

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

**BELEDİYELERDE GÖREVLİ SPOR UZMANLARININ
MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI
(ANKARA İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nigar YAMAN

Enstitü Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Tez Danışmanı: Yrd. Doç.Dr. Fikret SOYER

OCAK-2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**BELEDİYELERDE GÖREVLİ SPOR UZMANLARININ
MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI
(ANKARA İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nigar YAMAN

Enstitü Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Bu tez 26/01/ 2010 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

.....
Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

.....
Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

.....
Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

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 üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Nigar YAMAN

26.01.2010

ÖNSÖZ

“Belediyelerde Görevli Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Ankara İli Örneği)” konulu çalışma günümüzün en önemli sorunlarından olan hareketsizliğin önlenmesi için sosyal sorumlulukları gereği belediyelerin yapmış oldukları hizmetlerin irdelenmesi ve bu hizmetlerin sunulmasında iş gücünden yararlanan spor uzmanlarının doyum düzeylerinin belirlenmesi açısından önemli bulunmuştur. Teknolojik gelişmelerin olumsuz etkileri ve iş hayatının yoğunluğu gibi bazı nedenlerin yol açtığı hareketsizliğin hem fiziki hem de zihinsel açıdan insanların hayat kalitesini sınırladığı bilinmektedir. Kişilerin mesleki doyum düzeyleri verimlilikleri açısından çok önemli bir faktördür. Günümüzde özellikle belediyelerde görev yapmakta olan Spor uzmanlarının da verimlilikleri ve iş kaliteleri açısından mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesinin önemi büyüktür.

Birçok Büyükşehir Belediyesi halka, spor ve boş zaman değerlendirme anlamında önemli hizmetler sunmaktadır. Belediye tesislerinde çocuklara, gençlere, kadınlara ve her yaştaki vatandaşlara çeşitli beceriler kazandırılmakta ayrıca fiziksel ve sosyal etkinlikler yapılmaktadır. Ankara Büyükşehir Belediyesi de bu uygulamaların yapıldığı büyükşehir belediyelerinden birisidir. Bu nedenle Ankara Büyükşehir Belediyesi araştırmanın uygulama alanı olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. FİKRET SOYER'e ve çok değerli hocam Yrd. Doç. Dr.Metin YAMAN'a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca değerli görüş ve katkılarından dolayı Yrd. Doç. Dr.Gülten HERGÜNER'e, Yrd.Doç.Dr.Çetin YAMAN'a ve istatistiksel analiz konusunda yardımlarından dolayı Yrd.Doç.Dr. Mahmut HIZIROĞLU hocalarıma çok teşekkür ederim. Ayrıca yazım aşamasında her türlü aksiliklere karşı moral ve desteğini esirgemeyen değerli kardeşim Arş. Gör. Murat KUL'a çok teşekkür ediyorum. Bugünlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme de şükranlarımı sunarım. Son olarak da Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Nigar YAMAN

26.01.2010

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1:GENEL BİLGİLER	10
1.1.Eğitimin Tanımı	10
1.2.Eğitimin Sınıflandırılması	11
1.2.1.İnformal Eğitim	12
1.2.2.Formal Eğitim	12
1.3.Eğitimin Önemi	13
1.3.1.Türk Milli Eğitiminin Genel Amaçları.....	14
1.3.2.Beden Eğitiminin Ve Sporun Tanımı ve Amacı	17
1.3.3.Beden Eğitimi Öğretmeni.....	18
1.3.4. Çocuk Ve Gençlik İçin Spor	19
1.3.5. Bayanlar için Spor	23
1.4. Yerel Yönetim - Büyükşehir Belediyeleri Ve Spor	24
1.4.1.Yerel Yönetim	24
1.4.2.Ülkemizde Yerel Yönetimler	26
1.4.3. Belediyelerin Paydaşları (Halk / Hemşeri).....	27
1.4.3.1. Belediyelerin Dış Paydaşları	27
1.4.3.2. Belediyelerin İç Paydaşları.....	28
1.4.3.3. Yerel Politikacı.....	29
1.4.4. Belediye Çalışanlarının Halkla İlişkileri ve Ortaya Çıkan Sorunlar	29
1.4.5. Yerel Yönetimler ve Eğitim	32
1.4.6. Yerel Yönetimler ve Spor	33
1.5. İş (Meslek) Doyumu	37
1.5.1. İş (Meslek) Doyumunun Tanımı	37
1.5.2. İş (Meslek) Doyumunun Önemi.....	38

1.5.3. İş (Meslek) Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi.....	39
1.5.4. İş (Meslek) Doyumu Ve Bazı İş Değerleri Arasındaki İlişki.....	40
1.6.Meslek Doyumunu Etkileyen Faktörler	44
1.6.1.Meslek (İş) Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	44
1.6.2.Meslek Tatmini Sağlayan İç Faktörler	46
1.6.3. Meslek Doyumunu Sağlayan Dış Faktörler	48
1.7. Meslek (İş) Tatmini İle İlgili Teoriler	52
1.7.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	54
1.7.2. Herzberg'in İkili Etmen Teorisi	55
1.8. İş (Meslek) Doyumsuzluğunun Nedenleri	57
1.9. İş (Meslek) Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	58
1.10. Meslek (İş) Doyumu İlgili Yapılan Bazı Çalışmaları	61
BÖLÜM 2:YÖNTEM	69
2.1. Araştırmanın Amacı	69
2.2. Araştırma Yöntemi	69
2.3. Araştırma Evreni ve Örneklem	70
2.4. Veri Toplama Teknikleri.....	70
2.5. Sınırlılıklar	71
2.6. Hipotezler.....	71
2.7.Çözümleme Yöntemleri	72
BÖLÜM 3:BULGULAR VE YORUM	73
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	118
KAYNAKLAR	126
EKLER.....	139
ÖZGEÇMİŞ.....	150

KISALTMALAR

MEB	:	Milli Eğitim Bakanlığı
MİDÖ	:	Minnesota İş Doyum Ölçeği
DPT	:	Devlet Planlama Teşkilatı
GSGM	:	Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü
SPSS	:	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
BESYO:		Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okulu
KPSS	:	Kamu Personeli Seçme Sınavı

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. İş Tatmini Kuramları.....	53
Tablo 2. Çift Faktör Kuramının Unsurları.....	56
Tablo 3. Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddelerin Dağılımı	74
Tablo 4. Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Ölçeği Cronbach Alpha değeri	74
Tablo 5. Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Derecelendirme Ölçeği	75
Tablo 6. Spor Uzmanlarının Görev Yerlerine Göre Dağılım Tablosu	75
Tablo 7. Spor Uzmanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablosu.....	75
Tablo 8. Spor Uzmanlarının Görev Yerinin Cinsiyete Göre Dağılım Tablosu.....	76
Tablo 9. Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumu Tablosu	76
Tablo 10. Spor Uzmanlarının Görev Yerleri ve Öğrenim Durumlarının Dağılım Tablosu	77
Tablo 11. Spor Uzmanlarının Yaşlarına Göre Dağılım Tablosu.....	77
Tablo 12. Spor Uzmanlarının Görev Yeri Göre Yaş Dağılımı Tablosu	78
Tablo 13. Spor Uzmanlarının Uzmanlık Alanlarına Göre Dağılım Tablosu.....	78
Tablo 14. Spor Uzmanlarının Uzmanlık Alanlarına Göre Görev Yeri Dağılım Tablosu	79
Tablo 15. Spor Uzmanlarının Hizmet Yılı Dağılım Tablosu	80
Tablo 16. Spor Uzmanlarının Görev Yeri Göre Hizmet Yılı Dağılım Tablosu	80
Tablo 17. Spor Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılım Tablosu.....	80
Tablo 18. Spor Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı Dağılım Tablosu	81
Tablo 19. Spor Uzmanlarının Görev Yeri Göre Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı Dağılım Tablosu	82
Tablo 20. Spor Uzmanlarının Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü veya MEB'in Düzenlemiş Olduğu Kurslardan Almış Olduğu Belge ve Sertifika Dağılım Tablosu	82
Tablo 21. Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Düzeyini Ölçen Değişkenlerin Ortalamaları ve Standart Sapma değerleri tablosu.....	83
Tablo 22. Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Boyutlarına Göre Dağılım Tablosu	86

Tablo 23. Spor Uzmanlarının Cinsiyetlerinin Boyutlara Göre ve Ortalama Std.Sapma Değerleri Dağılım Tablosu	87
Tablo 24. Spor Uzmanlarının Cinsiyet ile İş doyum düzeyi boyutları arasındaki ilişki (t testi) Tablosu	88
Tablo 25. Spor Uzmanlarının Yaşlarının Mesleki Doyum Boyutlarına Göre Dağılım ve Ortalama ile Std.Sapma Değerleri Tablosu	90
Tablo 26. Spor Uzmanlarının Yaş ile Mesleki Doyum Boyutları Arasındaki İlişki (one way anova) Tablosu	92
Tablo 27. Spor Uzmanlarının Görev Yerlerinin Mesleki Doyum Boyutlarına Göre Dağılım ve Ortalama ile Std.Sapma Değerleri Tablosu	95
Tablo 28. Spor Uzmanlarının Görev Yerleri ile Mesleki Doyum Boyutları Arasındaki İlişki (one way anova) Tablosu	97
Tablo 29. Spor Uzmanlarının Görev Yerlerine Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “Mesleki ve Niteliği” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Scheffe Testi Tablosu	100
Tablo 30. Spor Uzmanlarının Görev Yerlerine Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Ekonomik Şartlar” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Scheffe Testi Tablosu	100
Tablo 31. Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre, Mesleki Doyum Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri Tablosu	101
Tablo 32. Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Düzeyleri ile Öğrenim Durumları Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analiz Tablosu.....	103
Tablo 33. Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Meslek ve Niteliği” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Scheffe Testi Tablosu .	105
Tablo 34. Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Mesleğin Çalışma Şartları” Boyutunda Hangi Gruplar Arasındaki Farklılığı Gösteren Scheffe Testi Tablosu.....	106
Tablo 35. Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Yönetim ve Denetim Biçimi” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılığı Gösteren Scheffe Testi Tablosu	106

Tablo 36. Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Sosyal Gereksinimler” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılığı Gösteren Scheffe Testi Tablosu	106
Tablo 37. Spor Uzmanlarının Uzmanlık Alanlarına Göre, Mesleki Doyum Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri Tablosu .	107
Tablo 38. Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Düzeyleri ile Uzmanlık Alanları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	110
Tablo 39. Spor Uzmanlarının Hizmet Yılına Göre, Mesleki Doyum Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri Tablosu	112
Tablo 40. Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Düzeyleri ile Hizmet Yılı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu.....	114
Tablo 41. Spor Uzmanlarının Hizmet Yılına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Meslek ve niteliği, Mesleğin Çalışma Şartları, Mesleki ve Sosyal İlişkiler, Ekonomik Şartlar, Yönetim ve Denetim Biçimi” Boyutlarında Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Scheffe Testi Tablosu	117
Tablo 42. Spor Uzmanlarının Hizmet Yılına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Sosyal Gereksinimler ” Boyutunda Gruplar Arasındaki Farklılığı Gösteren Scheffe Testi Tablosu.....	117

Tezin Başlığı: Belediyelerde Görevli Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Ankara İli Örneği)	
Tezin Yazarı: Nigar YAMAN	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Fikret SOYER
Kabul Tarihi: 26.01.2010	Sayfa Sayısı: viii(ön kısım)+138(tez)+11(ekler)
Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	

Birçok Büyükşehir Belediyesi halka, spor ve boş zaman değerlendirme anlamında önemli hizmetler sunmaktadır. Belediye tesislerinde çocuklara, gençlere, kadınlara ve her yaştaki vatandaşlara çeşitli beceriler kazandırılmakta ayrıca fiziksel ve sosyal etkinlikler yapılmaktadır. Ankara Büyükşehir Belediyesi de bu uygulamaların yapıldığı büyükşehir belediyelerinden birisidir.

