri okul öğrenci sayılarına bölünmekte ve tüm okulun öğrencilerinden eşit miktarda para toplanması yoluna gidilmektedir daha adil bir çözüm yolu gibi görünmekle birlikte, kıyafet paralarını öğrencilerden toplanması beden eğitimi öğretmenleri tarafından yapıldığından öğretmenler daha fazla öğrenci ile uğraşmak zorunda kalmaktadırlar. Bir eğitimcinin, eğitim verdiği kişilerle maddi ilişki içerisine girmesi mesleğin saygınlığına ters düşmekle birlikte öğretmenleri rahatsız etmektedir (Öztürk, 2002:12-13).

1.3.5.4. Yeni Bilgiye Ulaşma Zorluğu

Beden Eğitimi Öğretmenleri okullarından mezun olduktan sonra yeni bilgiye ulaşma olanağından mahrum kalmaktadırlar. Ülkemizde spor kaynaklarının azlığı ve gün geçtikçe gelişen ve değişen spor ve spor kuralları da düşünüldüğünde öğretmenlerin kendini geliştirmede yaşadıkları sorun daha iyi anlaşılacaktır (Öztürk, 2002:13-14).

1.3.5.5. Terfi İmkanları

Y. Sunay'a ait yapılan araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin genelinin okul müdürü olmak istemediği, olmak isteyenlerin ise konumlarının uygun olmaması sebebiyle bu göreve gelemedikleri ortaya çıkmıştır (Öztürk, 2002:14).

Bu bölümde, yapılacak terfi sınavında sorulacak sorularla ilgili açıklamada soruların diğer branş öğretmenlerine daha fazla avantaj sağladığı görülecektir. Beden eğitimi öğretmenlerinin branşlarına yönelik bir soru şekli yoktur. Bu da beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla çaba göstermesini gerektirmektedir. Aynı bölümde son üç yıl sicil notunun en az iyi derecede olması şartı vardır. Öğretmenlerin bağlı olduğu 1. derece sicil amiri kurum müdürü ve 2. derece sicil amiri ilçe milli eğitim müdürüdür. Yıl sonunda sicil müdürlerinin verdiği notlar subjektif olabilmekte ve kişisel veya

siyasi sorunlardan dolayı sicil notu düşük verilen bir öğretmenin terfi olanağı ortadan kalkmaktadır. Yine buna benzer uyarı ya da maaş kesiminden fazla bir ceza alması durumunda terfi olanağı engellenen öğretmen çalışmalarında kariyer planlaması yönünden doyumsuz olacağı için verimli olmaktan çıkacak ve boş verici bir yapı alacaktır. Beden eğitimi öğretmenleri genellikle okulların müdür yardımcılığı kadrolarında değerlendirilmektedirler. Bunun sebebi beden eğitimi öğretmenlerinin disiplinli, otoriter bir yapıya sahip olmalarıdır (Resmi Gazete, 2000:3-4)

1.3.6. Beden Eğitimi Öğretmeninin Görevleri

Beden eğitimi öğretmenin mesleki faaliyetleri 7 bölümde toplanmıştır. Bunlar; kıyafet, beden eğitimi dersiyle ilgili hususlar (ders uygulamaları), ders dışı çalışmalar, spor kolu çalışmaları (okul içi ve okul dışı), izcilik faaliyetleri (okul içi ve okul dışı), okul dışı faaliyetlerle ilgili diğer hususlar ve beden eğitimi dersinde ders alanı olarak kullanılan yerlerin bakımınıdır.

1.3.6.1. Kıyafet

Beden eğitimi dersi öğrencilere vermek istediği eğitim bakımından, belli bir disiplin gerektirir. Bu disiplin ise önce kıyafet ile başlar.

Beden eğitimi dersine giren öğretmenler, ısrarla bedensel etkinliklerin rahatça yapılabileceği kıyafeti istemelidir. Derslere okul kıyafeti ile katılmak öğrencilerde bu durum alışkanlık haline getirilmemeli, istenilen kıyafetle katılmamayı alışkanlık haline getirmek isteyen öğrencilere, mutlaka engel olunmalıdır (M.E.B., 2000:169).

Her okulda imkan ve şartlar ne olursa olsun B.E.Ö. ile beden eğitimi, seçmeli beden eğitimi ve seçmeli spor ile spor faaliyetlerine katılan kız ve erkek öğrencilerin kıyafetlerini değiştirebilecekleri sağlık şartlarına uygun yeterli sayıda askıyla donatılmış üzerine kapı levhası da yazılmış, bayan ve erkeklere ayrı ayrı oda tahsis edilecektir. Bu işler için sınıflar ve tuvaletlerin kullanılmaması sağlanacaktır (M.E.B., 2000:170).

Beden eğitimi öğretmenlerinin resmi kıyafeti eşofmandır. Bu derse giren her öğretmen eşofman giymek zorundadır. Öğretmen, öğrencilere yaptıracağı hareketleri göstermek ve öğrencilerle beraber yapılacak uygulamalara katılmak için spor kıyafeti giymelidir.

Eşofman iç giyim üzerine giyilir. Öğretmen öğrencilere tempo vermek, bir hareketi başlatmak ya da öğrencileri toplamak için düdük ve benzeri araçları da yanında bulundurur. Beden eğitimi öğretmenleri ders kıyafeti olan eşofmanla, okul içerisinde, Okul Aile Birliği ve Öğretmenler Kurulu gibi toplantıların dışında tüm eğitsel faaliyetlere katılabilir ve iş ilişkilerini sürdürebilir. Okul dışındaki sportif faaliyetler hariç, makama ve toplantılara eşofmanla katılamazlar (M.E.B., 2000:170).

1.3.6.2. Ders Uygulamaları

Beden eğitimi öğretmenlerinin ders uygulamaları aşağıda sunulmuştur (Harmandar, 2004:116-117).

~ Her öğretmenin; mevsim şartlarına yer, saha ve malzeme imkanlarına, sınıf mevcutlarına ve seviyelerine, hareketlerin yapılmasında basamaklamaya uyularak, öğretim programının ana maddeleri ayrı ayrı bölümlerde gösterilmek suretiyle hazırlanmış bir ünitelendirilmiş yıllık ders dağıtım planı bulunmalıdır. Bu planda işlenecek konular ana hatlarıyla gösterilir, fazla ayrıntılara gidilmez.

~ Dersler ünitelendirilmiş yıllık planın ana hatlarını detaylandıran “Ders Planına” göre uygulanmalıdır. Ders planlarında, dersin başından sonuna kadar nelerin yapılacağı yazılmalı, resim ve şemalarla belirtilmiş olmalıdır.

~ Öğretim programı; bu planlarda belirtilen hareketlerin öğrenciler tarafından iyice kavranıncaya kadar en çok 4 ders uygulanmasını gerekli görmekte ise de; öğrenciler tarafından iyice kavrandığı görülen programlar, bu kadar tekrara bile gerek görülmeyerek yenilenmelidir.

~ Ünitelendirilmiş Yıllık Planlar her öğretim yılı başında yeniden düzenlenmelidir. Bu planlar, mevcut imkanlara göre geliştirilmelidir.

~ Dersin işlenişinde; hareketlerin öğrenci seviyesine uygun olmasına dikkat edilmesi ve vücudun her yönden çalışmasına imkan verilmesi, dersin öğrencilerde neşe, canlılık, istek ve ilgi uyandırmasına dikkat edilmelidir. Öğrencilerin arzularına uyularak oynamaları için dersin başından sonuna kadar kendilerine verilen bir topun yarattığı neşe ve canlılık değerli sayılmamalıdır.

~ Bir ders planı; hiçbir zaman 19 Mayıs hareketleriyle doldurulmamalı, bu hareketler, ders ve dönem yılı başında hazırlanarak, ünitelendirilmiş yıllık ve ders planlarına serpiştirilmek suretiyle diğer hareketler arasında öğretilmelidir.

~ Karma okullarda beden eğitimi dersinin kız ve erkek öğrenciler bir arada ve aynı programla yaptırılmamasına dikkat edilmeli, bunun için okulun haftalık ders programının düzenlenmesinde okul yöneticileriyle birlikte gerekli tedbirler alınmalı, birkaç okul ve öğretmeni olan yerlerde bayan ve erkek öğretmenler arasında ders dağıtımı yapılırken bu husus göz önünde bulundurulmalıdır.

~ Her derste düzen alıştırmalarına yeteri kadar zaman ayrılmalı, bütün çalışmalarda öğrencilerin kurallara uymayı her zaman dürüst davranmayı alışkanlık haline getirmeleri sağlanmalıdır.

~ Beden eğitimi öğretmeni öğreteceği konuları kendisi de hakkıyla bilmeli, yapılacak çalışmaları kısaca anlatmalı, yaparak da göstermeli, komutları ve öğretim metotlarını en iyi şekilde uygulamalıdır.

~ Beden eğitimi öğretmeni ders içinde ve ders dışındaki kıyafeti, tutum ve davranışlarıyla öğrencilerine örnek olmalı, her bakımdan öğrencilerin güvenini, sevgisini ve saygısını kazanmalıdır.

~ Beden eğitimi derslerinin sağlık bakımından yemekten hemen önce ve sonraki saatlere konmamasına özen gösterilmelidir.

~ Atatürk inkılap ve ilkelerinin beden eğitimi ile ilgili hususları derslerde her fırsatta öğrencilere anlatılmalı, özellikle Milli Bayramlar ile anma ve kutlama günleri bu hususların anlatılması ve kavratılması için fırsat bilinmelidir.

~ Zorunluluk olmadıkça dersler sınıf ta teorik olarak yapılmamalı, dershanede kalmayı gerektiren soğuk ve yağışlı havalarda “Sınıf Jimnastiği” ve “Küçük Eğitsel Oyun” uygulamaları yapılmalıdır.

Her beden eğitimi öğretmeni öğretim yılı başında o öğretim yılı ve dönemlerine ait çalışmaları gösterir şahsi bir dosya içinde aşağıda yazılı evraklar bulundurmalıdır.

Bunlar (Harmandar, 2004:117):

a. O yıla ait ünitelendirilmiş yıllık planlar

- b. O yıla ait zümre toplantı tutanakları
- c. Beden eğitimi öğretmenlerinin ders içi ve ders dışı çalışma talimatı kitabı
- d. Ders planları
- e. Öğretmen not defteri
- f. Sınıf geçme yönetmeliği
- g. İl Milli Eğitim Müdürlüğüne onaylanmış, 6 saatlik ders dışı çalışma planı.

1.3.6.3. Ders Dışı Çalışmalar

Okullardaki beden eğitimi ders saatleri yetersizdir. Bu konuda sürdürülebilir ve toplumun beklentilerine olumlu yanıt verecek bir düzenleme gerçekleştirilemediği için, okullardaki beden eğitimi ve spor ciddi biçimde ve olumsuz yönde etkilenmektedir (D.P.T., 2000). Bu eksiklikler ancak beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel gayretleri ile ders dışı çalışmaları ile mümkün olabilir.

Ders dışı çalışmaları; derslerin dışında düzenlenen sınıflar arası yarışmaları, bayram törenleri hazırlık çalışmaları, okul takımlarının haftalık çalışmalarını, izcilik faaliyetlerini, beden eğitimi faaliyet alanı içerisine giren her türlü hazırlık ve halk oyunları çalışmalarını kapsamaktadır. Ders dışı çalışmaları; öğretim yılı başında hazırlanan yıllık ve dönem programa göre yürütülecektir. Bu çalışmalar için ayrı bir ders defteri tutulacak, yapılan çalışmaların ilgili öğretmen tarafından işlendiği bu defterler ücret tahakkukunda belge olarak değerlendirilecektir. Ders dışı çalışma yapılırken 6 saatlik süre haftanın bütün günlerinde kullanılabilir, en ideal planlama ise 2'şer saatlik 3 güne göre düzenlemedir. Uygulamalar sırasında hava şartlarının müsait olmaması, çalışma yapılacak saha ve tesislerin dolu olması durumunda okul yönetimlerine bilgi vermek suretiyle program değişikliği yapılacak, yapılamayan çalışmalar hafta içerisinde planlanan bir günde uygulanacaktır. Ders dışı çalışmaların planlanmasında, çalışma yapacak öğretmen ile çalışmalara katılacak öğrencilerin zamanlarının boş olması esastır. Bu planlama, çalışmayı yürütecek öğretmen tarafından yapılır (Bilici, 2005:56)

1.3.6.4. Spor Kolu Faaliyetleri

Ders saatleri dışında spor kolu faaliyetleri olarak: sınıflar, gruplar ve okullar arası çeşitli spor karşılaşmalarına yer verilmeli, bu çalışmalarda ders yılı başında hazırlanacak programda istenilen hedeflere ulaşmaya çalışılmalıdır. Ayrıca, aşağıda

belirtilen defter ve dosyalar tutulmalıdır. Bunlar: karar defteri, spor kolu demirbaş malzeme defteri, yoğaltım malzeme defteri, spor kolu tahmini bütçe taslağı, gelir-gider defteri, karşılaşma sonuçları defteri, gelir makbuzu, senet ve fatura dosyası ve sağlık raporu dosyasıdır (Harmandar, 2004:117).

Öğrencilerin, okulun bünyesi dışındaki diğer kuruluşlar tarafından seviyelerine uygun olarak düzenleyecekleri spor gelişim kamplarına yönlendirilmelerine önem verilmelidir. Okulda beden eğitimi branş öğretmeni bulunmadığı takdirde, spor kolu rehber öğretmeni aynı çalışmalarını ilgili yönetmeliğe göre düzenler, okul bünyesinde yapılacak yarışmaların yapılması için gerekli tedbirleri alır. Okullar arası yarışmalara katılacak takımları hazırlar ve müsabakalara götürür veya götürülmesini sağlar (M.E.B., 2000:171-172)

1.3.6.5. izcilik Faaliyetleri

Beden eğitimi, spor ve izcilik faaliyetleri yolu ile öğrencilerin beden ve ruhen sağlıklı bir şekilde gelişmelerinin, onların milli ve manevi yönden amaçlanan vasıfları taşıyan (küçüklerini seven ve koruyan, büyüklerine saygılı, vatanını ve milletini seven, başta Atatürk olmak üzere bütün Türk büyüklerini seven ve onları örnek alan, kendine güvenen, çabuk karar verebilen, davranışlarını kontrol edebilen, birbirleri ile işbirliği içinde çalışabilen, doğru, temiz, düzenli, cesaret sahibi, disiplinli, boş zamanlarını yararlı ve zevkli çalışmalarla değerlendiren vb.) birer vatandaş olarak yetişmelerinin gerektiğini her türlü uygulamalar yapılacaktır.

~ İzcilik faaliyetlerinin, ilgili yönetmelik yıllık ve dönem çalışma programlarına göre yürütülmesini sağlamalı, ilkokullardaki küçük izci faaliyetler ile de ilgilenmelidir.

~ İzciliğe ait bilgiler teorik olarak okulda verilmekle beraber, bunların yapılacak gezi, tatbikat ve kamplar sırasında öğrencilerle benimsetilmesine çalışılmalıdır.

~ Her bakımdan faydası büyük olan ve kısa ve uzun süreli kamp faaliyetlerine yer verilmelidir (Harmandar, 2004:117).

1.3.6.6. Okul Dışı Faaliyetleri

Beden eğitimi öğretmenleri, okul dışındaki gençlerin ve yetişkinlerin beden eğitimi ve spor faaliyetlerine ve bu faaliyetlerin yapıldığı müesseselere ilgisiz kalmamalıdır. Okuldaki, sporcu ruh ve karakterini okul dışına da taşıyarak etkili olmalıdır. Bunun için öğretmen, öğretmenlik vasfını her şeyin üstünde tutmak suretiyle; bilgi, ihtisas ve

yeteneklerinden okul dışı gençleri de faydalandırma yoluna gitmeli ve onları olabilecek bir takım zararlı alışkanlıklardan korumalıdır. Bunlardan başka; öğrencilerin sağlık durumları bakımından bir nevi koruyucu doktoru olmalıdır. Okul doktoruyla işbirliği yaparak öğrencilerin beden eğitimi ve spor faaliyetleri ile ilgili sağlık durumlarını önemle takip etmelidir. Beden eğitimi öğretmeni; öğrencilerin beden eğitimi, spor ve izcilik faaliyetleri yolu ile yetiştirilmelerinin sağlanması için diğer öğretmenler ve yöneticilerle işbirliği yapmalı; imkansızlıklar içinde bile, yaratıcı faaliyetleriyle öğrencilerini aktif duruma getirecek bir unsur olmalıdır. Her zaman, her çeşit faaliyeti, mutlaka emir ve talimatların değişmeyen kalıpları içinde yapmaya çalışmak ve buna imkan bulamayınca da işin tamamından vazgeçmek bir öğretmen için en önce başvurulacak kestirme yol olmamalı; mevcut imkanlar kullanılarak, gerekli çalışmalar yapılmalıdır (Harmandar, 2004:117).

İyi bir beden eğitimi öğretmeni; taşıdığı ferdi ve mesleki nitelikleriyle çevresine örnek olmalı, beden eğitimi ders faaliyetlerinin çizdiği hedeflere hangi yoldan olursa olsun ulaşabilmeli, okul idarecileriyle işbirliği yaparak oyun ve spor tesisleri kurmalı, gerekli ders malzemelerini temin etmeli, bu tesislerin temizlik ve düzenine özen gösterilmeli, okulun eğitsel etkinliklerinden olumlu ve verimli çalışmalarıyla her zaman takdir edilen bir eğitimci olmalıdır (Harmandar, 2004:121).

İyi bir beden eğitimi öğretmeni kendi imkanlarını oluşturarak, okul dışında da çalışmalar yapmak durumundadır.

1.3.6.7. Ders Alanlarının Bakımı

Okullarda beden eğitimi dersi ve spor çalışmaları yapılan spor salonu ve bu amaç ile kullanılan alanların bakım ve temizliğinden Beden Eğitimi Öğretmenleri sorumludur. Beden eğitimi öğretmenleri bu alanların temizliği için gerekli önlemleri almalı ve gerektiğinde öğrencilerin de yardımcı olmaları sağlanmalıdır. Ders içi ve ders dışı çalışmaların yürütüldüğü okul bahçesinde bulunan çeşitli açık hava tesisleri bu çalışmalar sırasında dersane konumunda olacağından bu çalışmalar esnasında ders veya çalışma ile ilgisi olmayan kişilerin çalışma alanında bulunmaması için okul yönetimi ve nöbetçi öğretmen ile koordinasyon sağlayarak gerekli önlemleri almak gerekir (Harmandar, 2004:121).

1.4. İş Doyumunun Tanımı ve Önemi

İş, örgütsel ortamda, belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. İş, insanın bilinçli olarak giriştiği üretici etkinliktir. İş, sosyal ve ekonomik sistem içinde, kişinin meslek adı altında yerine getirdiği ve toplum içinde almış olduğu rollerden biri olarak tanımlanabilir (Orhan, 1997:51).

Doyum ise duygusal bir tepki biçimidir. Bireyin aklındaki içerik ve süreçlere yönelerek ortaya çıkabilir. Bireysel bir süreçtir, bu sebeple anlaşılabilmesi için içe dönük bakış süreçlerinin kullanılması gerekmektedir. Bireyin sözlerinden işinden ne kadar doyum sağladığını göstermesi de gözlenebilir. Bu gözleme dayanılarak doyum, bir davranış olarak nitelendirilebilir (Başaran, 1982:204-205).

“İş doyumunu (tatmini), iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu “kişinin iş deneyimlerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumsuzluğu demek doğru olacaktır. İş tatmini genellikle iş görenin iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İş, bireysel ihtiyaçları karşılamadan yanı sıra kişinin his ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş tatmini ortaya çıkıyor demektir” (Erdoğan, 1991:376).

İş doyumunu genellikle, çalışanların işlerine ilişkin duyguları ve bireyin işine biçtiği değerler ve iş deneyimleriyle sonuçlanan tatminkar ve pozitif duygusal bir durum olarak açıklanır. Genel olarak iş doyumunu bir bütün olarak iş yönündeki tutumdur. Kişinin işin farklı açalarına (denetim, ücret ve işin kendisi) verdiği önem ve bu önemli unsurların kendisinde belirli derecede etkisi, bir doyum göstergesidir (Organ ve Bateman, 1991:340).

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

İş tatmini, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. Tatmin duygusu ancak, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman ortaya çıkar (Bingöl 1997:270-271). Spector’a göre iş doyumunu, basitçe, insanların işlerine ve

işleriyle ilgili konular hakkındaki hissettiklerine ilişkin bir kavramdır. Genel olarak çalışanların işlerini sevmeleri ya da sevmemeleridir. İş doyumu, davranışsal bir değişkendir ya da işin değişik boyutları ile ilgili davranışsal tepkilerdir. İş doyumu, iş hakkındaki evrensel duyguları kapsar (Spector, 1997:2).

Bush, iş doyumunu bireyin içsel süreçlerine dayandırarak “bireyin, işe ilişkin değerlerinin ihtiyaçlarıyla uyumlu olması koşuluyla, bireyin iş başarılarına veya önemli bulduğu iş değerlerinin gerçekleştirilmesine olanak verildiğine ilişkin algısı” olarak tanımlamıştır (Orhan, 1997:53). “İş doyumu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir” (Eren, 1998:68).

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

İnsan günlük yaşamının önemli bir kısmını işinde geçirmektedir. İş, yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin dünyasında önemli bir işleve sahiptir. O halde, insanın iş doyumu ve mutluluğu nasıl sağlanacaktır? Sadece ücret yeterli midir? Huzurlu ve üretken olması nasıl sağlanacaktır? Bu ve benzeri sorulara verilen cevaplarda, iş doyumu önemli bir fonksiyona sahiptir. İş doyumu; işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu, işin özellikleriyle, personelin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Bu uyum ne kadar çok olursa, o oranda yüksek bir iş doyumu gerçekleşecektir (Özgen ve Yalçın, 2001:327).

Sonuç olarak; iş doyumu; çalışan bir kişinin yaptığı iş ve iş ortamına ilişkin beklentileri ve bu beklentileri karşılama derecesine göre oluşan, olumlu / olumsuz tutumlarının tamamıdır. Bütün bu tanımlar göz önüne getirildiğinde doyumun günlük yaşamın ne kadar içinde olduğu anlaşılmaktadır (Yaman ve diğ., 2002:88).

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

Günümüz koşullarında bir örgütün başarılı olabilmesi ve sürekliliğini sağlayabilmesi, örgütte çalışanların verimliliği kadar bunların örgüt yönetiminden, ödül sisteminden iş arkadaşlarından ve yaptıkları işten duydukları doyuma da bağlı olduğu ileri sürülmektedir (Yüksel, 1998:5-6).

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

1.4.1. İş Doyumu ve Bazı İş Değerleri Arasındaki İlişkiler

İş doyumunu ve bazı iş değerleri arasındaki ilişkiler: İş Doyumu ve Moral, İş Doyumu ve İş Tutumu, İş Doyumu ve Verimlilik, İş Doyumu ve Motivasyon, İş Doyumu ve Başarı, İş Doyumu ve Özdeşleşme, İş Doyumu ve Yabancılaşma ve İş Doyumu ve Örgütsel İklim İlişkisi olarak sıralanmıştır.

1.4.1.1. İş Doyumu ve Moral

İş doyumu ve moral çoğu kez birbiri ile karıştırılmaktadır. Moral önceleri bireysel bir yaşantı olarak algılanırken, zamanla bir grup duygusu olarak kabul edilmiştir. Bloom ve Naylor, Gilmer ile birlikte, iş doyumunun moral olmadığını, ancak morale katkıda bulunabileceğini ileri sürerler (Başaran, 1982:209-210).

Bir başka deyişle “moral” tıpkı sağlık kavramı gibi iş görenin örgüt içerisinde tüm olumlu duygularının genel bir anlatımıdır. Moral bir insana veya insan grubuna hakim olan iklim veya atmosfer diye tanımlanabilir. Kuvvetli bir moral duygusu için;

- 1-Birlik, beraberlik ruhu
- 2-Direngenlik ve vazgeçmeme arzusu
- 3-Canlılık ve hareketlilik
- 4-Tatminsizlik ve hayal kırıklığına karşı direnme
- 5-Amaçlara bağlılık ve öndere hayranlık olmalıdır.

Görüldüğü gibi iş doyumu da grup morali üzerine etki yapan etmenlerde biridir. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan personele, kendi kişisel amaçlarını (arzu ve ihtiyaçlarını) gerçekleştirme olanağı verilirse, yüksek moral duygusu da kazandırabilecektir(Eren,1998:140-141).

İş doyumu ile moralin birbiri ile karıştırıldıkları durumlar söz konusudur. Moral, örgütün amaçları için çalışmaya iş göreni gönüllü kılan; ona çalışmayı sürdürmesini sağlayan bir tutumdur. Moral bu bakımdan iş doyumunun bir işlevidir. Başaran'ın Lawler (1976)'dan aktardığına göre moral ile iş doyumunun arasındaki ilişki iki küçük ayırım ile betimlenebilir.

1. İşten doyum, daha çok geçmişe ve şimdiki duruma yöneliktir. Moral ise daha çok geleceğe yöneliktir.
2. İşten doyum, bireysel bir duygudur. İş göreninin işten doyumunu başkalarından etkilenir ama bireye özgüdür. Moral ise, daha çok kümede ya da örgütle bulunmakla elde eder.

İş doyumu gibi, moral kavramı da örgütün işlevsel ve toplumsal çevresinin tüm etkenlerinden etkilenir. Yönetime katılma, yetkili kılınma, iletişimden yeterince yararlanma, takımın üyesi olma gibi yönetsel etkenler morali yükseltmektedir. Bir örgütte moralin düşük olması, iş doyumunun düşük olmasına benzer sonuçlar yaratır. İş görenin örgütte suç ve kusurlarının artmasına yol açabilir (Başaran, 2000:234).

Moral, iş görenin örgüt içindeki tüm olumlu-olumsuz davranışlarını yansıttığı genel duygu anlatımıdır. Bu noktada işten doyum, iş görenin moraline olumlu etkide bulunan bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.4.1.2. İş Doyumu ve İş Tutumu

Tutum, insanın olumlu olumsuz eleştirilere dayanma niteliği, karşılaştığı bir durum için eyleme geçme eğilimi olarak tanımlanabileceği gibi bireylerin belli bir kimse ya da durum karşısında kendine özgü biçimde tepki gösterme eğilimi olarak da tanımlanabilir. Tutumlar bireylerin güçleri ile de uyum içinde bulunurlar. Çalışma yaşamında iş görenlerin güduları bir başka deyişle istek ve gereksinimleri doyumlanır ise tutumları daha olumlu olur. Özgüven’de tutumu, benzer bir yaklaşımla “bireylerin belirli bir kişiyi, grubu, kurumu veya bir düşüncüyü kabul veya reddetme şeklinde gözlenen, duygusal bir hazır oluş hali veya eğilimi” olarak tanımlamaktadır (Özgüven, 1994:336).

Çalışanların işinden tatmin bulmasında etkili olan faktörler arasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile işin çalışma şartlarının özel bir yeri vardır. Her şeyden önce bu faktörler, çalışanların iş tatminlerini yükseltmekle birlikte, yöneticilerin üzerinde değişiklik yapabileceği değişkenlerdir. Çalışanların iş tatmini üzerinde etkili olabileceği düşünülen bu değişkenleri;

- İşin genel görünümü ve zorluk derecesi
- Ücret, ilerleme olanağı ve uygun ödüllendirme sistemi
- Örgütte geçerli olan beşeri ilişkiler,
- Örgütün sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği olarak sıralamak mümkün görülmektedir (Erdoğan, 1999:236-245).

Balcı’ya göre iş tutumu, iş doyumuna katkıda bulunabilir. Buna neden olarak da iş doyumunun birçok alandaki tutumların sonucu olan genel bir tutum oluşundan ileri gelmektedir. İş tutumu ise işle ilgili kişisel etkenler ile ilişkili belirli bir amaç doğrultusunda harekete geçmeye hazır olma durumudur. Vroom’a göre iş doyumunu ve iş tutumu aynı şeydir ve çalışanların hali hazırdaki iş rollerine karşı olan duygusal tepkiler gösterir. Ancak bu yaklaşım pek uygun değildir. Çünkü iş tutumu, iş doyumuna katkıda bulunabilir. Buna neden olarak da, iş doyumunun birçok alandaki tutumların sonucu olan genel bir tutum oluşu ileri sürülebilir. İş tutumu ise, işle ilgili

kişisel etkenler ile ilişkili olarak belirli bir amaç doğrultusunda harekete geçmeye hazır olma durumudur (Ayık, 2000:41).

1.4.1.3. İş Doyumu ve Verimlilik

“Verimlilik; üretim sürecindeki girdilerin bu sürecin sonunda yaratılan çıktı ve çıktılara (üretim) katkısını tanımlar” (Köse, 1992:3). Kişinin tatmin duygusuna sahip olması için, iş dışındaki toplumsal çevresi açısından da memnuniyet duyması gerekir. Ancak o zaman iş tatmini, işçinin verimliliğe yönelik motivasyonunu ortaya çıkarır. Böylece iş tatmini ile yüksek verimlilik arasında olumlu bir ilişki doğabilir. İş tatmininin olması bireyin iş tatminsizliği duyduğu durumlarda ortaya çıkabilecek örgüt düşmanlığı, pasif veya saldırgan işçi davranışlarını engelleyebilecektir. Dolayısıyla iş tatmini ile belki yüksek verimlilik ortaya çıkmayabilecektir. Buna rağmen, en azından, tatminsizliğin olumsuz sonuçlarından kaçınılmış olacaktır (Tikici ve Deniz, 1993:49).

Belki de sistem kavramı açısından en gerçekçi yaklaşım, tatmin ve verimliliğin birbirini etkileyen bir dairesel ilişki içerisinde olduğudur. Yüksek çaba, etkin iş başarımına yol açar, bu da yine dairesel bir ilişki içerisinde doyumda artış sağlar. Bu modeli kullanarak, etkin önderlik sağlandığı takdirde, yüksek iş tatmininin verimlilik için bir zemin hazırladığı söylenebilir (Bingöl, 1996:272).

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

1.4.1.4. İş Doyumu ve Motivasyon

Bir amacı gerçekleştirmek, bir sorunu çözmek, bir yapıt, bir ürün vermek, gereksinmelerini karşılamak için güdülenmek insana özgüdür. İnsanın kendi amaçları için güdülenmesi doğaldır. Ama örgütsel amaçlara güdülenmesi yapaydır. Bu yüzden yönetim, iş görenleri örgütsel amaçlara güdüleyebilmek için gereken ortamı ve bilinci yaratmak zorundadır. Örgütsel amaçlara güdülenmesi sağlanamadıkça, örgütsel edimleri (performans) istenen düzeye çıkamaz (Başaran, 1991:144-145).

Motivasyon dairevi bir süreç olarak kabul edilir. İşten yorgun gelen bir kimsenin ayaklarını uzatıp dinlendikten sonra acıktığını hissedip yemek hazırlayıp karnını doyurması, doyduktan sonra telefonla bir arkadaşını arayıp buluşmak üzere sözleşmeleri motivasyonun dairevi işleyişini gösteren bir örnektir. İşte ihtiyacın (dürtünün) belirlenmesinden giderilmesine uzanan bu olaylar dizisine motivasyon denir (Tikici ve Deniz, 1993:28).

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

Uygun güdüleme olanaklarını harekete geçirerek yöneticiler işte doyumunu sağlayabilir ve bu da çalışanların temel, insansal ve içgüdüsel ihtiyaçlarının doyurulmasını olanaklı kılar. İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. Bu nedenle işinde başarılı olmak için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültüründe güdülemeye destekleyici olması gerektiği söylenebilir (Günbayı, 2000:14).

1.4.1.5. İş Doyumu ve Başarı

“Başarılı olma, özellikle öz gerçekleştirme basamağına gelmiş iş görenleri yüksek verime güdüleyebilmektedir” (Başaran, 1991:206).

İş doyumunun başarı üzerindeki etkisini karşılıklı ilişki olarak görmek daha doğru olacaktır. Yani, "iş tatmini başarıyı arttırır" demek yerine, “tatmin başarı doğurur” demek daha doğru olacaktır. Başarı ile tatmin arasındaki gerçek ilişki, üstün başarının tatmini arttırdığı, bunun da daha sonraki dönemde başarıya yansıdığıdır. İş doyumunu ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan araştırma sonuçlarından biri de başarı ve doyuma ödüllerin sebep olduğudur. İş başarısının artması, ödül beklentisini doğurmuş, ödülün de istekleri karşılıklarına derecesine göre ortaya doyum çıkmıştır. Çalışanların gösterdikleri üstün başarı daha fazla ödül gerektiriyorsa ve verilen ödüller de adil algılanıyorsa doyum artacaktır, çünkü iş görenler başarılarının ödüllendirildiğini hissedeceklerdir. Eğer verilen ödüller ile başarı arasında bir ilişki kurulamazsa, ortaya doyumсузлук çıkacaktır (Erdoğan, 1999:250-251).

1.4.1.6. İş Doyumu ve Özdeşleşme

“Özdeşleşmenin ana ögesi, bireyin örgüt amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması, onları kabul etmesidir. Bu yönüyle özdeşleşme, örgütsel ve bireysel amaçların bütünleşmesi süreci olarak görülebilir” (Tosun, 1981:145).

İş görenin işiyle özdeşleşmesi onun kopamayacak denli işine bağlı olmasını anlatır. İş gören, işinden istediği derecede doyum sağlamasa bile ayrılamayacak derecede ona tutuklanmış olabilir. Özdeşleşme, olumlu ya da olumsuz bir duygusal bağlanmayı, işten doyum ise haz duymayı ya da olumlu duygusal bir durumda olmayı gösterir. Örgütle özdeşleşmenin tek nedeni işten doyum olmamaktadır. Ama örgütle özdeşleşmeyi gerekseyen bir iş görenin bu eğilimini işten doyum desteklemektedir. Bir iş gören, örgütünden başka, kendi göreviyle ya da örgüt içinde, üyesi olduğu kümeyle de özdeşleşebilir (Başaran, 1991:206-207).

1.4.1.7. İş Doyumu ve Yabancılaşma

Yabancılaşma ile işten doyumsuzluğun arasında yüksek bir bağıntı bulunmuştur. Ama işten doyumsuzluk örgüte yabancılaşmanın tek nedeni olmamaktadır. İş göreni yabancılaşmaya iten kavramlar içerisinde yetersizlik, anlamsızlık, ölçümsüzlük, yalnızlık, öz yabancılaşma gibi kavramlar da bulunmaktadır: Kendi özüne yabancılaşma eğilimi olan bir iş görenin örgütte yabancılaşmaya eğilimi yüksek olabilir (Başaran, 1991:207).

İşletmelerde iş gören çoğu kez çalıştığı işletmenin ve o işletmede kullanılan üretim araçlarının tutsağı durumuna düşmekte ve işletmenin yapısına, amaçlarına ve gelişmesine yabancı kalmaktadır. Yabancılaşmanın toplum bilimciler tarafından en çok tartışılan yönlerinden birisi anlamsızlıktır. Geniş işletmelerde görülen aşırı iş bölümü, çoğu kez işçinin yaptığı işin neye yaradığını görememesine ve çalışmasında amacın kaybolmasına yol açmaktadır. Böylece, çok geçmeden yaptığı işin anlamını yitirmekte, örgüte ve topluma katkısının ne olduğunu göremez olmaktadır. İşte örgütte kendilerini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, günümüzün toplumlarında kendi kendisine örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir insandır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:243-244).

1.4.1.8. İş Doyumu ve Örgütsel İklim İlişkisi

Eğitim yönetimi açısından örgüt iklimi: Formal bir örgüt niteliği taşıyan okulu betimleyen, onu diğer okullardan farklı kılan, ayırt eden, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını etkileyen ve süreklilik gösteren nitelikler, öğretmen ve öğrencilerce duyulan ya da hissedilen “duygu” örgüt iklimi olarak nitelendirilmektedir. İklim, örgütün yapısı ile yönetimin liderlik biçimi, öğretmen performansı ve doyum arasındaki ilişkilerin zemininde olup bu değişkenlerin etkileyeni olarak tanımlanabilir. Sağlıklı bir örgüt ikliminin bulunduğu ortamda, denetmen ve öğretmenin, okulun var oluş nedeni olan eğitime olması gereken enerjiyi ve zamanı harcaması muhtemel bir sonuç olur. Okul iklimi, örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen ve bir okulu diğer okuldan ayırt eden iç özelliklerin bütünüdür ki hemen hemen okulun bir kişiliği olarak görülebilir (Aydın, 2000:117-118).

Aydın’ın aktardığına göre; okuldaki örgütsel iklimi bir doğru üzerinde düşünmekte, açık ve kapalı değerler arasında değişiklik gösteren duygu süreci olarak tanımlamaktadır. Açık iklim ise örgüt üyelerinin ileri ölçüde bir birlik duygusuna sahip oldukları bir örgütsel durumu belirtmektedir. Böyle bir örgütte insan ilişkileri istenen düzeydedir. Okul müdürünün yönetim politikası, öğretmenin görevini başarmasını kolaylaştırıcı niteliktedir. Açık iklimde çalışan öğretmenler arasında samimi ilişkiler vardır; öğretmenler bu ilişkiden bir doyum sağlarlar. Ancak kapalı iklime sahip örgütlerde çalışanların iş doyumunu düşüktür (Aydın, 2000:120-121).

1.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Bu faktörler sırasıyla; cinsiyet, aynı işte kalma süresi, yaş, eğitim, yetenek vb. başlıklar altında aşağıda açıklanmaktadır.

1.4.2.1.Cinsiyet

Araştırma bulguları, cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermesine karşın, hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız görünmektedir. ABD’de iş gücünde çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmalarda kadınların düşük statüde çalıştıkları ve daha az kazandıkları ve iş doyumlarının da düşük olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca araştırmalar, kadınların doyumunu, iş dışında başka faktörlerde (annelik, ev kadınlığı gibi) bulduklarını göstermektedir. Kin-Murray

ve Atkinson (1982) yaptıkları çalışmalarında işten, evlilerin, dullar ve bekarlardan daha fazla doyum duydukları belirtilmiştir (Tahta, 1995:12-13).

Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalar aşırı derecede uyumsuzluk gösterir. Kadın erkek arasındaki eşit olmayan iş ortamı ve ödeme ile eşit iş tatminini açıklayan birkaç çalışma vardır. İlki kadınların beklentilerinin farklı olabileceğini savunur. Kadınların işlerinde daha az beklentileri vardır ve daha az tatmin olurlar. İkincisi; erkek ve kadınların farklı değerleri olduğunu söyler. Bunlar olası açıklamalardır. Günümüzde ise kadınlar eşit olmayan işlerine rağmen eşit iş tatminine sahiptirler konusu pek açık olmayan bir nedendir (Spector, 1997:28).

1.4.2.2. Yaş

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

Araştırmalar yaş ve iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. İlişkinin belli olmamasına rağmen, bazı araştırmalar lineer bazıları ise çan eğrisi bir ilişkiden bahsetmektedirler. Brush, Moch ve Pooyan yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi gösteren 19 çalışmada tatmininin yaş ile arttığını gösterir. Zeitz (1990) iş tatmininin hayatın erken döneminde düştüğünü, orta yaş düzeyinde ve 45 yaş civarında yeniden sıçradığını gösteren çan eğrisi ilişkiyi bulmuştur (Spector, 1997:28).

1.4.2.3. Zeka

“Tek başına zeka düzeyi ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmazken. Zeka düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından, zekanın iş doyumunun önemli bir etkisi olduğu gözlenmiştir” (Baysal, 1981:193).

“Bir çok iş ve meslek için belirli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeyden sapmaların iş tatminsizliğine neden olduğu kanıtlanmıştır. Zeka bir faktör olarak etkili kabul edilmesine karşılık tek başına doyum ya da doyumsuzluğa yol açtığı söylenemez. Ancak yapılan işin nitelikleri ile zeka arasında bir korelasyon bulunmalıdır. Pek çok iş ve meslek için belli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu ve

bu düzeyden sapmaların iş doyumsuzluğuna götürdüğü kanıtlanmıştır” (Tahta, 1995:12).

1.4.2.4. Kişilik

Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren iş görenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilmektedirler. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir iş gören savaşımlı isteyen bir işe karşı daha yüksek bir değer vermekte; başarıya daha çok güdülenmekte; daha yüksek sorumluluk almakta; adil yükselmeye daha çok yandaş olmakta; övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinime duymakta; eleştiriden daha az kırılmakta; işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşmekte; daha az uyum mekanizmalarına başvurmaktadır (Başaran, 1991:205).

İnsani ilişkileri zayıf, fazla sinirli belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler, genelde mesleklerinden en az tatmin duyan kişilerdir. Fakat bu durum her meslekte tatmin olmamış kişiler için “bu şekilde tepki verir” biçiminde genellenemez. Vroom, kişilerin işe karşı tepkilerinin farklı oluşunu, bireylerin birbirlerinden farklı güdü, değer ve yeterliliğe sahip olmalarına bağlar. Vroom'un belirttiğine göre; kişilik değişkeninin iş tatminine etkisini araştıran Heron, Komhauser ve Sharp, Hoppock, Smith ve benzerlerinin araştırmaları tatmin sağlamış bireylerin daha esnek, daha kararlı bir kişiliği olan, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen, ya da düşük sosyo-ekonomik düzey engellerini yenen kimseler olduğunu göstermiştir. İş tatminsizliği olanlar, oldukça katı amaçları seçen, gerçekçi olmayan ve çevresel güçlükleri yenemeyen kimselerdir (Ulusoy, 1993:21).

1.4.2.5. Eğitim Düzeyi

İş tatmini ile eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları genellikle, eğitim düzeyinin yükselmesi ile tatminin düşeceği yolundadır. Mesleki hareketliliğinin elde edilmesinde, eğitim en önemli faktör olarak gösterilmektedir. Eğitimi sosyal hareketlilik aracı olarak ele alıp eğitim ile sosyal hareketlilik arasındaki ilişkiye temas ederken, üstünde durulması gereken önemli bir nokta da eğitimin fonksiyonel ve sembolik değeridir. Bir gayeye varmak için doğrudan doğruya eğitimden istifade edilirse, eğitimin fonksiyonel değerinden bahsetmiş oluruz. Konuyu aydınlatmak için bir örnek üzerinde durabiliriz. Hekimlik veya inşaat mühendisliği öğrenimi gören

kimseler, öğrenimlerinin sonunda kendilerini bekleyen kazanılmış statüye kavuştukları takdirde, örneğimize göre, hekim ve inşaat mühendisi olursa, gördükleri öğrenim değeri “fonksiyonel eğitim değeri”dir. Eğer eğitimden faydalanılır, fakat kazanılan statü sembolik olarak taşınırsa, eğitimin sembolik değerinden bahsetmiş oluruz. Mesela; iktisatta doktora derecesi kazanan bir kimsenin öğrenimi sonunda elde ettiği statüden faydalanmaması ve bu sahada öğrenim sonrasında faaliyet göstermemesi halinde “eğitimin sembolik değeri” ortaya çıkmaktadır (Erkal, 1996:119).

Eğitim düzeyi, iş doyumunun oluşumunda çalışanın doyum derecesini etkileyebilen önemli faktörlerden bir tanesidir. Dolayısıyla, eğitim düzeyi, çalışanın işini daha iyi kavrayıp, daha başarılı olmasını sağlamakla ve bu durum iş doyumunun oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Yüksek öğrenim görmüş, dolayısıyla düşünce ve kültür yapıları farklı, bilgi birikimi fazla olan çalışanların çalışma değerlerinin farklı, özlem düzeylerinin yüksek, örgütsel beklentilerinin daha çok olduğu söylenebilir. Bu nedenle yüksek öğrenim görmüş çalışanların doyum düzeylerinin, düşük öğrenimli çalışanların düşük öğrenimli çalışanlardan daha az doyumlu oldukları bilinmektedir. Ancak, yüksek öğrenim görmüş çalışanların eğitim düzeylerine paralel olarak dinamik yapıdaki işlerden daha doyumlu oldukları görülmektedir (Özgen ve diğ., 2001:330-331).

1.4.2.6.Statü ve kıdem

Statü kişinin örgüt hiyerarşisindeki yerini, mesleğinin sağladığı prestiji, yönetici ise yöneticinin hangi yönetim kademesinde bulunduğu gibi özellikleri temsil ettiğinden çok geniş kapsamlı bir terimdir. Yapılan araştırmalarda iş tatmini ile statü arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yöneticiler arasında yapılan araştırmalar sonucu üst yönetim kademesinde bulunan kişilerin, iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu gösterir (Uyargil, 1983:26).

Yapılan araştırmalarda kıdem ve yaş ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Hamilton (1978), Gilmer (1966) yaptıkları araştırmalarda bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş doyumunu düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi merkezlere gelebilme imkanları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum almalarını sağlamaktadır (Tahta, 1995:12).

1.4.2.7. Aynı İşte Kalma Süresi

Gilmer'in 1975'te yaptığı bir araştırmasında ilk işe girdikten sonra iş gören iş tatminin yüksek olduğu, daha sonra bu düzeyin düştüğü görülmüştür. İlk işteki bu düş kırıklığı iki nedenle açıklanmıştır. Okuldan mezun olduktan sonra ilk kez işe girenlerin, işte başarılı olma arzuları ve beklentileri bir süre sonra gerçekleşmiyorsa, bu durum kişinin işine karşı olan hoşnutluğunu azaltır. İkinci neden de birincisine bağlı olarak iş yerindeki üstlerin veya çalışma arkadaşlarının bütün güç işleri bir kişiye yığarak işin sanıldığı kadar kolay olmadığını ispatlama için takındıkları tutum olabilir. Diğer bir yandan kişi, yaşamı boyunca çok iş değiştirmiş ve her defasında iyi şartları olan işlere geçmişse bu o kişinin iş tatminsizliğini gösterir. Fakat burada kişinin yaşının ilerlediğini de düşünerek, yaş ile iş tatmini arasındaki olumlu ilişkiyi göz ardı edemeyiz. Bu nedenle, işte kalma süresi ile iş tatmini arasındaki ilişki, yaşında etkisiyle karmaşık bir hal alır ve bazen de iki faktör aynıymış gibi işlem yapar (Baysal, 1981:193).

1.4.3. İş Doyumunu Sağlayan İç Faktörler

İş doyumunu sağlayan pek çok iç faktör olmasına rağmen, en önemli üç faktör: İhtiyaç, değerler ve beklentilerdir. Bu değişkenler, tek başlarına iş doyumunu sağlamada yeterli olmasalar da, faktörlerin bileşimi de iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu sağlayabilir.

1.4.3.1. İhtiyaçlar

Yaşayan organizmada zorunlu olarak ortaya çıkan ihtiyaçlar, belirli bir hedefe yöneliktir. İhtiyaçlar, hayatın devamı için gerekli olan şartlara dayanır ve organizmanın sağlıklı yaşaması için olması zaruri dürtülerin enerji kaynağını oluşturur. İnsan şuurlu olarak arzu etse de etmese de ihtiyaçlar mevcuttur.

İnsan ihtiyaçları konusunda pek çok araştırmacı çeşitli teoriler geliştirmişlerdir. Bunların en önemlisi Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'dir. İş doyumunu ile ilgili teoriler kısmında bu teorileri ayrıntılı olarak incelediğimizden, burada tekrar deyinmeyeceğiz. Kuhlen ise, insanın temel ihtiyaçlarının mesleğinde veya işinde karşılanmış olmasıyla, iş doyumunu duyacağını iş doyum ve doyumsuzluğunun şahsi ihtiyaçları ile mesleki potansiyeli ve bunların uygun bir biçimde birbirlerini karşılaması için çevresel imkanın yarattığı farklılığın

derecesine bağılı olduğu hipotezini savunur. Kısaca, bir çok araştırmacının ulaştığı ortak nokta, iş doyum seviyesini, insanın iş yerinde ferdi ihtiyaçlarının karşılanma derecesi belirler şeklindedir (Telman, 1988:96).

“Bireyin sosyal yönü, onun duygusal nitelikler gösteren ihtiyaçların alanıdır. Örneğin birey, belli bir sosyal çevre ve ortama ait olma isteğini duyacak, bu çevrenin diğer üyelerini sevmeye ve onlar tarafından sevildiğini hissetmek isteyecektir. Çevre, bireyin kendi ailesinden tüm insanlığa kadar geniş bir alanı kapsayabilir. Bunun sonucunda, ailesi, çevresi ve diğer insanlarla uyumlu olan, onlar tarafından sevildiğini hisseden bireyin, bu sosyal kişiliği onun işinden sağlanmasına neden olacaktır” (Özgen ve diğerleri, 2001:330-331).

1.4.3.2. Değerler

Günümüzde değerler hızla değişmekte, yüce değerlerin yerini ikinci derece değerler almaktadır. Bu durum kültür değişimleri dediğimiz bir olguyu gündeme getirmektedir. Özellikle globalleşme, küreselleşme vb. terimlerle ifade edilen bu gerçeklik, bireyi derinden etkilemektedir. Değerlerdeki hızlı değişimler, mesleki algılamaları da olumsuz yönden etkileyebilecek nitelikte olabilirler.

Sağlıklı bir toplum; ne değişmeyen, ne hep değişen, fakat “istikrar içinde değişme” gösteren bir toplumdur. Bu yüzden insanın toplumdaki ahlak geleneklerine hep bağlı kaldığını veya öyle olduğunu söylemek doğru olmaz. Ahlakın değişmeyen değerleri vardır ve bunlar bütün zamanlarda ve yerlerde geçerli olagelmıştır. Aciz olanlara şefkat ve merhamet göstermek, başkalarının kişiliğine saygı göstermek, yakınlarına yardım etmek, dürüst davranmak vb. Bu genel değerler, farklı cemiyetlerde ve farklı zamanlarda birbirinden farklı şekiller almış, fakat şekillerin arkasındaki prensipler değişmemiştir (Güngör, 1995:21).

İhtiyaç kavramı, diğer kavramlardan farklıdır. Değer, kazanmak ve muhafaza etmek için harekete sevk eden unsurdur. Kişi, bilinçli veya bilinçsiz olarak elde etmek ister. Halbuki ihtiyaçlar duyuya aittir. Değerler öğrenilmiştir. İnsanlarda bütün temel ihtiyaçlar aynı olduğuna göre, insanları birbirinden ayıran özellikler, farklı olan bu değerlerdir (Erkal, 1996:400).

1.4.3.3. Beklentiler

Bazı teorisyenler, örneğin Weaver ve Brickman, Ilgan ve Hamstra, Spector, iş tatmini ve tatminsizliğini, bireyin işinden ne beklediği ile çevrenin kendisine ne imkan verdiği

veya o çevreden ne elde ettiği arasındaki farkın derecesi tarafından determine edildiğini ileri sürerler. Beklentiler, duygusal reaksiyonlarımıza dolaylı olarak etki edebilirler. Araştırmacıların çoğu, örneğin; Lock, Aranson ve Smith beklenmedik başarı ve başarısızlık üzerinde yaptıkları araştırmada deneklerin çoğunun beklenen başarısızlığı, beklenmeyen başarıya tercih ettiklerini görmüşlerdir (Uyargil, 1983:5).

“Gerçekçi olmayan beklentiler iş görenin kişiliğine göre zamanla evrim geçirir. Bazı insanlar iş deneyimleri arttıkça beklentilerini iş hayatının doğrularına göre ayarlar ve sonuçta iş doyumunu yükseltir. Bazıları ise, geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmezler ve iş tatminsizliği ile yaşamayı öğrenirler. Bu tür duygularını da yaşam biçimi haline getirirler” (Karadal, 1999:81).

1.4.4. İş Doyumunu Sağlayan Dış Faktörler

İş doyumuna etki eden dış faktörleri işin fiziki yapısı, ücret, takdir, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, üst ile ilişkiler, ilerleme imkanları ve çalışma şartları adı altında inceleyebiliriz.

1.4.4.1. İşin Fiziki Yapısı ve Niteliği

İşin fiziki yapısı, görevlerin içeriği, insanların çalışma pozisyonu ve makine ile olan ilişkileri bunlara ilave olarak insanın bu konuda işine karşı olan tutumu ve ilgisi iş tatminini büyük ölçüde etkilemektedir. Kişinin çalıştığı iş yerine maddi çevre denmektedir. Maddi çevre kötü ısınma şartları, yetersiz aydınlatma ve havalandırma ile ortaya çıkan böylece işin yapılmasını büyük ölçüde aksatan aynı zamanda bireyin bedeni ve ruhi fonksiyonlarının bozulmasına yol açan durumlarla da karşılaşılabilir (Eren, 1989:18).

İşin zorluk derecesi de iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen değişkenlerdendir. İnsanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Özellikle, zihinsel olarak zor olan bir iş kişi tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa iş gören üst düzeyde tatmin bulacaktır. Kişinin özellik ve niteliklerine göre basit olan işler sıkıntı yaratır, bireysel yeteneklere uyumlu olan az da olsa meydan okuyucu olan işler tatmini sağlarken, işin kişiyi çok zorlaması da hayal kırıklığı yaratır, iş tatminsizliği doğurur (Robbins, 1991:172).

İşin içsel özellikleri de doyumunu belirleyen değişkenler arasındadır. Kişinin eğitimi, işe dönük olarak geliştirdiği özellikleri ne kadar gelişmişse ve üst düzeydeki kariyer

göstergelerine ne ölçüde sahipse, işin meydan okuyuculuğu o kadar önemli olur. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça; kendilerinin de başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe, işlerinden tatmin bulurlar (Erdoğan, 1996:238-239).

“İş görenin işinden tatmin bulmasında etkili olan faktörler arasında işin genel görünümü, iş görene sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartlarının önemli bir yeri vardır. Bu faktörler çalışanların iş tatminini yükseltmek için, yöneticinin üzerinde işlem yapabileceği değişkenlerdir” (Erdoğan, 1999:236).

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

1.4.4.2. Ücret

Ücret konusunda üç teoriden söz edilir;

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

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

Ücret, işin kişiden istediklerini, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise iş görenin işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Her durumda istenen ücretin elde edilmesi söz konusu değildir. Ancak, iş doyumunu açısından alınan ücretin, diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir (Erdoğan, 1996:239).

Kısaca, ücret, işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise iş görenin işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Her durumda istenen ücretin elde edilmesi söz konusu değildir. Ancak, iş doyumunu açısından alınan

ücretin, diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir (Erdoğan, 1999:39).

Bir çalışanın aldığı ödenti onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt, çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli ödenti bir iş çalışanın kendisini iş de iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ödenti ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Diğer taraftan insanların yaşam biçimleri de farklılık gösterir ve bu durumda onların paraya olan ihtiyaçlarını etkiler. Aynı işe sahip ancak yaşam biçimleri farklı olması bakımından, bir çalışan için yeterli olan bir ödenti, diğer çalışan için yeterli olmayabilir (Günbayı, 2000:5).

İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalar, doyum veya doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. Şüphesiz çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallığı ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir. Şayet birey ücretinin yeterli buluyor ve maaşının ihtiyaçlarını karşılama düzeyini yeterli görüyorsa işe karşı tutumu olumlu yani işinden doyumlu aksi takdirde olumsuz tutum içerisinde olacaktır (Özgen ve diğ., 2001:333).

1.4.4.3. Takdir

Genelde her iş gören yaptığı iş eyleminden dolayı takdir edilmeyi, övülmeyi, onanmayı bekler. Buna paralel olarak yine çoğu iş gören olumsuz eleştiriden hoşlanmaz. İş görenin yaptığı işten dolayı övülmesi pek çok iş gören için doyumunu arttırıcı bir faktördür. Öte yandan övgünün yanı sıra yapılan işe ilişkin bir değerlendirmeni yapılması iş görene nitelik hakkında bir geri bildirim sağlayıp, bir daha ki sefere işin daha iyi yapılmasına olanak sağlar (Başaran, 1982:207).

Statü, bir kimseye toplumda başkalarının atfettikleri değerlerden oluşan bir kavramdır. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir işçi olarak kabul edilme hemen her kişi için derin bir tatmin duygusu yaratır çoğu toplumlarda daha fazla ücret elde etme arzusu, bir kimsenin kazandığı ve harcadığı paranın başkaları tarafından başarı ve değer ölçüsü olarak nitelenmesinden ileri gelir. Aynı şekilde iyi tanınan bir örgütle çalışma ya da önemli görünen bir unvana sahip olma, başkalarınca onlara atfedilecek statülerinde olumlu etkiler yapar. Hatta bu manevi tatmin unsurları, bazı kimselerin daha az ücretle bu işleri yapmalarına devam

etmelerini sağlayabilir. Örneğin çoğu devlet memuriyetleri, din adamlığı vb. gibi (Eren, 1998:417-418).

Kendimizin değerli olduğumuzu hissetmekten hoşlandığımız gibi başkalarının da bizim değerli olduğumuzu düşünmelerini bekleriz. Bu nedenle iş gören yaptığı işin karşılığı olarak ödemenin yanında takdir edilmeyi de arzu eder. Korman üç çeşit kendini takdirden söz eder (Telman, 1988:108):

1. Kronik kendini takdir desteği: Kişilik yapısına bağlı olarak, her durumda kendisine olan ihtiyacı hissettirir.
2. Görevle özel olarak ilişkili olan kendini takdir ihtiyacı: Kişinin belirli bir işe karşı yeterliliğini hissetmesidir. Daha çok geçmişteki aynı veya benzeri iş tecrübelerinden kazanılmış duygudur.
3. Çevrenin etkisi ile oluşmuş kendini takdir ihtiyacı: Çevredeki diğer kişilerin beklentileri sonucu ile oluşan takdir ihtiyacıdır.

Bütün bu üç çeşit kendine değer verme duygusu, tamamen kişinin kendine olan güveni ve yapmakta olduğu işle ilgili kabiliyetine bağlıdır.

1.4.4.4. Çalışma Arkadaşları

İş görenin başarılı sayılan bir grup içinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması onun iş tatminini arttıracaktır.

İnsanlar yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklemezler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde geçiren kişi için, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte olma, sosyalleşme için gereklidir. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulunan iş görenin iş tatmini artmaktadır (Erdoğan, 1999:242).

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

Çalışma arkadaşları ya da takımın durumu iş doyum düzeyini etkileyen bir faktördür. Arkadaşça bir çalışma ortamı, bireysel bazda orta seviyede bir tatmin sağlayacaktır.

Ancak bir grup ya da sıkı bir takımın üyesi olmak kişiye, destek ve rahatlık sağlayacaktır. İyi bir grup veya etkili bir takım işi daha zevk alıcı bir hale dönüştürür. Ancak bu durum iş doyumunda olmazsa olmaz faktörlerden biri değildir. Bunun tersi bir durum ise (geçmişte bir grup gibi) iş doyum düzeyini düşüren bir faktördür (Luthans, 2002:232).

1.4.4.5. Örgüt ve yönetim

“Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütler ile iş görenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri iş görenlere daha yüksek doyum sağlamaktadır” (Başaran, 1991:205).

İş tatmin durumunu etkileyen iki tür yönetimden söz edilebilir. Çalışan merkezli yönetim ve katılımcılığa izin verilip verilmemesidir. Çalışan merkezli yönetim, amirin çalışanlara ne kadar kişisel ilgi gösterdiğidir. Bunun içinde, çalışanın performansının kontrolü, kişisel yardım ve danışmanlık sunmak, kişisel ve resmi düzeyde görüşmelerde bulunmak sayılabilir. Yöneticilerin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması çalışanların iş doyumunu artırmaktadır. Buckingham ve Coffman (1999) yapmış oldukları bir araştırmada, işten ayrılmaların önemli bir nedenini de amirlerin ilgisizliği veya olumsuzlukları oldukları sonucunu ortaya çıkarmıştır (Buckingham ve Coffman, 1999:264).

Görüldüğü gibi çalışan açısından işe karşı hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğun oluşumunda amir diğer doyum faktörlerini de etkilemesi bakımından ayrı bir öneme sahiptir. Ayrıca organizasyonda çalışanlar arasında sıcak ve zevkli bir iş ortamı oluşturulması ve bireyler arasındaki ilişkilerin artırılarak işyerinin çalışanlar açısından sevimli olması yine amirin görevlerindedir. Amir, yetki ve görevinin gereklerini yerine göre gerçekleştirmeli ve çalışanlar arasında adil bir yönetim anlayışı göstermelidir. Böylelikle işinden doyumlu çalışan sayısında artış olacaktır. Yapılan araştırmalar ücret gibi önemli bir doyum sağlayıcı faktörün dahi yetersiz olduğu bazı organizasyon ve iş gruplarında sırf amirinden dolayı çalışanların işlerinden son derece doyumlu olduklarını göstermiştir. Yine yapılan çalışmalar, amirleri tarafından sevgi ve saygı gören, dikkate alınan ve kendilerine değer verildiği hissi taşıyan çalışanların doyum düzeylerinin çok yüksek olduğu gerçeğini ortaya koymuştur. Bu çerçevede amir hem çalışanın işten doyumlu olmasını sağlamakta, hem de bireyin organizasyonla

bütünleşmesini sağlayarak işe karşı yabancılaşma gibi organizasyon açısından istenmeyen olası sakıncaları da önleyici bir role sahip olmaktadır (Özgen ve diğ., 2001:335).

1.4.4.6. İlerleme İmkanları

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

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

Her çalışanın ilerleme arzusu ve bu ilerleme çevresinde işinden duyduğu doyum derecesi farklılık göstermektedir. Yükselme bir çalışanca, psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarınca eşitliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek mevki elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Bu çerçevede her çalışanın yükselme veya ilerlemeye bakış açısı değişik olmakta, ilerlemenin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk derecesi de farklı olmaktadır. Bunun yanında yükselmek, dinamik bir yaşantı sürdürmek isteyen her çalışanın özlemidir. Yükselme fırsatı yakalayan çalışan kendisine daha çok güven duyar; kişiliği gelişir, yetkilerinin artması nedeniyle çalışma isteği de artar. Ayrıca yükselmesi nedeniyle çevrenin göstereceği ilgi ve takdir çalışan üzerinde çok olumlu etki yaratır (Özgen ve diğ., 2001:335).

1.4.4.7. Çalışma Şartları ve İş Güvenliği

Çalışma şartlarının iş doyumunu üzerinde orta seviyede bir etkisi bulunur. Eğer şartlar iyi ise (temiz, düzenli gibi) personelin işlerini yapmaları daha kolay olacaktır. Bunun aksi durumda (sıcak, gürültülü gibi) işlerin yolunda gitmesi zorlaşacaktır. Başka bir deyişle çalışma şartlarının etkisi, çalışma grubunun etkisi ile çok benzerdir. Eğer ortam iyi ise

bu iş doyumunu etkileyebilirde, etkilemeyebilirde, ancak çalışma şartları kötü ise bu kesinlikle iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Luthans, 2002:232).

Araştırmalar iş doyumunu ile kazalar arasında negatif bir ilişki olduğu sonucunu vermektedir. Bu çerçevede iş güvenliğinin muhtemel kazaları önleyici bir etkiye sahip olması da çalışana işinden doyum sağlamada bir fayda sağlayıp, birey kendisini güvence içerisinde hissedecek ve işe karşı bu olumlu tutumu devam edecektir. İş güvenliğinin varlığı çalışanın iş doyumunu artırdığı gibi, yönetimini de kolaylaştırır. Organizasyon tarafından işin güvenli bir şekilde yapılmasına imkan tanınması çalışanın işinden olan en önemli beklentilerinden biridir. Böyle bir ortam içerisindeki çalışanın amirleri ile olan ilişkileri daha sıcak olup, yönetimi kolaylaştırır (Özgen ve diğ., 2001:334).

1.4.4.8. Denetim

Genel olarak iş görenler denetlenmekten hoşlanmamaktadırlar. Özellikle denetim, düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda iş görenlerin işten doyumlarına engel olmaktadır. Bu yüzden iş görenler demokratik denetime, özellikle de özdenetime yer veren örgütlerde çalışmayı yeğlemektedirler (Başaran, 1991:204).

“Denetim ilişkisi, iş göreni katılımdan uzak tutuyor, alınan kararlar hakkında fikir bildiremiyorsa, genellikle ortaya iş tatminsizliği çıkmaktadır” (Erdoğan, 1999:241). Denetim yapıcı olmalı, çalışana geliştirmeyi amaçlamalıdır. Eğer denetim, işin sürekliliğini tehdit ediyorsa doyumsuzluğa yol açabilir. İş görenlerin denetlenmesinin amacı, iş görenin kendisinin ne yaptığı, örgütsel davranışların ne değerinde olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Denetim, kusur arayıcı, üstünlük gösterici ve küçük düşürücü olduğunda iş görenleri doyumsuzluğa iter (Ayık, 2000:36).

1.4.5. İş Doyumu ile İlgili Teoriler

Örgüt içindeki bireylerin davranışları ve iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kuramlardan yararlanılmıştır. Her kuram insan davranışlarının nedenlerini diğerlerinden farklı varsayımlara dayandırmaktadır. İnsan davranışları bu kuramların birisinin çerçevesi içinde oturtulacak derecede basit değildir. Ancak örgütte kişileri

güdülemlenmekle görevli yöneticilere ışık tutma bakımından yararlıdır (Can ve diğ., 1998:304).

Bugün bile, insan davranışını etkileyebilecek güdüleyicinin para olduğu kanısı yaygındır. Para gerçekten bir güdüleyicidir, ama insan ihtiyaçları o kadar karmaşıktır ki güdülemenin yalnızca para cevabıyla açıklanması mümkün değildir. İnsan ilişkileri yaklaşımı, paranın tek başına güdüleyici olma özelliği yetersizliğine işaret etmiş, insana insan olarak değer vermenin güdüleyiciliği üzerinde durmuştur (Akat ve diğ., 1994:122).