Belediyeler bu hizmetleri sunarken konunun uzmanlarından destek almak durumundadır. Ankara Büyükşehir Belediyesinde her yaş grubuna, birebir hizmet vermeleri bakımından en enerjik ve stratejik iş gören grup Spor Uzmanlarıdır. Spor hizmetlerinin nitelik ve nicelik olarak artırılması ve devamlılığının sağlanması için kaliteli işgücü ve performansları açısından Büyükşehir Belediyelerinde görevli spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi önem taşımaktadır

Bu araştırmanın amacı Ankara Büyükşehir Belediyesinde görevli Spor Uzmanlarının (Eğitmen-Öğretici) Mesleki Doyum Düzeylerini belirlemek ve demografik bilgilerine göre mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmaktır.

Araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle, betimleme(Survey)-tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara Büyükşehir Belediyesi hanımlar lokali, Gençlik merkezi ve Çocuk kulüplerinde toplam 39 merkezde görev yapmakta olan 238 Spor Uzmanının tamamı oluşturmuştur. Bu çalışmada evrenin tamamına ulaşıldığından örneklem kullanılmamıştır

Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin boyutları açısından Cinsiyete, Yaşlarına, Görev Yerlerine, Öğrenim Durumlarına, Uzmanlık Alanlarına ve Hizmet Yıllarına göre farklılık yoktur şeklinde 6 hipotez kurulmuştur. Elde edilen veriler ile yapılan analizler sonucu; Cinsiyet ve Yaşlarına yönelik hipotezler kabul edilmiştir. Öğrenim durumu ve Hizmet yıllarına yönelik hipotezler tamamen reddedilmiştir. Görev yerleri ile Uzmanlık alanlarına yönelik hipotezlerin boyutlara göre bir kısmı kabul, bir kısmı reddedilmiştir.

Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Ölçeğinden elde edilen verilerin boyutlara göre yapılan analizleri sonucunda, Mesleki Doyum düzeylerinin en yüksek olduğu; Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu ile Sosyal Gereksinimler boyutları tespit edilirken, Mesleki Doyum düzeylerinin en düşük boyutlarının da Ekonomik şartlar ile Yönetim ve denetim, olduğu belirlenmiştir

Sonuç olarak; Spor Uzmanlarının 44 faktörden oluşan Mesleki Doyum Ölçeği ile elde edilen veriler analiz edilerek tüm değişkenlere katılım düzeylerinin ortalaması 3,061 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ankete katılan spor uzmanlarının mesleki doyumlarının orta düzeyde olduğu anlamına gelmektedir. Spor Uzmanlarının Ekonomik imkânlarının ve Yönetim ile denetim şartlarının iyileştirilmesi sonucu performanslarının artacağı dolayısıyla Mesleki Doyum düzeylerinin de yükseleceği düşünülmektedir. Yetkililerin bu sonuç ve önerileri dikkate alarak gerekli desteği sağlaması ve Spor uzmanlarının Mesleki doyum düzeylerini yükseltmesi umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Spor, Spor Uzmanı, Belediye, Mesleki Doyum

Title Of The Thesis: Researching The Level Of The Job Satisfaction Of sports expert Working At Municipalities (Ankara City Sample)	
Author: Nigar YAMAN	Supervisor: Asst.Prof.Dr.Fikret SOYER
Date: 26.01.2010	Nu.of pages: viii(pre tex)+138(main body)+11(appendices)
Department: Physical Education And Sport Teaching	
<p>Numerous Metropolitan Municipalities provide public with considerable services for sports and free time activities. Various skills are acquired to children, teenagers, woman and people of any age at municipality complexes, also physical and social activities are done. Ankara Metropolitan Municipality is also one of those Metropolitan Municipalities at which these applications are done.</p> <p>Municipalities are supposed to get support from the experts of the field while providing these services. At Ankara Metropolitan Municipality, the most energetic and strategic staff are in terms of providing any age group one-to-one services. It is essential to determine the level of job satisfaction of sports experts working at metropolitan municipalities regarding their qualified labour and performances to enhance sports services in quantity and quality and ensure permanency.</p> <p>The aim of this study is to determine the level of the job satisfaction of sports experts working at Ankara Metropolitan Municipality, and to compare their level of job satisfaction according to their demographic information.</p> <p>Due to the suitability to the aim of the study, descriptive (Survey) –scanning method is used. The universe of the study consist all of 238 sports experts working at totally 39 Lady Clubs, Youth Centres and Children Clubs of Ankara Metropolitan Municipality. Because of the fact that whole universe is available, no sample is used in this study.</p> <p>Six hypothesis are formed, supporting the idea that there are no differences between the level of Job Satisfaction of sports experts in terms of Gender, Age, Working Places, Educational Status, Expertise and Year of Service. According to the findings and analysis, hypothesis related to Gender and Age are accepted. Hypothesis related to Educational Status and Year of Service are completely refused. Some of the hypothesis of Working Place and Expertise are partly accepted and some of them are refused according to the dimensions.</p> <p>According to the analysis of the findings gained with sports experts Job Satisfaction Scale, it is determined that their Job Satisfaction is the highest; considering the relationship between Social and Professional requirements, their Job Satisfaction is the lowest, also Economical Status and Management and Control dimensions are determined.</p> <p>To the results gained with the Gymnasts Job Satisfaction Scale covering 44 items, the mean of the participation to all dimensions is determined as 3,061. This result shows that the Gymnasts who took the poll have a medium level of job satisfaction. As a result of gymnasts' opportunities and administration-of-control conditions are improved, it is thought that their performances and job satisfaction will also increase. Authorized people are expected to provide necessary support and raise the level of sports experts' job satisfaction by considering these results and proposals.</p>	
Key Words: Sport, sports expert , Municipality, Job Satisfaction	

GİRİŞ

Toplumların gelişmesiyle birlikte, mesleki uzmanlaşma ve çeşitlenmenin yaşanması kaçınılmazdır. Bu çerçevede işin kalitesi ve verimli çalışma problemleri gündeme gelmektedir. Kaliteli spor hizmeti yapabilmek için verimli ve etkin spor uzmanlarına ihtiyaç duyulur. Spor uzmanlarının verimli olabilmesi için de mesleki doyum düzeylerinin yüksek olması gerekir.

Bu bakımdan her bir spor yöneticisi ve uzmanının görevi, insanlarla etkili biçimde çalışma, etkili bir işletme yönetimi, spor için yeterli fiziksel alt yapıyı hazırlama, akılcı bir spor programının geliştirilmesi ve uygulanması, mesleğe hizmet olacağı gibi, mesleki doyuma da katkı sağlayabilir. Bu hizmetlerin doğru, etkili ve uzman tarafından yerine getirilmesi esastır. Daha etkili bir spor ortamının gerçekleştirilerek insanlara daha iyi sportif hizmetler sunulması, toplumsal sorumluluk gereğidir.

Bir toplumun daha sağlıklı, daha başarılı, daha mutlu ve daha üretken olmasının, o toplumun üyelerinin tüm yaşamlarından üst düzeyde doyum almaları ile ilişkili olduğu dikkate alındığında, insan yaşamının 1/3'ünden fazlasını kapsayan çalışma hayatından almaları gereken doyumun önemi ortaya çıkmaktadır (Lawler, 1973, 63-64).

İş doyumunu kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi 1911'de Frank (Frederick) Taylor' un çalışmalarıyla başlamıştır. Ozamandan günümüze kadar, örgütün formal amacını gerçekleştirme de çalışanın gereksinimlerine yönetim biliminin bakış açıları; maddi ödentiler gözüyle başlayan klasik yaklaşımlardan, Eten Mayo'nun grup dinamiği içindeki etkileşim sürecini dikkate aldığı insan ilişkileri yaklaşımı, amaç ve gereksinimlerinin örtüşmesi gerekliliğini dikkate alan sistem yaklaşımı, toplam kalite yaklaşımı ve sıfır hata yaklaşımları şekliyle günümüze kadar bir gelişim süreci oluşturmuştur.

Ayrıca 1920-1930'lu yıllarda Mary Pasker Follett iş örgütlerinde, ilişkiler psikolojisi üzerinde çalışmıştır. Araştırmanın iki sonucu oldukça önemlidir. Bunlardan birincisi, bireyle-örgütün çıkarlarının bütünleştirilmesi gereği vurgulanmış, diğesinde ise, işlerin, işbirliği ruhu ile yapılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Hoy ve Miskel' e göre bir davranış hem bürokratik beklentileri hem de bireysel gereksinimleri ve güdülleri doyurucu

olduğunda, örgütle ilgili doyum artar. Buna göre örgütsel doyum, bürokratik beklentilerle, bireysel gereksinimlerin uyumlu olmasına bağlıdır (Aydın, 2000).

1945’li yıllardan sonraki yapılan araştırmalarda, farklı yaklaşımların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bunlardan ilki Maslow’ un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramıdır.’’iş doyumunu bu yaklaşımla, iş yerinin, çalışanlarının gereksinimlerini karşılama düzeyine bağlanmıştır. 1954’te Maslow ihtiyaçların hiyerarşik biçimde temel biyolojik ihtiyaçlardan başlayarak, güvenlik, sosyal ilişki, ego ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına doğru ilerlediğini öne sürmüştür.

Genel olarak İş doyumunun sistematik bir şekilde incelenmesinde motivasyon kuramlarının etkisi bulunduğu söylenebilir. Literatürde en sık rastlanan motivasyon kuramları olan Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ve Adams’ın Eşitlik Kuramı olarak adlandırılan kuramların halen önemini koruyarak İş /Meslek doyumunu araştırmalarında kullanıldığı görülmektedir. Bu araştırmada da Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır.

MİDÖ iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiş, bir ölçektir ve her soruda kişinin işinden duyduğu memnuniyet derecesini belirleyen ve 1 ile 5 puan arasında değişen beş seçenek vardır. Puanların 1’e yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 5’e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir.

Kar amacı gütmeyen kurumlar(belediyeler vb) için sosyal fayda öncelikli amaç olmakla birlikte, hizmet kalitesinin yükseltilmesi ve mesleki verimliliğinin artırılması hayati önem taşımaktadır. İş gören verimliliğinin artırılmasında en önemli unsurlardan biri olarak mesleki/iş doyumlarının ölçülmesi, bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Her örgütün en önemli amacı ürettiği ürünün niceliğini ve niteliğini artırmaktır. Bunu sağlaması için iş görenlerin meslekten doyumunu sağlaması gerekmektedir. Mesleki doyum’’İşten elde edilen maddi çıkarlar, çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluktur’’ (Eren, 1989).

Spor kurumlarının, Büyükşehir belediyelerin ve birçok kurum ve işletmelerin en stratejik ve enerjik iş görenleri spor uzmanlarıdır. Bu yüzden sporun nitelik ve nicelik olarak artması için spor uzmanlarının mesleki doyumlarının sağlanması gerekir.

Birçok kurum, çalışanlarının işlerinden ne derecede memnun olduklarını ölçmek üzere iş doyumunu anketlerini uygulamaktadır. Böylece kurum içi sorunlar belirlenerek çözüm yolları araştırılmakta ve çalışanın memnuniyetini artıracak önlemler alınmaktadır. Bu tür anketler çalışanların işten beklentilerinin araştırılmasında önemli bir araçtır. İş doyumunu anketlerinin sadece ilgili kurum ile çalışanlarını ilgilendiren konuları kapsamaması, zorunlu olarak çalışan beklentilerine mikro düzeyde bakış açısını gerektirmektedir.

Bu araştırmanın yaklaşım açısı makro düzeydedir. Çalışanlara sorulan her bir boyutun altında, o seçeneğin düzeyini etkileyen birçok faktör vardır. Bu araştırmanın odak noktasını Ankara Büyükşehir Belediyesi Çocuk kulübü, Gençlik Merkezi ve Hanımlar Lokalinde çalışan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri oluşturmaktadır.

Problem durumunu oluştururken de anlatılan öncelik, spor uzmanlarının verimliliğini artırmak için, sorunlarına çözüm getirebilmek için böyle bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. Bu yüzden de, mesleki doyum boyutları literatür taraması ile incelenmiş ve boyutların bu çalışma için; “Meslek ve Niteliği”, “Mesleğin Çalışma Şartları”, “Mesleki ve Sosyal İlişkiler”, “Ekonomik Şartlar”, “Yönetim ve Denetim Biçimi”, “Sosyal Gereksinimler” olarak sınıflandırılması düşünülmüştür.

Problem

Ankara Büyükşehir Belediyesi Çocuk kulübünde, gençlik merkezinde ve hanımlar lokalinde görev yapan spor uzmanlarının (eğitmen, öğretici) mesleki doyum düzeyleri nasıldır?

Alt problemler

1. Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, cinsiyete göre farklılık var mıdır?

2. Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, öğrenim durumuna göre farklılık var mıdır?
3. Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, yaşa göre farklılık var mıdır?
4. Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, uzmanlık alanına göre farklılık var mıdır?
5. Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, hizmet yılına göre farklılık var mıdır?
6. Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında, görev yerlerine göre farklılık var mıdır?

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Büyükşehir Belediyelerinde çalışan Spor Uzmanlarının (Eğitmen/ Öğretici) Mesleki Doyum Düzeylerini belirlemek ve demografik bilgilerine göre Mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmaktır.

Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerini belirleyen meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleksi ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim, sosyal gereksinimler alt boyutlarına ayrılmış bağımlı değişkenler ile cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, uzmanlık alanı, hizmet yılı, görev yeri, hizmet içi eğitim kurslarına katılım arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını tespit etmek ve mesleki doyumsuzluğa neden olan etkenler belirlenerek bu bilgiler ışığında spor uzmanlarının görevlerini iyi yapmaları, performanslarını arttırmaları ve daha verimli olmaları için bilimsel verilere dayanarak bulgulardan çıkan sonuca göre; Spor uzmanlarının çalıştığı, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ile İl Müdürlüklerine, Büyük şehir Belediyelerine, Milli Eğitim Kurumlarına ayrıca yöneticilere ve özel sektördeki işverenlere faydalı olacağı düşünülerek çeşitli öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın Önemi

Toplumda ve spor müsabakalarında şiddet olaylarının arttığı bu ortamda daha faydalı ve sağlıklı bireylerin yetiştirilmesinde ve bireylerin sağlıklarının korunmasında en etkili konumdaki meslek grubu spor uzmanlarıdır. Bir toplumun spor yapma oranı ve spor müsabakalarındaki başarısı o toplumun gelişmişlik düzeyini yansıtacağından şehirleşme, teknoloji ve sağlık sorunlarının arttığı, alt yapının yetersiz olduğu ülkemizde spor eğitiminin artması, sporcuların yetiştirilmesi ve topluma spor yapma alışkanlığının kazandırılmasında önemli rol üstlenen spor uzmanlarının(eğitmen / öğretici) Mesleki Doyum Düzeylerinin belirlenerek, buna göre mesleki doyumlarının arttırılması, kaliteli işgücü ve performansları açısından önem taşımaktadır. Bununla birlikte devletin her birey için yaptığı eğitim yatırımının nitelikli iş gücü ve kalkınmaya dönüşmesi anlamında da önemlidir. Mesleki doyum ile ilgili Araştırma sonuçlarını ve önerileri dikkate alan, Spor Uzmanı çalıştıran, Spora ve Sporcuya yatırım yapan kurum ve kuruluşlar ile yöneticilerin ve işverenlerin başvuru kaynaklardan biri olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, Ankara (2007-2008) Büyükşehir Belediyesi'nin Hanımlar Lokali, Gençlik Merkezi ve Çocuk Kulüplerinde görev yapan spor uzmanlarını kapsamaktadır.

Sayıtlar

Spor uzmanlarının, anket ve ölçeğe objektif ve doğru olarak cevap verdikleri düşünülmüştür.

Seçilen araştırma yöntemi ve istatistiksel çözümleme yöntemlerinin, araştırmanın amacına ve verilere uygun olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmada kullanılan "Mesleki Doyum Ölçeği" Büyükşehir Belediyesi Çocuk Kulübünde, Gençlik Merkezinde ve Hanımlar Lokalinde çalışan Spor Uzmanlarının (eğitmen, öğretici) Mesleki Doyum Düzeylerini belirlemeye uygun olduğu düşünülmüştür.

Spor Uzmanlarının(eğitmen / öğretici,) Mesleki Doyum Ölçeğindeki maddelere verdikleri cevapların, mesleki doyum düzeylerini yansıtacağı düşünülmektedir.

Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan terimler, aşağıda tanımladığı anlamda kullanılmıştır.

Doyum: Davranışa neden olan gereksinmelerin en üst düzeyde giderilmesidir (Balci, 1985).

Mesleki Doyum/İş Doymu: İş doymu bir çalışanın işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgilidir (Muchinsky, 2000). İş doymu insanların işleriyle ilgili duygularını yansıtan tutumsal bir değişkendir. Basit olarak insanların işlerinden hoşlanma derecesidir, iş doyumsuzluğu da insanların işlerinden hoşlanmama derecesidir (Spector,1997).

Spor Uzmanı; Üniversitelerin branşlarıyla ilgili Yüksekokullarından ya da bölümlerinden (Öğretmenlik, Antrenörlük, Yöneticilik, Rekreasyon) mezun olanlar ve okuyanlardır. Bunların dışında da, Gençlik merkezi faaliyetlerinde çalışmak üzere, alanında herhangi bir kurum veya kuruluştan alınmış yeterlik belgesi olan, gençlik merkezi danışma kurulunca ilgili faaliyet alanında yeterli görülen ve il başkanlığınca görevlendirilen öğreticiler/eğitmenler, Spor eğitimi alanında yeterli bilgi, beceri ve deneyim bakımından ihtisaslaşmış sertifika ya da diploma sahibi kişidir. Ayrıca antrenörlük belgesine sahip olanlar da belediyelerde spor uzmanı(eğitici, öğretici) olarak görev yapmaktadırlar.

Belediye: Belediye kelimesi, şehir ve memleket manalarına gelen Arapça "beled" veya belde kelimelerinden gelir. Bu günkü anlamıyla kullanılışı Osmanlı İmparatorluğunda Tanzimat Döneminde başlamıştır. Şehrin idare Teşkilatını belirtmek için XIX. YY dan itibaren kullanılan bir tabirdir (Fidan, 1997).

Belediye kanununda ise belediyenin tanımı şu şekilde yapılmaktadır: "Belediye, beldenin ve belde sakinlerinin mahalli mahiyette müşterek ve medeni ihtiyaçlarını tanzim ve tesviye ile mükellef hükmi bir şahsiyettir" (1580 sayılı kanunun 1. maddesi).

Gençlik Merkezi: Gençlerin serbest zamanlarını sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlerle değerlendirmek, bilgi ve beceri sahibi olmalarına yardımcı olmak, gençlik faaliyetlerini planlamak, programlamak, yönetmek, denetlemek, değerlendirmek ve

geliştirmek amacı ile kurulan gençlik merkezlerinin iş ve işleyişiyle ilgili usul ve esasları düzenlemektir (www.gsgm.gov.tr).

Beklenti: Belli bir davranışın sonunda amaca ulaşma olasılığı ele alınmaktadır (Açıköz, 1996) Ya da Bireyin mesleki doyumlarını etkileyen, kendi kişisel problemlerine yönelik örgütsel, çevresel ve bireysel beklentilerinin çözümüne ilişkin istekleri ve ümitleridir.

Sınırlılıklar

Anket sonuçlarından elde edilen verilerle göre, istatistiklerinden elde edilen bilgilerle sınırlı olacaktır.

Evren ve Örneklemle ilgili bilgiler, Büyükşehir Belediyesi Başkanlığından alınan bilgilerle, Demografik bilgiler ise çalışmaya katılan spor uzmanlarının verdikleri bilgilerle sınırlıdır.

Çalışma süresi, yüksek lisans için tanınan süre ile sınırlıdır.

Tez konusu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklar ile sınırlıdır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle, betimleme (survey)-Tarama yöntemi kullanılmıştır. Verilere ulaşmak için Minnesota Satisfaction Questionnaire adıyla bilinen iş/mesleki doyum ölçeği kullanılmıştır. Mesleki Doyum Ölçeğindeki 44 değişken üzerinde yapılan Faktör analizinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alpha güvenilirlik değeri 0,956 olarak bulunmuştur. Ayrıca spor uzmanlarının demografik bilgilerine anketteki kişisel bilgilere dair sorular aracılığıyla ulaşılmıştır.

Araştırma Evreni ve Örneklem

Belediyelerde görevli Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerini belirlemek için yapılan araştırmada, verileri elde etmek için araştırma evrenini; Ankara Büyükşehir Belediyesi hanımlar lokali, Gençlik merkezi ve Çocuk kulübünde toplam 39 merkezde görev yapmakta olan 238 Spor Uzmanlarının tamamı oluşturmuştur. Bu araştırmada evrenin tamamına ulaşıldığından örneklem kullanılmamıştır.

Veri Toplama Teknikleri

Araştırma problemi temel alınarak bir literatür taraması yapılmıştır. İlgili ve yakın araştırmaların incelenmesi sonucunda, iş doyumunu, iş tatmini ve mesleki doyum konusunda yapılmış araştırmalar ve konuyla ilgili anketler irdelenerek, spor uzmanlarının mesleki doyum boyutlarını algılamaları bakımından, iki bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır.

Anketin birinci bölümünde bireysel değişkenlerle ilgili kişisel bilgileri içeren sorular araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, ikinci bölümünde ise araştırmanın problemini ortaya koyan maddelerden oluşan ve araştırmada veri toplama aracı olarak, Ali Balcı (1985) tarafından Türkçeye çevrilen “Minnesota Satisfaction Questionnaire” adıyla bilinen iş doyum ölçeği/ kullanılarak Spor Uzmanlarının “ Mesleki Doyum düzey”ini etkileyen faktörler tespit edilmiştir. Yapılan çeşitli istatistik analizlerle de bulgular yorumlanmıştır.

Analiz Yöntemleri

Bu araştırmada anket aracılığıyla elde edilen bilgiler, bilgisayar ortamında fişlenerek bilgisayar paket programlarının yardımıyla, sayısal değerlere dönüştürülmüştür. Elde edilen Sayısal değerler istatistiksel yöntemin özelliğine göre bulgulara veri oluşturmak üzere kullanılmıştır.