Tablo 1: İş Doyumu Kuramları

Kuram	Ağırlık Noktası ve Katkısı
Gereksinimler Kuramı Abraham H. Maslow (1943)	Kişiler belirli bir sıralama gösteren ihtiyaçlara sahiptirler ve onları tatmin edecek şekilde davranırlar.
ERG Teorisi Aldelfer (1946)	Üç temel gereksinim vardır: var olma, aidiyet ve gelişme. Gereksinimler sürekli ve dönemsel olarak iki gruba ayrılırlar.
Başarma İhtiyacı Kuramı McClelland (1950)	Bir kişinin performansı büyük ölçüde sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile açıklanabilir.
İki Faktör Kuramı Frederick Herzberg (1966)	İhtiyaçlar temel motivasyon faktörüdür. Ancak bazı faktörler motive etmez fakat motivasyonun varlığı için gereklidirler.
Beklentiler Kuramı Victor Vroom (1964)	Kişilerin sarf edecekleri gayret ile işi başarma ve ödül elde etme arasındaki ilişkiler konusunda belirli beklentilere sahiptirler.
Eşitlik Kuramı J. Stacy Adams (1965)	Kişiler kendi sarf ettikleri gayret ve elde ettikleri sonuçları başkalarınınkine karşılaştırırlar.
Sonuçsal Şartlandırma Kuramı Porter-Lawler (1969)	Belirli bir ödül ve ceza uygulaması ile arzu edilen davranışlar kuvvetlendirilir, arzu edilmeyenler zayıflatılabilir.
Amaç Kuramı Locke (1972)	Sahip olunan amaçların ulaşılabilirlik derecesi ile kişilerin gösterecekleri performans ve motivasyon arasında ilişki vardır.

Kaynak: Balci (2004:49)

1.4.5.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı pek çok eleştiri almıştır. Hemen fark edileceği üzere çok sayıda bireyin çalıştığı bir iş yerinde her birinin ihtiyaç düzeyini saptayıp ona göre bireysel davranmak mümkün değildir. Bireylerin ihtiyaçları her zaman hiyerarşik bir sıralama göstermeye bilir. Zaman içerisinde bireyin ihtiyaçları ileriye ve geriye dönük değişmeler gösterebilir. nc aşama olan sosyal ihtiyaçlar düzeyine gelmiş bir bireyin birinci basamaktaki fizyolojik ihtiyaçlarında bir azalma olmayabilir ya da zamanla bunda bir artış olabilir. Aynı biçimde bireyin o sırada üzerinde çalıştığı proje nedeniyle sosyal ihtiyaçlarında geriye doğru bir kayma bir azalma olabilir. Bütün eleştirilere rağmen Maslow'un kuramı bize insanların hiyerarşik bir düzenle birlikte nelerle motive olabilecekler sağlamaktadır. Ayrıca bireylerin yalnızca para kazanmak için çalışmadıkları, işyerinde bazı başka (st düzey) gereksinimlerini de karşıladıkları da ortaya çıkmıştır (Baysal ve Tekarslan, 1996:113).

Kısacası bu teori, insan ihtiyaçlarının belli bir sıra düzeni takip ettiği ve bir ihtiyacın tatmin edildiğinde şiddetin azaldığını ve sonra daha st basamaktaki ihtiyacın insan davranışına egemen olduğunu varsayar. Dolayısıyla, sadece tatmin edilmemiş ihtiyaçların birey için motive edici özelliğe sahip olduğu söylenebilir (Balak, 1997:152).

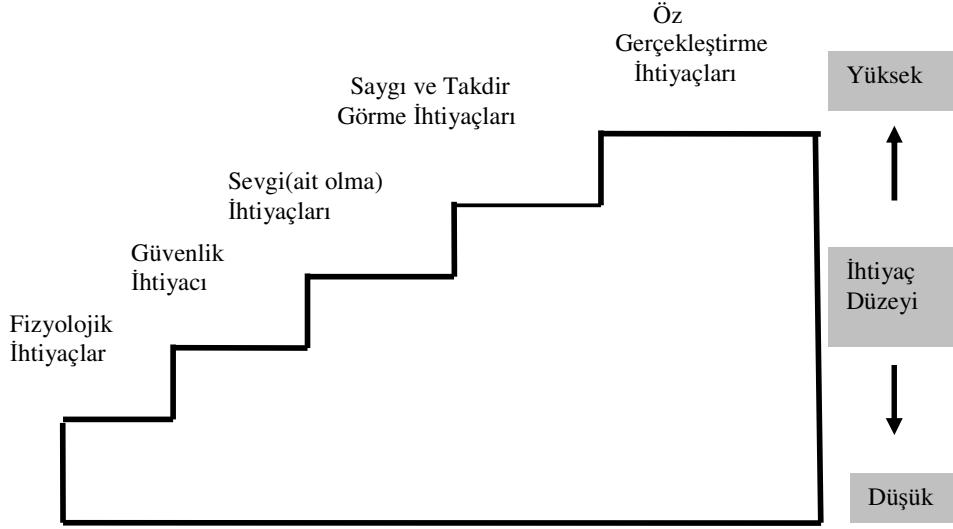
“Bu yaklaşımın yönetici açısından önemi şudur; eğer yönetici personelin hangi ihtiyacını tatmin etmek istediğini anlayabilirse, o ihtiyaçlarını tatmin edebileceği ortamı yaratarak, onların belirli yönde davranmalarını sağlayabilir” (Koçel, 1998:438).

Maslow'un temel varsayımları şunlardır (Sabuncuoğlu ve Tz. 1998:114):

a- İnsanı harekete geçiren ya da davranışını etkileyen ihtiyaçlar, tatmin edilmeyen ihtiyaçlardır. Tatmin edilen ihtiyaçların davranışa etkisi yoktur ve bu ihtiyaçlar aşağıdan yukarıya doğru hiyerarşi biçiminde sıralanmıştır (Can ve Ark. 1998:304). Bir başka değişle kişi ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısıyla ihtiyaçlar, davranışı belirleyen önemli bir faktördür (Koçel, 1998:437).

b- İnsanın bir basamaktaki ihtiyacı, ancak daha alt basamaktaki ihtiyacı belli bir dereceye kadar tatmin edilmişe ortaya çıkar. Bunlar tatmin edildikten sonra aynı araçlarla kişiyi harekete geçirmek imkansızdır. Bu durumda yönetici bir üstteki ihtiyaçlara ve tatmin yollarına yönelerek kişinin davranışını örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçirmelidir (Can ve ark. 1998:304-305). Örneğin işten çıkarılan bir iş gören için yeni iş bulmak ve para kazanmak önde gelen amaç olacağından burada ekonomik gereksinmeler, sosyopsikolojik içerikli gereksinmelere göre daha fazla önem taşıyacaktır.

Şekil 1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak: Balçık (1997:152)

Maslow (1943) gereksinim hiyerarşisi kuramının halkalarını birincil ve ikincil gereksinimler olarak beş boyutta incelemiştir (Çetinkanat, 2000:12-13):

a.Fizyolojik (Temel) gereksinimler: Açlık, susuzluk, dinlenme, beslenme ve duyuşsal etkinlikler vb. gibi temel gereksinimlerdir.

b.Güvenlik gereksinimi: Temel ihtiyaçları karşılanan kişi kendisini korumak, bu durumunu sürdürmek için güvenceye ihtiyaç duyar. Kurumlar bazında bireyin güvenlik düzeyindeki gereksinimleri olarak, sağlıklı bir iş yerinde bulunan, sağlık sigortası sahibi olma, sosyal sigorta ve emeklilik haklarından yararlanma sıralanabilir.

c.Sosyal gereksinimler: İlk iki ihtiyaç karşılanan kişiler, moral düzeyini de yükseltecek olan başka insanlarla arkadaşlık etme, doyum sağlayacak nitelikte ilişkiler, dostluk kurma ve bir gruba dahil olma gibi gereksinimler duyarlar.

d.Saygınlık gereksinimi: Bireyin moral düzeyini artıracak olan bu gereksinim, kişinin başkaları için de önemli olduğuna dayanan benlik saygısı ve özgüvenini oluşturacaktır. Aynı zamanda birey sosyal bir kimliği de sahiplenecektir.

e.Kendini gerçekleştirme gereksinimi: En üst düzeydeki gereksinim boyutudur. Diğer gereksinimleri karşılanan bireyler, sahip oldukları maksimum potansiyeli kullanabilecekleri yani kendilerini anlatabilecekleri yaratıcılıklarını kullanabilecekleri

fırsatlara sahip olmak isterler. Bir bakıma bireyin kişiliğini aradığı bu gereksinimde, bulunduğu durum, kendini tanımaya çalışacağı ve yapıcı, yaratıcı etkinliklere geçmek için uygun güdülerin tetiklenmesini yaşayabileceği bir konumdur.

1.4.5.2. Herzberg'in İkili Etmen Teorisi

İki etken kuramı iş doyumunu ve doyumsuzluğunun mühendisler ve muhasebeciler arasındaki sebeplerini araştırmak için ortaya çıkmıştır. Mühendis ve muhasebecilerden, işlerinden hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları zamanları düşünmeleri ve bu duygulara yol açan koşulları anlatmaları istenmiştir. Herzberg, iş görenlerin iyi ve kötü duygular için değişik koşullardan söz ettiklerini belirlemiştir (Günbayı, 1999:36).

Bu görüşmelere dayalı olarak iki etkenli bir denence geliştirilmiştir. Bu denenceye göre (Aydın, 1993:89):

1. İş doyumunu olduğunda var olan etkenler, iş doyumsuzluğuna yol açan etkenlerden ayrıdır.
2. İş doyumunun tam zıttı iş doyumunun olmamasıdır, iş doyumsuzluğu değildir.
3. Benzer biçimde iş doyumsuzluğunun tam zıttı iş doyumsuzluğunun olmamasıdır, iş doyumunu değildir

Bu teorinin yönetici açısından anlamı şudur: Hijyen faktörleri bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bunlar yoksa personeli motive etmek mümkün değildir. Ancak varlıkları motivasyon için gerekli ortamı yaratır. Motivasyon motive edici faktörler sağlanırsa gerçekleştirilebilir. Hijyen faktörlerini sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak personeli motive etmeye yetmeyecektir (Koçel, 1998:441).

“İş yerinde iş göreni mutlu kılan, işyerine bağlayan, özendirici, (teşvik edici) ya da doyum sağlayan faktörler içsel faktörler, iş yerinde iş görenin kötümser olmasına ve tatminsizliğine yol açan hijyenik faktörler ise dışsal faktörlerdir. Herzberg'in bunlara hijyenik faktörler demesinin nedeni, bunların iş göreni çalıştığı yerden koparan, ayıran etmenler olmasındandır. Tıpkı mikroplu ortamlarda canlıların yaşamaları nasıl tehlikeye girerse, işyerlerinde de bu etmenlerin yokluğu iş görenin devamlı çalışmasını tehlikeye düşürmektedir” (Eren, 1998:411).

Herzberg kuramına, genel olarak güdüleyici ve koruyucu faktörler konusunda eleştiriler geniştir. En önemli eleştiri, teorinin sınıflandırılmasında yapılmıştır. Denetçilerin ödüllendirilme boyutu, kuruyucu faktörler olarak betimlenebilirken, aynı zamanda güdüleyici boyut olarak da görülebilir. Fiziksel koşullar için de aynı durumlar söz konusudur. İş ortamındaki içsel faktörlerin üzerinde yoğunlaşmaya ve iş görenleri

güdülemedeki etkileri bakımından ise teori oldukça önemli yararlar sağlamıştır (Çetinkanat, 2000:20).

Tablo 2: Çift Faktör Kuramının Unsurları

Güdüleyici Faktörler	Koruyucu faktörler
Başarı	Kurumun politika ve yönetimi
Tanınma ve takdir edilme	Kurumun imkanları
İşin kendisi	Ücret
Gelişme ve ilerleme	Çalışma koşulları ve iş güvenliği
Sorumluluk	Kişiler arası ilişkiler

Kaynak: Şimşek ve diğ. (2001:125)

Herzberg birinci grupta yer alan özelliklerin motive edici özellikler taşıdığını düşünerek bunları “güdüleyici faktörler” olarak tanımlamıştır. İkinci gruptaki özellikleri de “koruyucu faktörler” şeklinde sınıflandırmıştır.

Güdüleyici faktörler: Bu faktörlerin varlığı durumunda kişi yaptığı işten tatmin olacak ve motivasyon düzeyi yükselecektir. Dolayısıyla bu unsurlardan “tatmin edici faktörler” olarak da söz etmek mümkündür.

“Koruyucu faktörler: Doğrudan motive etmeyen, buna karşılık tatminsizliği engelleyen ve güdüleyici faktörlerin yaratacağı motivasyona ortam hazırlayan koruyucu unsurları, sağlık ya da hijyen faktörleri olarak tanımlayanlara da rastlanmaktadır. Bir çalışma ortamında koruyucu faktörlerin bulunmaması, tatminsizliğin yaşanmasına yol açacaktır. İş tatminsiz yönetilemeyen bir çalışanın, sadece güdüleyici faktörlerle motive edilmesi mümkün görülmemektedir” (Şimşek ve diğ., 2001:125).

“Sonuç olarak Herzberg'in Çift (İkili) Etmen Kuramı iş görenleri daha etkin güdüleyebilmek için içsel etmenler harekete geçirilmeli, ancak dışsal etmenler de göz ardı edilmemelidir” (Akat ve diğ., 1994:213)

1.4.5.3. MC. Clelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi

Motivasyon ve iş tatmin arasındaki ilişkiyi açıklayan teorilerden biri de Mc. Clelland'ın geliştirdiği Başarı Güdüsü Teorisidir. Aslında bu teori Maslow'un saygı gösterme ihtiyacına benzemekle beraber, bireysel motivasyon unsuru açısından daha kapsamlı olarak ele alınmıştır. Mc. Clelland, insan ihtiyaçlarına sosyo-psikolojik

yönden olduğu kadar toplumsal açıdan da yaklaşmış, insanların mesleklerinde en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duyguların altında başarı ihtiyacının saklı olduğunu savunmuştur. Bu nedenle, insan ihtiyaçlarını, başarı, bağlılık ve güçlülük olmak üzere üç grupta toplamıştır (Eren, 1993:402).

Mc. Clelland adlı düşünür insan ihtiyaçlarını kendince üç grup altında toplamıştır. Bunlar başarı, bağlılık ve güçlülük ihtiyaçlarıdır. Düşünür, bu üç ihtiyaç ve güdü içinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir (Eren, 2000:519). Bu görüşe göre insanların farklı düzeylerde başarılı olma ve başarısızlıktan kaçınma gereksinmesi vardır. Bazı insanların başarılı olma gereksinmesi, başarısızlıktan kaçınma gereksinmesinden daha güçlüdür. Bu kişiler yüksek gereksinmesi olanlar grubuna girmektedir. Başarısızlıktan kaçınma gereksinmesi güçlü olanlar ise, düşük başarı gereksinmesi olanlar grubuna girer (Erden ve Akman, 1996:239-240).

Mc. Clelland, bu güdülerin her birinin farklı tip tatmin duygusu doğuracağını söyler. Modele göre bireyin işi etkili ve verimli bir biçimde başarması olasılığı, (1) diğer ihtiyaçlara oranla belirli güdünün gücünün, (2) görevi yerine getirmede başarı olasılığının ve (3) o görev için konulan ödülün değerinin bir bileşimine bağlıdır (Can ve diğ., 1998:307).

Bu teorinin yönetici açısından anlamı şudur; eğer personelin sahip olduğu ihtiyaçlar belirlenebilirse personel seçim ve yerleştirme sistemleri geliştirilebilir. Dolayısıyla, örneğin başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan bir personel bunu sağlayabilecek bir işe yerleştirilebilir. Böylece bir kişi motivasyon için gerekli ortamı bulacağından sahip olduğu bilgi ve yeteneği tam olarak işe koyacaktır (Koçel, 1998:442).

David McClelland, insan ihtiyaçlarını üç grupta sınıflandırmıştır. Bunlar, başarı, bağlılık ve güçlülük ihtiyaçlarıdır. Mc. Clelland, bu ihtiyaçların sosyo-psikolojik türden olduğu kadar, toplumsal açıdan da önem taşıdığını vurgulamaktadır. İnsanların kendi meslek alanlarında en iyi olma ve mükemmele ulaşma tutkusunun altında başarı gereksinimi kendini göstermektedir. Bağlılık ihtiyacında, yalnız başına yaşamını sürdüremeyen ve toplumsal bir niteliğe sahip olan insanın, diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağı vurgulanmaktadır. İnsan sosyal niteliklidir ki belirli insanlarla bağlılık, çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresi vardır.

Güçlü olma ihtiyacı ise, insanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Bu sebeple de insanlar ve gruplar, çevresel ilişkilerinde etkinliklerini artıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmaktan çekinmezler (Eren, 2000:501).

1.4.5.4. Vroom'un Beklenti Teorisi

“Vroom modelinin işleyişi şöyle açıklanabilir: Birey, belirli bir gayretin belirli bir performans (iş başarımı) ile sonuçlanacağına inanıyorsa (bekleyiş), çalışmalarını araçla desteklemek suretiyle tatmin olabilir” (Suyünç, 1998:19).

Önceleri Victor Vroom tarafından geliştirilen beklenti modeli, insan davranışlarını, bireyin amaç ve seçimleriyle, bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaya çalışır. Bu kuramın temel katkısı kişilerin amaçlarıyla istediği davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamasıdır. Bu nedenle yönetici, emri altındaki kişilerin geçmişlerini, amaçlarını, tecrübelerini ve diğer özelliklerini ayrıntılı bir biçimde öğrenmeye çalışmalıdır (Can ve diğ., 1998:310-311).

“Vroom'un teorilerinde bir kişinin belirli bir iş için caba harcaması valance (kişinin ödülü arzulama derecesi) ve beklenti faktörlerine bağlıdır. Bu nedenle, Motivasyon = Valance x Beklenti olarak formüle edilir” (Koçel, 1998:315). Herzberg'in güdüleme teorisini eleştiren Vroom, kendi teorisini değer, beklenti ve güç kavramları ile açıklamıştır. Teorinin; temeli “bireyin davranışı ile aynı anda ortaya çıkan psikolojik sonuçlara ilişkili eylemler arasından seçim yapacağı savına dayanır.” Teoride kullanılan güç (force) kavramı güdüleme (motivation) kavramı ile eş anlamlıdır (Atay, 1998:33).

Çetinkanat'ın Luthans'dan aktardığına göre; beklenti kuramı, iş yaşamında güdülemede öncü psikologlardan Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarından esinlenmiş ve klasik ekonomi kuramlarından gelişmiştir. Beklenti kuramının çok değişik yorumları önerilmiş ise de en geniş şekilde benimsenen Victor Vroom (1964) tarafından formüle edilmiş olan öneri model kabul edilmiştir (Çetinkanat, 2000:25).

Bir insanın ileriye ait beklentileri ile bir işten alacağı ödüllerin değeri, onun güdülemesinin temellerini oluşturur gerçeği, bakımından güçlü bulunmuştur. Kurama eleştiriler ise insanların doğası ve kuramın karmaşıklığı üzerine olmuştur. Bireyler,

çoğu kez bulduğu ile bilinen ve en iyiyi araştırma konusunda fazla istekli olmayan niteliktedir ve iş kuram işleyişi bakımından gerçekte olduğundan daha karmaşıktır. Çünkü insanların herhangi bir ödüle gereksinim şiddetleri zaman içinde değişiklik göstermektedir (Eren, 2000:520).

1.4.5.5. Lawler - Porter Bekleyiş Teorisi

Porter ve Lawler'in geliştirdiği modele göre; iyi performans ödüllere yol açar o da doyum sağlar. Bu ödüller iç ve dış ödüllerdir. İç ödül iyi performans için bireyin kendine verdiği ödüldür. Dış ödüller örgüt tarafından verilir ve düşük düzeyli gereksinimleri doyurur. Ücret, terfi, statü ve iş güvencesi dış ödüllere örnek olabilir. Bu modelde doyum, gerçek ödüllerle algılanan hakça ödüller arasındaki fark tarafından belirlenir. Eğer gerçek ödüller algılanan ödülleri aşarsa, doyum sağlanır. Aksi olursa, doyumsuzluk duyulur. Bir bireyin doyum ya da doyumsuzluk derecesi, gerçek ödüllerle algılanan ödüller arasındaki büyüklüğüne bağlıdır (Aydın, 1993:93).

Yapılan birçok araştırma tatmin ile performans arasında güçsüz bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu ilişki sanıldığı gibi iş tatmininin yüksek performans ile sonuçlandığı yönünde değil, daha yüksek performans düzeyi olan kişilerin daha fazla iş tatmini duydukları yönünde idi. Bu görüşü savunan pek çok yazar arasında yer alan Lawler - Porter geliştirdikleri teoriler ile bu değişkenler arasındaki ilişkiyi en iyi şekilde açıklamışlardır.

Lawler – Porter'in teorisinin ilk bölümü Vroom'un teorisinin aynıdır. Daha açık bir anlatımla, kişinin motive olma derecesini valance ve bekleyiş etkilemektedir. Ancak bu teoride kişinin yüksek gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performans ile sonuçlanmamakta, araya iki yeni değişken girmektedir. Bunlardan biri, kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret harcarsa harcasın performans göstermeyecektir. Muhasebe bilgisinden yoksun bir kişinin bütün gayretlerine rağmen bilanço düzenlemeyeceği buna örnek gösterebiliriz. İkinci yeni değişken kişinin kendisi için algıladığı roldür. Her organizasyon üyesinin, performans gösterebilmesi için uygun bir role sahip olması gerekmektedir. Aksi halde rol çatışmaları ortaya çıkacak, çalışanın rol değişkenlerine göre ortaya çıkan performans, belli bir şekilde ödüllendirilecektir. Bu teorisinin ikinci bölümünü oluşturan ödüller, içsel ve dışsal ödüller olmak üzere ikiye ayrılarak açıklanmıştır (Koçel, 1998:318).

Bu kuram, Vroom'un beklenti kuramının örgütsel koşullar ve gerçekleri göz önünde bulundurmak bağlamında iyileştirilmiş modeli olarak porter ve Lawler tarafından geliştirilmiştir. Katkılarından ilki, ödüllendirme adaleti konusundadır ki, birey alacağı ödülü kendine eş biriyle karşılaştırır ve aynı çabaya karşı adaletsiz bir iç ya da dış ödül aldığını algıladığı zaman doyumluluğu olumsuz şekilde etkilenecektir. İkincisi ise çalışan göstereceği iyi bir performansla ödülü bularak doyuma ulaşacağını algılsa etkin bir çaba göstermek için güdülenecektir. Ancak, çaba performansı doğrudan etkilemez. Yetenek, karakter, rol algısı gibi bireysel ve örgütsel koşullar da performansı engelleyen unsurlardır (Eren, 2000:520-521).

1.4.5.6. Locke'nin Amaç Teorisi

Locke tarafından 1968'de geliştirilen modelde, amaç belirlemenin beş temel aşamada gerçekleşeceğini belirtir. 1.Aşama: Amaç belirlemeye hazır olmanın anlaşılması devresi: Bireyin, örgütün ya da teknolojinin amaç belirlemeye uygun durumda olup olmadığını saptama sürecidir. 2.Aşama: Amaç belirlemeye hazır hale getirilme: Bu devrede örgüt, birey ya da teknolojinin amaç belirleme için uygun olduğu anlaşılırsa, çalışanlar karşılıklı etkileşim, iletişim, eğitim ve eylem planları yoluyla amaç belirlemeye hazır hale getirilir. 3.Aşama: Yönetici ve astların, amaçların özelliklerini anlamalarına ağırlık verilir. 4.Aşama: Belirlenen amaçlar için gerekli düzeltmeler yapmak için ara-gözden geçirmeler yapılır. 5.Aşama: Belirlenen amaçların değiştirildiği veya başarılı olduğunu kontrol için son bir gözden geçirmede bulunulur. Modele göre, belirli amaçlar iş başarımını artırır. Amaçlar güç oldukça daha fazla verim elde edilir. Bu verimi arttırmanın bir diğer koşulu da ilgililere geri bildirim sağlanmasıdır. Yazara göre, çalışanlara kendi amaçlarını belirleme sürecine katılma olanağı sağlanırsa daha fazla çalışacaklardır (Can ve diğ., 1998:313).

Amaç kuramı her bireyin bilinçli amaç seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik biçimde oluştuğu varsayımına dayanır. Bireysel amaçları tek tek belirlemek ve buna uygun yönetsel davranış ve politikalar belirlemenin güçlüğü ortadadır. Ancak amaç kuramı, iş yerinde bireyleri değerlemek, bireysel amaçlarla örgütsel amaçları bağdaştırmak açısından yöneticiye analitik ve çok yararlı ipuçları vermektedir (Eren, 1998:425-426).

Locke, (1976) iş doyumunu belirleyen ihtiyaçlardan çok bireyin değerlerinin önemini vurgular. İhtiyacın tam tersine bireylerce işleriyle ilgili değerleri, amaçları kendilerince

belirlenir, işleriyle ilgili amaçlar saptarlar. Daha sonra ne istedikleriyle neye sahip olduklarını karşılaştırırlar. Bu ikisi arasındaki fark iş doyumunu etkiler (Smither, 1998:247). “Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecektir” (Koçel, 1999:482).

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. İşin amaçlarının saptanması, iş görenin güdülemesi ve edimi üzerinde etkili olabilir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişiye oranla, kolay ve düşük amaçlar belirleyen kişi daha düşük performans gösterecek ve daha az motive olacaktır. Kuramın ana fikri, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Aydın, 2000:100).

1.4.5.7. Adams’ın Eşitlik Teorisi

Adams tarafından sunulan bu teoriye göre; insanlar, diğerleri ile karşılaştırıldığında eğer, sahip oldukları gelir oranı eşit değilse, deneyim ve gelirleri arasında bir rahatsızlık hissederler. Yetenek, eğitim ve efor insanların geçerli olduğuna inandıkları verilerdir. Gelirler basitçe bu verilerin karşılığıdır. Bu karşılık, para, konfor ve özgürlüktür. İnsanlar benzer çalışanların ileri gelir oranına sahip olduklarını düşündüklerinde başarılı olurlar. Eğer insanlar iş durumlarındaki eşit ilişkiyi sağlayamazlarsa, Adams işten ayrılmaların olacağını belirtmektedir (Gilmer ve Deci, 1977:231-232).

Aydın’ın Adams (1965)’dan aktardığına göre, bu kuram denkleğın olmadığına ilişkin duygunun, bireyi söz konusu eşitsizliğı düzeltici yönde güdülediğini ve çeşitli davranışlara yönlendirdiğini kabul etmektedir. Bu olası davranışlar şunlar olabilir;

1. Girdiyi ve üretimi, hizmeti değıştirme.
2. Çıktıyı değıştirme, daha fazla ücret ve başka ödüllere yönelme.
3. Girdi ve çıktıları çarpıtma ve algılanan çarpıklığı azaltma.
4. İşi yavaşlatma, işten ayrılma ya da başka işlere yönelme.
5. Grup içi etkileşimlerde, olumsuz etkilerde bulunacak eylemlerde bulunma.
6. Karşılaştırmalarda bulunduğu kriterleri değıştirme.

Bir yöneticinin özenle üzerinde durması gereken konu, çalışanlarını ödüllendirmek, çalışmaların işleyişi hakkında bilgilendirmesi için açık bir yönetim izlemesi ve

çalışanların işlerinden sağladıkları doyum düzeylerinin sebebini veya etkenini oluşturan güdüleme kaynaklarını iyi bilmesidir. İnsanı bir makine olarak gören klasik yaklaşımlardan uzaklaşmak gerekir. Birey işini yaparken takdir edilme derecesi yaptığı işe bakış açısını ister istemez etkilemektedir. Bu da dolaylı da olsa o iş görenin işini severek yapmasına ve işinden doyum sağlamasına katkı yapacaktır (Aydın, 2000:98-99).

J. Stary Adams denklik kuramına göre, kişinin güdülemesinin işlevi olarak görülen iş başarısı ve işinden doyum sağlama derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Adams'ın kurduğu dengeye göre insanlar, örgüte sundukları beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim gibi girdiler karşısında ücret, statü ve işin düzeyi gibi çıktıları karşılaştırır ve bir değerlendirme içinde olur. İkinci olarak bir değerlendirme de kendine eş olarak gördüğü diğer bir çalışanın girdi çıktı durumunu karşılaştırır ki algıladığı sonuç güdüleme düzeyinde ve bunun sonucu olarak iş başarısı üzerinde etkili olur (Çetinkanat, 2000:27).

1.4.5.8. Homans'ın Dağılım Adaleti Teorisi

Adalet teorilerinden biri de Homans'ın geliştirdiği Dağılım Adaleti Teorisidir. Teoride, kazanç ve bunun elde edilmesi için yapılan yatırım ve maliyetler ön plandadır. Homans'a göre, birey bir başkası ile aldığı ücreti karşılaştırdığında; ücreti ile ücreti elde etme maliyeti, diğer bireyin ücreti ile onun elde etme maliyetini karşılaştırması birbirine eşit olmalıdır. Maliyet artışı, ücret artışı sağlamalı, her bireyin ücreti ve bunu elde etmek için yaptığı yatırımlar dengeli biçimde artmalıdır. Teori şu şekilde formüle edilir:

(A)'nın Kazancı- Maliyeti = (A)'nın yatırımı

(B)'nin Kazancı- Maliyeti = (B)'nin yatırımı

Böyle bir karşılaştırmada eşitlik ya da eşitsizlik sonucuna ulaşılabilir. Bu nedenle teori, (A) bireyinin yatırımı ile (B) bireyinin karşılaştırması olarak ifade edilebilir. Böylece,

(A)'nın Kazancı - Maliyeti \neq (A)'nın yatırımı

(B)'nin Kazancı - Maliyeti \neq (B)'nin yatırımı biçiminde bir sonuca ulaşılabilir.

Tıpkı Adams'ın adalet teorisinde belirttiği gibi; iki birey arasında yapılan karşılaştırmada, eşitsizlik algılanıyorsa, bireyler arasında adil olmayan bir ilişkinin

varlığından söz edilir. Bu nedenle harcanan iş için ya da iş için yapılan yatırım eşit olduğunda kazançlarda eşit olmalıdır. Eğer adaletsizlik varsa birey uygun olmayan bir durumla karşı karşıyadır. Bu durum heyecan ve sinirlilik yaratır. Adaletsizlik, bireyin kazanç / yatırım oranının fazla olmasından kaynaklanıyorsa, bu durum bireyde suçluluk yaratacaktır. Teoride bahsedilen kazanç; ücret, statü, iyi iş şartları gibi işten elde edilen tüm sonuçlar olurken, maliyet ise, kötü iş şartları, zor iş, herkesçe beğenilmeyen işi yapmak gibi işin olumsuz yönleridir (Atay, 1998:50).

1.4.5.9. Patchen Adalet - Sosyal Karşılaştırma Teorisi

Adalet teorilerinden olan bu teoride, şimdi ve gelecekteki ücret adaleti dikkate alınır. Birey yaptığı karşılaştırmanın adil olduğuna karar verebilir. Ancak bu yaptığı adaletli sonucun geleceğinden endişe duyabilir. Bu nedenle bireyin karşılaştırma yaptığı kişinin içinde bulunduğu şartlar önem taşır. Diğer bir deyişle; yükselme ihtiyacı yüksek olan birey, karşılaştırma yaptığı kişinin çok yetenekli olduğunu algılıyorsa, kendi yeteneklerini geliştirerek yüksek bir ücret elde edeceğini düşünebilir. Patchen, geleceğe dönük olarak yorumlanan teorinin iki değişik şekilde açıklamıştır:

A'ya Ödenen Ücret I Karşılaştırma I	A'nın Pozisyonu
B'ye Ödenen Ücret	B'nin Pozisyonu
Bireyin aldığı ücret, diğer bireyin ücretiyle karşılaştırırken ücret ve pozisyon gibi iki temel öge dikkate alınmaktadır. A ve B'nin ücretleri A ve B'nin pozisyonları ile karşılaştırılarak tatmin olgusu belirlenmektedir.	
A'nın Şimdiki Ücreti I Karşılaştırma	A'nın Gelecekte Ulaşacağı Pozisyon
B'nin Şimdiki Ücreti	B'nin Şimdiki Pozisyonu

Birey aldığı ücreti, başkasının aldığı ücret ile karşılaştırırken, gelecekte ulaşacağı pozisyona ödenecek ücreti, başkalarının şimdiki pozisyonuna ödenen ücretle karşılaştırmaktadır. Böylece adil ya da adil olmayan ücret aldığı düşüncesine ulaşır. Sosyal karşılaştırma teorisinde birey, kendisi ile aynı pozisyondaki kişilerle karşılaştırma yapmakta ve diğer kişiler kendilerinden fazla ücret aldıklarında tatminsizlik duymaktadır. Üst pozisyondaki kişiler kendisine yakın ya da daha fazla ücret almaları halinde ise tatmin duymaktadır. Şimdiki ücretini adil algılasa da bile, gelecekte bunu kendi tarafına düzelebileceğini ya da tersine bozulabileceğini düşünür. Bu durumda da bireyde tatmin ya da tatminsizlik duygusu yaratır. (Atay, 1998:50-51).

1.4.5.10. Katzell Fark Teorisi

Katzell tarafından geliştirilen fark teorisi, eşitlik teorisi gibi kişide tatmin ya da tatminsizlik nedenlerini ortaya koyar. Her iki teori arasında ortak noktalar olmasına rağmen fark teorisinin temel varsayımı şudur; kişinin elde ettiği sonuçlar ile arzuladığı sonuçlar arasındaki farklılık kişinin tatminini belirler. Diğer teorilerden farklı olarak sonuç / girdi oranı ya da kazanç - maliyet, yatırım karşılaştırması ayrıntılı analizlere değil de, bir bütün olarak bireyin algısına dayanmaktadır. Birey algılamayı düşündüğü ücrete ilişkin kararı oluştururken, bazı girdileri ön plana çıkararak yorumlayabilir. Örneğin zor şartlarda öğrenim yapan kişi için bu değer diğer faktörlere göre daha ön plandadır (Atay, 1998:56).