Elde edilen veriler; ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı ile T-testi ve One Way ANOVA testlerinden yararlanılarak yorumlanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır

44 değişken üzerinde yapılan faktör analizi sonuçları hesaplanmıştır. Buna göre, her bir değişken için aynı varyans olup olmadığına karar vermek için yapılan Bartlett-Ball testi ki-kare değeri 5309,179 ve p değeri 0,000 çıkmıştır. Bu sonuç gösteriyor ki, eldeki veriler faktör analizine uygundur. Faktörlerin temel yapısını çıkartabilmek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda 6 faktöre ilişkin öz değerler 1’den büyük çıkmış, kümülatif varyans açıklama oranı % 61,47 bulunmuştur. Faktör analizi sonrasında yapılan KMO testi değeri 0,937 bulunmuş olup bu değer 0,5 değerinden büyük olduğu için faktör analizinin sonuçlarının kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Faktör analizinin güvenilirliğini

ölçmek için Cronbach Alpha güvenilirlik parametresi kontrol edilmiştir. Bu değer 0,956 olarak bulunmuştur.

Mesleki doyum ölçeğinde yer alan 44 değişkenin faktör analizinden sonra 6 boyut belirlenmiştir.

Boyutlar şöyle sıralanmıştır;

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).

Derecelendirme Ölçeği de şu aralıklar ile puanlandırılmıştır:

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 1: GENEL BİLGİLER

1.1.Eğitimin Tanımı

Eğitim konusunda ilk filozoflardan Eflatun eğitimi tanımlarken “ insanda beden ve ruh güzelliğini gerçekleştirmektir” demektedir. Eflatun insanda bedensel yapı ile zihinsel, duygusal yapı arasındaki uyuma, bunun insan için taşıdığı önemi vurgulamıştır (Harmandar, 2004:58).

Eğitimin tanımı: bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istedik değişme meydana getirme sürecidir (Ertütük,1984).

Eğitim, fiziksel uyarımlar sonucu, beyindeki istedik biyokimyasal değişiklikler oluşturma sürecidir (Sönmez, 1994:2).

Her yaşta öğrenim çağında bulunan öğrencilerin sağlıklı bir gelişim gösterebilmeleri gelişim özelliklerine uygun, çok iyi hazırlanmış nitelikli genel bir eğitim görmelerine bağlıdır. Eğitim, tüm organizmayı ilgilendiren, zihinsel ve bedensel bir ilişki olduğuna göre, zihin ve beden bir bütün olarak ele alınır (Güneş, 2003:1).

Eğitim, genel anlamı ile yetişkin nesiller tarafından sosyal hayata hazır olmayan nesiller üzerinde uygulanan bir işlemdir ve bir eğitim şekli olarak sporu fiziki ve ruhi bir eğitim olarak düşünürsek spor ile eğitimin özdeş olduğunu belirtebiliriz (Ayan ve diğ, 1998:115).

Dictionary of education’da eğitim,”bireyin yaşadığı toplumda, uygulama değeri olan yetenek, yöneliş ve diğer davranış örüntülerini kazandığı süreçler toplamı olarak tanımlanmakta; ayrıca eğitimin bireyin toplumsallaşmasında ve bireysel gelişimin oluşmasında seçkin ve kontrollü bir çevreyi ve okul etkinliklerini içine alan toplumsal bir süreç” olduğu vurgulanmaktadır.Taylor ise eğitimi,”bireylerin davranış örüntülerini değiştirme süreci” şeklinde tanımlamaktadır.Eğitim yoluyla kişinin amaçları, bilgileri, davranışları, tavırları ve ahlak ölçülerinin değiştiği ifade edilmektedir (Demirhan,2006:9–10).

Başka bir tanımda; eğitim genel anlamda bilgi verme, yetenek ve becerileri geliştirme süreci olarak tanımlanır (Tutum,1979:117).

Kişinin toplum davranışlarına, ahlak ve estetik ölçülerine, inanış ve yaşama anlayışına sağlıklı uyumuna yardım eden süreçtir (Varış, 1994:23).

Daha spesifik tanımlardan biride “eğitim, önceden saptanmış amaçlara göre, insan davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan, planlı etkinlikler dizgesi” olarak ifade edilir (Taymaz,1981:3).

Çelikkaya’ya göre ise eğitim;

—Geniş anlamda, bireylerin toplumun standartlarını, inançlarını ve yaşama yollarını kazanmasında etkili olan tüm sosyal süreçlerdir.

—Kişinin yaşadığı toplum içinde değeri olan, yetenek, tutum ve diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçlerin tümüdür.

—Seçilmiş ve kontrollü bir çevrenin (özellikle okulun) etkisi altında sosyal yeterlik ve optimum bireysel gelişmeyi sağlayan sosyal bir süreçtir (Çelikkaya,1998:87).

Tanımlarda belirtilen şekliyle eğitim; insanı insanlaştırma sürecindeki bir ögedir. Hedeflere ulaşmak önemli bir öncelik taşımasına karşın, hedeflere ulaşmış eğitilmiş insanları da doğru yerlerde görevlendirmek, iş verimi ve kalkınma için önemlidir. Formal anlamda Ertürk’ün yaptığı tanımdan hareketle eğitimin 4 temel niteliğinden söz edilebilir. Bu nitelikler aşağıda yer almaktadır:

- 1.Eğitim, kişide istenilen davranışı değiştirme sürecidir.
- 2.Kazandırılacak olan davranışlar saptanan hedeflere uygun olmalıdır.
- 3.Davranış değiştirme insanın kendi yaşantısı yoluyla olmaktadır.
- 4.Davranışının oluşumu, planlanmış bir eğitim sürecinden geçmeye bağlıdır

1.2.Eğitimin Sınıflandırılması

Eğitim süreç itibariyle informal ve formal olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır.

1.2.1. İnfomal Eğitim

Bir plana bağlı olmaksızın yapılan eğitim etkinliklerine infomal eğitim denir. İnsanların; aile içinde, sinemada, sokakta, evde, işyerlerinde kısacası her an her yerde gelişigüzel bir şekilde öğrendikleri bilgiler infomal eğitime girmektedir. İnfomal eğitim, denetimli ve planlı olmadığı için birey farkında olmadan olumlu davranışların yanı sıra, yanlış davranışlarda öğrenir(Harmandar, 2004:7).

İnfomal eğitimde tesadüflük de olabildiği için, edinilen bilgiler her zaman için eğitsel bir değere sahip olmayabilir. Yani, infomal kanallardan edinilen bilgilerin zararlı olma ihtimali oldukça yüksektir. Bir çocuğun infomal eğitim yoluyla kazandıkları, büyük ölçüde bulunduğu çevreye bağlıdır. Yani, infomal eğitim olumlu çevre şartlarından olumlu, olumsuz çevre şartlarında da olumsuz bir içeriğe sahip olabilmektedir (Harmandar,2004:7). Bu nedenle çocukların olumsuz kazanımlar edinmemeleri için hem ruh sağlıkları hem de beden sağlıkları açısından sağlıklı yetişmeleri ve sosyalleşmeleri için erken yaşta spor yapmaları sağlanmalıdır.

Çocukların spor ile tanışması, sporu yaşam biçimi haline getirmesi ayrıca başarılı ve düzgün bir hayat tarzına sahip sporcuları idol edinmeleri onların spor ortamlarına girmeleri ve uygulamasını yapmalarıyla gerçekleşebilir. Çocuklar ve gençler, doğru seçilmiş sportif faaliyetler sayesinde girdikleri spor ortamında, edindikleri sosyal çevrede infomal olarak olumlu arkadaşlık ilişkileri, sosyal faaliyetler ve doğru tercihlerden oluşan bir yaşam biçimi geliştirebilirler.

1.2.2.Formal Eğitim

Planlı eğitim etkinliklerine formal eğitim denir. Önceden hazırlanmış bir program çerçevesinde, planlı ve amaçlı olarak öğretim yoluyla yapılan eğitimdir. Bu tür eğitimde, eğitim süreci kontrollü bir şekilde öğretmen tarafından planlanmakta ve yürütülmektedir.

Formal eğitim süreci; örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmektedir (Harmandar,2004:8).

Örgün Eğitim

Örgün eğitim; belli bir yaş grubundaki bireylere, ilgili eğitim sisteminin önceden tespit edilmiş amaçlarına uygun olarak hazırlanmış eğitim programlarıyla okul ortamında düzenli olarak verilen eğitimidir. Bu tanımın üç boyutu bulunmaktadır;

a-Belirli bir yaş grubu olması

b-Öncede belirlenmiş amaçlara uygun eğitim programı olması

c- Okul ortamında düzenli bir eğitimin olması

Örgün eğitim; okulöncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yüksek öğretim basamaklarından oluşur. Örgün eğitim sisteminde belli bir sıra söz konusudur. Bir eğitim basamağını başarıyla tamamlayamayan bir öğrenci o basamaktan sonraki öğretim kurumuna giremez. Örgün eğitim süreklilik isteyen bir süreçtir (Harmandar,2004:8).

Yaygın Eğitim

Örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, bu sistemin herhangi bir basamağında bulunan ya da bu basamakların birinden ayrılmış olan kişilere ilgi ve ihtiyaç duydukları alanlarda yapılan eğitimidir. Çeşitli merkezlerde açılan kurslar, resmi kurum, özel kurum ve iş yerlerinde düzenlenen hizmet içi eğitim çalışmaları yaygın eğitim etkinlikleridir (Harmandar,2004:11).” Antrenörlük kursları da yaygın eğitim kapsamına girmektedir.

1.3.Eğitimin Önemi

Makro açıdan bakıldığında eğitim, toplumun yaratıcı gücünü ve verimliliğini artıran, kalkınma çabasının gerçekleşmesi için gerekli nitelik ve nicelikte elemanların yetiştirilmesini sağlayan ve toplumdaki bireylere; yeteneklerine göre yetişme olanağı veren, en etkili araçtır. Bilim ve politika adamları eğitimi, çoğu kez kalkınmanın motoru olarak tanımlamaktadır. Son yüzyılda dünyamız, önceki yüzyıllara göre çok daha hızlı bir gelişim göstermekte, buna bağlı olarak bilgiler süratle artmakta ve değişmektedir. Sanayi yaşamı da

bundan payını almakta ve buradaki hızlı gelişmeler, insan faktörü üzerine eğilmeyi ve bu faktörü daha yararlı ve güçlü hale getirmeyi gerektirmektedir (Özçelik,2000:170).

Eğitim, birbirleriyle devamlı temasta bulunan üç ana unsurdan oluşan sosyal bir sistemdir. Bunlar; öğrenci, öğretmen ve müfredattır. Eğitim sisteminin etkinliği ve verimliliği, bu unsurların belirli bir hedefe doğru bir uyum içerisinde ilerlemesine dayanmaktadır. Bu unsurların herhangi birinde meydana gelebilecek bozukluk, zayıflık, verimsizlik veya yanlış işleyiş bütün bir sistemin verimliliğini düşürecektir(Harmandar,2004:4).

1.3.1.Türk Milli Eğitiminin Genel Amaçları

1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'na göre Türk Millî Eğitiminin Genel amaçları:Madde 2.Türk Millî Eğitiminin genel amacı, Türk milletinin bütün fertlerini;1. Atatürk inkılâp ve ilkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı; Türk milletinin milli, ahlaki insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik; laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış hâline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek,2. Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek, 3. İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek, gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak,4. Böylece, bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan millî birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı seçkin bir ortağı yapmaktır (M.E.B.,2007:9). Milli Eğitimin Genel amaçlarından Özellikle 2. maddesini Beden Eğitimi ve Spor tam anlamıyla gerçekleştirmektedir. Beden Eğitimi ve Spor aracılığı ile Milli Eğitimin Genel amaçlarını gerçekleştirmek mümkündür.

1.3.2.Beden Eğitimi ve Sporun Tanımı ve Amacı

Bir eğitim aracı olan Beden Eğitimi ferdi yönden; insan sağlığı, karakter gelişimi, moral ve verimliliği, milli yönden; sağlam, güçlü, ortak duygu ve davranışları yüksek bir insan gücü potansiyeli ile doğrudan ilgili, etkili bir eğitim faaliyetidir. Bu bakımdan zihni ve fikri gelişimin ancak beden gelişmesiyle uyumlu ve dengeli olması halinde insanın ve toplumun daha sağlıklı, dengeli, mutlu, uzun ömürlü, başarılı ve verimli olabileceğinde tam bir görüş birliği vardır (Hergüner, 1992,59-63).

Spor, bir uygarlık ögesidir. Uygarlık, çağın kültürel ve teknolojik değerlerini yakalamak, onlarla içi içe yaşamaktır (Başer, 1998:19). Toplumsal yapının ve değerlerin belirlenmesiyle spor kültürü ve nihayetinde kültürel yapının şekillendirildiği bir spor anlayışı doğmuştur (Öngel, 2001:1). İnsan vücudunun belli amaçlar için eğitilmesi düşüncesi, insanlığın dünya üzerindeki varlığı kadar eskidir (Tayga,1990:1).

Beden eğitimi ve spor kültürü, insanlık tarihinin her döneminde uygulamaları ile gelişmiştir (Çapan, 1999:91). Beden eğitiminde beden bir araç olup, amaç tüm kişiliğin eğitimidir (Göral ve Yapıcı, 2001:77).

Beden eğitimi, sağlıklı güçlü, mutlu olmak, kişilik, karakter ve ahlaki değerleri kazanmak, kültürleşme, toplumsallaşma ve vatandaşlık eğitimidir (Selçuk, 1990,11).

Devlet Planlama Teşkilatının Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporunda beden eğitimi; insanın fiziksel, ruhsal ve zihinsel niteliklerini bulunulan yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırmak amacıyla rekabet olmaksızın yapılan faaliyetler bütünüdür” şeklinde tanımlanmıştır (D.P.T.,1985).

Bütün tanımlar bedensel gelişimin bireyin kişiliğinin gelişmesi üzerine olumlu katkılarını vurgularken, beden eğitiminin eğitim üzerindeki etkileri de daha iyi anlaşılmaktadır.

Beden eğitimi; insanın bütünü oluşturana, fiziki, ruhi ve zihni niteliklerinin bulunduğu yaşın ve genetik kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırılması için rekabet olmaksızın yapılan faaliyetlerin tümüdür (Harmandar, 2004:88).

Türkiye’ de sporun gelişebilmesi için ilköğretim öğrencilerine spor kültürü aktarılmalı, spor yapmaları için harekete geçilmelidir (Kesim, 1993)

Çünkü beden eğitimi ve spor, bireylerin fiziksel, zihinsel, duygusal ve toplumsal gelişimleri sağlayan bir alandır (MEB,1996:1).

Beden eğitimi bir sosyal etkileşim laboratuvarıdır. İlk yıllarda, ders araç ve gereç paylaşımı, sıraya girmeyi, diğerlerinin fikirlerini dinlemeyi, direktifleri izlemeyi, nazikliği, işbirliği ve sorumluluğu öğrenme önemlidir. İşbirliği gerektiren oyunlar, küçük ve büyük gruplar içinde etkileşimde bulunma fırsatı sağlarlar. Gittikçe karmaşık olan sosyal çevrede karar verme, planlama ve çocukların grup tarafından kabulü, beden eğitimi deneyiminin önemli bir ürünü olmaya başlar (Özer, ve Özer, 2000:212).

Spor, tarihte oyun, oyalanma, eğlenme ve işten uzaklaşma anlamıyla, beş altı bin yıl önce bir çeşit beceri yarışırma oyunu olarak karşımıza çıkmış, (Kılıçgil, 1998:5), formal olarak yapılması ve kurumlara girmesi insanların örgütlemesi ile başlamış, 20. yüzyılda hız kazanmıştır (Demirhan, 2006:11). Atatürk’ ün “ esas olan bütün yaşlardaki Türkler için beden eğitimi sağlamaktır ” sözünden de anlaşılacağı gibi Cumhuriyetin ilanıyla ülkemizde sporda hızlı bir gelişme ve yayılma içine girmiştir (Atabeyoğlu, 2001). T.C. Anayasası sporun kitlelere yayılmasının, gelişmesinin, başarılı sporcuların korunmasının, devletin asli görevi olduğunu hükmü bağlamıştır (Sevim, 2007:1).

Çocuğun gelişiminin ve sağlıklı bir yapıya sahip olmasının temel koşullarından birisi çocukluk dönemindeki sağlıklı ortamlarda spor yapmasıdır (Kuter ve Öztürk, 1999:36). Spor gelişmekte olan çocuklar için yalnız organik sağlık ve gelişme için değil iyi bir şahsiyetin gelişimi, mental sağlığı için de lüzumludur (Akgün, 1989:203).

Spor yetişmekte olan nesillerin temel ögesi olan gençlere fikren ve bedenen sağlık kazandıran bir faaliyet olarak kabul edilmektedir. Henüz çocukluk ve gençlik devresinde olan çeşitli bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazanma çağında bulunan her dereceli okullarda öğrenciler çağın şartlarına uygun olarak yetiştirilmelidir (Pehlivan ve diğ,1993). Bir bakıma spor eğitimi; bireyin büyüme-gelişimini sağlayan en güçlü eğitim alanıdır ve yerine getirilmesi gereken vatandaşlık görevidir (Kale ve Erşen, 2003:8). Sporun gerçek anlamı ile varlığını sürdürebilmesinde davranışların etik ilkelere uygunluğu son derece önemlidir (Dolaşır, 2006:12).

Beden eğitimi, öğrencilerin gelişim özellikleri göz önünde tutularak fert ve toplum yönünden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi; yapıcı, yaratıcı ve üretken, ulusal kültür değerlerini ve demokratik hayatın gerektirdiği davranışları kazanmış bireyler olarak yetiştirilmeleri için en önemli araçtır (Güneş, 2003:1).

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 (D.P.T.,2000). Öğrencilerin, Atatürk İlkeleri ve İnkılaplarına, Anayasa, Türk Milli Eğitiminin temel amaçları doğrultusunda; gelişim özellikleri göz önünde tutularak, onların kişisel ve toplumsal yönden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi, yapıcı, yaratıcı ve üretken, milli kültür değerlerine ve demokratik hayatın temel ilkelerini benimsemiş fertler olarak yetiştirilmesi genel amaçtır (M.E.B.1994,22).Devletin aldığı tedbirler, sadece okuyan çocuk ve gençlik için değil okuyamayan veya zorunluluktan erken yaşlarda çalışan çocuk ve gençleri hatta tüm T.C.vatandaşlarını da kapsamaktadır(GSGM-3289/58-59.maddeleri).

Öğretmenler, öğrencilerine istenilen davranışları öğretmede ve öğrenilen davranışları pekiştirmede (Başaran,1994:77) çocukların, gençlerin öğrenme yaşantılarını kazanmalarında kılavuzluk etmek ve yön vermekle görevlidir (Harmandar, 2004:20).

Eğer öğretmenlik statüsü sadece bilgi vermektense ibaret olsaydı, günümüzde son derece gelişmiş olan bilgi makineleri (bilgisayar, televizyon vb.) bu işi rahatlıkla yapabilirdi. Hâlbuki 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 kişidir. Bu açıdan bakıldığında ne kadar gelişmiş makineler olursa olsun, öğretmene her zaman ihtiyaç vardır (Kaytaç, 2004,19-20).

Öğretmenlik geçmişten günümüze kadar hemen hemen her dönemde ana meslek olarak kabul edilmiş, kişinin yaşamında ana-babadan ileri konuma sahip olmuş, yeni kuşakları onların yaratacağına inanılmış, ülkenin kalkınmasında onlara güvenilmiştir. Öğretmenin 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, 1996:54).

1.3.3.Beden Eğitimi Öğretmeni

Beden eğitimi öğretmeni; Milli Eğitimin 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 öğretmenlerdir. Beden Eğitimi öğretmenleri üniversitelerin eğitim fakültelerinin beden eğitimi ve spor bölümünden ya da üniversitelerin spor yüksek okullarının öğretmenlik bölümünden dört yıllık lisans düzeyinde mezun olanlardır (Karaküçük, 1991:65).

Beden Eğitimi Öğretmeni; dil, ırk, cinsiyet ve din ayrımı gözetmemek, Türkçeyi iyi, doğru ve anlaşılır bir şekilde kullanan, doğa, çevre ve tarihi değerlere karşı duyarlı ve bilinçli, mesleğinin sorumluluğunu hisseden, çevresiyle sağlıklı ilişki kurabilen, grup dinamikmi ve psikolojik bilgilere sahip ve serbest zamanının, faydalı şekilde değerlendiren, demokratik bir eğitim ortamı hazırlayan, öğrenci ile yakından ilgilenen ve onların sorunlarına duyarlı, okul içi ve dışı spor organizasyonlarının oluşturulmasında görev alan, çocuklara ve gençlere sporu sevdiren ve onları spora yönelten, gençlerin boş zamanlarını rasyonel kullanmalarını, düzgün davranış kazanmalarını ve gençliğin kötü alışkanlıklardan uzaklaşmasını ve bu konularda bilinçlendirilmesini sağlayan, insanların beden gelişmelerinin yanında, onların bilgili, demokratik, centilmenliğin tüm toplum fertlerinin karakteri haline gelmesine yardımcı olan kişidir (Yetim, 1999). Ayrıca, Üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksek okullarında dört yıl spor üzerine mesleki eğitim alan Antrenörlük, Spor yöneticiliği ve Rekreasyon bölümü mezunları da Belediyelerde, spor kulüplerinde, Çocuk ve Gençlik kulüplerinde, özel spor salonlarında, Gençlik Merkezlerinde ve turizm sektöründe olduğu gibi bir çok değişik görev alanında Öğretmenler gibi büyük bir sorumluluk içinde benzer hizmetleri yürütmektedirler.

1.3.4.Çocuk ve Gençlik için Spor

Ünlü Fransız tarihçi Philippe Aries, Orta Çağda çocukluk kavramının adının bile duyulmadığını yazmıştır. O dönemlerde çocuklar küçük yetişkinler olarak düşünülürdü. Az gelişmiş toplumlarda bu düşünce günümüzde de geçerliğini sürdürmektedir. Çocukluk döneminin farklı ve özel bir dönem olduğunun anlaşılması ve spor kavramının özelliklerinin gündeme gelmesi 18.yüzyıldan itibaren ele alınmaya başlamıştır (Mengütay, 2006:113)

Yüzyıllar boyunca filozofların ve ünlü yazarların konusu olan gelişim psikolojisi, ancak 1900 başında bilimsel bir disiplin olmuştur (Kocacık, 1992:182).