Bireyin almayı düşündüğü ücret miktarı ile ilgili konusundaki kararında özel değerlendirme payı artmaktadır. Fark teorisi, Lawler – Porter’in teorisinde önemli rol oynayan bir faktördür. Lawler’e göre, fark teorisi bireyde gerçek ücret algısına, adalet teorisi ise, sonuç - girdi oranının saptanması bakımından işe ilişkin diğer elemanların açıklanmasına yaramaktadır. Fark teorisinde tatmin, “ne kadar istenildiğine” değil, “ne kadar olması gerektiği düşüncesine” göre belirlenmektedir. Hatta bireyin “ne kadar istediğini” söylemesiyle “ne kadar alması gerektiğini düşünmesi” arasında fark vardır. Bu da bireyin mevcut ücreti konusunda ne düşündüğünü almamamıza yarar (Atay, 1998:56-57). Kısacası fark teorisinde birey kendi girdilerini algılar ve onun sonucunda elde etmesi gerekenleri belirler. Böylece kişinin eline fiilen geçen ödül ile eline geçmesini algıladığı ya da geçmesi gereken ödül olarak algıladığı miktar arasında fark işinin tatmin ya da tatminsizliğini etkiler (Atay, 1998:57).

1.4.5.11. Eric Fromm’un İhtiyaçlar Teorisi

Maslow tarafından tanımlanan, Alderfer tarafında da üç temel başlık altında toplanan beş temel ihtiyaca Eric Fromm’un eklediği, fakat var oluşlarının kabul etmediği iki madde daha vardır. Amaç edinme ihtiyacı: İnsanlar daha varlıklı hale geldikçe ihtiyaçlarını karşılama dürtüsü zayıflar. Bireylerin yaşamında en önemli unsurlardan biri de kuşkusuz bir ilgi ve amacın olmasıdır. Hepimiz zaman zaman genç yaşta emeklilik psikolojisine girmiş insanlarla karşılaşırız. Bu dönemde olan birçok insan kapasitesinin çok altında çalışmaktadır. Birçok insan ise yaşamlarının ilk yıllarında geleceğe çok fazla yönelerek mesleklerinin en üst noktasına ulaşmak için çaba sarf ederler. Yaşları ilerledikçe gelecek tutkusu biter. İnsanlar örgütlerde öncelikle

çabalarını yöneltecekleri hedeflere ihtiyaç duyarlar. Kişisel ihtiyaçlarını tatminden öte, yaşamlarında yeni bir amaç olsun (Yüksel, 1998:5-6).

1.4.5.12. Alderfer'in ERG Kuramı

“Maslow sınırlaması gibi bir ihtiyaç sıralaması esastır. İlke yine aynıdır. Önce alt düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmeli, daha sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir” (Koçel, 1998:442).

ERG Kuramı, Maslow'un teorisinin işler duruma getirilmesi ve insan çevre etkileşimini içermesi için geliştirilmiş bir kuramdır. İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımından farklı olarak Alderfer'in kuramında, ihtiyaç grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik bir düzen yoktur. İhtiyaçlar belli bir sıra izlemeden ortaya çıkabilir ve birden fazla ihtiyaç grubu birden fazla kişiyi güdüleyebilir (Eren, 1998:18).

Maslow'un gereksinim hiyerarşisi kuramı ile yakından ilişkisi bulunan kuram Clayton, Alderfer tarafından geliştirilmiş olup, beş boyutta düşünülen gereksinimin üç boyutta incelenmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Orjinali ERG (Existence-Relatedness-Growth) kuramı olarak bilinen bu kuramın Türkçesi VAB olarak; var olma, ait olma ve büyüme gereksinimleri olarak çevrilebilir (Aydın, 2000:98).

Var olma gereksinimi Maslow'un teorisindeki birincil gereksinimlere denk düşmektedir ve açlık, susuzluk, barınma gibi fizyolojik ve maddi isteklerle ilgilidir. Çalışma ortamlarında bunlar, ücret, ikramiye ve çalışma şartlarını kapsar. Ait olma gereksinimi insanlar arasındaki ilişkiyi içermektedir ve Maslow'un güvenlik, sosyal ve bazı saygınlık gereksinimlerine benzer. Büyüme gereksinimi, Maslow'un sınıflandırmasındaki bazı saygınlık gereksinimleri ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Kişinin işinde yaratıcı imkanlara sahip olması ve kendisini gerçekleştirme ile ilgilidir. Aydın, Vab (ERG) kuramının, birden fazla gereksinimin aynı anda etkili olduğunu ve davranışı etkilediğini ileri sürmektedir (Aydın, 2000:98).

1.4.5.13. Genetik Kuram

İş doyumunun genetik kuramı, yaratılıştan gelen faktörlerin, doyumun temel belirleyicileri olduklarını dikkate alır. Zeka, öğrenme, ilgi gibi kişilik faktörleri genetik olarak gösterildiği için, bazı araştırmacılara göre iş ile doyum genetikle de ilgilidir.

Araştırmacılar, çevresel etkenlerin, ikizlerin, iş doyumunu yönündeki tutumlarına etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonuçları ikizlerin işleri yönündeki tutumlarının önemli bağlantısını ve ikizlerin ayrı şartlarda motor yeteneği ve fiziksel güç gibi özellikler gerektiren benzer işleri seçtiğini göstermiştir. Araştırmacılar, organizasyonların iş doyumunu üzerindeki kontrollerinin daha önce inanıldığından daha az olabileceğine karar verdiler. Çevresel faktörler doyumunu illa etkilese bile, doyumun önemli bir bölümü bireyin genetik geçmişinden kaynaklanabilmektedir. Cronpanzano ve James (1990), ikizlerin iş tutumlarını, yetiştirildikleri ortam etkileyebileceği gibi onların yeniden bir araya gelmeleri durumundaki oluşabilecek çekicilik ve birbirlerini etkileme gibi faktörleri de araştırmışlardır. Sonuçta iş doyumunun kalıtımla ilgili olabileceği görüşü kabul edilmemiştir. İş doyumunu ile genetik özellikler arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada ayrı olarak yetiştirilen özdeş (tek yumurta ikizleri) ve kardeş ikizlerin (çift yumurta ikizleri) tutumları karşılaştırılmıştır. Özdeş ikizlerin iş değeri yönündeki benzer tutumları başarı, rahat, statü, güvenlik ve özerklik olurken kardeş ikizler sadece başarı üzerinde benzer tutumlara sahiplerdir. Genetik faktörler bireyin işine önem vermesinde önemli rol oynamaktadır (Smither, 1998:248).

1.4.5.14. Ödüller Pekiştirme Teorileri

“Bir örgüt ortamında pozitif pekiştirme, astların olumlu tepkilerinin sıklığını artırmak için, davranış değiştirmede kullanılabilir. Bu pekiştirme, iş görenin onaylanır nitelikte bir edimde bulunduğu, takdir etme ve övme biçiminde olabilir” (Aydın, 2000:99).

Buradan hareketle çalışanların belirli olumlu davranışları göstermesi ve onları pekiştirerek alışkanlık haline getirebilmesi için yönetim psikolojisinde dört yöntemin varlığından söz edilmektedir. Bunlar (Eren, 2000:526):

Olumlu pekiştirme: Arzulanan bir davranışı yapan bireyin bu davranışı devamlı olarak tekrar etmesi için teşvik edilmesidir.

Olumsuz pekiştirme: Birey tarafından yapılmış veya denenmiş olumlu karşılınmayan bir edimi önlemek ve onu istenen davranışa yönlendirmek için başvurulan tedbirlerden oluşur. Burada önemli olan bireyin ortaya koymuş olduğu edimin, beğenilmeyen bir tutum olduğunun hissettirilmesidir.

Son verme: Çalışanın aynı istenmeyen tutumu bir daha tekrarladığında, örgütten geleceğe ilişkin beklentilerinin gerçekleşmeyeceğini idrak ettiği ve olumsuz davranışların bütünüyle yok edilmesi amaçlı bir pekiştirme işlemidir.

Cezalandırma: Bu şartlandırma yöntemi, istenmeyen davranışı ortadan kaldırmak için iş göreni cezalandırma esasına dayanır.

1.4.6. İş Doyumsuzluğunun Nedenleri

İş tatminine etki eden iç ve dış faktörleri yukarıda incelemiştik. Çok kısa bir tanımla, iş tatminine etki eden faktörlerin olumsuz koşullarda olmasının iş tatminsizliğine neden olabileceğini belirtebiliriz.

1.4.6.1. Bireyden Kaynaklanan Nedenler

Bireysel farklılıkların iş tatminine etki eden bir faktör olduğunu belirtmiştik. Motivasyon teorilerinde de bazı bireylerin doğuştan yaratıcı olduklarını ve bu bireylerin diğer gereksinimlerini tam olarak karşılamadan kendini gerçekleştirme gereksiniminin tatmini yolunda eyleme geçeceklerini belirtmiştik. Günümüz yaşam koşullarında da birey ne kadar yaratıcı olursa olsun, bir takım gereksinimlerini (fiziki gereksinim, güvenlik gereksinimi vb.) karşılamak için çalışma zorunluluğu duyuyorsa yapmış olduğu iş yapmak isteyeceği işi (beklentilerini) karşılamayacağı için her durumda iş tatminsizliği ile karşı karşıya kalacaktır. Bu tip bireyler, işe yalnızca belirli bir ücret karşılığı katlanılması gereken yer gözüyle bakacaklardır (Dereli, 1985:209).

1.4.6.2. Organizasyondan Kaynaklanan Nedenler

İşletmelerin organizasyon yapıları da iş tatminine etki eden bir faktördür. Doğaldır ki, olumsuz nezaret koşullarının var olduğu, ücret-terfi performans sisteminin kötü olduğu, eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarına önem verilmediği bir işletme ile yukarıda saydığımız tüm bu organizasyon gereklerini işletme yönetimi bilimine göre uygulayan bir işletme çalışanlarının duyduğu tatmin düzeyleri farklı olacaktır. Organizasyonun yapısı tüm faktörler içinde iş tatminini en fazla etkileyen faktör olma özelliğindedir (Dereli, 1985:209).

1.4.6.3. Çevreden Kaynaklanan Nedenler

Burada çevre kavramı ile anlatılmak istenen bireyin yakın çevresi (doğup büyüdüğü yer) ile uzak çevresidir (bireyin yetiştiği toplum). “Bireyin doğup yetiştiği çevre onun gereksinimlerini, değer yargılarını, inançlarını ve tutumlarını belirlemede etkin bir rol oynadığından; olumsuz çevre koşullarının iş tatminine olumsuz etkiler yapacağı açıktır” (Dereli, 1985:209).

1.4.7. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Bir işi yapan kişi, belirli ihtiyaçlarını karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin ihtiyaçları ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya iş doyumunu çıkacaktır. Sonuçta kişinin genel tutumu olumlu ise iş doyumunu ortaya çıkacak, aksi halde doyumsuzluktan söz edilecektir (Erdoğan, 1999:231). “Bir örgütte işlerin iyi gitmediğine en önemli kanıt, iş doyumunun düşmesidir. İş doyumsuzluğu, daha gizli biçimlerde, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların arasında yer alır” (Davis, 1982:95).

İş doyumunun iş gören ve işletme açısından bazı önemli sonuçlarının olduğu bilinmektedir. İş doyumunu sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı, personelinin süreklilik gösterdiği bilinirken, doyumsuzluğa yol açan kuruluşların eleman bulmakta zorlandığı, olumsuz sendikal çalışmalara sahne olduğu da bilinen sonuçlardandır. İş doyumunu yüksekliğinin iş gören mutluluğuna katkıda bulunacağı, düşmesinin ise kişinin işine yabancılaşmasına, buna bağlı olarak da ilgisizlik ve uyumsuzluğun ortaya çıkacağı düşünülmektedir (Erdoğan, 1999:246).

Ayrıca çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe iş beklentilerinin artacağına, bu gelişmeye işletmelerin cevap verememesi durumunda yakın gelecekte iş doyumsuzluğunun önemli sorunların kaynağı olacağına ilişkin düşüncelerin de bulunduğu düşünülürse, iş doyumunun önemi daha açık hale gelecektir. Esasında iş doyumunu iki boyutlu bir olaydır. Bir yanda doyum vardır, ölçeğin diğer ucu doyumsuzluktur (Erdoğan, 1999:246).

İş doyumsuzluğunun sonuçları, bireysel ve örgütsel olarak iki grupta incelenebilir:

1.4.7.1. Bireysel Etkileri

a) Bireyin iş dışı tutumlarına etkisi: İş yaşamın bir parçasıdır. İş ve yaşam arasındaki ilişkiden hareketle iş doyumunun, yaşamdan elde edilecek doyumunu etkileyeceği açıktır. Komhauser, bu konuda iki denence geliştirdi: a) “Spillover” denencesi, bir etkenin diğerini aynı yönde etkilediğini gösterirken, b) “compensatory” denencesi, iş doyumsuzluğunun, yaşamın diğer yönlerinden sağlanan doyumla telafi edilebileceğini ifade eder. Bu konuda yapılan bazı araştırmaların birinci denenceyi desteklediği görülmüştür. Personelin işten doyumunu ile onun iş dışı tutumları, özellikle de ailesine dönük tutumları arasında olumlu ve karşılıklı bir ilişki bulunmuştur. Bunun dışında iş doyumunu bireyin kendini algılamasını da etkilemektedir. Herzberg’in çalışmaları, doyurucu iş deneyimlerinin kendine güvenini arttırdığını göstermiştir.

b) Bireye fiziksel ve ruhsal etkileri: İş tatminsizliğinin sinirsel ve duygusal bozukluklara da yol açtığı bilinmektedir. İştahsızlık, uykusuzluk, duygusal çöküntü gibi faktörlerle iş tatminsizliği arasında ilişkiler vardır. Bazen iş görenin hayatındaki kötü evlilik, başarısız çocuk gibi diğer stres kaynakları iş doyumsuzluğu ile birleşerek kişiyi yıkmaktadır. İş doyumsuzluğu, bazen kişinin hayatında kısır döngüler yaratır, baş ağrısı, yorgunluk gibi semptomlar yaratır (Balcı, 1985:23-24).

1.4.7.2. Örgütsel Etkileri

a) İşe devamsızlık: Özellikle bir iş görenin devamsızlığının sıklığı ve kişinin kontrolü altında olabilen faktörlere bağlı olarak yaptığı devamsızlık ele alındığında bu ilişkinin daha güçlü olduğu görülmektedir. İş tatmini ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi bozan faktörlerin de bulunduğu bir gerçektir. İş görenin işini önemli görmesi bu tür faktörlerdendir. Devlet memurları arasında yapılan bir araştırmada, işini önemli gören memurların daha az devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Ayrıca yüksek iş doyumunu, devamsızlığı azaltmasa bile, düşük iş doyumunun iş devamsızlığını arttırdığı bilinmektedir. Hastalık, doğum, yakınların ölümü, evlenme gibi nedenlerle ortaya çıkan devamsızlığın şüphesiz doyumla ilişkisi olmayacaktır. Buna karşın mazeretsiz devamsızlıklarla iş doyumunu arasında yakın bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Erdoğan, 1999:251-252). Devamsızlığın neden olduğu kayıpları da göz önünde bulundurmak gerekir (Bingöl, 1996:269).

b) İşe geç kalma: Kronik geç kalmaların iş tatminsizliğinin bir işareti olduğu bilinmektedir. Büyük şehirlerin yarattığı kriz günlerinde (trafik sıkışıklığı, hava

koşulları vb.) geç kalmaların doyumsuzlukla bir ilgisi yoktur, ancak yolda oyalanma, iş yerine geldikten sonra işe başlamada gecikme türünden olgularla, iş doyumsuzluğu arasında bir ilişki söz konusudur. İş doyumsuzluğu olan kişilerin planlı bir biçimde devamsız olmaları gerekmez. Ama devamsızlık yapabilecekleri bir ortam doğduğunda iş doyumunu olmayan kişilerin devamsızlığı seçtikleri de bilinmektedir.

c) İşten ayrılma (personel devri): İş doyumunu ile işten ayrılma arasında olumsuz ilişki vardır. Üstelik iş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki ilişki, devamsızlıkla olan ilişkiden daha güçlüdür. Şüphesiz işten iş piyasası koşulları, alternatif iş fırsatları, kişinin işletme kıdemi gibi faktörler de etkilenecektir. Ancak bu faktörler veri kabul edildiğinde iş doyumunu ile işten ayrılma arasında açık bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi belirleyen bir diğer değişken iş görenin başarısıdır. Başarılı olan elemanı işletme tutmak ister, bu amaçla onu ödüllendirir, terfi imkanı verir ve kişinin işte kalıcılığını arttırır. Tersine, başarısı düşük olan elemanı yönetim işte tutmak istemez, hatta bu kişileri işten ayrılmaya iter. Bu nedenle iş doyumunun daha çok düşük performanslı kişilerin düzeyi ne olursa olsun, başarısı yüksekse işletmede kalma eğilimi daha fazla olacaktır. Çünkü üstün başarının sonucu alacağı fazla ücret veya benzeri ödüller işinden ayrılmaması için önemli bir sebep oluşturacaktır (Erdoğan, 1999:252-253).

1.5. Konuyla İlgili Yapılan Bazı Çalışmaları

Özdayı'nın (1990) "Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi" adlı araştırmasında; çalışma grubunu İstanbul il sınırları içerisindeki resmi ve özel liselerde çalışan 1134 öğretmen oluşturmuştur. Bu araştırmada, "Minnesota Doyum Ölçeği"nin L:H:Lofquist tarafından kısaltılmış şekli kullanılmıştır. Araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

- 1- Resmi liselerde çalışanların, özel liselere göre doyum düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksektir.
- 2- Her iki grupta da en çok doyum duyulan değişkenler, mesleğin içsel yapısı ile ilgili etkenler olarak saptanmıştır. En az doyum duyulan değişkenler de mesleğin dışsal yapısı ile ilgili etkenler olarak görülmüştür.
- 3- Kendi yeteneklerini kullanabilmeleri açısından, öğretmenlerin büyük oranda doyuma ulaştıkları belirlenmiştir.
- 4- Bayanlar, erkeklere göre takdir edilme ve yaratıcılık açısından daha doyumlu bulunmuştur.

5- Toplumsal saygınlık bakımından, resmi liselerde 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin doyum düzeyleri en düşük olarak saptanmıştır.

Tahta (1995), “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” konulu araştırmasında; iş doyum faktörlerinin öncelik sırası; 1.Örgütsel ortam 2.İş ve niteliği 3.Birlikte çalışılan kimseler 4.Çalışma şartları 5.Gelişme ve yükselme imkanları 6.Teftiş sistemi 7.Ücret olarak belirlenmiştir.

Yaman’ın 1996 yılında “Gençlik Spor Genel Müdürlüğü Örgütü'nün Yönetimsel İklimi” üzerine yaptığı araştırmada; yönetici ve personel için iş tanımlarının yapılmadığı, iletişim kanallarının belirgin ve açık olmadığı; örgütle çalışan personelin ücret konusunda doyumlarının da düşük olduğu saptanmıştır.

Mirzeoğlu ve arkadaşlarının (1996), “Ankara il’i Çankaya İlçesindeki özel ve devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması” üzerine yaptıkları bir araştırma sonuçlarına göre;

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

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

Suyünç (1998), “İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri” konulu araştırmasının sonuçlarına göre; öğretmenler yaptıkları işi genel iş tatmini açısından zayıfta olsa tatmin edici, iç tatmin açısından daha yüksek bir ortalamayla tatmin edici, dış tatmin açısından ise ne tatmin edici, ne değil şeklinde belirtmişlerdir. İş tatmini öğelerine bakıldığında ise öğretmenler, yaptıkları işi. Ahlaki değerler açısından çok tatmin edici bulurken, yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret için ise tatmin edici değil ifadesinde bulunmuşlardır.

“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)” konulu araştırmasında Günbayı (1999), sınıf ve branş öğretmenleri “yönetim ve denetim biçimi” ve “çalışanlar arası ilişkiler” etkeninde “çok yüksek”, “iş ve niteliği” ve

“yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları”nda “yüksek”, “çalışma koşulları”nda “orta” ve “ödentiler” iş doyumunu etkeninde “düşük” düzeyde iş doyumunu sağladıklarını belirtmişlerdir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklar olmadığı, yalnız çalışanlar arası ilişkiler iş doyumunu etkeninde sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanlarının branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlere verilen ödentilerin, okuldaki fiziksel koşulların, çalışanlar arasındaki ilişkilerin, denetim biçiminin, eğitim, yükselme ve geliştirme olanaklarının öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Uslu (1999), resmi kurumlarda çalışan rehber öğretmenlerin denetim odağı, cinsiyet, yaş, medeni durumu, mesleki yeterlilik durumu, görev yaptığı yerleşim birimi, kurum yöneticileriyle ilişkileri, çalıştığı kurumun fiziki şartlarının durumu, hizmet içi eğitime ihtiyaç durumu gibi bağımsız değişkenlerin iş doyumuna etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda; rehber öğretmenlerde evlilerin bekarlara göre iş doyum puan ortalamalarının önemli düzeyde yüksek olduğu, içten denetimlilerin dıştan denetimlilere göre ve okul yöneticileriyle iş birliği yapabilenlerin yapamayanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sabancı (1999), milli eğitim örgütünde uygulanmakta olan ödül sisteminin öğretmenler ve müdür yardımcıları için önem derecesini, gereksinimlerini karşılama ve iş doyumunu sağlama düzeyini araştırmıştır. Sonuç olarak; mevcut manevi ve maddi ödüller öğretmenler tarafından önemli bulunmadığı gibi gereksinimlerini karşılama ve iş doyumunu sağlama bakımından yeterli görülmemektedir.

Birlik (1999), öğretmenlerin mesleki doyumunu ve eğitim anlayışlarını incelemiştir. Sonuç olarak; öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin genel olarak düşük olduğu saptanmıştır.

Koldaş (2000), “Spor Yöneticilerinin İş Tatmini Sakarya Bölgesi Uygulaması” konulu araştırmasının sonucunda; en yüksek tatminin meslek boyutunda, en düşüğünün de ücret boyutunda olduğu görülmüştür. İş koşulları ve yönetim açısından da vasat bir tatmin söz konusu olduğu görülmektedir.

Kınalı (2000), Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri konulu araştırması sonucunda; resmi ve özel okullardaki erkek rehber öğretmenlerin bayanlara göre işlerinden daha memnun oldukları saptanmıştır. Ayrıca özel okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin genel, iç ve dış tatminleri resmi okullardaki rehber öğretmenlere göre daha üst düzeyde tatmin oldukları bulunmuştur.

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

Demir (2002), “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi” konulu araştırmasına göre; araştırmaya katılan bireylerin verdikleri cevaplara göre, yaş arttıkça iş doyumunun arttığı görülmüştür. Denekler cinsiyet olarak ele alındığında, tüm iş doyumunu alt boyutlarında erkeklerin bayanlara oranla daha fazla İş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Yaptıkları işe göre, hizmetli grubunun en yüksek iş doyumuna sahip olduğu, hizmet yılı göz önüne alındığında ise, 6-20 yıl arası çalışanların daha düşük iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Ortaokul mezunlarının, diğer eğitim derecelerine göre en yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Öztürk (2002), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu” araştırmasında yer almış olan beden eğitimi öğretmenleri mesleklerini sevmekte ve bu işi yaparken yeterli bir doyuma ulaşmaktadırlar. Ayrıca, başkaları için bir şeyler yapabilme imkanına sahip olmaları yönünden de çok hoşnutlardır. Hoşnutsuzluğun en yoğun yaşandığı boyutlar ise ücret politikası, yükselme imkanları ve çalışma koşullarının yetersizliği olarak görülmektedir. Bu olumsuzluklara rağmen beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini sevdiklerini ve bu mesleği icra etmekten haz aldıklarını söyleyebiliriz. Doyumu azaltan faktörleri iyileştirmeye yönelik atılacak adımların, beden eğitimi öğretmenlerinin şevkini ve verimliliğini artıracaklarını söyleyebiliriz.

Koçak (2002), “Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” araştırması sonucunda; beden eğitimi öğretmenlerinin %45,6’sının yüksek iş doyumunu, %54,4’ünde normal iş doyumunu sağladığı elde edilirken düşük iş doyumuna sahip olan beden eğitimi öğretmeni tespit edilememiştir. Bunun nedeni Erzurum il merkezinde beden eğitimi öğretmeni için düşük iş doyumunu sağlayacak okulun bulunmaması olarak açıklanabilir.

Çelik (2003), “Fen Bilgisi ve Fizik- Kimya- Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu (Kırıkkale İli Örneği)” araştırmasının bulguları şöyle özetlenebilir: Araştırmada, “Mesleğin Çalışma Şartları” bakımından Fen Bilgisi öğretmenlerinin iş doyumları “orta” düzeyde iken F-K-B. öğretmenlerinin “az” düzeyde tespit edilmiştir. Öğretmenlerin en düşük doyumla ulaştıkları boyut “Ekonomik Şartlar” olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin genel doyum düzeyleri hem ilköğretimde hem de orta öğretimde “orta” düzeyde bulunmuştur.

2. Cinsiyet değişkenine göre, erkek ve kadın Fen Bilgisi ve F-K-B. öğretmenlerinin iş doyumları “orta” düzeyde bulunmuştur. Ayrıca, cinsiyet değişkeni bakımından Fen Bilgisi öğretmenlerinin “ekonomik şartlar” ve F-K-B. öğretmenlerinin “mesleğin çalışma şartları” boyutlarının iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir.

3. Fen Bilgisi ve F-K-B. öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre, iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

4. Fen Bilgisi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre iş doyum boyutlarından “Yönetim ve Denetim Biçimi” ve “Sosyal Gereksinimler” boyutlarında iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. F-K-B. öğretmenlerinin iş doyum boyutları bakımından öğrenim durumlarına göre, iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. F-K-B. öğretmenlerinin iş doyum boyutlarına göre iş doyumlarında genel bir görünüm olarak Kimya öğretmenleri en fazla doyumunu yaşarken, Fizik öğretmenlerinin en az doyumunu yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca, F-K-B. öğretmenlerinin branşlarına göre iş doyum boyutlarından “Sosyal Gereksinimler” boyutunda iş doyum puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

5. Fen bilgisi ve F-K-B. öğretmenlerinin, maddelere göre iş doyum puanlarının ortalamaları birlikte karşılaştırıldığında ise, maddelerin sınıflandırılmış biçimi olarak tüm boyutlarda anlamlı farklar tespit edilmiştir.

Bu bulgular ışığında, özellikle öğretmenlere yapılan ödentilerde, verilen özlük haklarında, okuldaki çalışma koşullarında, sosyal gereksinimlerinde iyileştirilmelere gidilmesi ve öğretmenlerin eğitim gördükleri alanda görev yapmalarının sağlanması, öğretmenlerin orta düzeyde görülen iş doyumlarını daha ileri düzeylere yükseltebileceği bir öneri olarak sunulmuştur.

Kaymaz (2004), “Normal ve Engelli Çocuklara Eğitim Veren Okullarda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Karşılaştırması” çalışmasında; Marmara bölgesindeki Bursa, İstanbul, Kocaeli ve Sakarya illerindeki normal ve zihinsel engelli okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerine iş doyum anketi yapılarak nelerden memnun olup olmadıkları araştırılmış. Normal çocuklara eğitim veren okullarda çalışan 100 öğretmen ile zihinsel engelli çocuklara eğitim veren okullarda çalışan 20 öğretmene iş doyum anketi dağıtılmış. Dağıtılan anketler sonucunda da zihinsel engelli okullarda çalışan öğretmenlerimizin normal öğretmenlerle karşılaştırılarak aldıkları eğitimden memnun olmadıkları görülmüştür. Bunun sebebi de zihinsel engelliler üzerine verilen derslerin yetersiz olmasıdır.

İskender (2004), “Eğitim Yöneticilerinin Sağladığı Güdülenmenin Öğretmenlerin İş Doyumu ve Kuramsal Bağlılıkları Üzerine Etkileri” konulu araştırması sonucunda; yöneticilerin öğretmenleri yüksek düzeyde güdülemekte olduğu, öğretmenlerin kuramsal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu, yaptıkları işten yüksek doyum elde ettikleri, güdüleme düzeyinin kuramsal bağlılığı etkilediği, güdülenme düzeyinin iş doyum düzeyine doğru orantılı olarak etki ettiği, iş doyum düzeyinin kuramsal bağlılığı etkilediği, branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine oranla daha yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu, öğretmenlerin güdülenme ve kuramsal bağlılıklarını cinsiyet, branş ve öğrenim durumu değişkenlerinin etkilemediği görülmüştür.

Balci (2004), “Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini” konulu araştırması sonucunda; öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, meslek tercihi, branş ve gelir durumlarına göre işlerinden tatmin düzeylerinin değiştiği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin ücret ve terfi imkanı ve takdir edilme

konusunda yüksek tatminsizlik duydukları, buna karşın vicdani bir sorumluluk taşıma, kişileri yönlendirme, başkaları için bir şeyler yapabilme gibi iç kaynaklı faktörlerde işlerinden tatmin oldukları anlaşılmaktadır. Mesleklerini kendi istekleriyle seçenlerin diğerlerine göre işlerinden daha fazla tatmin oldukları da açık bir şekilde görülmektedir.

Dudak (2005), “İstanbul İli Toplam Kalite Yönetimi Projesi Kapsamındaki İlköğretim Okulu Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmin Düzeyleri” konulu araştırması sonucunda; motivasyon faktörleri öncelikler sıralamalarının proje kapsamı değişkenine göre “Mesleğe ilişkin Faktörler” de proje kapsamı dışındakiler lehine; cinsiyete göre mesleğe ve öğrencilere ilişkin faktörlerde kadınlar lehine, taraflar arası ilişkilere ilişkin faktörlerde erkekler lehine; yaşa, mesleki kıdeme, branşa ve görev değişkenine göre de farklılıklar bulunmuştur. İş tatmininin ve alt boyutlarının proje kapsamındaki okullarda yüksek olduğu; cinsiyete, yaşa göre 41+ yaş grubu lehine; mesleki kıdeme göre 21+ yıl grubu lehine; branşa göre sınıf öğretmenleri lehine ve görev değişkenine göre de müdürler lehine farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda proje kapsamı dışındaki okul çalışanlarına yönelik, toplam kalite yönetimi eğitimleri verilmeli, kişisel özelliklerine uygun hizmet içi eğitimler düzenlenmeli, çalışanların performansını değerlendirecek objektif ölçütler oluşturulmalıdır.

Sonuçta; gerek Türkiye’de gerekse yurtdışında yapılmış bazı iş doyumuyla ilgili araştırmalarda, örgütün yüksek bir etkililik düzeyine ulaşması örgütün amaçları doğrultusunda eylemde bulunan iş görenlerin gereksinimlerinin yönetimle karşılanması ve bunun sonucunda elde ettikleri doyumla yakından ilgilidir. Başka bir anlatımla bir örgütteki iş görenlerin doyumları; yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum gibi kişisel değişkenlerin yanı sıra yaptıkları işin niteliği, yönetim ve denetim biçimi, iş karşılığı aldıkları ödentiler, kendilerine sağlanan yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları, çalıştıkları fiziksel koşullar ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşları ile olan ilişkiler gibi örgütten kaynaklanan etkenlerle de yakından ilgilidir.

BÖLÜM 2: YÖNTEM VE GEREÇ

2.1. Problem Cümlesi

Kocaeli İl'inde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması.

2.2. Alt Problemler

Yukarıda belirlenen problemin çözümlenebilmesi için, aşağıdaki alt problemlere cevaplar aranmıştır.

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum boyutlarında genel iş doyum düzeyleri ne derecededir?
2. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre iş doyum boyutlarında cinsiyete göre farklılık var mıdır?
3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre iş doyum boyutlarında öğrenim durumuna göre farklılık var mıdır?
4. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre iş doyum boyutlarında yaşa göre farklılık var mıdır?
5. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre iş doyum boyutlarında uzmanlık alanına göre farklılık var mıdır?
6. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre iş doyum boyutlarında hizmet yılına göre farklılık var mıdır?
7. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre iş doyum boyutlarında görev yerlerine göre farklılık var mıdır?
8. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerine göre iş doyum boyutlarında hizmet içi eğitim kursuna katılım sayılarına göre farklılık var mıdır?
9. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirleyen maddelerde il, ilçe ve beldede görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2.3. Sayıtlılar

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin, anketlere objektif ve doğru olarak cevap verdikleri kabul edilmektedir.
2. Araştırmada ele alınan “meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleki ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim biçimi ve sosyal gereksinimler” iş doyumunu boyutlarının, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini ölçtüğü kabul edilmiştir.