Çocukluk dönemi doğumdan itibaren 11–12 yaşına kadar süren bir zamanı kapsar. 0-1 yaş süt çocukluğu, 1-3 yaş küçük çocukluk, 3-6 yaş okul öncesi çağı, 6-10 yaş birinci okul çağı, 10-12 yaş ikinci okul çağı olarak kabul edilir. Ancak yaşa bağımlı kalmadan, doğumdan itibaren çocuğun fiziksel, zihinsel ve psikolojik gelişimdeki seyrine bakarak cinsel olgunluğa erişmesine kadar olan sürecin çocukluk dönemi olarak ele alınmasına gerekir. Çünkü kimi çocuk akranlarına göre, daha erken veya daha geç gelişebilir (Kuter ve Öztürk,1999:37).

Çocuk dünyaya geldikten sonra ruhen ve bedenen yavaş yavaş gelişir. Bu gelişmenin kendi kendine vuku bulduğu zannedilmektedir. Çocuk bütün gücünü harcayarak büyür, vücudu sürekli hareket eder (Güneş, 2003:47).

Çocuk yetiştirmede eğitim bir süreçtir; kararlılık, sabır, inanç ister. Çocuk yetiştirmede kararlılık ve sabır, bilgi kadar önemlidir. Bilgili olmak yetmez, bildiklerimizi uygulamalıyız.

Ona, onun dünyasından yaklaşmalıyız. Onun ihtiyaçlarından, onun seviyesinden, onun gözlerine bakarak ona yaklaşmalıyız. Sevgimizi yeterince, zamanında ve doğru olarak göstermeliyiz. Her şeyi bir yana bırakarak ona zaman ayırmalı ve iletişime geçmeliyiz. Destekleyici sözler söylemeliyiz. Onlarla konuşmalıyız, dertleşmeliyiz, sırasında ve yerinde onlarla oyun oynamalıyız (Yaşar, 2008, 182-183).

Sağlıklı bir nesil yetiştirmenin temeli, şüphesiz ruh sağlığı yerinde, kendisi ve çevresi ile uyumlu; kendisinde var olan kapasitesini tanıyabilen, çevresinde olup biteni anlayan, anlamlandıran, yorumlayabilen ve bu doğrultuda harekete geçen çocuklar yetiştirmekle gerçekleşir. Yapılacak en küçük hataların bile bedeli çok büyük olabilir. Bu yüzden eğitimciler ve anne-babalar; kararlılıkla, sabırla, şefkat ve inançla bu zor eğitim sürecini aşmak zorundadırlar(Yaşar,2008,182-183).

Çocuğun sürekli okulda bulunması, okul sıralarında mahkûm olması, hareket alanını sınırlamaktadır. Bu aynı zamanda fiziksel ve psikolojik bir yüküdür. Beden eğitimi dersleri bu yükü azaltma gayesini güder. Kentlerde hareket alanı kısıtlıdır. Her taraf apartmanla, beton yığınları ile doludur. Spor için alanlar mevcut değildir. Dolayısı, ana-babalar başka çözüm bulmak zorunludurlar. Çünkü spor ve idman, çocuğu hem fiziksel ve ruhsal yönden, hem de yaratıcılık açısından geliştirir. Böylece çocuk, hem meşgul olur, hem de çalışkanlığını ve çaba göstermeyi öğrenir (Balcioglu, 2003:10).

Sağlıklı bir toplum; bedensel, ruhsal, sosyal yönden sağlıklı bireylerde oluşur. Bireylerin tüm yönleriyle sağlıklı olabilmesi ise, çocukların çok yönlü gelişimine ve eğitimine önem vermek ve kaynak ayırmakla mümkündür. Yatırımların en etkilişi çocuklar için yapılan yatırımdır. Çünkü her yönden sağlıklı yetişmiş bir çocuk, gelecekte yaratıcı, üretici, çok yönlü düşünebilen, bilimsel problem çözme gücü yüksek, etkili iletişim kurabilen kendisi ve çevresiyle barış içinde yaşayabilen, gizil güçlerini en etkili bir biçimde kullanabilen, kendisini gerçekleştirmiş mutlu bir yetişkin, hak ve sorumluluklarını bilen nitelikli bir vatandaş olacaktır. Sağlıklı yetişmiş çocuk değer yaratmaya adaydır. Toplumun gelişebilmesi, sağlıklı bireylerden oluşması ile mümkündür. Sağlıksız ve nitelikli eğitimden yoksun çocuk ise, toplumun mutsuzluk kaynağıdır ve gelişmesini önleyecek en önemli faktördür (Senemoğlu, 2001,151).

Gençlik ilk ergenlik belirtilerinin başladığı yaşından büyümenin durduğu 21 yaşına kadar olan zamanı kapsar. Birleşmiş Milletler Örgütü ise tanımına göre 15–25 yaş arasında tanımlamıştır (Öztürk, 1998,65).

Geçlik dönemi, biyolojik, psikolojik, zihinsel ve sosyal açıdan bir gelişme ve olgunlaşmanın yer aldığı çocukluktan erişkinliğe geçiş dönemidir. Genç, toplumda prestij

kazanmaya ve statü sahibi olmaya ihtiyaç duyar. Toplumsal uyum, geniş ölçüde bu ihtiyacın karşılanmasına bağlıdır. Gençlik yılları bir anlamda, toplumsal gelişim ve uyum yılları olarak nitelenebilir.

Genç değişen ve gelişen kişiliği içinde, çevrede yeni değerler aramaya, kişiliğin olgunlaşmasında rol oynayan, özdeşleme, özerlik, sorumluluk kavramlarına cevap bulmaya çalışır. Bu kavramlar, gence kişilik kazandırır, toplumla ilişkilerini biçimlendirir, toplumdaki yerini ve rolünü oluşturur (Yavuzer, 1987,55).

Gençlik, bilinçli olarak yetişmenin, toplumsal sorumluluk duygusunun olgunlaşmaya başladığı, toplum içerisindeki yerini bulma ve kendini kanıtlama çağının geldiği en önemli evrelerden biridir. Bilgilenmeye, kültürel olgunlaşmaya, beceriler elde etmeye hazırlanan bu kesim, her türlü iyiliğe, güzelliğe çık olduğu gibi her türlü kötülüğe, her türlü zararlı davranışlara da açıktır. İçinde bulunduğu ortam, sahip olduğu imkânlar, özellikle eğitim, iş, ekonomik ve sosyal imkânları onun yönünü belirleyecek etmenlerin başında gelir (Bilhan, 1996:366-367).

Gençlik yönlendirilmeye hazır, hırslı, yeteneklerini ortaya koyabilecek, ortam arayan, heyecanlı, hareketli, canlı, takdir edilmek, lider olma arzusunda olan gruptur (Pepe ve Can 2003). Ülkemiz bugün genç bir nüfusa sahiptir. Gençlerimizi vatan ve milletin bütünlüğüne, örf ve adetlerimize saygılı, Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlı, bilgili, medeni ve hoşgörülü olarak yetiştirmek devletin görevidir (Sarpkaya, 1995:9).

Çocukların ve gençlerin yaşları nedeniyle özdenetimleri azdır ve çabuk yönlendirilebilirler (Özdoğan, 2004,59). Gelecekte toplumda sorumluluklar yüklenecek gençlerimizin iyi alışkanlıklar edinmesinde (Koç,2006:209), gerek kişilerarası, gerekse toplumlararası iyi ilişkilerin kurulmasına ve devamına, çocuk ve gençlerin her türlü zararlı alışkanlıklardan uzak tutarak erdemli olarak yetişmesini sağlayan beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin çağımız dünyasında önemli yeri vardır (Mengutay ve diğ,2002,17).

Günümüz koşullarında gençler hiçbir eksiklik ve güvensizlik duymadan demokratik koşullar altında yetişmektedir. Gençin gelişmesini şekillendiren yetenekleri çok yönlü geliştirmeli ancak etki altında bırakılmamalıdır. Bugün artık sosyal etkilerin, doğru yönlendirilmiş eğitimin ve karşılıklı ilişkilerin bireysel gelişme ve kişiliğin oluşumu

üzerine çok fazla etkisi olduğu geçmişe göre çok daha iyi bilmekteyiz (Dündar, 1998:49). Çocuk ve genci spora yönlendiren etkenlerin başında spor bilincine sahip aile gelir, alenin en etkin bireyi de çocuklarıyla daha fazla zaman geçirebilen annedir. Dış çevrede ise en etkin kişi beden eğitimi öğretmeni yada antrenördür. Çocukların ve gençlerin bilinçli ailede, doğru çevrede ve iyi eğitimcilerde yetişmesi bir şanstır ancak her çocuk şanslı olmayabilir. Ama her çocuğun iyi yetiştirilmesi ve eğitim alabilmesi için devletin olduğu gibi belediyelerin ve özel kurumların da halka bu anlamda destek tedbirleri olmalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bu anlayış, hem devletin hem de yerel yönetimlerin, bireylerin refah seviyelerini geliştirme sorumluluğunu taşımaktadır. Ülkemizde gerek kanuni düzenlemelerde yer aldığı şekliyle gerekse kalkınma planlarının spora ilişkin ilke ve hedefleri doğrultusunda sporun yaygınlaştırılması üzerinde durulduğu söylenebilir.

Bu bağlamda; T.C. 1982 Anayasamızın 58.maddesi gereği; Gençliği her türlü kötü alışkanlıklardan korunması için tedbir alınması ve Anayasamızın 59. maddesi de; “ Devlet her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirler alır. Sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder. Devlet başarılı sporcuyu korur. “ der. Bu genel anayasa maddesi kaynak alınarak yerel yönetimler (belediyeler) de kanunlarında bu konuya önemli bir yer ayırmışlardır (1580 sayılı belediye kanununun 15 ve 16. maddeleri ;23 – 24 bendleri) .

Birçok Büyükşehir Belediyesi, halka yönelik spor ve boş zaman değerlendirme anlamında önemli bir hizmet alanı oluşturmaktadır. Bu nedenle spor, sanat, kültürel etkinlikler çerçevesinde belediye tesislerinde vatandaşlara imkân sağlanmaktadır. Belediye tesislerinde Çocuklar, gençler, kadınlar hatta her yaştaki vatandaşlara çeşitli beceriler kazandırılmakta ayrıca fiziksel yorgunluklarını, sinirsel ve zihinsel gerilimlerini gidermeğe yönelik her türlü sportif ve sosyal etkinlikler yapılabilmektedir. Ankara Büyükşehir Belediyesi de bu uygulamaların yapıldığı büyükşehir belediyelerinden birisi olması ve araştırmacının da aynı belediye bünyesinde uzun yıllar spor eğitmeni olarak çalışması sebebiyle yapılan bu araştırmanın da uygulama alanı olarak tercih edilmiştir.

1.3.5. Bayanlar için Spor

Toplumun sağlıklı olması tek tek fertlerin sağlıklı olmalarına bağlıdır. Fertlerin sağlıklı bir bünyeye kavuşabilmeleri de fiziki aktivitelerin düzenli yapılmasını gerektirir.