2.4. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2005-2006 öğretim yılında Kocaeli ilinde görev yapan 294 beden eğitimi öğretmeni ile sınırlıdır.
2. Araştırma iş doyumunu düzeyini etkileyebileceği düşünülen kişilik özellikleri cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, uzmanlık alanı, hizmet yılı, görev yeri ve hizmet içi eğitim kurslarına katılım sayısı etkenleri ile sınırlıdır.
3. Araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumuna ilişkin ölçek, meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleksi ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim ve sosyal gereksinimler boyutları ile sınırlandırılmıştır.
4. Veriler uygulanan anketin istatistiklerinden elde edilen bilgilerle sınırlıdır.
5. Araştırma veri toplama, deneklere resmi yollarla yapıldığından sorulara verilen yanıtların objektifliği ile sınırlıdır.
6. Ulaşılabilen kaynaklar ve araştırmacının yeterliliği ile sınırlıdır.
7. Yüksek lisans için ayrılan süre ile sınırlıdır.

2.5. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırma evrenini, 2005-2006 öğretim yılında Kocaeli ilinde görev yapan 294 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan sayısal bilgiler Milli Eğitim Bakanlığı Yönetim Bilgi Sisteminden alınmıştır, (Ek: C) ve tablo 3'te gösterilmiştir. Anketler Valilik onayı (Ek: A) alınıp, İl Milli Eğitim Müdürlüğü aracılığıyla tüm okullara dağıtılmıştır (Ek: B). 38 anketin geri dönüşümü olmadığından

ve 9 ankette eksik cevaplandırma sebebiyle, toplam 47 anket değerlendirme dışı kalmıştır. İl merkezinde görev yapan 61 beden eğitimi öğretmeni, ilçelerde görev yapan 104 beden eğitimi öğretmeni ve beldelerde görev yapan 82 beden eğitimi öğretmeni olmak üzere toplam 247 öğretmenin anketi değerlendirmeye alınmıştır. Tüm evrenin % 84.01'i değerlendirmeye alınmıştır. Evrenin tümüne ulaşıldığından örneklem alınmamıştır.

Tablo 3: Evren ve Örneklem Sayıları

Toplam öğretmen sayısı	294	
Ankete cevap veren öğretmen sayısı	İl	61
	İlçe	104
	Belde	82
	Toplam	247

2.6. Ölçme Aracının Geliştirilmesi

Minnesota Satisfaction Questionnaire adıyla bilinen iş doyum ölçeği ve öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörler analiz edilmiş ve bu çalışmalarla ölçeğin iş doyum boyutu geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu ölçeğin kısa formunun Türkçe çevirisi Boğaziçi Üniversitesinden Baycan (1985) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılmış ve uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçek daha sonra pek çok araştırmada kullanılmıştır (Çelik, 2003:82).

Demir (2002) ve Öztürk (2002) çalışmalarında bu ölçeği kullanmıştır. Bununla birlikte ölçek geliştirilip, geçerliliği ve güvenilirliği belirlenerek Çelik (2003) tarafından da yüksek lisans tezinde kullanılmıştır. Ankete, alanın uzman öğretim üyelerinin görüşleri alınarak, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki doyum ölçeği olarak geliştirilerek, “Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleki Doyum Ölçeği” adı verilmiştir. Veriler bu ölçek aracılığıyla toplanarak elde edilmiştir.

Anketlerin ön bölümünde verilerin niçin toplandığı ve anketin nasıl yanıtlanacağına dair kısa bir açıklama koyma gereği duyulmuştur. Birinci bölümde; cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, uzmanlık alanı, hizmet yılı, görev yeri, hizmet içi eğitim kurslarına katılım sayıları ile ilgili 8 maddeden oluşan kişisel bilgileri araştırılmıştır (Ek: D).

Ankette iş doyumu boyutlarının alt maddelerine verilen yanıtlarda öğretmenlerin, verilen yargıya “5’li katılım derecesi olan Likert Modeli” çerçevesinde “Hiç (1), Az (2), Orta (3), Çok (4), Pek Çok (5)” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir.

İkinci bölümde ise; meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleksi ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim, sosyal gereksinimler alt boyutlarına ayrılmış, 44 maddeden oluşmuş olan iş doyumu düzeyleri araştırılmıştır (Ek: D).

Tablo 4: İş Doyumu Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddelerin Dağılımı

Boyut Sayısı	İş Doyum Boyutları	Anket Soru Numaraları
1	Meslek ve Niteliği	1,4,11,18
2	Mesleğin Çalışma Şartları	2,5,12,16,24,26,32,34,37,40,43
3	Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	6,7,13,17,19,23,27,31,38,42,44
4	Ekonomik Şartlar	10,20,25,28,35
5	Yönetim ve Denetim Biçimi	8,14,21,29,36
6	Sosyal Gereksinimler	3,9,15,22,30,33,39,41

Ayrıca anketlerin içerik geçerliliği için ilgili alanda bulunan öğretim üyelerinden uzman görüşü alınmış, uygulama geçerliliği için ise bilgi formunda iş doyumu boyutlarının alt maddelerinin gerçek hayattaki yansımalarına bakılarak kontrol edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra anketler, faktör analizi ve uzman görüşleri doğrultusunda yeniden değerlendirilerek uygulamaya konulmuştur.

Ankete katılanlardan anket bilgi formundaki maddelere beden eğitimi öğretmenlerinin katılma dereceleri incelendiğinde önem derecelerini belirlemede ne denli güvenilir bir araç olduğunu incelemek için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayıları (Ek: F); meslek ve niteliği boyutu için 0.5898, Mesleğin Çalışma Şartları boyutu için 0.7964, Mesleksi ve Sosyal İlişkiler boyutu için 0.7153, Ekonomik Şartlar boyutu için 0.4562, Yönetim ve Denetim Biçimi boyutu için 0.6613 ve Sosyal Gereksinimler boyutu için 0.6757 hesaplanmıştır.

Ek: E’de anketin maddelerine göre faktör yükleri verilmiş, ek: F’de ise iş doyumu boyutlarının güvenilirlik katsayıları verilmiştir. Ayrıca ölçeklerin güvenilirlik çalışması için Cronbach Alpha istatistik tekniği kullanılmıştır. Cronbach Alpha

sonuçları, aşağıdaki tablo 5’te verilmiştir. Bu değerler, kullandığımız anket bilgi formunun geçerliliğinin ve güvenilirliğinin önemli bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Tablo 5: İş Doyumu Ölçekleri ve Cronbach Alpha Değerleri

Ölçek Türü	Cronbach Alpha Değeri
Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ölçeği	0,9030

2.7. Verilerin Toplanması

Konu ile ilgili kuramsal veriler için; YÖK, Sakarya Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi kütüphaneleri, bilgisayar taramaları, alan yayınları ve diğer kaynaklardan yararlanılmıştır.

Uygulamaya hazır hale gelen anketlere öğretmenlerin samimi ve doğru cevap vermelerini sağlamak amacı ile kendilerinden kimlik bilgileri istenmemiştir. Araştırma kapsamında kullanılan anketler, araştırmacı tarafından Valilik onayı alınıp Kocaeli İl Millî Eğitim Müdürlüğü aracılığı (Ek: A-Ek: B) ile uygulanmıştır.

Toplanan anketlerin değerlendirilmesi sonucunda geri dönüşümü olmayan 38 anket ve eksik doldurulmuş 9 anket analize alınmamıştır. Böylelikle değerlendirmeye alınan anket sayısı toplam 247 adettir.

Tablo 6: Değerlendirmeye alınan anketlerin yüzdeler dağılımı

Evren	Değerlendirmeye Alınan	%
294	247	84,01

Bu evrenden elde edilen verilerin tüm öğretmenlere genelleştirilmesi teknik anlamda mümkün değildir. Ancak araştırma sorununu oluşturan konular hakkında belli oranda ipuçları sağladığı düşünülebilir.

Ayrıca ülkemizin farklı bölge ve illerinde öğretmenlik mesleğinin çalışma koşulları değiştiğinden değerlendirmemizde Kocaeli ilinin çalışma koşulları dikkate alınmıştır.

Araştırma ile ilgili bilgiler 2005-2006 Öğretim yılı I. döneminde toplanmıştır.

2.8. Verilerin Analizi

Bu araştırmada bağımsız değişken olarak kişisel değişkenler, bağımlı değişken olarak iş doyumunu ele alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anketlerden gelen bilgilerin istatistiksel sonuçlara dönüşümünde ise sosyal bilimlerde kullanılan bilgisayar paket programı SPSS kullanılmıştır. Sayısal değerler, istatistiksel yöntemin özelliği kriter alınarak bulgulara veri oluşturmak üzere değerlendirilmiştir.

Bu araştırmada, anket ve kişisel bilgilerden veri toplayabilmek için, frekans, yüzde frekans, aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma (SS), “t” testi, tek yönlü varyans analizi ve scheffe testi gibi istatistiksel yöntemlerden faydalanılmıştır. Ayrıca araştırmada, farkların anlamlılık düzeyi olarak .05 alınmıştır. Kişisel değişkenler için frekans ve yüzde kullanarak evren içindeki ağırlıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Bağımsız değişkenlere göre anlamlı farklılık olup olmayacağıın tespitlerinde istatistiksel yöntemlerden “t” testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre .05 alfa sınır değerleri içinde anlamlı farkın olup olmadığıın tespiti için, ilişkisiz t testi uygulanmıştır. Öğrenim durumu, yaş, uzmanlık alanı, hizmet yılı, görev yeri, hizmet içi eğitim kurslarına katılım sayıları için ise ikiden fazla değişken söz konusu olduğu için tek yönlü varyans analizi kullanılmış olup, .05’e göre anlamlı bir farkın tespit edildiği durumlarda da Scheffe testi kullanılmıştır. Scheffe testi, grup ortalamaları arasındaki farklılığın, hangi gruplardan kaynaklandığıın saptanması amacıyla kullanılmıştır. İl, ilçe ve belde alt evrenlerinin iş doyumunu düzeyleri bakımından karşılaştırılmalarında ise ortalamalar göz önüne alınarak maddelere göre “t” testi yapılmıştır.

Beden Eğitimi öğretmenlerinin genel iş doyumunu düzeylerinin tespitinde ve kişisel değişken gruplarının boyutlara göre iş doyumunu düzeylerinde aritmetik ortalama kullanılmıştır. Bu iş doyumunu düzeylerinin saptanmasında 1’den 5’e kadar olan “5’li katılım derecesi olan Likert Modeli” kullanılmıştır. Bu modelde beş seçenek dört fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0.80$ ’lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde esas alınan aralıklar ve anlamları aşağıdaki tablo 7’de verilmiştir.

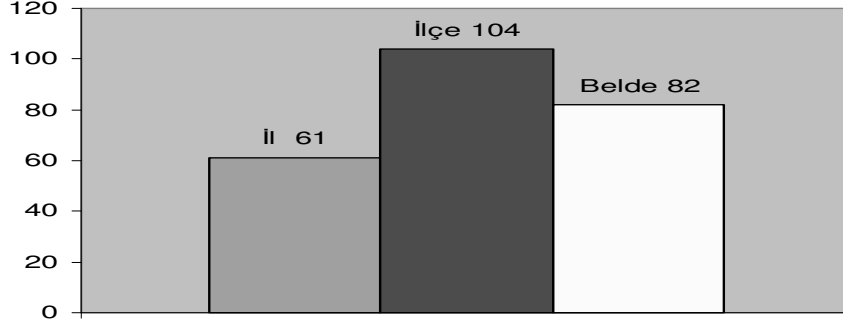
Tablo 7: Derecelendirme Ölçeği

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

BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümüne ilişkin istatistiksel bulgular yer almaktadır. Araştırmaya dahil edilen beden eğitimi öğretmenleri görev yerlerine göre il, ilçe ve belde olmak üzere üç sınıfta toplanmış ve dağılımları aşağıda verilmiştir.

Şekil 2: Görev Yeri Dağılımı



Tablo 8: Görev Yeri Dağılımı

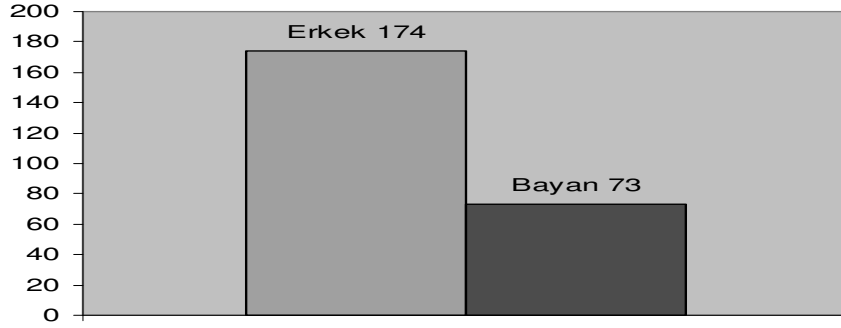
Görev yeri	Sayı	%
İl	61	24,7
İlçe	104	42,1
Belde	82	33,2
Toplam	247	100

Tablo 8’de görüldüğü gibi uygulanan ankete cevap veren beden eğitimi öğretmenleri arasında en geniş grubu ilçelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu durum ilçelerdeki okul fazlalığının bir sonucudur. İl merkezinden 61, ilçelerden 104, beldelerden 82 beden eğitimi öğretmeni araştırmaya katılmıştır.

3.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımlarını gösteren bulgular aşağıda sunulmuştur. Kocaeli ilinde görev yapan 247 beden eğitimi öğretmenin cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, uzmanlık alanı, hizmet yılı ve hizmet içi eğitim kurslarına katılım sayıları açısından kişisel özellikleri bu bölümde tablolar ve yorumlar halinde verilmektedir.

Şekil 3: Cinsiyet Dağılımı

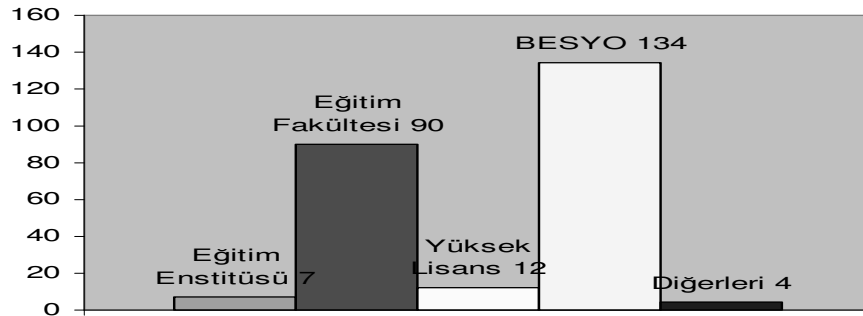


Tablo 9: Görev Yerlerine Göre Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet \ Görev Yeri		İl	İlçe	Belde	Toplam
Bayan	Sayı	23	31	19	73
	%	37,7	29,8	23,2	29,6
Erkek	Sayı	38	73	63	174
	%	62,3	70,2	76,8	70,4
Toplam	Sayı	61	104	82	247
	%	100	100	100	100

Tablo 9’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan il merkezinde görev yapan öğretmenlerin %62,3’ü erkek, %37,7’si ise bayandır. İlçelerde görev yapan öğretmenlerin %70,2’si erkek, %29,8’i bayandır. Beldelerde görev yapan öğretmenlerin ise %76,8’i erkek, %23,2’si bayanlardan oluşmaktadır. Yerleşim birimi küçüldükçe bayanların oranı da azalmaktadır. Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin %70,4’ü erkek, %29,6’sı bayanlardan oluşmaktadır. Bu bulgu Koçak (2002), Kaytaz (2004), Çelik (2003), Demir (2002) çalışmalarının bulgularına paralel niteliktedir. Bu durum Türk toplumunun sosyolojik ve kültürel yapısının bir sonucudur.

Şekil 4: Öğrenim Durumu Dağılımı

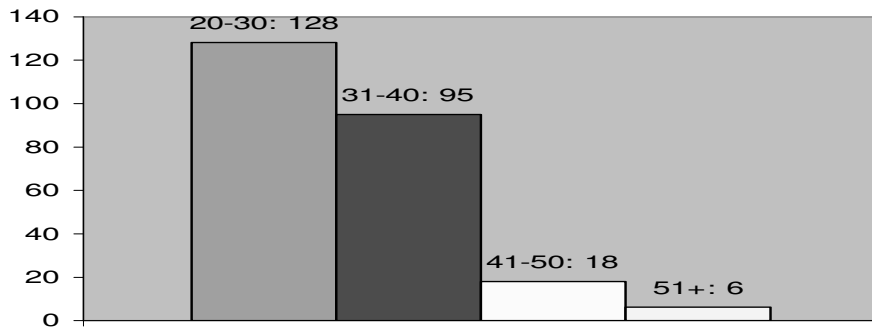


Tablo 10: Görev Yerlerine Göre Öğrenim Durumu Dağılımı

Öğrenim Durumu		Görev Yeri		İl	İlçe	Belde	Toplam
Eğitim Enstitüsü	Sayı	2	5	0	7		
	%	3,3	4,8	0	2,8		
Eğitim Fakültesi	Sayı	23	38	29	90		
	%	37,7	36,5	35,4	36,4		
Yüksek Lisans	Sayı	3	4	5	12		
	%	4,9	3,8	6,1	4,9		
BESYO	Sayı	31	56	47	134		
	%	50,8	53,8	57,3	54,3		
Diğerleri	Sayı	2	1	1	4		
	%	3,3	1	1,2	1,6		
Toplam	Sayı	61	104	82	247		
	%	100	100	100	100		

Tablo 10'da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %54,3'ünün Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulundan, %36,4'ünün Eğitim Fakültesinden, %4,9'unun Yüksek Lisanstan, %2,8'inin Eğitim Enstitüsünden ve %1,6'sının ise diğer bölümlerden mezun oldukları görülmektedir. Diğerlerinin anlamı ise; öğretmen yetiştiren okulların dışındaki okullardan mezun olanlar, doktora ve akademi mezunlarıdır. Görev yerlerine göre beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumları incelendiğinde, yüksek lisans mezuniyet oranının en çok olduğu ve eğitim enstitüsü mezununun hiç olmadığı yer olarak beldeler görülmektedir. Bunu atamaların hizmet puanına göre gerçekleşmesinin bir sonucu olduğu ve yüksek lisans yapanların daha çok genç öğretmenlerden oluştuğu şeklinde açıklayabiliriz. Ayrıca çalışma şartlarından dolayı öğretmenler beldeleri tercih etmemektedir.

Şekil 5: Yaş Dağılımı



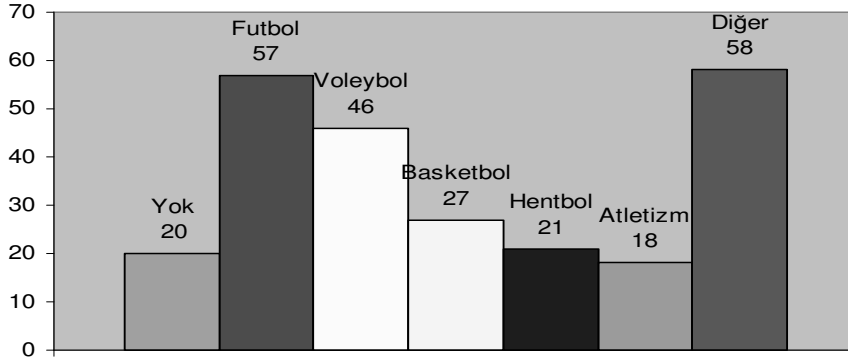
Tablo 11: Görev Yerlerine Göre Yaş Dağılımı

Görev Yeri		İl	İlçe	Belde	Toplam
Yaş	Sayı				
	%				
20-30	Sayı	30	46	52	128
	%	49,2	44,2	63,4	51,8
31-40	Sayı	20	50	25	95
	%	32,8	48,1	30,5	38,5
41-50	Sayı	9	4	5	18
	%	14,8	3,8	6,1	7,3
51+	Sayı	2	4	0	6
	%	3,3	3,8	0	2,4
Toplam	Sayı	61	104	82	247
	%	100	100	100	100

Tablo 11’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin çoğunluğu 20-30 (%51,8) yaş aralığıyla genç öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımın %38,5’ini 31-40 yaş aralığı, %7,3’ünü 41-50 yaş aralığı oluşturmaktadır. 51 ve üzeri yaş aralığında sadece 6 öğretmen bulunmaktadır. Bu bulgu Demir (2002) çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Bu durumu öğretmenlerin emekli olması ile açıklayabiliriz.

Görev yerlerine göre beden eğitimi öğretmenlerinin yaşları incelendiğinde, 20-30 yaş aralığının en çok olduğu ve 51+ yaş aralığının hiç olmadığı yer olarak beldeler görülmektedir. Buda atamaların hizmet puanına göre gerçekleşmesi ve öğretmenlerin çalışma ve yaşam şartlarından dolayı beldelerde görev yapmak istememesinin bir sonucudur.

Şekil 6: Uzmanlık Alanı Dağılımı



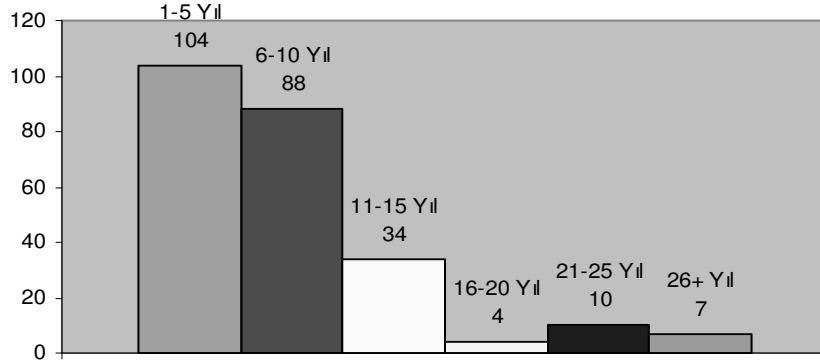
Tablo 12: Görev Yerlerine Göre Uzmanlık Alanı Dağılımı

Görev Yeri		İl	İlçe	Belde	Toplam
Uzmanlık Alanı	Sayı				
	%				
Yok	Sayı	6	7	7	20
	%	9,8	6,7	8,5	8,1
Futbol	Sayı	14	25	18	57
	%	23	24	22	23,1
Voleybol	Sayı	10	18	18	46
	%	16,4	17,3	22	18,6
Basketbol	Sayı	9	8	10	27
	%	14,8	7,7	12,2	10,9
Hentbol	Sayı	4	8	9	21
	%	6,6	7,7	11	8,5
Atletizm	Sayı	4	12	2	18
	%	6,6	11,5	2,4	7,3
Diğer	Sayı	14	26	18	58
	%	23	25	22	23,5
Toplam	Sayı	61	104	82	247
	%	100	100	100	100

Tablo 12’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin uzmanlık alanının çoğunluğunu %23,1 oranla futbol oluşturmaktadır. Bu durum ülkemizdeki futbola olan ilgiyle paralellik göstermektedir. Katılımın %18,6’sını voleybol, %10,9’unu basketbol, %8,5’ini hentbol, %7,3’ünü atletizm, %23,5’ini diğer uzmanlık dalları oluşturmaktadır. Diğer uzmanlık dallarının anlamı ise; jimnastik, tenis, yüzme, güreş, step, aerobik, kort tenisi, halk oyunları, vücut geliştirme, masa tenisi, artistik jimnastik, satranç, eğitim, spor, kürek, badminton gibi alanlardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %8,1’inin ise uzmanlık alanı bulunmamaktadır. Görev yerlerine göre beden eğitimi öğretmenlerinin uzmanlık alanlarına bakıldığında, oran olarak en fazla futbol uzmanlık alanına sahip olanlar ilçelerde, voleybol uzmanlık alanına sahip olanlar beldelerde, basketbol uzmanlık alanına sahip olanlar il merkezinde, hentbol uzmanlık alanına sahip olanlar beldelerde, atletizm uzmanlık alanına sahip olanlar ilçelerde bulunmaktadır. En fazla futbol alanında uzmanlık olmasının sebebini ülkemizdeki futbola olan ilgiyle açıklayabiliriz.

Şekil 7: Hizmet Yılı Dağılımı



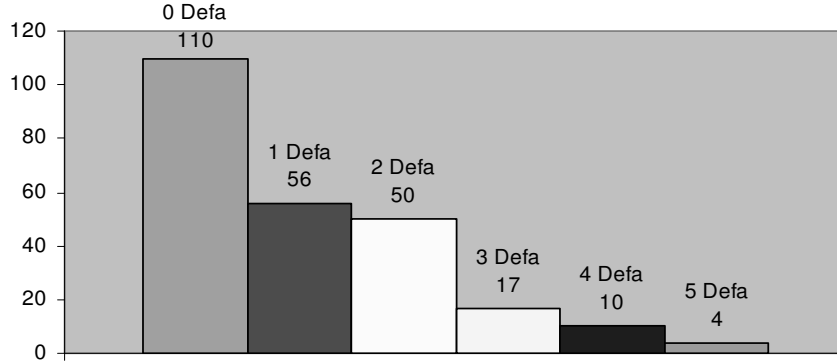
Tablo 13: Görev Yerlerine Göre Hizmet Yılı Dağılımı

Görev Yeri		Hizmet Yılı			
		İl	İlçe	Belde	Toplam
1-5 yıl arası kıdem	Sayı	19	42	43	104
	%	31,1	40,4	52,4	42,1
6-10 yıl arası kıdem	Sayı	22	39	27	88
	%	36,1	37,5	32,9	35,6
11-15 yıl arası kıdem	Sayı	11	15	8	34
	%	18	14,4	9,8	13,8
16-20 yıl arası kıdem	Sayı	2	2	0	4
	%	3,3	1,9	0	1,6
21-25 yıl arası kıdem	Sayı	3	3	4	10
	%	4,9	2,9	4,9	4
26 yıl ve üzeri kıdem	Sayı	4	3	0	7
	%	6,6	2,9	0	2,8
Toplam	Sayı	61	104	82	247
	%	100	100	100	100

Tablo 13’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %42,1’i 1-5 yıl arası, %35,6’sı 6-10 yıl arası, %13,8’i 11-15 yıl arası, %4’ü 21-25 yıl arası, %2,8’i 26 ve üzeri, %1,6’sı ise 16-20 yıl arası hizmete sahiptir. Kocaeli ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin büyük çoğunluğunu hizmet yılı az olan genç öğretmenler oluşturmaktadır. Görev yerlerine göre beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarına bakıldığında, 1-5 yıl arası oranın en çok olduğu, 16-20 yıl arası ile 26 ve üzerinin hiç olmadığı yer olarak beldeler görülmektedir. Buda atamaların hizmet

puanına göre gerçekleşmesi, öğretmenlerin çalışma ve yaşam şartlarından dolayı beldelede görev yapmak istememesinin bir sonucudur.

Şekil 8: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı Dağılımı



Tablo 14: Görev Yerlerine Göre Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı Dağılımı

Görev Yeri		İl	İlçe	Belde	Toplam
Katılım Sayısı					
0	Sayı	26	46	38	110
	%	42,6	44,2	46,3	44,5
1	Sayı	18	26	12	56
	%	29,5	25	14,6	22,7
2	Sayı	11	18	21	50
	%	18	17,3	25,6	20,2
3	Sayı	2	7	8	17
	%	3,3	6,7	9,8	6,9
4	Sayı	3	6	1	10
	%	4,9	5,8	1,2	4
5	Sayı	1	1	2	4
	%	1,6	1	2,4	1,6
Toplam	Sayı	61	104	82	247
	%	100	100	100	100

Tablo 14'e göre araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %22,7'si 1 defa, %20,2'si 2 defa, %6,9'u 3 defa, %4'ü 4 defa ve %1,6'sı 5 defa hizmet içi eğitim kursuna katılmıştır. %44,5'i ise hizmet içi eğitim kurslarına hiç katılmamıştır. Bu durum öğretmenlerin ilgisizliğini veya kursların yetersizliğini ortaya koymaktadır. Görev yerlerine bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarına katılım oranının en az olduğu yer beldelelerdir. Bu durum ise merkezlere olan uzaklık ve ulaşım güçlüğü ile paralellik göstermektedir.

3.2. İş Doymu Boyutlarına Göre ve Genel Olarak Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doym Düzeyi

Beden eğitimi öğretmenlerinin “Meslek ve Niteliği”, “Mesleğin Çalışma Şartları”, “Mesleksel ve Sosyal İlişkiler”, “Ekonomik Şartlar”, “Yönetim ve Denetim Biçimi” ve “Sosyal Gereksinimler” boyutlarında, iş doym düzeylerinin çözümü için araştırmaya katılan 247 beden eğitimi öğretmenin, ölçekteki 44 maddeye verdikleri puanların 6 iş doymu boyutuna göre aritmetik ortalamaları ve genel iş doymu düzeyleri tablo 15’de sunulmaktadır

Tablo 15: İş Doymu Boyutlarına Göre ve Genel Olarak Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doym Düzeyi

İş Doymu Boyutu \ İş Doymu Düzeyi	\bar{x}	Hiç(1)	Az(2)	Orta(3)	Çok(4)	Pek Çok (5)
Meslek ve Niteliği	2,91			*		
Mesleğin Çalışma Şartları	2,51		*			
Mesleksel ve Sosyal İlişkiler	3,26			*		
Ekonomik Şartlar	2,06		*			
Yönetim ve Denetim Biçimi	2,54		*			
Sosyal Gereksinimler	3,34			*		
Toplam	2,77			*		

Not= * ortalamaların hangi alana düştüğünü gösterir.

Tablo 15’te iş doymu boyutlarının genel aritmetik ortalamalarına göre araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri iş doymu düzeylerini; “Ekonomik Şartlar” ($\bar{x}=2,06$), “Mesleğin Çalışma Şartları” ($\bar{x}=2,51$) ve “Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutlarında ($\bar{x}=2,54$) “az” derecede, “Meslek ve Niteliği” ($\bar{x}=2,91$), “Mesleksel ve Sosyal İlişkiler” ($\bar{x}=3,26$) ve “Sosyal Gereksinimler” boyutlarında ise “orta” derecede

olarak belirtmişlerdir. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu boyutları içinde en az doyumu “Ekonomik Şartlar” boyutundan ($\bar{x}=2,06$) sağladıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin en az “Ekonomik Şartlar” boyutunda doyum hissetmeleri, ücretlerini yeterli görmemeleri olarak açıklanabilir. Bu bulgu Balcı (1985) “Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu”, Özdayı (1990) “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılması Analizi”, Tahta (1995) “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi”, Suyünç (1998) “İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri”, Birlik (1999) “Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışı”, Günbayı (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)”, Birlik (1999) “Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışları”, Koldaş (2000) “Spor Yöneticilerinin İş Tatmini Sakarya Bölgesi Uygulaması”, Öztürk (2002) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu”, Çelik (2003) “Fen Bilgisi ve Fizik- Kimya- Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu (Kırıkkale İli Örneği)” ve Balcı (2004) “Milli Eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini” çalışmalarının bulgularına paralel nitelik taşımaktadır. Öğretmenlerin ücretlerinin arttırılmasının, iş doyumlarının artmasında etkili olacağı görülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin “Ekonomik Şartlar” boyutundan sonra “Mesleğin Çalışma Şartları” boyutunda “az” derecede doyum hissetmelerinin sebebi ise kurumun beden eğitimi dersi alanındaki araç, gereç, tesis ve hizmet yetersizliği olarak açıklanabilir. Bu bulgu Günbayı (1999) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)”, Birlik (1999) “Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışları”, Öztürk (2002) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu” ve Çelik (2003) “Fen Bilgisi ve Fizik- Kimya- Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu (Kırıkkale İli Örneği)” çalışmalarının bulgularına paralel nitelik taşımaktadır. Buda beden eğitimi dersleri açısından önemsenmesi gereken bir nokta olarak görülmektedir. Beden eğitimi denilince insanın bütünü oluşturduğu fiziki, ruhi ve zihni niteliklerin bulunduğu yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırılması için yapılan spor faaliyetleri ön plana çıkmaktadır. Bugünkü şartlarda bu spor faaliyetlerinin yapılması için okullarda tam donanımlı spor tesisleri ve sportif

malzemeler olmadığı, olanlarında yetersiz kaldığı bilinen bir gerçektir. Ayrıca bu faaliyetlerin okula belirli bir ekonomik yük getirdiği de bilinmektedir. Eğitim ve öğretimin daha kaliteli olabilmesi için, şüphesiz öğretmenlere ve onların çalışma alanlarına da gereken önemi vermek gerekmektedir.

“Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutunda “az” derecede doyum hissetmelerinin sebebi ise kurum yöneticilerinin beden eğitimi derslerine gereken değeri vermemesi ve bu alanda uzman kişilerin olmaması ile açıklanabilir. Toplumla faydalı, sağlıklı bireyler yetiştirmek, öğrencilere doğru davranışlar kazandırmak, enerjilerini olumlu yönde kullanmalarını sağlamak ve sosyallik kazandırmak için beden eğitimi derslerine gereken önem verilmeli ve bu alanda uzman kişilerce denetlemeler yapılmalıdır.

En fazla doyumunu “Sosyal Gereksinimler” boyutunda hissetmeleri, kendi alanlarında çalışıyor olmaları, kendilerini daha rahat ifade edebilir olmaları, daha çok tanınmaları ve yapılan çalışmaların göz önünde olup ödüllendirilmesi olarak açıklanabilir.

Bu bulgu Çelik (2003) “Fen Bilgisi ve Fizik- Kimya- Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu (Kırıkkale İli Örneği)” çalışmasına paralel niteliktedir.

Tablo 15’te görüldüğü gibi beden eğitimi öğretmenleri mesleklerinden “orta” derecede doyum sağladıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler, işten aldıkları doyum ile mesleklerinde ki başarı oranını paralel görmektedirler. Toplumda ki eğitim seviyesinin yükselebilmesi ve buna paralel olarak toplumun her alanda ilerleyebilmesi için eğitim çalışanlarına gerekli değerin verilmesi gerekmektedir.

Bu alanda ki eksiklikler ortaya çıkarılarak yetkili uzman ve kurumlarca çözüm sağlanmalıdır ki eğitim politikası gerçek hedefine ulaşsın.

3.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin, İş Doyumu Boyutları Açısından Değişkenler ile İlişkileri

Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri; bağımsız değişkenlerden cinsiyete, öğrenim durumuna, yaşa, uzmanlık alanına, hizmet yılına, görev yerine ve hizmet içi eğitim kurslarına katılıma göre bir farklılık olup olmadığı ayrı ayrı ele alınarak çözümlenmiştir.

3.3.1. Cinsiyet

Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, iş doyumunu boyutları açısından cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek için yapılan “t” testi sonuçları tablo 16’da görülmektedir.

Tablo 16: Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişkiler (t-testi)

İş Doyumu Boyutları		Meslek ve Niteliği	Mesleğin Çalışma Şartları	Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	Ekonomik Şartlar	Yönetim ve Denetim Biçimi	Sosyal Gereksinimler
Kadın	N	73	73	73	73	73	73
	\bar{x}	3,7260	3,2329	4,1096	3,2603	2,9726	3,8904
	S \bar{x}	0,8541	0,8513	0,7371	1,2586	1,1301	0,7917
Erkek	N	174	174	174	174	174	174
	\bar{x}	3,7586	3,5517	4,2471	3,5057	2,7529	4,0862
	S \bar{x}	1,0253	0,89	0,7841	1,2153	1,108	0,9668
t		0,239	2,596	1,28	1,433	1,414	1,528

*p<.05

Tablo 16’da görüldüğü gibi, Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu boyutlarında cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durum iş doyumunu konusunda beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerinin önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

Bu bulgu Demir (2002) “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi”, Öztürk (2002) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu” ve İskender (2004) “Eğitim Yöneticilerinin Sağladığı Güdülemenin Öğretmenlerin İş Doyumu ve Kuramsal Bağlılıkları Üzerine Etkileri” çalışmalarına paralel niteliktedir.

Öğretmenlerin “Meslek ve Niteliği”, “Mesleğin Çalışma Şartları”, “Mesleksi ve Sosyal İlişkiler”, “Ekonomik Şartlar” ve “Sosyal Gereksinimler” boyutlarında erkek öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının ortalamaları daha yüksektir.

“Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutunda ise bayan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının ortalaması daha yüksek bulunmuştur.

3.3.2. Öğrenim Durumu

Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, iş doyumu boyutları açısından öğrenim durumlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaların ortalama değerleri tablo 17’de; grupların iş doyumu boyutlarına göre iş doyumu puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 18’de; gruplar arası farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 19’da görülmektedir.

Tablo 17: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Öğrenim Durumu	İş Doyumu Boyutları		Meslek ve Niteliği	Mesleğin Çalışma Şartları	Mesleksi ve Sosyal ilişkiler	Ekonomik Şartlar	Yönetim ve Denetim Biçimi	Sosyal Gereksinimler									
			N	\bar{x}	SS	N	\bar{x}	SS	N	\bar{x}	SS	N	\bar{x}	SS	N	\bar{x}	SS
Eğitim Enstitüsü	N		7	7	7	7	7	7									
	\bar{x}		4,1429	3,8571	4,1429	3,2857	2,5714	4,1429									
	SS		0,6901	0,8997	0,8997	1,496	0,9759	0,6901									
Eğitim Fakültesi	N		90	90	90	90	90	90									
	\bar{x}		3,6889	3,3667	4,2111	3,6778	2,6778	3,8556									
	SS		1,0016	0,8925	0,7716	1,1787	1,207	0,9064									
Yüksek Lisans	N		12	12	12	12	12	12									
	\bar{x}		3,6667	3,0833	4,0833	3,1667	2,6667	3,5833									
	SS		1,1547	0,9003	1,1645	1,4668	0,6513	0,9962									
Besyo	N		134	134	134	134	134	134									
	\bar{x}		3,7761	3,5149	4,2164	3,306	2,9104	4,1791									
	SS		0,931	0,882	0,7292	1,2154	1,0862	0,8745									
Diğer	N		4	4	4	4	4	4									
	\bar{x}		3,75	4	4,25	3,25	3,75	4									
	SS		1,893	0,8165	0,9574	1,5	0,9574	2									
Toplam	N		247	247	247	247	247	247									

Tablo 17’de görüldüğü gibi iş doyumu puan ortalamalarına göre “Meslek ve Niteliği” alt boyutunda en az iş doyumunu yüksek lisans mezunları ($\bar{x}=3,6667$), en fazla iş doyumunu ise eğitim enstitüsü mezunları ($\bar{x}=4,1429$) yaşamaktadır.

“Mesleğin Çalışma Şartları” alt boyutunda en az iş doyumunu yüksek lisans mezunları ($\bar{x}=3,0833$), en fazla iş doyumunu ise diğer mezunlar ($\bar{x}=4$) yaşamaktadır.

“Mesleki ve Sosyal ilişkiler” alt boyutunda en az iş doyumunu yüksek lisans mezunları ($\bar{x}=4,0833$), en fazla iş doyumunu ise diğer mezunlar ($\bar{x}=4,25$) yaşamaktadır.

“Ekonomik Şartlar” alt boyutunda en az iş doyumunu yüksek lisans mezunları ($\bar{x}=3,1667$), en fazla iş doyumunu ise eğitim fakültesi mezunları ($\bar{x}=3,6778$) yaşamaktadır.

“Yönetim ve Denetim Biçimi” alt boyutunda en az iş doyumunu eğitim enstitüsü mezunları ($\bar{x}=2,5714$), en fazla iş doyumunu ise diğer mezunlar ($\bar{x}=3,75$) yaşamaktadır.

“Sosyal Gereksinimler” alt boyutunda en az iş doyumunu yüksek lisans mezunları ($\bar{x}=3,5833$), en fazla iş doyumunu ise besyo mezunları ($\bar{x}=4,1791$) yaşamaktadır.

“Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutu dışında diğer tüm iş doyum boyutlarına göre, Beden Eğitimi öğretmenlerinden en az iş doyumunu yüksek lisans öğrenimini yapan öğretmenler yaşamaktadır.

Bu bulgu yüksek lisans öğrenimi yapan beden eğitimi öğretmenlerinin buldukları durumu yetersiz görmeleri ve daha fazla beklentiye sahip oldukları biçiminde değerlendirilebilir.

“Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutunda en az iş doyumunun eğitim enstitüsü mezunlarında görülmesinin sebebini eğitim enstitülerinin geçmişte kalmasından dolayı buralardan mezun olan öğretmenlerin değişen şartlara ayak uyduramaması ve kuşak çatışmasıyla açıklayabiliriz.

Tablo 18: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

İş Doyumu Boyutları	Varyansın Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler toplamı	Kareler Ortalaması	F
Meslek ve Niteliği	Gruplar Arası	4	1,591	0,398 0,962	0,799
	Gruplar İçi	242	232,846		
	Toplam	246	234,437		
Mesleğin Çalışma Şartları	Gruplar Arası	4	5,160	1,29 0,786	0,164
	Gruplar İçi	242	190,144		
	Toplam	246	195,304		
Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	Gruplar Arası	4	0,233	0,0058 0,604	0,096
	Gruplar İçi	242	146,237		
	Toplam	246	146,470		
Ekonomik Şartlar	Gruplar Arası	4	8,692	2,173 1,504	1,445
	Gruplar İçi	242	363,956		
	Toplam	246	372,648		
Yönetim ve denetim Biçimi	Gruplar Arası	4	7,090	1,772 1,238	1,431
	Gruplar İçi	242	299,712		
	Toplam	246	306,802		
Sosyal Gereksinimler	Gruplar Arası	4	8,204	2,051 0,829	2,474*
	Gruplar İçi	242	200,598		
	Toplam	246	208,802		

*p<.05

Tablo 18’de görüldüğü gibi, Beden Eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre iş doyumu düzeylerinden “Sosyal Gereksinimler” (F=2,474, p<0.05) boyutunda iş doyumu puanları ortalaması arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Beden Eğitimi öğretmenlerinin öğrenim durumları yönünden iş doyumu düzeyleri arasında “Meslek ve Niteliği”, “Mesleğin Çalışma Şartları”, “Mesleksi ve Sosyal İlişkiler”, “Ekonomik Şartlar” ve “Yönetim ve denetim Biçimi” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Bu durum bu boyutlarda öğrenim durumunun Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumu açısından önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

Tablo 19: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre, İş Doyumunu Puanı Ortalamalarının “sosyal gereksinimler” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Grup	Öğrenim Durumu	\bar{x}
Grup 1	Eğitim Enstitüsü	2,5*
Grup 2	Eğitim Fakültesi	2,7333
Grup 3	Yüksek Lisans	2,8571
Grup 4	B.E.S.Y.O.	2,9167
Grup 5	Diğer	3,0373

Tablo 19’da görüldüğü gibi eğitim enstitüsünden mezun Beden Eğitimi öğretmenlerinin “sosyal gereksinimler” ($\bar{x} = 2.5$) boyutunda yaşadıkları iş doyumları diğer grupların yaşadıkları iş doyumlarına göre anlamlı olarak düşük saptanmıştır.

Eğitim enstitüsünden mezun olan öğretmenlerin sosyal gereksinimler boyutunda iş doyumlarının düşük olmasının sebebi eğitim enstitülerinin geçmişte kalmış olması, buradan mezun olan öğretmenlerin en yüksek yaş ve kıdeme sahip olmasından dolayı günümüz koşullarına (teknolojik gelişmeler, eğitim-öğretim yöntemleri, kültürel değişim... vb) ayak uyduramaması ve mesleğin saygınlığının toplumda azalması olarak açıklanabilir.

Öğretmenlerin sürekli gelişen ve yenilenen dünyada kendilerini sürekli yenilemeleri gerekmekte ve ayrıca yetkililerce performansları ve ilerlemiş yaşlarının dikkate alınması gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlik mesleğine gereken önemin verilmesi gerekmektedir.

3.3.3. Yaş

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, iş doyumunu boyutları açısından yaşlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaların ortalama değerleri tablo 20’de; grupların iş doyumunu boyutlarına göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 21’de; gruplar arası farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 22’de görülmektedir.

Tablo 20: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

İş Doyumu Boyutları		Meslek ve Niteliği	Mesleğin Çalışma Şartları	Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	Ekonomik Şartlar	Yönetim ve Denetim Biçimi	Sosyal Gereksinimler
Yaş							
20-30	N	128	128	128	128	128	128
	\bar{x}	3,8594	3,4531	4,2031	3,4766	2,8828	4,0781
	SS	0,8299	0,8949	0,6914	1,1292	1,2588	0,8749
31-40	N	95	95	95	95	95	95
	\bar{x}	3,6947	3,4211	4,2947	3,4	2,6842	4
	SS	1,0424	0,9177	0,8363	1,2998	1,1602	0,9676
41-50	N	18	18	18	18	18	18
	\bar{x}	3,3333	3,7778	3,8889	3,5	2,2222	4
	SS	1,4142	0,8085	0,8324	1,5049	1,0741	1,0847
51+	N	6	6	6	6	6	6
	\bar{x}	3,5	3,1667	3,8333	2,8333	2,3333	3,5
	SS	1,0488	0,4082	0,9832	1,4720	0,4082	0,5477
Toplam	N	247	247	247	247	247	247

Tablo 20’de görüldüğü gibi iş doyumu puan ortalamalarına göre, “Meslek ve Niteliği” alt boyutunda 20-30 yaş grubu ($\bar{x} = 3,8594$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, 41-50 yaş grubu ($\bar{x} = 3,3333$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu emeklilikleri yaklaşmış öğretmenlerin gelecek kaygısı ile açıklayabiliriz.

“Mesleğin Çalışma Şartları” alt boyutunda 41-50 yaş grubu ($\bar{x} = 3,7778$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, 51 ve üzeri yaş grubu ($\bar{x} = 3,1667$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu ilerlemiş yaş ve verim düşüklüğü ile açıklayabiliriz.

“Mesleksi ve Sosyal İlişkiler” alt boyutunda 31-40 yaş grubu ($\bar{x} = 4,2947$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, 51 ve üzeri yaş grubu ($\bar{x} = 3,8333$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bu boyutta da genç ve orta yaşlı beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla doyum hissettikleri tespit edilmiştir.

“Ekonomik Şartlar” alt boyutunda 41-50 yaş grubu ($\bar{x} = 3,5$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, 51 ve üzeri yaş grubu ($\bar{x} = 2,8333$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir.

“Yönetim ve Denetim Biçimi” alt boyutunda 20-30 yaş grubu ($\bar{x} = 2,8828$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, 41-50 yaş grubu ($\bar{x} = 2,2222$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bu boyutta da genç ve orta yaşlı beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla doyum hissettikleri tespit edilmiştir. Bunu kuşak çatışması ve değişen koşullarla açıklayabiliriz.

“Sosyal Gereksinimler” alt boyutunda ise 20-30 yaş grubu ($\bar{x} = 4,0781$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, 51 ve üzeri yaş grubu ($\bar{x} = 3,5$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bu boyutta da genç ve orta yaşlı beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla doyum hissettikleri tespit edilmiştir.

Bu bulgulara göre Beden Eğitimi öğretmenlerinde en fazla doyum genç ve orta yaşlılık döneminde, en az doyum ise 51 ve üzeri yaşlarda görülmektedir. Bunun sebebi değişen hayat şartları, genç öğretmenlerin kendilerini meslekte kanıtlama ve başarı isteği olarak açıklanabilir.

Ara dönemlerdeki doyum düşüklüğünün sebebi gerçekleşmeyen beklentiler ve 51 yaşın üstündeki öğretmenlerin doyum düşüklüğünün sebebini ise ilerlemiş yaş, verim düşüklüğü, değişime ayak uyduramamak, mesleğin saygınlığının ve verilen ücretin azalması olarak değerlendirilebilir.

Tablo 21: Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Yaşları Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

İş doyumunu Boyutları	Varyansın Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F
Meslek ve Niteliği	Gruplar Arası	3	5,321	1,774	1,881
	Gruplar İçi	243	229,116	0,943	
	Toplam	246	234,437		
Mesleğin Çalışma Şartları	Gruplar Arası	3	2,483	0,828	1,043
	Gruplar İçi	243	192,821	0,794	
	Toplam	246	195,304		

Tablo 21'in devamıdır.

Mesleksel ve Sosyal İlişkiler	Gruplar Arası	3	3,3932	1,131	0,127
	Gruplar İçi	243	143,077	0,589	
	Toplam	246	146,470		
Ekonomik Şartlar	Gruplar Arası	3	2,585	0,862	0,638
	Gruplar İçi	243	370,063	1,523	
	Toplam	246	372,648		
Yönetim ve Denetim Biçimi	Gruplar Arası	3	26,014	8,671	6,051*
	Gruplar İçi	243	348,213	1,433	
	Toplam	246	374,227		
Sosyal Gereksinimler	Gruplar Arası	3	2,083	0,694	0,816
	Gruplar İçi	243	206,719	0,851	
	Toplam	246	208,802		

*p<.05

Tablo 21'de görüldüğü gibi Beden Eğitimi öğretmenlerinin yaşlarına göre iş doyumu düzeylerinden “Yönetim ve denetim biçimi” (F=6,051, p<.05) boyutunda iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Beden Eğitimi öğretmenlerinin yaş yönünden iş doyumu düzeyleri arasında “Meslek ve Niteliği”, “Mesleğin Çalışma Şartları”, “Mesleksel ve Sosyal İlişkiler”, “Ekonomik Şartlar” ve “Sosyal Gereksinimler” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Bu durum bu boyutlarda yaşın Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları açısından önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

Tablo 22: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “Yönetim ve Denetim Biçimi” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Grup	Yaş	\bar{x}
Grup 1	20-30	2,6328
Grup 2	31-40	2,5895
Grup 3	41-50	2,3333
Grup 4	51+	2,1667*

Tablo 22'de görüldüğü gibi yaşı 51 ve üzeri olan Beden Eğitimi öğretmenlerinin “Yönetim ve Denetim Biçimi” ($\bar{x} = 2,1667$) boyutunda yaşadıkları iş doyumları diğer grupların yaşadıkları iş doyumlarına göre anlamlı olarak düşük saptanmıştır.

51 ve üzeri yaş grubundaki Beden Eğitimi öğretmenlerinin “Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutunda iş doyumlarının düşük olmasının sebebi yaşları ilerlemiş olan öğretmenlerin değişen hayat şartlarına ve çalışma koşullarına ayak uyduramaması olarak açıklanabilir.

Buna teknolojik gelişmeler, kuşak çatışması ve eğitim-öğretimdeki değişimi basit birer örnek olarak gösterebiliriz. Öğretmenlerin beklentilerine cevap verilmeli, sürekli yenilenmeleri, ortam ve şartlara adapte edilmeleri gerekmektedir.

3.3.4. Uzmanlık alanı

Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, iş doyumunu boyutları açısından uzmanlık alanlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaların ortalama değerleri tablo 23’de; grupların iş doyumunu boyutlarına göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 24’de görülmektedir.

Tablo 23: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Uzmanlık Alanlarına Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Uzmanlık Alanı	İş Doyumu Boyutları						
		Meslek ve Niteliği	Mesleğin Çalışma Şartları	Mesleksenel ve sosyal ilişkiler	Ekonomik Şartlar	Yönetim ve Denetim Biçimi	Sosyal Gereksinimler
Yok	N	20	20	20	20	20	20
	\bar{x}	4,05	2,95	3,95	3,4	2,85	3,85
	SS	0,8870	1,1459	0,7592	1,429	0,9333	0,9333
Futbol	N	57	57	57	57	57	57
	\bar{x}	3,6316	3,6316	4,2632	3,2807	2,5614	4,2632
	SS	1,0629	0,8157	0,8351	1,13	1,0003	0,8134
Voleybol	N	46	46	46	46	46	46
	\bar{x}	3,7609	3,413	4,3696	3,6304	2,4348	3,913
	SS	1,051	0,8583	0,6095	1,2712	1,0253	0,8387
Basketbol	N	27	27	27	27	27	27
	\bar{x}	3,8148	3,5185	3,9259	3,4444	2,8889	3,9259
	SS	0,9214	0,9755	0,9168	1,2195	1,2506	1,0715
Hentbol	N	21	21	21	21	21	21
	\bar{x}	3,8571	3,381	4,3333	3,1905	2,7619	4,1429
	SS	0,7270	0,669	0,6583	1,4703	0,9437	0,727

Tablo 23'ün devamıdır.

	N	18	18	18	18	18	18
Atletizm	\bar{x}	3,6111	3,1667	4,3889	3,8333	2,3889	4
	SS	0,6077	0,9852	0,6978	0,9852	0,9785	0,8402
	N	58	58	58	58	58	58
Diğer	\bar{x}	3,7241	3,5862	4,1379	3,3966	2,6552	3,9655
	SS	1,0889	0,8384	0,7824	1,2131	1,0522	1,0755
Toplam	N	247	247	247	247	247	247

Tablo 23'te görüldüğü gibi iş doyumunu puan ortalamalarına göre “Meslek ve Niteliği” alt boyutunda uzmanlık alanı olmayanlar ($\bar{x} = 4,05$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, uzmanlık alanı atletizm olanlar ($\bar{x} = 3,6111$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu uzmanlık alanı atletizm olan öğretmenlerinde toplumdaki spor anlayışıyla paralel olarak yeterli desteği görememesiyle açıklayabiliriz.

“Mesleğin Çalışma Şartları” alt boyutlarında uzmanlık alanı futbol olanlar ($\bar{x} = 3,6316$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, uzmanlık alanı olmayanlar ($\bar{x} = 2,95$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu toplumdaki spor anlayışıyla paralel olarak futbola olan eğilim ve imkanların fazlalığıyla, uzmanlık alanı olmayanların belirsizlik içerisinde olmaları ve buna bağlı olarak mesleklerini tam olarak yerine getirememeleriyle açıklayabiliriz.

“Mesleksel ve Sosyal İlişkiler” alt boyutunda uzmanlık alanı atletizm olanlar ($\bar{x} = 4,3889$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, uzmanlık alanı basketbol olanlar ($\bar{x} = 3,9259$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu basketbol branşının toplumda fazla talep görmemesi ve buna bağlı olarak da kurumların bu alana olan ilgisizliğiyle açıklayabiliriz.

“Ekonomik Şartlar” alt boyutunda uzmanlık alanı atletizm olanlar ($\bar{x} = 3,8333$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, uzmanlık alanı hentbol olanlar ($\bar{x} = 3,1905$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu hentbol branşının toplumda fazla kabul görmemesi ve bu yüzden yapılan çalışmaların maddi anlamda karşılığını alamamaları ile açıklayabiliriz.

“Yönetim ve Denetim Biçimi” alt boyutunda uzmanlık alanı basketbol olanlar ($\bar{x}=2,8889$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, uzmanlık alanı atletizm olanlar ($\bar{x}=2,3889$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu da toplumun futbol alanı dışındaki diğer branşlara olan ilgisizliği ve buna bağlı olarak da kurum yöneticilerinin bu alana gereken desteği vermemesiyle açıklayabiliriz.

“Sosyal Gereksinimler” alt boyutunda uzmanlık alanı futbol olan grup ($\bar{x}=4,2632$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, uzmanlık alanı olmayan grup ($\bar{x}=3,85$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu ise uzmanlık alanı olmayan öğretmenlerin tam olarak mesleklerini icra edemeyeceği ve buna bağlı olarak yapılan çalışmalarda yetersiz kalmalarıyla açıklayabiliriz.

Bu bulgulara göre beden eğitimi öğretmenlerinin belli spor branşlarında uzman kişiler olması ve toplumun tüm spor branşlarına eğiliminin artması için yetkili birimlerce işbirliği içerisinde gerekli çalışmalar yapılmalı ve bu yetersizlikler giderilmelidir.

Tablo 24: Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Uzmanlık Alanları Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

İş Doyumu Boyutu	Varyansın Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F
Meslek ve Niteliği	Gruplar arası	6	3,345	0,558	0,579
	Gruplar İçi	240	231,092	0,953	
	Toplam	246	234,437		
Mesleğin Çalışma Şartları	Gruplar arası	6	9,676	1,613	2,085
	Gruplar İçi	240	185,627	0,773	
	Toplam	246	195,304		
Mesleksel ve Sosyal İlişkiler	Gruplar arası	6	6,057	1,009	1,725
	Gruplar İçi	240	140,413	0,585	
	Toplam	246	146,470		
Ekonomik Şartlar	Gruplar arası	6	7,338	1,223	0,803
	Gruplar İçi	240	365,310	1,522	
	Toplam	246	372,648		
Yönetim ve Denetim Biçimi	Gruplar arası	6	5,192	0,865	1,02
	Gruplar İçi	240	203,609	0,848	
	Toplam	246	208,802		
Sosyal Gereksinimler	Gruplar arası	6	5,192	0,865	0,413
	Gruplar İçi	240	203,609	0,848	
	Toplam	246	208,802		

*p<.05

Tablo 24’te görüldüğü gibi, Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu boyutları bakımından uzmanlık alanlarına göre, iş doyumu puanları arasında ($p>.05$) anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu durum iş doyumu konusunda beden eğitimi öğretmenlerinin uzmanlık alanlarının önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

3.3.5. Hizmet Yılı

Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, iş doyumu boyutları açısından hizmet yıllarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaların ortalama değerleri tablo 25’te; grupların iş doyumu boyutlarına göre iş doyumu puanları arasında anlamlı farklılığın tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 26’da görülmektedir.

Tablo 25: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Yılına Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Hizmet Yılı	İş Doyumu Boyutları	Meslek ve Niteliği	Mesleğin Çalışma Şartları	Mesleki ve Sosyal ilişkiler	Ekonomik Şartlar	Yönetim ve Denetim Biçimi	Sosyal Gereksinimler
1-5 Yıl	N	104	104	104	104	104	104
	\bar{x}	3,8269	3,5192	4,2404	3,46	2,9808	4,0769
	SS	0,7688	0,8588	0,5993	1,1399	1,2384	0,8779
6-10 Yıl	N	88	88	88	88	88	88
	\bar{x}	3,8068	3,3864	4,1818	3,2727	2,8977	4
	SS	1,0489	0,9992	0,9166	1,3453	1,1551	0,9708
11-15 Yıl	N	34	34	34	34	34	34
	\bar{x}	3,4118	3,3824	4,2941	3,6176	2,7941	4
	SS	1,2581	0,7392	0,8359	1,1551	1,1489	1,0731
16-20 Yıl	N	4	4	4	4	4	4
	\bar{x}	3,5	3,25	4,25	4,5	2,75	4
	SS	0,5774	0,974	0,5	0,5774	0,9574	0,8165
21-25 Yıl	N	10	10	10	10	10	10
	\bar{x}	3,8	3,3	3,9	3,8	3,2	4,2
	SS	1,2293	0,8233	0,9574	0,9189	1,3166	0,6325
26 Yıl ve üzeri	N	7	7	7	7	7	7
	\bar{x}	3,5714	3,7143	4	3	2,5714	3,7143
	SS	0,9759	0,9512	0,5774	1,7321	0,9759	0,7559
Toplam	N	247	247	247	247	247	247

Tablo 25’de görüldüğü gibi iş doyumunu puan ortalamalarına göre “Meslek ve Niteliği” alt boyutunda hizmet yılı 1-5 yıl olanlar ($\bar{x} = 3,8269$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet yılı 11-15 yıl olanlar ($\bar{x} = 3,4118$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu beklentilerin gerçekleşmemesi olarak açıklayabiliriz.

“Mesleğin Çalışma Şartları” alt boyutunda hizmet yılı 26 ve üzeri olanlar ($\bar{x} = 3,7143$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet yılı 16-20 yıl olanlar ($\bar{x} = 3,25$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu da beklentilerin gerçekleşmemesiyle açıklayabiliriz.

“Mesleksen ve Sosyal İlişkiler” alt boyutunda hizmet yılı 11-15 yıl olanlar ($\bar{x} = 4,2941$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet yılı 21-25 yıl olanlar ($\bar{x} = 3,9$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu ilerlemiş yaştaki öğretmenlerin teknolojinin hızla gelişmesi sonucu değişen yaşam şartlarına bağlı olarak insan ilişkilerinin bozulması olarak açıklayabiliriz.

“Ekonomik Şartlar” alt boyutunda hizmet yılı 16-20 yıl olanlar ($\bar{x} = 4,5$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet yılı 26 yıl ve üzeri olanlar ($\bar{x} = 3$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu geçmişe göre maaşların yetersizliği ile açıklayabiliriz.

“Yönetim ve Denetim Biçimi” alt boyutunda hizmet yılı 21-25 yıl olanlar ($\bar{x} = 3,2$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet yılı 26 yıl ve üzeri olanlar ($\bar{x} = 2,5714$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu emekliliğin gelmiş olması, kuşak çatışması ve değişen şartlarla açıklayabiliriz.

“Sosyal Gereksinimler” alt boyutunda hizmet yılı 21-25 yıl olanlar ($\bar{x} = 4,2$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet yılı 26 yıl ve üzeri olanlar ($\bar{x} = 3,7143$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu da mesleğe verilen değerin düşmesi şeklinde açıklayabiliriz.

Öğretmenlerin beklentilerinin yerine getirilmesi için çalışma koşullarının iyileştirilmesi, mesleğe gereken değerin verilmesi ve öğretmenlerin değişime ayak uydurabilmesi için gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Tablo 26: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Hizmet Yılları Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

İş Doyumu Boyutları	Varyansın Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler toplamı	Kareler Ortalaması	F
Meslek ve Niteliği	Gruplar Arası	5	5,287	1,057	1,112
	Gruplar İçİ	241	229,150	0,951	
	Toplam	246	234,437		
Mesleğin Çalışma Şartları	Gruplar Arası	5	2,920	0,584	0,732
	Gruplar İçİ	241	192,383	0,798	
	Toplam	246	195,304		
Mesleksel ve Sosyal İlişkiler	Gruplar Arası	5	1,680	0,336	0,559
	Gruplar İçİ	241	144,79	0,601	
	Toplam	246	146,470		
Ekonomik Şartlar	Gruplar Arası	5	10,718	2,144	0,215
	Gruplar İçİ	241	361,930	1,502	
	Toplam	246	372,648		
Yönetim ve denetim Biçimi	Gruplar Arası	5	1,638	0,328	0,861
	Gruplar İçİ	241	207,163	0,86	
	Toplam	246	208,802		
Sosyal Gereksinimler	Gruplar Arası	5	1,638	0,328	0,299
	Gruplar İçİ	241	207,163	0,86	
	Toplam	246	208,802		

*p<.05

Tablo 26’da görüldüğü gibi, Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu boyutları bakımından hizmet yıllarına göre, iş doyumu puanları arasında (p>.05) anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu bulgu Demir (2002) “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi” ve Koçak (2002) “Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” çalışmalarıyla paralel niteliktedir.

Bu durum iş doyumu konusunda beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarının önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

3.3.6. Görev Yeri

Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, iş doyumunu boyutları açısından görev yerlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaların ortalama değerleri tablo 27’de; grupların iş doyumunu boyutlarına göre iş doyumunu puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 28’de; gruplar arası farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 29’da görülmektedir.

Tablo 27: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görev Yerine Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

İş Doyumu Boyutları		Görev Yeri					
		Meslek ve Niteliği	Mesleğin Çalışma Şartları	Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	Ekonomik Şartlar	Yönetim ve Denetim Biçimi	Sosyal Gereksinimler
İl	N	61	61	61	61	61	61
	\bar{x}	3,7049	3,3115	3,9672	3,082	2,7377	3,8361
	SS	1.1597	0,9227	0,9304	1,3076	1,0149	1,0195
İlçe	N	104	104	104	104	104	104
	\bar{x}	3,8462	3,4231	4,3269	3,5192	2,8846	4,125
	SS	0.845	0,8325	0,6601	1,174	1,0911	0,844
Belde	N	82	82	82	82	82	82
	\bar{x}	3,6585	3,6098	4,2317	3,5854	2,7927	4,0488
	SS	0.9841	0,9264	0,742	1,2065	1,2246	0,9283
Toplam	N	247	247	247	247	247	247

Tablo 27’de görüldüğü gibi iş doyumunu puan ortalamalarına göre “Meslek ve Niteliği” alt boyutunda ilçelerde görev yapanlar ($\bar{x}=3,8462$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, beldelerde görev yapanlar ($\bar{x}=3,6585$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu beldelerdeki yaşam koşulları ve çalışma koşullarının yetersizliğiyle açıklayabiliriz.

“Mesleğin Çalışma Şartları” alt boyutunda beldelerde görev yapanlar ($\bar{x}=3,6098$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, il merkezinde görev yapanlar ($\bar{x}=3,3115$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu değişime ayak uyduramama, beklentilerin fazla olması, öğrenci fazlalığı, şehir stresi, geçim şartları ve ilişkilerin kopukluğu ile açıklayabiliriz.

“Mesleksel ve Sosyal İlişkiler” alt boyutunda ilçelerde görev yapanlar ($\bar{x}=4,3269$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, il merkezinde görev yapanlar ($\bar{x}=3,9672$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu değişimin en fazla ve hızlı yaşandığı il merkezlerinde ki ilişkilerin kopukluğu ve kültür yozlaşmasıyla açıklayabiliriz.

“Ekonomik Şartlar” alt boyutunda beldelerde görev yapanlar ($\bar{x}=3,5854$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, il merkezinde görev yapanlar ($\bar{x}=3,082$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu il merkezlerinde ki geçim şartlarının zorluğu ile açıklayabiliriz.

“Yönetim ve Denetim Biçimi” alt boyutunda ilçelerde görev yapanlar ($\bar{x}=2,8846$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, il merkezinde görev yapanlar ($\bar{x}=2,7377$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu şehir hayatının getirdiği ilişki kopukluğu, beklentilerin fazlalığı ve göz önünde olmayla açıklayabiliriz

“Sosyal Gereksinimler” alt boyutunda ilçelerde görev yapanlar ($\bar{x}=4,125$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, İl merkezinde görev yapanlar ($\bar{x}=3,8361$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir. Bunu da değişimin en fazla ve hızlı yaşandığı il merkezlerinde mesleğin saygınlığının azalması ve toplum yapısının bozulmasıyla açıklayabiliriz.

Bu bulgulara göre genel olarak beden eğitimi öğretmenlerinde en fazla doyum ilçelerde görev yapanlarda, en az doyum ise il merkezinde görev yapanlarda görülmektedir.

Bunun sebebi değişimin en fazla ve hızlı yaşandığı il merkezlerinde yaşam koşullarının daha ağır olması, kültürel yozlaşma sonucu aile yapısının da bozulmasıyla beraber sorunlu öğrencilerin çokluğu, kalabalık ve stresin fazla olması olarak açıklanabilir.

İl merkezlerinde öğretmenlerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve toplumunda eğitilmesi gerekmektedir.