Türk toplumu zengin bir kültüre sahip, sağlam bir aile yapısı üzerine kurulmuş fakat ferdin beden ve psikolojik gelişimi üzerinde olumlu etkileri olan sporu günlük hayatında alışkanlık haline getirememiştir. Ayrıca kitle sporu da toplumumuzda yaygınlaşmamıştır. Zaten ülkemizde aktif spor yapanların sayısı oldukça azdır. Bunun yanında sağlık için spor yapanların oranı daha da düşüktür. Özellikle bayanların spora katılımları normal düzeylerin çok altındadır. Toplumumuzda erkeklerin sportif etkinliklere katılımlarına bayanlara kıyasla daha sıcak bakılmıştır. Kız çocukları sportif faaliyetlerde, fiziki özellikleri ve geleneksel sebeplerden dolayı hep ikinci planda kalmışlardır. Bu da Aktif bayan sporcu sayısının düşmesine ve geleceğin anneleri olacak kişilerin spor konusunda eğitilmelerinin engellenmesine sebep olmaktadır(Hergüner,1991,87-91).

Kadın, anne olarak aile ile toplum arasında en sağlam köprüdür(Erkal,1982,178). Çocuğun ilgilerinin doğması ve gelişmesinde annenin oldukça önemli rol oynadığı bilinmektedir. Bu nedenle sağlıklı nesillerin yetiştirilmesi için öncelikle kadınların spor konusunda eğitilmeleri gereklidir.

Ailede çocuk eğitiminin başarısı, Türk kadınıni desteklemek ve toplum içindeki saygınlığını korumakla mümkündür(Güzel,1990,401).Kadının ruhen ve bedenen sağlıklı olması gereklidir ki, yetiştireceği çocuklar ve üstleneceği görevlerde sağlıklı olabilsin. Bunun için de düzenli olarak spor (jimnastik, koşu, bisiklet vs.)yapmak, bizim hareketten yoksun hayat tarzımızda her yaştaki bayanlar için sağlık, kendine güven, fiziki kondisyon ve güzellik yanında psikolojik olarak da kendilerini iyi hissetmelerini sağlayacak emin, basit ve iyi bir yoldur (Hergüner,1991,87-91).Sporun faydalarına inanmış bilinçli anne ve babaların yetiştireceği de spor yapan, sağlıklı, şanslı çocuklar olacaktır.

Bütün bu açıklamalardan anlaşılıyor ki, çocuğun spora yönelmesinde ailenin rolü büyüktür. Öyleyse bireyin sağlıklı gelişimi için gerekli olan sportif etkinliklerin yaygınlaşmasında da aile başta olmak üzere bütün eğitim kurumlarımıza önemli görevler

düşmektedir(Hergüner,1991,87-91).Yerel yönetimler de bu konu da oldukça aktif rol oynamakta Büyükşehir belediyelerinde çocuklara, gençlere, hanımlara ve her yaşta halka yönelik spor aktiviteleri yaptırarak hizmet vermektedirler.

1.4. Yerel Yönetim - Büyükşehir Belediyeleri Ve Spor

Bugün başta batı ülkeleri olmak üzere ülkemizde de yerel yönetimlerin, eğitimden sağlığa, sportif aktivitelerden uyuşturucuyla mücadeleyle kadar birçok alanda toplumsal sorumluluk gereği hizmet verdikleri görülmektedir.

Kısacası kamu sorumluluğu birçok alanda merkezî yönetimden yerel yönetimlere doğru kaymaktadır.

1.4.1.Yerel Yönetim

Geçmişten günümüze bakıldığında bütün toplumlarda halen, toplumsal yaşayışın en gelişmiş örgütlenme örneği olan devletin yanısıra, bölgesel nitelikteki diğer bazı toplumlara kapsayan organizasyonlar da mevcuttur. (Nadaroğlu, 1978: 18)

Bu çerçevede, ülkenin yönetim sistemi bütünlüğünü oluşturan, bölgesel düzeydeki organizasyonların, yerine getirdikleri fonksiyonlar bakımından en önemlisi yerel yönetimlerdir. (Eryılmaz, 1997: 9)

Yerel yönetimlerin evrensel tanımı, “belirli bir coğrafi alanla sınırlanmış, büyükşehir, il, ilçe, belde ve köy gibi yerleşim birimlerinde yaşayan yerel topluluğun bireyelerine, birarada yaşamaları nedeniyle, kendilerini en çok ilgilendiren konularda hizmet üretmek amacı ile kurulan, karar organları ve bazı durumlarda da yürütme organı yerel toplulukça seçilerek göreve getirilen, yasalarla belirlenmiş görevlere ve yetkilere, özel gelirlere, bütçeye ve personele sahip, merkezî yönetimle olan ilişkilerinde özerk olarak hareket edebilen kamu-tüzel kişileri” olarak ifade edilmektedir. (Kaya, L992: 1; Dearlove, 1973: 11-12)

Şehir, kendine has özellikleri olan ve belirli farklılıklar taşıyan bir yerleşme biçimidir. Şehrin açık ve seçik olarak beliren kendi çerçevesi içinde, yerel olduğu kadar “sosyal bir ahenk” de mevcuttur. (Şener, S., 1996: 163-164)

Yerel yönetim denildiği zaman hemen belediyeleri hatırlamaktayız. Şüphesiz belediyelerin yerel yönetimler içinde önemli bir ağırlığı bulunmaktadır. (Eryılmaz, 1997: 9)

Yerel yönetimlerin, özellikle belediyelerin yürüttüğü hizmetler, günlük hayatımızda önemli bir yere sahiptir. Bu hizmetler, "beşikten mezara" kadar hayatımızın çeşitli yönlerini kapsamaktadır. (Eryılmaz, 1997: 9)

Yerel yönetimler, halka yakın-temas içerisinde bulunan idarelerdir. Buralarda halkla daha samimi münasebetler söz konusu olmaktadır; çünkü yönetici ile yönetilen arasında merkezî idareye göre daha kolay görüşme ve mahalli yönetimle ilgili meseleleri sık sık tartışma imkanı olmaktadır. Yerel yönetimler, halkla temas itibariyle kamu yönetiminin en gerçekçi yönünü teşkil etmektedir. Bu husus,

a. Sürekli aynı insan topluluğu ile muhatap olmaları;

b. Konu itibariyle halkı doğrudan ilgilendiren su, temizlik, imar, zabıta, sağlık ve spor vb. gibi konularla ilgili olarak halkla temas halinde bulunmaları ile ortaya çıkmaktadır.

Bu şekilde, yakın ve sıkı münasebet, taraftarların yüz yüze veya gerçek aracılar diyebileceğimiz kişiler vasıtasıyla olmaktadır. Yerel yönetimlerin başarısını etkileyen faktörlerin en önemlilerinden biri de personeldir; zira yerel yönetimlerin başarısı her şeyden önce nitelikli ve yetenekli personelin varlığına bağlı bulunmaktadır.

1.4.2.Ülkemizde Yerel Yönetimler

Yerel yönetimin en büyük birimi olan büyükşehir belediyeleri, merkezî yönetim benzeri bir yönetim ağına sahiptir. Yönetimle ilgili kararlar kendi meclislerinde alınmakta, yatırımları ve bütçeleri bu meclislerde onaylanmaktadır.

1990'lı yıllardan itibaren yerel yönetimlerin hizmet alanı giderek genişlediği ve hizmet verdiği kişilerin sayısı geometrik oranda arttığı halde, personel niteliğinin belli bir standarta çekilememiş olması ya da belli bir kurum içi eğitimin gündeme gelmeyişi, bir eksikliği işaret etmektedir.

Belediyeler bazı alanlarda birtakım hizmetleri satın alma yoluyla işlerini yürütmektedir. Çöp toplama hizmetinin, bazı toplu taşıma hatlarının özelleştirilmesi bu tür işlemi ifade etmektedir; ancak hizmetin bu biçimde satın alınmaya başlaması ile birlikte, kurum daha önce o işi gören çalışanını yine istihdam etmeye devam etmektedir. İşte bu bağlamda personelin vasıflandırılması gündeme gelmektedir.

Bunun yanında yerel yönetimlerin devlet adına ilk defa giriştikleri bazı hizmet alanları da söz konusu olmaktadır -örneğin halkla ilişkiler-, ya da halkla yüz yüze görev yapan ve uzmanlık gerektiren bazı işler; bu alanlarda da maalesef çoğunlukla mevcut personeli eğitmeden bu birimlere kaydırma yoluna gidilmektedir. Yada vasıfsız yeni personel alımına gidilerek bu eksiklikler giderilmektedir. Oysa alınan personellerin ihtiyaç alanına göre ve ihtiyaç alanında eğitimini almışlarla karşılanması halinde(halkla ilişkiler uzmanı ya da spor uzmanı gibi) eğitim-istihdam paralelliklerinden dolayı performansı ve iş doyumunu yüksek bireylerin çalışması kurum içinde iş verimliliğini de artacaktır. Ancak ihtiyaç alanları gösterilip yine partili ya da siyasi kadrolaşma yapıldığında sorun büyüyecektir. Bu tür personel alımları sonucun; kişiler uzmanlık alanları olmadığı için çalıştıkları işlerde beklenen performansı gösterememekte, kendileri de mesleki doyuma ulaşamadıkları gibi kurumun işgücünü de olumsuz etkilemektedirler.

Bu koşullar çerçevesinde çalışmamız, kamu sorumluluğuna sahip bir kurum olarak yerel yönetimlerin –özelde Ankara Büyük Şehir Belediyesinde- bünyesinde görev yapan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri tespit etmeye yöneliktir.

1.4.3. Belediyelerin Paydaşları (Halk / Hemşeri)

Belediyeleri bir hizmet üretim unsuru olarak değerlendirdiğimizde hizmetin verimliliğini ve başarısını etkileyen ve sonuçlarından etkilenen kişi ve kurumlar belediyenin paydaşlarıdır.

Halk, “bir kuruluşun hizmet politikalarından ve uygulamalarından etkilenen ve bunları etkileyen, ortak çıkarlara ve birliktelik duygusuna sahip gruplardır.” Kuşkusuz, halk kavramı aynı zamanda belediye ile şu ya da bu nedenle ilgisi olan tek tek bireyleri de kapsamaktadır. Bireylerle olan ilişkilerin, kimi zaman ve durumlarda belediyenin imajı, başarısı ya da başarısızlığı açısından çok önemli rolleri ve etkileri olabilir (Gültürk,1998).

1.4.3.1. Belediyelerin Dış Paydaşları

Belediye hizmetlerinden ya da işleminden yararlanan/etkilenen kentliler.

- * Doğalgaz, su aboneleri;
- * Otobüs, minibüs yolcuları;
- * Alt-yapı çalışmalarının yapıldığı semtlerde oturanlar;
- * Belediye ekonomik işletmelerinden yararlanan müşteriler (Halk Ekmek gibi);
- * Belediye konut projelerine katılanlar;
- * Arsa sahipleri;
- * Gecekondu sakinleri;
- * Belediyenin sağlık, kültür ve sosyal tesislerinden yararlananlar;
- * Emlak vergisi, çevre temizlik vergisi ve öteki vergilerle harçların yükümlüleri;
- * Bir belediye hizmeti için belediyeye başvuranlar;
- * Muhtarlar;
- * Kadınlar;
- * Gençler;
- * Öğrenciler, veliler;
- * Yaşlılar, emekliler, dullar;
- * Yoksullar, kimsesizler;
- * Müzik grupları;
- * Sporcular;
- * Belediye karar ve uygulamalarına karşı oluşan örgütlenmemiş tepki grupları;
- * Milletvekilleri, il genel meclisi üyeleri;

- * Seçmenler;
- * Turistler, vb. (Gültürk,1998).