Tablo 28: Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doymu Düzeyleri ile Görev Yerleri Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

İş doymu Boyutları	Varyansın Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F
Meslek ve Niteliği	Gruplar Arası	2	1.771	0,886	0,929
	Gruplar İçi	244	232.666	0,954	
	Toplam	246	234,437		
Mesleğin Çalışma Şartları	Gruplar Arası	2	3,325	1,662	2,113
	Gruplar İçi	244	191,979	0,787	
	Toplam	246	195,304		
Mesleksel ve Sosyal İlişkiler	Gruplar Arası	2	5,053	2,527	4,359*
	Gruplar İçi	244	141,417	0,58	
	Toplam	246	146,470		
Ekonomik Şartlar	Gruplar Arası	2	10,194	5,097	3,431*
	Gruplar İçi	244	362,454	1,485	
	Toplam	246	372,648		
Yönetim ve Denetim Biçimi	Gruplar Arası	2	0,907	0,454	0,362
	Gruplar İçi	244	305,894	1,254	
	Toplam	246	306,802		
Sosyal Gereksinimler	Gruplar Arası	2	3,261	1,631	1,936
	Gruplar İçi	244	205,541	0,842	
	Toplam	246	208,802		

*p<.05

Tablo 28’de görüldüğü gibi, Beden Eğitimi öğretmenlerinin görev yerlerine göre iş doymu düzeylerinden “Mesleksel ve Sosyal İlişkiler”(F=4.359, p<.05) ve “Ekonomik Şartlar” (F=3.431,p<.05) boyutlarında iş doymu puanlarının ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Beden Eğitimi öğretmenlerinin görev yerleri yönünden iş doymu düzeyleri arasında “Meslek ve Niteliği”, “Mesleğin Çalışma Şartları”, “Yönetim ve denetim Biçimi” ve “Sosyal Gereksinimler” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Bu durum bu boyutlarda görev yerlerinin Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doymuları açısından önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

Tablo 29: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görev Yerlerine Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “Mesleki ve Sosyal İlişkiler” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Grup	Görev yeri	\bar{x}
Grup 1	İl	4,0164*
Grup 2	İlçe	4,0865
Grup 3	Belde	4,0366

Tablo 29’da görüldüğü gibi görev yeri il merkezi olan beden eğitimi öğretmenlerinin, “Mesleki ve sosyal ilişkiler” ($\bar{x}=4,0164$) boyutunda yaşadıkları iş doyumları diğer grupların yaşadıkları iş doyumlarına göre anlamlı olarak düşük saptanmıştır.

İl merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin “Mesleki ve sosyal ilişkiler” boyutunda iş doyumlarının düşük olmasının sebebi değişimin en fazla ve en hızlı yaşandığı il merkezlerinde insan ilişkilerinin zayıflaması, öğretmenlere gereken değerin verilmemesi, kültürün yozlaşması sonucu aile yapısındaki bozulma ve sorunlu öğrencilerin çokluğuyla açıklanabilir. Bu yetersizliklerin giderilmesi için öğretmen eğitiminde ve eğitim sisteminde bazı değişikliklere gidilmeli, toplumdaki tüm bireylere yönelik eğitim programları düzenlenmelidir.

Tablo 30: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görev Yerlerine Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “Ekonomik Şartlar” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Grup	Görev Yeri	\bar{x}
Grup 1	İl	3,082*
Grup 2	İlçe	3,5192
Grup 3	Belde	3,5854

Tablo 30’da görüldüğü gibi görev yeri il merkezi olan beden eğitimi öğretmenlerinin, “Ekonomik Şartlar”($\bar{x}=3082$) boyutunda yaşadıkları iş doyumları diğer grupların iş doyumlarına göre anlamlı olarak düşük saptanmıştır.

Bunu şehir merkezlerindeki geçim şartlarının zorluğu ile açıklayabiliriz. Bunlardan en başta gelenler yüksek kira fiyatları, beslenme, bulunulan konumdan dolayı ortama uygun harcama yapma ve ulaşımıdır. Öğretmenlerin daha verimli olabilmesi için

çalıştıkları yer ve çalışma koşullarına bakılarak ekonomik iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir.

3.3.7. Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayıları

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, iş doyumu boyutları açısından hizmet içi eğitim kurslarına katılım sayılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaların ortalama değerleri tablo 30'da, grupların iş doyumu boyutlarına göre iş doyumu puanları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi tablo 31'de, gruplar arası farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Scheffe testi tablo 32'de görülmektedir.

Tablo 31: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayılarına Göre, İş Doyumu Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

Katılım Sayısı	İş Doyumu Boyutları	Meslek ve Niteliği	Mesleğin Çalışma Şartları	Mesleki ve Sosyal İlişkiler	Ekonomik Şartlar	Yönetim ve Denetim Biçimi	Sosyal Gereksinimler
0	N	110	110	110	110	110	110
	\bar{x}	3,6091	3,4636	4,1909	3,3818	2,7636	3,9545
	SS	0,9963	0,9353	0,7357	1,1572	1,1246	0,9371
1	N	56	56	56	56	56	56
	\bar{x}	3,8393	3,4464	4,2143	3,3214	3,0536	4,1429
	SS	0,9101	0,8294	0,7796	1,3363	1,1349	0,967
2	N	50	50	50	50	50	50
	\bar{x}	4	3,46	4,32	3,66	2,8	4,12
	SS	0,9035	0,9082	0,6207	1,2056	1,0302	0,9916
3	N	17	17	17	17	17	17
	\bar{x}	3,2941	3,1765	3,9412	3,5882	2,3529	3,8235
	SS	1,0467	0,8828	1,2485	1,4168	1,3201	1,1311
4	N	10	10	10	10	10	10
	\bar{x}	4,2	3,7	4,2	3,3	2,8	4,1
	SS	0,7888	0,8233	0,7888	1,3375	1,0328	0,7379
5	N	4	4	4	4	4	4
	\bar{x}	4	4	4,25	3,25	3,25	4
	SS	1,4142	0	0,9574	1,2583	0,5	0
Toplam	N	247	247	247	247	247	247

Tablo 31’de görüldüğü gibi iş doyumu puan ortalamalarına göre “Meslek ve Niteliği” alt boyutunda hizmet içi eğitim kurslarına 4 defa katılanlar ($\bar{x} = 4,2$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet içi eğitim kurslarına 3 defa katılanlar ($\bar{x} = 3,2941$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir.

“Mesleğin Çalışma Şartları” alt boyutunda hizmet içi eğitim kurslarına 5 defa katılanlar ($\bar{x} = 4$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet içi eğitim kurslarına 3 defa katılanlar ($\bar{x} = 3,1765$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir.

“Mesleksel ve Sosyal İlişkiler” alt boyutunda hizmet içi eğitim kurslarına 2 defa katılanlar ($\bar{x} = 4,32$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet içi eğitim kurslarına 3 defa katılanlar ($\bar{x} = 3,9412$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir.

“Ekonomik Şartlar” alt boyutunda hizmet içi eğitim kurslarına 2 defa katılanlar ($\bar{x} = 3,66$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet içi eğitim kurslarına 5 defa katılanlar ($\bar{x} = 3,25$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir.

“Yönetim ve Denetim Biçimi” alt boyutunda hizmet içi eğitim kurslarına 5 defa katılanlar ($\bar{x} = 3,25$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet içi eğitim kurslarına 3 katılanlar ($\bar{x} = 2,3529$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir.

“Sosyal Gereksinimler” alt boyutunda hizmet içi eğitim kurslarına 1 defa katılanlar ($\bar{x} = 4,1429$) gruplar içerisinde en fazla iş doyum düzeyine sahipken, hizmet içi eğitim kurslarına 3 defa katılanlar ($\bar{x} = 3,8235$) gruplar içerisinde en düşük iş doyumuna sahip görülmektedir.

Buna göre “Ekonomik Şartlar” alt boyutunda beş defa katılanlar ve diğer tüm boyutlarda en düşük doyum hizmet içi eğitim kurslarına üç defa katılanlarda görülmektedir. Halbu ki kurslara katılan öğretmenlerin doyumlarının artmaları gerekmektedir. Buda kursların yetersizliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 32: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayıları Arasındaki İlişkiler İçin Tek Yönlü Varyans Analizi

İş Doyumu Boyutları	Varyansın Kaynağı	Serbestlik Derecesi	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F
Meslek ve Niteliği	Gruplar Arası	5	11,563	2,313	2,501*
	Gruplar İçi	241	222,874	0,925	
	Toplam	246	234,437		
Mesleğin Çalışma Şartları	Gruplar Arası	5	3,119	0,624	0,782
	Gruplar İçi	241	192,184	0,797	
	Toplam	246	195,304		
Mesleksi ve Sosyal İlişkiler	Gruplar Arası	5	3,669	0,734	1,013
	Gruplar İçi	241	174,647	0,725	
	Toplam	246	178,316		
Ekonomik Şartlar	Gruplar Arası	5	4,282	0,856	0,56
	Gruplar İçi	241	368,366	1,528	
	Toplam	246	372,648		
Yönetim ve Denetim Biçimi	Gruplar Arası	5	7,875	1,575	1,27
	Gruplar İçi	241	298,926	1,24	
	Toplam	246	306,802		
Sosyal Gereksinimler	Gruplar Arası	5	2,521	0,504	0,589
	Gruplar İçi	241	206,28	0,856	
	Toplam	246	208,802		

*p<.05

Tablo 32’de görüldüğü gibi Beden Eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarına katılım sayılarına göre iş doyumu düzeylerinden “Meslek ve Niteliği” (F=2.501, p<.05) boyutunda iş doyumu puanlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Beden Eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarına katılım sayıları yönünden iş doyumu düzeyleri arasında “Mesleğin Çalışma Şartları”, “Mesleksi ve Sosyal İlişkiler”, “Ekonomik Şartlar”, “Yönetim ve Denetim Biçimi” ve “Sosyal Gereksinimler” alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Bu durum bu boyutlarda hizmet içi eğitim kurslarına katılım sayılarının Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları açısından önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

Tablo 33: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayılarına Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “Meslek ve Niteliği” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyebilmek İçin Yapılan Scheffe Testi

Grup	Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı	\bar{x}
Grup 1	0	3,6091*
Grup 2	1	3,8393
Grup 3	2	4
Grup 4	3	3,2941
Grup 5	4	4,2
Grup 6	5	4

Tablo 33’de görüldüğü gibi hizmet içi eğitim kurslarına katılmayan beden eğitimi öğretmenlerinin, “Meslek ve Niteliği” ($\bar{x} = 3,6091$) boyutunda yaşadıkları iş doyumları diğer grupların yaşadıkları iş doyumlarına göre anlamlı olarak düşük saptanmıştır.

Hizmet içi eğitim kurslarına katılmayan Beden Eğitimi öğretmenlerinin “Meslek ve Niteliği” boyutunda iş doyumlarının düşük olmasının sebebi kendilerini yetersiz görmeleri ve mesleklerine olan ilgisizlikleri olarak açıklanabilir.

Değişimin çok hızlı yaşandığı bu dönemlerde öğretmenlerin mesleklerini sevmeleri, sürekli yenilenmeleri ve çağa ayak uydurmaları gerekmektedir. Bunların sağlanması için hizmet içi eğitim kurslarına gereken değerin verilmesi gerekir.

3.4. İş Doyumu Maddelerine Göre İl, İlçe ve Beldede Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirleyen maddelere göre il merkezinde, ilçelerde ve beldelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve “t” testi değerleri tablo 34’de görülmektedir

Tablo 34: İl, İlçe ve Beldede Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Maddelerinde ki Puanlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Bu Puanların Karşılaştırılması

İş Doyumu Maddeleri	Görev Yeri		İl		İlçe		Belde		t
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	
1. Beden eğitimi öğretmenliği, kişiliğinizin gelişmesine ve olgunlaşmasına ne derecede katkıda bulunuyor?	3,704	1,159	3,846	0,84	3,658	0,984	60,35*		
2. Kendinizi geliştirmek için, beden eğitimi ve spor ile ilgili süreli bir yayını ne derecede takip edebiliyorsunuz?	2,459	1,119	2,692	1,071	2,731	0,889	40,44		
3. Aldığınız beden eğitimi öğretmenliği öğrenimi, mesleğinizde verimliliği artırması bakımından ne derecede yeterli buluyorsunuz?	3,344	1,014	3,509	1,004	3,304	0,898	54,88		
4. Mesleğiniz, size ne derecede güven verici bir gelecek sağlıyor?	2,885	0,896	2,846	1,104	2,487	0,946	42,33*		
5. Kurumunuzdaki spor tesislerini ne derecede yeterli ve kullanılabilir buluyorsunuz?	2,032	0,965	2,067	0,947	2,170	1,108	32,70		
6. Öğrencilerin beden eğitimi öğretmenliğine karşı tutumlarının ne derecede olumlu olduğunu düşünüyorsunuz?	4,016	0,939	4,086	0,825	4,036	0,823	74,81		
7. Kurumda, beden eğitimi öğretmenleri arası ilişkiler ne derecede dostça ve arkadaşçadır?	3,442	1,072	3,567	1,059	3,622	0,840	56,20		
8. Kurum yönetiminin aldığı kararlar, kurumun amaçları ile beden eğitimi öğretmenleri ve personelin ihtiyaçlarına ne derecede cevap verecek?	2,623	0,968	2,557	0,983	2,585	1,017	41,09		
9. Kurumdaki çalışma ve gayretleriniz, ne derecede takdir ve destekle karşılanıyor?	2,819	1,204	3,019	1,238	2,829	1,245	37,10		

Tablo 34'ün devamıdır.

10. Aldığınız ücretin, yaptığınız iş ve çalışmalarını ne derecede karşıladığını düşünüyorsunuz?	2,131	0,826	2,076	0,832	1,902	0,779	39,15
11. Mesleğiniz size, ne derecede, yeni şeyler öğrenebilme ve becerilerinizi geliştirme imkanı sağlıyor?	2,967	0,930	3,192	0,956	3,146	0,931	52,07
12. Spor tesislerinde idman yapmak için, sportif malzeme sayısını ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2,131	0,884	2,346	1,049	2	0,846	35,86*
13. Sporcu sorunlarına yeterince rehberlik yapamamak, sizde ne derecede çaresizlik hissi uyandırıyor?	3,573	0,990	3,615	0,927	3,463	1,079	56,20
14. Gelecekte, mesleğinizde yükseleceğinize (müdür, müd. yrd., şube müd. ve milli eğitim müd. vb.gibi) ne derece inanmaktasınız?	2,245	1,233	2,913	1,239	2,756	1,15	34,35
15. Beden eğitimi öğretmenliğinin, toplumsal prestij ve statüsünü ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?	2,836	1,082	3,048	0,896	2,951	0,928	48,73*
16. Kurumunuz, spor bilimleri ve mesleğinizle ilgili teknik bilgilere ulaşabilmeniz açısından kütüphane, bilgisayar-internet gibi bilgi erişim ortamına ne derecede sahiptir?	2,672	1,044	2,855	1,100	2,609	1,130	39,04
17. Kurumunuzda, yönetim, beden eğitimi öğretmeni ve personelin aralarındaki ilişkileri ne derecede saygılı ve güvenli buluyorsunuz?	3,065	0,873	3,442	1,022	3,304	1,085	51,07*
18. Mesleğinden dolayı aldığınız, sosyal yardımları (hastalık, doğum, ölüm, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2,098	1,011	2,038	0,974	1,939	0,920	32,91
19. Kurumunuzda, ne derecede çok yönlü ve etkili bilgi akışı vardır?	2,442	0,885	2,759	0,970	2,585	1,005	42,64
20. Aldığınız maaş, istediğiniz yaşam standartlarını sağlamakta ne derecede yeterlidir?	1,868	0,865	1,807	0,859	1,585	0,736	33,21

Tablo 34'ün devamıdır.

21.Yöneticiler denetiminde, ne derecede eşit, tutarlı ve yapıcı eleştirilerde bulunuyor?	2,606	1,053	2,701	1,041	2,536	1,020	39,80
22. Branşınıza kurum içinde verilen değeri, ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?	2,541	0,905	2,75	0,932	2,792	1,074	43,65
23.Öğrencileriniz-sporcularınız ile olan ilişkilerinizi, ne derecede sevgi ve saygıya dayalı olduğunu düşünüyorsunuz?	3,967	0,930	4,326	0,660	4,231	0,742	85,67
24. Mevcut spor kitapları, çağdaş spor eğitimini gerçekleştirmede ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2,737	0,854	2,836	1,015	2,902	0,988	46,04
25. Sporcu öğrencilere sağlanan maddi imkanlar, mesleğinizde başarınızı ne derecede olumlu etkiliyor?	3,082	1,307	3,519	1,174	3,585	1,206	43,84
26. Kurumda görevli personelin hizmetleri sizce ne derecede tatmin edicidir?	2,688	1,009	2,798	1,008	2,658	1,008	42,53
27. Kurum yönetimi, kurum çevre ilişkilerinin geliştirilmesi konusunda (kulüp-aile birliği) sizinle, ne derecede yeterli işbirliği yapıyor?	2,278	0,951	2,538	1,032	2,378	1,014	37,72
28. Size verilen kira, yakacak gibi sosyal yardımları ne derecede yeterli buluyorsunuz?	1,491	0,849	1,375	0,641	1,414	0,752	30,39*
29. Kurum yönetimi, beden eğitimi öğretmenlerine karşı, ne derecede tarafsız ve güdüleyici değerlendirme yapmaktadır?	2,737	1,014	2,884	1,091	2,792	1,224	39,65
30. Mesleğiniz size, kendi yeteneklerinizi ve yöntemlerinizi ne derecede kullanabilme fırsatı veriyor?	2,836	0,916	3,317	1,117	3,463	1,079	47,16
31. Kurumdaki, sosyal faaliyetler size göre, ne derecede olumlu bir kültürün oluştuğunu gösteriyor?	2,885	0,984	3,403	0,970	3,365	1,036	50,48

Tablo 34'ün devamıdır.

32. Çalışma odasının fiziksel koşullarını, (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2,426	1,217	2,365	1,246	2,146	1,134	30,12
33. Uygulamalı çalışmalardan ne derecede zevk almaktasınız?	3,836	1,019	4,125	0,844	4,048	0,928	68,71
34. Spor tesislerinin fiziksel koşullarını (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2,065	0,963	1,971	1,065	1,975	1,053	30,33
35. Emekli olduğunuzda, beden eğitimi öğretmeni olduğunuzdan dolayı almayı hak ettiğiniz ikramiye size göre ne derecede yeterlidir?	1,754	0,767	1,634	0,738	1,719	0,864	33,76
36. Yöneticilerin, sizleri teftiş yaparken, beden eğitimi ve spor ile ilgili teknik bilgi düzeyi ne derecede yeterlidir?	2,065	1,078	2,028	0,875	1,878	0,908	33,26
37. Kurumdaki kafeterya hizmetlerini ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2,426	0,974	2,221	0,975	2,463	1,044	36,94
38. Kurumdaki beden eğitimi öğretmenleri, sorunlarını çözmede ne derecede birbirlerine yardımcı oluyorlar?	3,278	0,951	3,269	1,007	3,390	0,939	53,71
39. Yönetim, beden eğitimi öğretmenlerinin bilgi ve becerilerine ne derecede güven duyuyor?	3,426	1,117	3,653	0,845	3,695	0,989	58,61 *
40. Beden eğitimi öğretmenleri için yapılan hizmet içi eğitim kursu, ihtiyaçlarınızı ne derecede karşılıyor?	2,311	0,786	2,355	0,891	2,304	0,780	44,21
41. Sportif yarışmalar için, sporcu öğrencileriniz arasındaki rekabet ortamı, çalışma isteğinizi ne derecede etkiliyor?	3,557	1,162	4	0,763	3,963	0,986	63,26 *
42. Kurumdaki beden eğitimi öğretmenleri, sevinçlerini paylaşmada birbirlerine ne derecede ortak oluyorlar?	2,967	0,930	3,317	1,063	3,231	0,933	50,54 *

Tablo 34'ün devamıdır.

43. Mesleğinizin, sizi her zaman meşgul etmesi bakımından ne derecede yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?	3,311	0,922	3,423	0,832	3,609	0,926	60,98
44. Sporcu-öğrenci velilerinin, spor eğitimi hususundaki duyarlılığını ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2,508	1,010	2,25	1,002	2,280	0,906	37,44

* p<.05 SD=163

Aşağıda İl merkez, İlçeler ve Beldelerde Görev Yapan Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamalarına göre anlamlı farklılık oluşturan maddeler sırasıyla değerlendirilmiştir.

Tablo 34'de görüldüğü gibi iş doyum puan ortalamalarına göre “Beden eğitimi öğretmenliği, kişiliğinizin gelişmesine ve olgunlaşmasına ne derecede katkıda bulunuyor?” (madde 1) sorusunda il, ilçe ve beldede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (t= 60.35, p<.05). Buna göre ilçelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ($\bar{x} = 3,846$) en yüksek iş doyumuna sahip iken, beldelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x} = 3,658$) en düşük iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bunu ilçelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam şartlarının ve imkanlarının daha iyi olması olarak açıklayabiliriz.

“Mesleğiniz, size ne derecede güven verici bir gelecek sağlıyor?” (madde 4) sorusunda il, ilçe ve beldede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (t= 42,33, p<.05). Buna göre il merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ($\bar{x} = 2,885$) en yüksek iş doyumuna sahip iken, beldelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x} = 2,4878$) en düşük iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bunu il merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma şartlarının daha iyi olması olarak açıklayabiliriz.

“Spor tesislerinde idman yapmak için, sportif malzeme sayısını ne derecede yeterli buluyorsunuz?” (madde 12) sorusunda il, ilçe ve beldede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (t= 35,86,

$p < .05$). Buna göre ilçelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ($\bar{x} = 2,346$) en yüksek iş doyumuna sahip iken, beldelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x} = 2$) en düşük iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bunu; beldelerde ki okulların fiziki ve maddi yönden yetersizlikleri olarak açıklayabiliriz.

“Beden eğitimi öğretmenliğinin, toplumsal prestij ve statüsünü ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?” (madde 15) sorusunda il, ilçe ve beldede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t = 48,73$, $p < .05$). Buna göre ilçelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ($\bar{x} = 3,048$) en yüksek iş doyumuna sahip iken, il merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x} = 2,836$) en düşük iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bunu beden eğitimi derslerine verilen değer yetersizliği, il merkezinde ki nüfus yoğunluğu ve şehirleşmenin getirdiği kültür yozlaşmasından dolayı öğretmenlere verilen değer azalması, bunun yanında öğretmenlerin bu karmaşaya ayak uyduramaması şeklinde açıklayabiliriz.

“Kurumunuzda, yönetim, beden eğitimi öğretmeni ve personelin aralarındaki ilişkileri ne derecede saygılı ve güvenli buluyorsunuz?” (madde 17) sorusunda il, ilçe ve beldede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t = 51,07$, $p < .05$). Buna göre ilçelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ($\bar{x} = 3,442$) en yüksek iş doyumuna sahip iken, il merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x} = 3,065$) en düşük iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bunu beden eğitimi derslerine verilen değer yetersizliği, şehirleşmenin getirdiği nüfus yoğunluğu ve kültür yozlaşmasından dolayı iletişim bozukluğu olarak açıklayabiliriz.

“Size verilen kira, yakacak gibi sosyal yardımları ne derecede yeterli buluyorsunuz?” (madde 28) sorusunda il, ilçe ve beldede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t = 30,39$, $p < .05$). Buna göre il merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ($\bar{x} = 1,491$) en yüksek iş doyumuna sahip iken, ilçelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x} = 1,375$) en düşük iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bunu imkanlar ve sağlık hizmetlerinin merkezde fazla oluşuyla açıklayabiliriz.

“Yönetim, beden eğitimi öğretmenlerinin bilgi ve becerilerine ne derecede güven duyuyor?” (madde 39) sorusunda il, ilçe ve beldede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t= 58,61$, $p<.05$). Buna göre beldelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ($\bar{x} = 3,695$) en yüksek iş doyumuna sahip iken, il merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x} = 3,426$) en düşük iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bunu iletişimsizlik ve beden eğitimi derslerine verilen değer yetersiz oluşuyla açıklayabiliriz.

“Sportif yarışmalar için, sporcu öğrencileriniz arasındaki rekabet ortamı, çalışma isteğinizi ne derecede etkiliyor?” (madde 41) sorusunda il, ilçe ve beldede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t= 63,26$, $p<.05$). Buna göre ilçelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ($\bar{x} = 4$) en yüksek iş doyumuna sahip iken, il merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x} = 3,557$) en düşük iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bunu il merkezlerinde genelde hizmet yılı fazla olan öğretmenler görev yaptığından bu durumun tecrübeli öğretmenleri fazla etkilememesi olarak açıklanabilir.

“Kurumdaki beden eğitimi öğretmenleri, sevinçlerini paylaşmada birbirlerine ne derecede ortak oluyorlar?” (madde 42) sorusunda il, ilçe ve beldede görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t= 50,54$, $p<.05$). Buna göre ilçelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ($\bar{x} = 3,317$) en yüksek iş doyumuna sahip iken, il merkezinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x} = 2,967$) en düşük iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Bu il merkezinde görev yapan öğretmenlerin ekonomik yönden zorlanması, iletişimsiz ve şehirleşmenin getirdiği sıkıntılar, ayrıca hizmet yılları fazla olan öğretmenlerin buralarda olması ile açıklanabilir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç

Bu bölümde elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

1. Araştırma sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenleri mesleklerinden “orta” derecede doyum sağladıklarını belirtmişlerdir. “Mesleğin Çalışma Şartları” ve “Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutlarında “az” derecede iş doyumuna, “Meslek ve Niteliği”, “Mesleksi ve Sosyal İlişkiler” ve “Sosyal Gereksinimler” boyutlarında ise “orta” derecede iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur.

Ayrıca beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu boyutları içinde en az doyumunu “Ekonomik Şartlar” boyutunda sağladıkları tespit edilmiştir.

2. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin cinsiyete göre farklılığı incelendiğinde iş doyumunu boyutlarının hiç birinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum iş doyumunu konusunda beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetlerinin önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin öğrenim durumuna göre farklılığı incelendiğinde, eğitim enstitülerinden mezun olan öğretmenlerin “Sosyal Gereksinimler” boyutunda yaşadıkları iş doyumları diğer grupların yaşadıkları iş doyumlarına göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Ayrıca çoğu boyutta yüksek lisans öğrenimi yapan öğretmenlerin iş doyumunu puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur.

4. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin yaşa göre farklılığı incelendiğinde yaşı 51 ve üzeri olan öğretmenlerin “Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutunda yaşadıkları iş doyumları diğer grupların yaşadıkları iş doyumlarına göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Ayrıca çoğu boyutta da 51 ve üzeri yaşta öğretmenlerin iş doyumunu puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur.

5. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin uzmanlık alanına göre farklılığı incelendiğinde iş doyumunu boyutlarının hiç birinde anlamlı bir farklılık

bulunmasa da çoğu farklı boyutlarda uzmanlık alanı futbol ve atletizm olan öğretmenlerin iş doyumunu puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.

6. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin hizmet yılına göre farklılığı incelendiğinde iş doyumunu boyutlarının hiç birinde anlamlı bir farklılık bulunmasa da çoğu boyutta hizmet yılı 26 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumunu puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur.

7. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin görev yerine göre farklılığı incelendiğinde il merkezinde görev yapan öğretmenlerin “Mesleksel ve sosyal ilişkiler” ve “Ekonomik Şartlar” boyutlarında yaşadıkları iş doyumları diğer grupların yaşadıkları iş doyumlarına göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Ayrıca çoğu boyutta da il merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur.

8. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin hizmet içi eğitim kurslarına katılım sayılarına göre farklılığı incelendiğinde hizmet içi eğitim kurslarına hiç katılmayan öğretmenlerin “Meslek ve Niteliği” boyutunda yaşadıkları iş doyumları diğer grupların yaşadıkları iş doyumlarına göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Ayrıca çoğu boyutta hizmet içi eğitim kurslarına 3 defa katılan öğretmenlerin iş doyumunu puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur.

9. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirleyen maddelerden:

“Meslek ve Niteliği” boyutunda “Beden eğitimi öğretmenliği, kişiliğinizin gelişmesine ve olgunlaşmasına ne derecede katkıda bulunuyor?” ve “Mesleğiniz, size ne derecede güven verici bir gelecek sağlıyor?” sorularında beldelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri anlamlı olarak düşük bulunmuştur. “Mesleğin Çalışma Şartları” boyutunda da “Spor tesislerinde idman yapmak için, sportif malzeme sayısını ne derecede yeterli buluyorsunuz?” sorusunda beldelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

“Mesleksel ve Sosyal İlişkiler” boyutunda “Kurumumuzda, yönetim, beden eğitimi öğretmeni ve personelin aralarındaki ilişkileri ne derecede saygılı ve güvenli buluyorsunuz?” ve “Kurumdaki beden eğitimi öğretmenleri, sevinçlerini paylaşmada

birbirlerine ne derecede ortak oluyorlar?” sorularında il merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

“Ekonomik Şartlar” boyutunda “Size verilen kira, yakacak gibi sosyal yardımları ne derecede yeterli buluyorsunuz?” sorusunda ilçelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

“Yönetim ve denetim Biçimi” boyutunda maddeler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum bu boyutta görev yerinin beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları açısından önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

“Sosyal Gereksinimler” boyutunda “Beden eğitimi öğretmenliğinin, toplumsal prestij ve statüsünü ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?”, “Yönetim, beden eğitimi öğretmenlerinin bilgi ve becerilerine ne derecede güven duyuyor?” ve “Sportif yarışmalar için, sporcu öğrencileriniz arasındaki rekabet ortamı, çalışma isteğinizi ne derecede etkiliyor?” sorularında il merkezinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Öneriler

Bu bölümde araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında bazı öneriler sunulmuştur.

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak iş doyum düzeylerinin artırılması için özellikle yapılan ödentilerde (maaş, ek ders ücretleri vb.), özlük haklarında, çalışma şartlarında, yönetim ve denetim biçimlerinde yapıcı iyileştirmelere gidilmesi gerekir. Ekonomik sıkıntının ülkemizde sadece öğretmenlere yönelik olmadığını bilmesi, manevi ödüllendirmelere gidilmesi ve öğretmenlerin sürekli teşvikinin sağlanması faydalı olacaktır. Ayrıca okullardaki çalışma şartlarının iyileştirilmesi için farklı kaynak arayışlarına gidilmesi, yönetici ve denetçilerin seçimine önem verilerek, değişime ayak uydurabilmeleri için sürekli eğitilmeleri faydalı olacaktır.

2. Eğitim enstitülerinden mezun olan beden eğitimi öğretmenlerinin “Sosyal Gereksinimler” boyutunda yaşadıkları iş doyumlarının artırılması için, hizmet içi eğitim kurslarıyla değişime ayak uydurmaları sağlanması, toplumda öğretmenin saygınlığını arttıracak çalışmalar yapılması, kurumda beden eğitimi öğretmenlerine daha fazla değer verilmesi, gerekli çalışma ortamları sağlanması ve yapılan güzel

çalışmaların desteklenip ödüllendirilmesi gerekir. Ayrıca yüksek lisans öğrenimi yapan öğretmenlerin maddi ve manevi yönden desteklenip, ödüllendirilmesi ve yapılan çalışmalardan yararlanma yollarına gidilmesi faydalı olacaktır.

3. Yaşları 51 ve üzerinde olan beden eğitimi öğretmenlerinin “Yönetim ve Denetim Biçimi” boyutunda yaşadıkları iş doyumlarının artırılması için, kurum içinde ihtiyaçlarının karşılanması, yönetici ve denetleyicilerin bu alanda bilgi sahibi olup teşvik edici olmaları gerekir. Ayrıca hizmet yılı ve yaşı fazla olan öğretmenlerin performansları değerlendirilerek emeklilik sürelerinin kısaltılması veya görev değişikliği yapılması, değişime ayak uydurabilmeleri için ise alanlarında uzman kişiler tarafından hizmet içi eğitim kursları yapılması faydalı olacaktır.

4. Ülke sporunun gelişmesi için medya aracılığıyla ve değişik çalışmalarla toplumun spor kültürünün artırılması gerekir. Ayrıca kurumlardaki yönetim ve personelin iyi seçilip yetiştirilmesi, okullarda tüm spor branşları için gerekli fiziki şartların sağlanması, beden eğitimi öğretmenlerinin iyi yetiştirilmesi için gereken çalışmaların yapılması ve iş memnuniyetlerinin artırılması faydalı olacaktır.

5. İl merkezlerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin “Mesleksi ve sosyal ilişkiler” ve “Ekonomik Şartlar” boyutlarında yaşadıkları iş doyumlarının artırılması için: Öğretmenlere görev yapacakları yer hakkında kurslar düzenlenebilir. Öğretmen, öğrenci ve velilere rehberlik çalışmaları yapılması, buldukları ortam dolayısıyla yaptıkları harcamaların dikkate alınarak ücretlerinde iyileştirilmelere gidilmesi, öğretmen adaylarının iyi seçilerek gerekli mesleki eğitimin verilmesi gerekir. Birçok mesleğe göre ekonomik yönden daha az ücret olsa da lisans eğitimlerinde ve hizmet içi eğitim kurslarında milli ve manevi değerler bakımından desteklenip yetiştirilirse maddi yetersizlikler tolere edilebilir. Kurumun spor servislerinde alanla ilgili uzman kişilerin olması, öğretmenlerle işbirliği içerisinde bulunulması, yine alanla ilgili kişi ve kurumların birlikteliğinin sağlanması gerekir. Ayrıca tesis ve araç-gereç eksikliğinin giderilmesi, kültürün korunması ve insanlar arasında iletişimi artırıcı çalışmalara gidilmesi faydalı olacaktır.

6. Hizmet içi eğitim kurslarına hiç katılmayan beden eğitimi öğretmenlerinin “Meslek ve Niteliği” boyutunda yaşadıkları iş doyumlarının artırılması için, tüm öğretmenlerin bu kurslara katılımının sağlanması gerekir. Ayrıca hizmet içi eğitim kursları

meslektaşlar arasında bilgi akışı ve iletişim sağlaması bakımından da önemli olduğundan uzman kişilerce planlanıp yapılması faydalı olacaktır.

7. Beldelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının artırılması için; iyi bir eğitimden geçirilip, onları aktif hale getirecek programların hazırlanması ve çalışmalar yapılması gerekir. Ayrıca kurumlardaki yönetim ve personelin iyi seçilip yetiştirilmesi faydalı olacaktır.

Yapılan bu araştırma, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirleyerek, onların beklentilerini ortaya çıkardığından, bu bölümde yer alan önerilerin, iş doyumlarının sağlanabilmesi için gerekli önlemler almada başvurulacak kaynaklardan biri olacağı düşünülmektedir. Böylece araştırmanın, beden eğitimi öğretmenlerinin görevlerini etkili bir şekilde gerçekleştirmelerine katkı sağlayacağı umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- AÇAK, M., A. ILGIN ve S. ERHAN (1997), *Beden Eğitimi Öğretmeninin El Kitabı*, Dünya Basım Evi, Malatya.
- AKADEMİK SPOR (2005), “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görevleri”,
<http://www.akademikspor.com/bedenegitimi/12.asp>, 08.11.2005
- AKAR, İlhan (1991), *Türkiye’de Öğretmenlerin İstihdam Politikası ve Uygulaması*, Buca Eğitim Fakültesi Yayınları 036.BY.93.010.114, (1. Eğitim Kongresi Bildirileri 26-26-27 Kasım), İzmir.
- AKAT, İ., G. BUDAK ve G. BUDAK (1994), *İşletme Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş., İstanbul.
- AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ (2005), “Özel Öğretim Metodları - Beden Eğitimi”,
<http://www.aku.edu.tr/metod03.htm>, 18.11.2005.
- ALICIGÜZEL, İzzettin (1998), *Çağdaş Okulda Eğitim ve Öğretim*, Sistem Yayınları Eğitim Dizisi 174, İstanbul.
- ALIÇ, Mehmet (1985). “Örgütler”, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı 1, Ankara.
- ALKAN, Cevat (1998), “Öğretmenlik Mesleğinde İstihdam”, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Sayı 241, Tek Işık Web Ofset Tesisleri, Ankara.
- ASLAN, Kadir (1996a), “Meslek Olarak Öğretmenlik”, *Eğitim Dergisi*, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayını, ISSN 1300-7459, Sayı 1, İzmir.
- ASLAN, Kadir (1996b), “Öğretmenlerin Mesleki Sorunları”, *Eğitim Dergisi*, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayını ISSN 1300-7459, Sayı 1, İzmir.
- ATAY, İsmail B. (1998), *İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Ankara.
- AYDIN, Mustafa (1993), *Eğitim Denetimi*, 3. Baskı, Personel Eğitim Merkezi Yayın No 4, Şafak Matbaacılık, Ankara.
- AYDIN, Mustafa (1994), *Eğitim Yönetimi*, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.

- AYDIN, Mustafa (2000), *Çağdaş Eğitim Denetimi*, 4. Baskı, Hatipoğlu Basımevi, Ankara.
- AYIK, Ahmet (2000), *İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetmel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- BALAK, Bahattin (1997), *İşletme Yönetimi*, 2. Baskı, Atlas Kitabevi, Konya.
- BALCI, Ali (1985), *Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BALCI, Esergül (1991), “Öğretmenlerin Sosyal Statüsü ve Ödüllendirilmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Dergisi*, Şafak Yayınları, Sayı 6, Ankara.
- BALCI, Bahtiyar (2004), *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- BALÇIK, Bahattin (1997), *İşletme Yönetimi*, 2. Baskı, Atlas Kitabevi, Konya.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem (1982), *Örgütsel Davranış*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, No 10, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem (1991), *Örgütsel Davranış – İnsanın Üretim Gücü*, 2. Baskı, Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem (1998), *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Gül Yayınevi, Ankara.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem (2000), *Örgütsel Davranış – İnsanın Üretim Gücü*, Gül Yayınevi, Ankara.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem (2005), “Öğretmenin Özellikleri”,
<http://www.mutluyayin.com.tr/ogretmen/ozellikler.html>, 10.12.2005.
- BAYSAL, A.Can (1981), *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, Yalkın Ofset, İstanbul.
- BAYSAL, A.Can ve Erdal TEKARSLAN (1996), *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.

- BİLHAN, Saffet (1996), *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No 174, Ankara.
- BİLİCİ, Murat (2005), *Okul Yöneticilerinin İdeal Beden Eğitimi Öğretmenlerinden Beklenti ve Değerlendirmelerinin Araştırılması (Sakarya İl Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- BİNGÖL, Dursun (1996), *Personel Yönetimi*, 2. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- BİNGÖL, Dursun (1997), *Personel Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- BİRLİK, Münire Arslan (1999), *Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ve Eğitim Anlayışı*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- BUCKINGHAM, Markus and Curt COFFMAN (1999), *First Break All The Rules*, Simon and Schuster, New York.
- BÜYÜKKARAGÖZ, Savaş ve Hasan YILMAZ (1998), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Mikro Yayınları, Konya.
- CAN, H., A. AKGÜN ve Ş. KAVUNBAŞI (1998), *Personel Yönetimi*, 3. Baskı, Cem Web Ofset Ltd. Şti., Ankara.
- CAN, S., D. ŞEN, A. ŞİRİNKAN ve M.A. ŞEKERTEKİN (1999), *Atatürk Üniversitesi B.E.S.Y.O. Öğrenci Paneli*, Erzurum.
- CELEP, Cevat (1993), "İyi Öğretmen-Öğrenci İlişkisi", *Milli Eğitim Yayınları Dergisi*, Sayı 5, İstanbul.
- CELKAN, Hikmet Y. (1991), *Eğitim Sosyolojisi*, Atatürk Üniversitesi Yayın No 64, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Yayın No 4, Ders Kitapları Serisi No 4, Erzurum.
- CELKAN, Hikmet Y. (1993), *Eğitim Sosyolojisi*, Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Matbaası, Erzurum.
- ÇELİK, Harun (2003), *Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu (Kırıkkale İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

- ÇELİKKAYA, Hasan (1998), *Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi (Pedagojik Formasyon Amaçlı)*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- ÇETİN, Şaban (2001), “İdeal Öğretmen Üzerine Bir Araştırma”,
<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/149/cetin.htm>, 20.11.2005.
- ÇETİNKANAT, Canan (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- DAVİS, Keith (1982), *İşletmelerde İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış*, Çev., Kemal Tosun ve Ark., 3. Baskı, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İşletme Fakültesi Yayın no 136, İstanbul Matbaası, İstanbul.
- DEMİR İlayda G. (2002), *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- DEMİRHAN, Gıyasettin ve Rüştü ŞAHİN. (2001), *İlköğretimde Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi - İlköğretimde Etkili Öğretme ve Öğrenme El Kitabı*, Ankara.
- DERELİ, Toker (1985), *Organizasyonlarda Davranış*, Okan Yayıncılık, İstanbul.
- DÖNMEZER, İbrahim (1992), *Eğitim Psikolojisi*, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir.
- D.P.T. (2000), *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı - Beden Eğitimi*, “Spor ve İstanbul Olimpiyatları-ÖİK Raporu”,
<http://ekutup.dpt.gov.tr/egitim/beden/oik530.pdf>, 10.11.2005.
- DUDAK, Müzeyyen (2005), *İstanbul İli Toplam Kalite Yönetimi Projesi Kapsamındaki İlköğretim Okulu Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmin Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- DUMAN, Tahsin (1991), *Türkiye’de Orta Öğretime Öğretmen Yetiştirme*, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- ERDEN, Münire ve Yasemin AKMAN (1996), *Eğitim Psikolojisi Gelişim – Öğrenme - Öğretme*, 3. Baskı, Arkadaş Yayınevi, Adalet Matbaacılık, Ankara.

- ERDEN, Münire (1998), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Alkiran Yayınları, İstanbul.
- ERDOĞAN, İlhan (1991), *İşletmelerde Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- ERDOĞAN, İlhan (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No 158, İstanbul.
- ERDOĞAN, İlhan (1999), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Dönence Basım Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- EREN, Erol (1989), *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- EREN, Erol (1993), *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- EREN, Erol (1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 5. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- EREN, Erol (2000), *Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- ERGENE, Tuncay (1991), *Müfettiş Adaylarının İş Doyum Düzeyleri*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi (1. Eğitim Kongresi 25-26-27 Kasım), Buca Eğitim Fakültesi Yayını, İzmir.
- ERGÜN Mustafa, (2005), “Bilgi Toplumunda Öğretmen Yetiştirme”,
<http://www.egitim.aku.edu.tr/ergun6.htm>, 07.11.2005
- ERKAL, Mustafa (1996), *Sosyoloji (Toplum Bilimi)*, Der Yayınları, İstanbul.
- GILMER, B. Von Haller ve L. Edward DECI (1977), *Industrial and Organisational Psychology*, 4 th. Edition McGraw-Hill Series in Psychology. McGraw-Hill Book Company, New York.
- GORDON, Thomas (1996), *Öğretmenlik Eğitimi*, Sistem Yayın No 95, İstanbul.
- GÜNBAI, İlhan (1999), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- GÜNBAI, İlhan (2000), *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*, Özen Yayıncılık, Ankara.

- GÜNGÖR, Erol (1995), *Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak*, Ötüken Yayınları, İstanbul.
- HARMANDAR, İsmail H. (2004), *Beden Eğitimi ve Sporda Özel Öğretim Yöntemleri*, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara.
- İSKENDER, Hale (2004), *Eğitim Yöneticilerinin Sağladığı Güdülemenin Öğretmenlerin İş Doyumu ve Kuramsal Bağlılıkları Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- KARADAL, Himmet (1999), *Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki-Bazı Sektörlerde Bir Araştırma*, Çukurova Üniversitesi Matbaa Yayıncılık. Adana.
- KARAKÜÇÜK, Suat (1991), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Faaliyet Alanları*, Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Yayını, Ankara.
- KAYTAZ, Kamuran (2004), *Normal ve Engelli Çocuklara Eğitim Veren Okullarda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Karşılaştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- KINALI, Gülsevım (2000), *Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KOÇAK, Ercan (2002), *Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- KOÇEL, Tamer (1998), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- KOÇEL, Tamer (1999), *İşletme Yöneticiliği- Yönetim ve Organizasyon- Organizasyonlarda Davranış- Klasik- Modern- Çağdaş Yaklaşımlar*, 7. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- KOLDAŞ, Sinan. (2000), *Spor Yöneticilerinin İş Tatmini Sakarya Bölgesi Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- KONGAR, Emre (1993), *Kültür Üzerine*, Remzi Kitabevi, Ankara.
- KÖSE, A.Hasım (1992), *Büyüme ve Verimlilik*, MPM Yayınları, Ankara.

- KUZGUN, Yıldız (2000), *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- KÜTÜK, Tijen (1994), *Temel Eğitim 2. Kademe Öğretmen Öğrenci İlişkilerinde Karşılaşılan Sorunlar*, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1. Eğitim Bilimleri Kongresi (Kuram-Uygulama-Araştırma-Bildirileri), Cilt 2, 28-30 Nisan, Balcalı, Adana.
- LUTHANS, Fred (1995), *Organizational Behavior*, 7 th.ed, Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- LUTHANS, Fred (2002), *Organizational Behavior (ninth edition)*, McGraw- Hill Book Company, New York.
- M.E.B. (1993), *Öğretmen Yetiştirme Toplantısı*, İstanbul.
- M.E.B. (1994), *Okul İçi Beden Eğitimi Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı İlk-Orta Öğretim Kurumları Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders içi ve Ders dışı Talimatı*, Mesleki Teknik Açıköğretim Matbaası, Ankara.
- M.E.B. (2000), *İlköğretim kurumları ve Ortaöğretim Kurumları Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi Ve Ders Dışı Çalışmaları Rehberi*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara.
- MEF OKULLARI (2005), “Spor”,
<http://www.mef.k12.tr/08sunumlar/spor/spor01.asp>, 3.12.2005
- MİRZEOĞLU, N., D. MİRZEOĞLU, A. C. PAKNADEL ve Ş. ERDOĞAN (1996). “Devlet ve Özel Okullarda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri”, *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, Ankara.
- MORPA SPOR ANSİKLOPEDİSİ (1997), *Beden Eğitimi*, Cilt 2. Ankara.
- OKUTAN, Ömer (1998), *Eğitimde Öğretmen*, Milli Eğitim Basımevi, Sayı 75, Ankara.
- ORGAN, Dennis W. ve Thomas S. BATEMAN (1991), *Organizational Behaviour*, 4. th.ed, Richard D. Irwin. Inc., Boston.
- ORHAN, Kamil (1997), “İş Doyumu ve Değerler”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

ÖĞRETMENLİK KARIYER BASAMAKLARINDA YÜKSELME YÖNETMELİĞİ
(2005), <http://www.memurlar.net/haber/26914.>, 12.12.2005.

ÖZAYDIN, İsmail (1997), “Eğitim Yönetimi ve Bu Süreçte Yerel Yönetimin Katkıları”,
<http://www.canakkale.org/ismailozay/helsinki.html>, 08.11.2005

ÖZDAYI, Nurhayat (1990), *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Streslerinin Karşılaştırılması*, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi 1. Eğitim Bilimleri Kongresi, 25-26-27 Kasım 036.BV.93.010.114, İzmir.

ÖZDAYI, Nurhayat (1991), *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılması Analizi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

ÖZGEN, H., A. ÖZTÜRK ve A. YALÇIN (2001), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitapevi, Ankara.

ÖZGÜVEN, İ. Ethem (1994), *Psikolojik Testler*, Yeniden Doğuş Matbaası, Ankara.

ÖZTÜRK, Gökmen (2002), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

PİAGET, Jean (1993), *Eğitim Nereye Gidiyor?*, Çev., A.Kadir Aslan ve İbrahim Dönmezer, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Yayın No 69, İzmir.

RESMİ GAZETE (30 Kasım 2000), *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik*, Sayı 24246, Ankara.

ROBBİNS, Stephan P. (1991), *Organizational Behavior (5.Edition)*, Prentice Hall, New Jersey.

ROHLEN; Thomas P. (1987), *Japonya’da Maneviyat Eğitimi*, Çev., Turan Yazgan, Tür Dünyası Araştırma Vakfı, İstanbul.

SABANCI, Ali (1999), *İlköğretim Okullarındaki Ödül Sisteminin Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve Melek TÜZ (1998), *Örgütsel Psikoloji*, 3. Baskı, Alfa Yayım Dağıtım L.Ş., İstanbul.

- SELÇUK, Hasan (1990), *İlk ve Orta Öğretim Kurumlarında Beden Eğitimi*, Ders Kitapları A.Ş., İstanbul.
- SENEMOĞLU, Nuray (1997), *Gelişim-Öğrenme ve Öğretim*, Spor Matbaacılık, Ankara.
- SMITHER, Robert D. (1998), *The Psychology Of Work and Human Performance*, 3. th.ed, Unitet States an İmprint Of Addision Wesley Longman Inc., U.S.A.
- SPEKTOR, E. Paul (1997), *Job Satisfaction*, Sage Publications Inc., U.S.A.
- SUYÜNÇ, Harun (1998), *İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- ŞİMŞEK, M.Ş., T. AKGEMİCİ ve A. ÇELİK (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- TAHTA, Fatma (1995), *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TATLIDİL, Ercan (1993), *Toplum, Eğitim ve Öğretmen*, Öğretmen adayları üzerinde yapılan bir araştırma, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Yayın No 71, İzmir.
- T.C. M.E.B. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü (1993), *Öğretmen Yetiştirmede Koordinasyon ve İşbirliği Toplantısı* (26-29 Mayıs1992 Erzurum), Yayın No 1, M.E.B. Basımevi, Ankara.
- TELMAN, Nursel (1988), *Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu ile Olan İlişkisi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul.
- TEZCAN, Mahmut (1976), *Eğitim Sosyolojisine Giriş*, Cilt 1, Çağdaş Matbaası, Ankara.
- TİKİCİ, Mehmet ve Mehmet DENİZ (1993), *Örgütsel Davranış*, Özmert Ofset, Malatya.
- TOSUN, Mustafa (1981), *Örgütsel Etkililik*, Yönetim Psikolojisi 2. Ulusal Sempozyumu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No 196, Ankara.
- TÜRKOĞLU, Adil (1996), *99 Soruda Eğitim Bilimlerine Giriş*, Adana.

- ULUSOY, Tülin (1993), *İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- USLU, Mustafa (1999), *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- UYARGİL, Cavide (1983), “Kişinin Genel Yaşam Tatmininde İşinin Önemi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, İstanbul
- ÜLGEN, Gülden (1997), *Eğitim Psikolojisi Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Kuramlar ve Uygulamalar*, Alkım Yayınları, İstanbul.
- VARIŞ, Fatma (1994), *Eğitimde Program Geliştirme*, Alkım Kitapçılık Yayıncılık. Ankara.
- VARIŞ, Fatma (1996), *Eğitimde Program Geliştirme*, Alkım Yayını, Ankara.
- VARIŞ, Fatma (1998), *Eğitimde Program Geliştirme*, Alkım Yayını, İstanbul.
- YAMAN, Metin (2000), *Spor Örgütünün Yönetimsel İklimi*, Desen Ajans, Ankara.
- YAMAN, M., İ. H. MİRİCİ, İ. G. DEMİR ve G. HERGÜNER (2002), “Spor Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, cilt 6, sayı 2, Ankara.
- YILMAN, Mustafa (1990), *Çağdaş Eğitim Sosyolojisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yayın No 0901-OK-89-002.054, İzmir.
- YILMAN, Mustafa (1991), *Eğitim-Öğretmen Niteliğinin Gelişmesinde Öğretmenlerin Rolü*, Eğitimde Nitelik Geliştirme Kültür Koleji Yayınları, İstanbul.
- YÜKSEL, Öznur (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Yayınevi, Ankara.

EKLER

EK A

T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : B08.4.MEM.4.41.0.08/562
KONU : Anket.

37062 26.09.2005

VALİLİK MAKAMINA
KOCAELİ

İlimiz Merkez Maşukiye Leyla SARIGÖL İlköğretim Okulu Öğretmeni Hüseyin Ersin GÜLAY'ın lisans bitirme tezi olarak ilimizdeki tüm okullarda beden eğitimi öğretmenlerince doldurulmak üzere, hazırlanan anketi okul müdürlüğünün 21-09-2005 tarihli ve 388 sayılı yazıları ile gönderilmiş olup;

Adı geçen öğretmene ait anket okullarımızdaki beden eğitimi öğretmenlerince doldurulması müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, tasviplerinize arz ederim.

Hayrettin GÜRSOY
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
23/09/2005
Necmettin KALKAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK B

T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : B08.4.MEM.4.41.0.08/562
KONU : Anket.

37860 28.09.2005

..... MÜDÜRLÜĞÜNE

Valilik Makamından alınan 26-09-2005 tarihli ve 37062 sayılı onay ilişikte gönderilmiştir.

Gönderilen anketlerin okulunuz beden eğitimi öğretmenlerince doldurularak 20 Ekim 2005 tarihine kadar İl Millî Eğitim Müdürlüğü Evrak odası gözünde bulunan Maşukiye Leyla SARIGÖL İlköğretim Okulu gözüne konulmasını önemle rica ederim.

Hayrettin GÜRSOY
İl Millî Eğitim Müdürü

EKİ: 1 onay

DAĞITIM

.....

- İlçe Millî Eğitim Md.
- Merk. İlköğretim Okulu Md.
- Orta Dereceli Okul Md.

EK C**Kocaeli İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sayısı**

22-NOV-2005 09:55

P.01

BRANŞLARA GÖRE İL NORM KADRO DURUMU

İl: KOCAELİ

Branş: Beden Eğitimi

Tarih: 21/11/2005

İlçe Kodu	İlçe Adı	Okul Sayısı	Ders Sayısı	Norm	Mevcut
7	DERİNCE	28	630	32	26
2	GEBZE	111	2764	144	82
3	GÖLCÜK	43	747	43	32
1	İZMİT	137	2594	140	99
4	KANDIRA	25	327	25	10
5	KARAMÜRSEL	17	281	17	16
6	KÖRFEZ	40	774	41	29

Toplam:	401	8117	442	294
---------	-----	------	-----	-----

EK D

Değerli öğretmen arkadaşım;
Aşağıdaki bilgileri içtenlikle doldurursanız sevinirim. Bu bilgiler tamamen araştırma amacı için kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim.

Saygılarımla
Hüseyin Ersin GÜLAY

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümdeki sorular çoktan seçmeli olarak sunulmuştur. Size uygun gelen seçeneğin yanındaki ayrıcaın içine (x) koyarak belirleyiniz.

1. Cinsiyetiniz :

a) () Erkek b) () Bayan

2. Öğrenim Durumunuz :

a) () Eğitim Enstitüsü b) () Eğitim Fakültesi c) () Yüksek Lisans

d) () Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu e) () Diğerleri (Açık yazınız.).....

3. Yaşınız :

a) () 20-30 b) () 31-40 c) () 41-50 d) () 51 ve üzeri

4. Uzmanlık Alanınız :

5. Hizmet Yılıınız :

a) () 1-5 b) () 6-10 c) () 11-15 d) () 16-20 e) () 21-25 f) () 26 ve üzeri

6. Görev Yeriniz :

a) () İl b) () İlçe c) () Belde d) () Diğer.....

7. Daha önce hizmet içi eğitim kursuna katıldınız mı?

a) () Evet b) () Hayır

8. Cevabınız evet ise Hizmet içi kurslarına kaç defa katıldınız?
.....

BÖLÜM II

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLİĞİ MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda, Beden eğitimi öğretmeninin çeşitli yönleri ile ilgili sorular sıralanmıştır. Bu soruların cevapları, sizlerin iş doyumlarınızın derecesini yansıtacaktır. Bu nedenle, her soruyu dikkatle okuduktan sonra karşısındaki seçeneklerden uygun olanına (x) işareti koyunuz

No:		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek Çok
1	Beden eğitimi öğretmenliği, kişiliğinizin gelişmesine ve olgunlaşmasına ne derecede katkıda bulunuyor?					
2	Kendinizi geliştirmek için, beden eğitimi ve Spor İle ilgili süreli bir yayını ne derecede takip edebiliyorsunuz?					
3	Aldığınız beden eğitimi öğretmenliği öğrenimi, mesleğinizde verimliliği artırması bakımından ne derecede yeterli buluyorsunuz?					
4	Mesleğiniz, size ne derecede güven verici bir gelecek sağlıyor?					
5	Kurumunuzdaki spor tesislerini ne derecede yeterli ve kullanılabilir buluyorsunuz?					
6	Öğrencilerin beden eğitimi öğretmenliğine karşı tutumlarının ne derecede olumlu olduğunu düşünüyorsunuz?					
7	Kurumda, beden eğitimi öğretmenleri arası ilişkiler ne derecede dostça ve arkadaşçadır?					
8	Kurum yönetiminin aldığı kararlar, kurumun amaçları ile beden eğitimi öğretmenleri ve personelin ihtiyaçlarına ne derecede cevap verecek?					
9	Kurumdaki çalışma ve gayretleriniz, ne derecede takdir ve destekle karşılanıyor?					
10	Aldığınız ücretin, yaptığınız iş ve çalışmalarını ne derecede karşıladığını düşünüyorsunuz?					
11	Mesleğiniz size, ne derecede, yeni şeyler öğrenebilme ve becerilerinizi geliştirme imkanı sağlıyor?					
12	Spor tesislerinde idman yapmak için, sportif malzeme sayısını ne derecede yeterli buluyorsunuz?					
13	Sporcu sorunlarına yeterince rehberlik yapamamak, sizde ne derecede çaresizlik hissi uyandırıyor?					
14	Gelecekte, mesleğinizde yükseleceğinize (müdür, müd.yrd., şube müd. ve milli eğitim müd. vb.gibi) ne derece inanmaktasınız?					
15	Beden eğitimi öğretmenliğinin, toplumsal prestij ve statüsünü ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?					
16	Kurumunuz, spor bilimleri ve mesleğinizle ilgili teknik bilgilere ulaşabilmeniz açısından kütüphane, bilgisayar-internet gibi bilgi erişim ortamına ne derecede sahiptir?					
17	Kurumunuzda, yönetim, beden eğitimi öğretmeni ve personelin aralarındaki ilişkileri ne derecede saygılı ve güvenli buluyorsunuz?					
18	Mesleğinizden dolayı aldığınız, sosyal yardımları (hastalık, doğum, ölüm, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?					
19	Kurumunuzda, ne derecede çok yönlü ve etkili bilgi akışı vardır?					

Bölüm II'nin devamıdır.

20	Aldığınız maaş, istediğiniz yaşam standartlarını sağlamakta ne derecede yeterlidir?						
21	Yöneticiler denetiminde, ne derecede eşit, tutarlı ve yapıcı eleştirilerde bulunuyor?						
22	Branşınıza kurum içinde verilen değeri, ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?						
23	Öğrencileriniz-sporcularınız ile olan ilişkilerinizi, ne derecede sevgi ve saygıya dayalı olduğunu düşünüyorsunuz?						
24	Mevcut spor kitapları, çağdaş spor eğitimi gerçekleştirilmede ne derecede yeterli buluyorsunuz?						
25	Sporcu öğrencilere sağlanan maddi imkanlar, mesleğinizde başarınızı ne derecede olumlu etkiliyor?						
26	Kurumda görevli personelin hizmetleri sizce ne derecede tatmin edicidir?						
27	Kurum yönetimi, kurum çevre ilişkilerinin geliştirilmesi konusunda (kulüp-aile birliği) sizinle, ne derecede yeterli işbirliği yapıyor?						
28	Size verilen kira, yakacak gibi sosyal yardımları ne derecede yeterli buluyorsunuz?						
29	Kurum yönetimi, beden eğitimi öğretmenlerine karşı, ne derecede tarafsız ve güdüleyici değerlendirme yapmaktadır?						
30	Mesleğiniz size, kendi yeteneklerinizi ve yöntemlerinizi ne derecede kullanabilme fırsatı veriyor?						
31	Kurumdaki, sosyal faaliyetler size göre, ne derecede olumlu bir kültürün oluştuğunu gösteriyor?						
32	Çalışma odasının fiziksel koşullarını, (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?						
33	Uygulamalı çalışmalardan ne derecede zevk almaktasınız?						
34	Spor tesislerinin fiziksel koşullarını (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?						
35	Emekli olduğunuzda, beden eğitimi öğretmeni olduğunuzdan dolayı almaya hak ettiğiniz ikramiye size göre ne derecede yeterlidir?						
36	Yöneticilerin, sizleri teftiş yaparken, beden eğitimi ve spor ile ilgili teknik bilgi düzeyi ne derecede yeterlidir?						
37	Kurumdaki kafeterya hizmetlerini ne derecede yeterli buluyorsunuz?						
38	Kurumdaki beden eğitimi öğretmenleri, sorunlarını çözmeye ne derecede birbirlerine yardımcı oluyorlar?						
39	Yönetim, beden eğitimi öğretmenlerinin bilgi ve becerilerine ne derecede güven duyuyor?						
40	Beden eğitimi öğretmenleri için yapılan hizmet içi eğitim kursu, ihtiyaçlarınızı ne derecede karşılıyor?						
41	Sportif yarışmalar için, sporcu öğrencileriniz arasındaki rekabet ortamı, çalışma isteğinizi ne derecede etkiliyor?						
42	Kurumdaki beden eğitimi öğretmenleri, sevinçlerini paylaşmada birbirlerine ne derecede ortak oluyorlar?						
43	Mesleğinizin, sizi her zaman meşgul etmesi bakımından ne derecede yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?						
44	Sporcu-öğrenci velilerinin, spor eğitimi hususundaki duyarlılığını ne derecede yeterli buluyorsunuz?						

EK E

Faktör Analiz Sonuçları

Madde No:	Faktör Yüğü	Madde No:	Faktör Yüğü
1	0,481	23	0,623
2	0,658	24	0,575
3	0,698	25	0,633
4	0,610	26	0,603
5	0,631	27	0,638
6	0,558	28	0,541
7	0,686	29	0,764
8	0,643	30	0,496
9	0,746	31	0,512
10	0,558	32	0,585
11	0,526	33	0,560
12	0,489	34	0,661
13	0,418	35	0,595
14	0,619	36	0,505
15	0,546	37	0,484
16	0,603	38	0,673
17	0,651	39	0,586
18	0,625	40	0,602
19	0,651	41	0,528
20	0,729	42	0,655
21	0,603	43	0,555
22	0,561	44	0,551

İş Doyumu Ölçeği	
Toplam Varyans Açıklama Oranı	0,59
Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı	0,9030

EK F

İş Doyumu Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

Meslek ve niteliği

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S1	7,8785	4,1803	,4225	,4773
S4	8,8907	3,8782	,4773	,4282
S11	8,5061	4,5843	,3342	,5460
S18	9,6073	4,8004	,2577	,6024

Reliability Coefficients

N of Cases = 247,0

N of Items = 4

Alpha = ,5898

Mesleğin Çalışma Şartları

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S2	25,0000	35,3496	,3223	,7944
S5	25,5547	32,5326	,5933	,7653
S12	25,4696	33,7623	,5118	,7746
S16	24,9190	31,6276	,6084	,7623
S24	24,8138	35,3066	,3574	,7901
S26	24,9231	32,5916	,5869	,7660
S32	25,3401	31,4042	,5556	,7684
S34	25,6518	32,4636	,5787	,7666
S37	25,2955	34,5749	,4057	,7854
S40	25,3198	37,2997	,2341	,7998
S43	24,1903	37,3823	,1996	,8037

N of Cases = 247,0

N of Items = 11

Alpha = ,7964

Mesleksen ve Sosyal İlişkiler

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S6	31,7652	25,1398	,3848	,6925
S7	32,2632	24,0321	,4238	,6854
S13	32,2632	28,1784	-,0016	,7480
S17	32,5142	23,5841	,4590	,6795
S19	33,1943	23,7588	,4727	,6780
S23	31,6113	25,3849	,4076	,6909
S27	33,3968	24,6549	,3472	,6975
S31	32,5547	23,9066	,4239	,6852
S38	32,5061	23,8282	,4632	,6795
S42	32,6154	23,4003	,4939	,6741
S44	33,4939	26,6737	,1513	,7261

Reliability Coefficients

N = 247,0

N of Items = 11

Alpha = ,7153

Ekonomik Şartlar

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S10	8,2915	4,8903	,2156	,4181
S20	8,5749	3,8958	,5367	,1910
S25	6,8907	5,2197	-,0713	,6928
S28	8,9069	4,6783	,3529	,3399
S35	8,6316	4,3393	,4187	,2880

Reliability Coefficients

N of Cases = 247,0

N of Items = 5

Alpha = ,4562

Yönetim ve Denetim Biçimi

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S8	10,1255	7,8663	,5883	,5327
S14	10,0121	10,1665	,0526	,7854
S21	10,0850	7,8423	,5492	,5468
S29	9,8907	7,3498	,5788	,5257
S36	10,7206	8,7794	,4385	,6017

Reliability Coefficients

N = 247

N of Items = 5

Alpha = ,6613

Sosyal Gereksinimler

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
S3	23,3482	18,9433	,0245	,7191
S9	23,8421	15,1091	,3630	,6493
S15	23,7854	15,8684	,4357	,6297
S22	24,0364	15,6369	,4543	,6248
S30	23,5020	15,6006	,3894	,6398
S33	22,7206	16,0233	,4376	,6302
S39	23,1377	15,1273	,5356	,6053
S41	22,8704	16,5035	,3408	,6515

Reliability Coefficients

N = 247

N of Items = 8

Alpha = 0,6757

ÖZGEÇMİŞ

1979 yılında Trabzon'un Şalpazarı ilçesine bağlı Geyikli köyünde doğdu. İlk ve ortaöğrenimini Trabzon'da tamamladı.

1996 yılında öğrenimine başladığı Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü'nden 2001 yılında mezun oldu. Aynı yıl Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi'nden İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Sertifikası aldı. 2002 yılında Ağrı'nın Taşlıçay ilçesine bağlı Tanrıverdi Köyü İlköğretim Okulu'nda Sınıf Öğretmeni olarak göreve başladı. 2004 yılında Kocaeli İzmit Maşukiye Leyla SARIGÖL İlköğretim Okulu'na atandı. 2005 yılında branş değişikliği isteğiyle İzmit Tavşantepe İlköğretim Okulu'nda Beden Eğitimi Öğretmeni olarak göreve başladı.

Halen görevlendirme olarak Maşukiye Leyla SARIGÖL İlköğretim Okulu'nda Sınıf Öğretmenliği yapmaktadır.