1.4.3.2. Belediyelerin İç Paydaşları

- * Belediye memurları, teknik elemanları, hizmetlileri;
- * Belediye işçileri;
- * Belediye çalışanlarının sendikaları;
- * Belediye ortaklıkları pay sahipleri vb. (Gültürk,1998).

1.4.3.3. Yerel Politikacı

Yerel politikacı, belediyelerde ön plana daha çok belediye başkanı olarak çıkmaktadır. Yine yerel politikacı olan Belediye Meclis üyeleri geri planda kalmaktadır.

Belediye başkanı hem belediye tüzel kişiliğinin hem de yürütmenin başıdır.

Başkan, seçimle iş-başına gelen ve halkına hesap verme durumunda olan, halkın yaşantısını halk adına kolaylaştırması istenen kişi.

Belediye hizmetlerinden sorumlu, halkla yüz yüze olan ve personelini yöneten ve çalışmalarının bedelini ödeyen kişi.

Belediyeler, yerel yönetimlerin en kapsamlı ve önemli bölümünü teşkil eder. Yerel yönetim birimlerine daha iyi hizmet götürebilmek için de belediye personelinin, iyi yetişmiş olması önem kazanmaktadır. Bu önem dolayısıyla ki araştırmamızda Büyük Şehir Belediyesi personeli olan spor uzmanlarının iş doyumu konusuna yer verilmiştir.

1.4.4. Belediye Çalışanlarının Halkla İlişkileri ve Ortaya Çıkan Sorunlar

Yerel nitelikli kamu hizmetlerinin halka ulaştırılmasında "seçilmiş"lerin yanında "atanmış" görevlilerin tutum ve davranışları da önemle üzerinde durulması bir konudur. Halkın belediye bürokrasisinden başlıca yakınma (şikayet) konuları aşağıya başlıklar halinde çıkartılmıştır:

1. Belediyelerde işi olanlar nereye, kime ve nasıl başvuracaklarını bilmemekte, onlara yol gösteren bulunmamaktadır;
2. İlgili görevliler genellikle yeterli yetkiye sahip değildir ya da yetkinin mevcut olduğu durumlarda çok zaman görevliler yetkilerini kullanmaktan kaçınmaktadırlar; sonuçta işler sürüncemede kalmaktadır;
3. İş sahiplerine eşit işlem yapılmamaktadır;
4. Görevliler iş sahiplerine karşı ilgisiz davranmakta, kolaylık göstermemektedir;
5. Halka hizmet eden personel güler yüzlü değildir. Onun da ötesinde çok zaman iş sahiplerine nezaket kurallarının dışına çıkarak davranmaktadır;
6. İş sahiplerine başvurularında eksik, yetersiz bilgi verilmektedir;
7. İşlemlere ilişkin aşırı kırtasiyecilik ve formaliteler nedeniyle vatandaşa çeşitli güçlükler çıkarılmaktadır;
8. Yapılan hizmetler nitelik ve nicelik bakımından yeterli değildir. (Ertekin, 1995: 191).

Belediye ile halka arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi, başta belediye yöneticileri olmak üzere tüm belediye çalışanlarının görevidir. Belediyelerde, belediye-halk ilişkisinin sağlanması ve –Ankara Büyükşehir Belediyesi’nin başlattığı- yeni uygulamaya giren "Mavi Masa" projesi çok büyük önem arz etmektedir. Birimin oluşturulması kadar gerekli bir başka şey de, birimin işlevlerini yerine getirecek niteliklere sahip personeli sağlamak veya mevcut personele eğitim verdirmek; gerekli yetki ve olanaklarla donatarak sağlıklı bir iletişim ve çalışma ortamı sağlamaktır.

Günümüzde özellikle gönüllülük esasına göre iş yapan ve ekonomik gelirlerinin sınırlılığında dolayı birçok sivil toplum örgütleri ve spor kulüpleri de belediyelerin desteğine ihtiyaç duymaktadırlar.

10.07.2004 tarihli 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun Büyükşehir Belediyelerine ait görevler: kısmında 3. bölüm 67 madde “m” bendinde şu ifade yer almaktadır.

Büyükşehirin bütünlüğüne hizmet eden sosyal donatılar, bölge parkları, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, müze, spor, dinlence, eğlence ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek ve ya işlettirmek., gerektiğinde amatör spor kulüplerine malzeme vermek, gerekli desteği sağlamak, amatör takımlar arasında spor müsabakaları düzenlemek, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren ve ya derece alan sporculara Belediye Meclis kararıyla ödül vermek.

Yerel yönetimler bölgesel organizasyonların ve yapılanmaların ihtiyaçlarına göstermiş oldukları duyarlılıklarla esasında direk olarak seçmenlerinin yani bölge halkının beklentilerine cevap vermektedirler. Bunun için takip edilmesi gereken esasları belirleyen ve takip eden halkla iletişim birimleri tahsis edilmiştir.

Halkla iletişim;

- a. Halkın istek ve beklentilerini;
- b. Halkın yönetime tekliflerini;
- c. Yönetimin halka mesajlarını içermektedir.

Halkın talep ve beklentilerini yönetime iletmesi kolay ve pratik değildir. Bu bakımdan mahalli idarelerde, halkla sıkı temasa geçmeye yönelik ciddi çalışmaların yapılacağı bir organizasyona gidilmesi gerekmektedir. Bu çalışmalar;

- a. Kamuoyu araştırmaları yapmak;
- b. Halkla düzenli münasebet birimleri oluşturmak;
- c. Personelin sosyal ve psikolojik yönden hazırlanması

gibi hususlarda eğitim programları uygulama noktalarında düşünülebilir. Bilindiği üzere yukarıdaki birimler; başta psikolojik olmak üzere, kültürel, teknik hazırlık ve çalışmalarını içerisinde barındırmaktadır (Gültürk,1998).

İkinci eğitim ve bilgilenme konusu, kültürel açıdan yeterli bilgilere sahip olmaktır; çünkü her toplum kendi inanç, gelenek ve örfleriyle uyumlu bir "kültürel kimlik" taşımaktadır. Dolayısıyla hizmeti planlarken, topluma aktarırken ve bu konuda halkla münasebet kurarken hep bu kültürel çerçeve içerisinde kalmaya dikkat etmek gerekmektedir (Gültürk,1998).

Üçüncü olarak, işin hassas niteliğinden kaynaklanan teknik hazırlıklar içerisine girme konusundaki eğitim gelmektedir. Halkla ilgili bilgi ve isteklerin sistemli bir şekilde düzenlenmesi, saklanması ve ilgili birimlere aktarılması, son derece planlı bir çalışmayı; bu da organizasyon ve sistemli bilgi ve eğitimi gerektirmektedir (Gültürk,1998).

Halkla ilişkilerin pek bilinmeyen bir yönü de kurum içi çalışma performansı, sosyal ilişkiler, ast-üst iletişimi gibi konularda izleyici araştırmalar yapıp çeşitli aksaklıkları ilgili yönetim mercilerine aktarma hizmetini görmesidir (Şener, 1995: 242-243) ki Ankara Büyükşehir Belediyesi, bu projeyi “Mavi Masa” yoluyla faaliyete geçirmiş ve birçok belediye de örnek olarak uygulamaya başlamıştır.

1.4.5. Yerel Yönetimler ve Eğitim

Bir kurum, ancak çalışanları kadar iyidir. Kurumlar, çalışanları ile vardır. Dolayısıyla bir kurumda çalışan personel ne kadar nitelikli, eğitilmiş ve yetenekli ise, kurum da o kadar iyi ve itibarlı olacaktır.

Çağımız, eğitim ve kalite çağıdır. İnsanları ve kurumları kaliteli hale getirmenin tek yolu eğitimidir. (Fındıklı, 1998: 24)

Hizmet-İçi Eğitim

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte merkezî yönetim sistemlerinden güçlü yerel yönetimlere ve temsili demokrasiden katılımcı demokrasiye geçiş yaşanmaktadır.

Bununla birlikte, şehirlerin insanlara sunduğu imkân ve şartlar, yerel yönetimlerin fonksiyonlarına ve önemine yeni boyutlar kazandırmaktadır. Bir ülkenin şehirlerinin, kendi

aralarında olduğu kadar dünyanın büyük şehirleriyle haberleşme ve etkileşimlerinin artması ve çeşitlenmesi, yerel yönetimlerin, geleneksel hizmet ve faaliyetlerine ilaveten yeni fonksiyonlar üstlenmesini gerekli kılmaktadır.

Giderek artan ve çeşitlenen hizmet taleplerini, azalan kaynaklarla karşılamak ve halkı memnun etmek zorunda kalan belediyeler için "yönetim ve eğitim" olgusu büyük bir önem taşımaktadır. (Aykaç, 1995: 247-248)

Başta kurumların ve işletmelerin kaliteyi yakalama, daha etkin hizmet sunabilme, bilgiyi daha hızlı pratiğe aktarabilme ve iletişimde sınırları aşma istekleri, çalışanlarının eğitim aldıkları ve uzman oldukları konularda istihdam edilmeleriyle mümkün olabilmektedir.

İnsanın içinde bulunduğu topluma uyum sağlayabilmesi, rolünü oynayabilmesi için öğretim kurumlarında gerekli-bilgi beceri ve alışkanlıklar kazandırılır. Bilimsel nitelik taşıyan gelişmeler, öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ilerisinde değişik amaçlı programları gerektirmektedir. (Kocabaş, 1995)

İnsanların; amaç, ideal ve beklentileri, değer yargıları ve tutumları kısacası, davranışlarına temel olan önemli değişkenler itibariyle uyumlaştırılmasının yanı sıra ayrıca kurumun politika ve uygulamaları ile bütünleştirilmeleri, olumlu bir organizasyon atmosferinin oluşturulması anlamına gelir ki, bu homojenliği de ancak eğitim ve istihdamı eşitlemekle mümkündür. Tabii bununla kalmayıp çalışanların rutun aralıklarla hizmet-içi eğitimle desteklemek gerekir.

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarında çalışan her seviyede personele, işe başladıklarından emekli oluncaya kadar; işe intibak, işte verimliliklerini artırmak, bilgi ve görgülerini tazelemek, yeni durumlara intibaklarını ve ileri görevlere hazırlanmalarını sağlamak maksadıyla yaptırılan eğitime, "hizmet-içi eğitim" denilmektedir (Cankurt, 1997: 167).

Bir başka ifadeyle "hizmet-içi eğitim," kamu görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamak, verimliliklerini artırmak, gelecekteki görev ve sorumlulukları için yetiştirmek amacıyla

kurum içinde ya da kurum dışında, iş başında ya da iş dışında başvurulan eğitim etkinlikleridir (Tutum, 1980).

Meslekî eğitim, toplumsal ihtiyaçların karşılanması amacı ile belirli bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri ve pratik uygulama yetenekleri kazandırmak gelişmesini sağlama sürecidir de denebilir.

Eğitim ihtiyacı, hizmetin gerekleri ile personelin sahip olduğu vasıflar arasındaki farktır. Hizmette aranan/bulunması gereken niteliklerle personelin vasıfları arasındaki fark ne kadar büyükse eğitime gereksinim de o kadar büyüktür.

Belediyelerin etkin ve verimli bir hizmet sunma sürecine girebilmesi için, seçilmişler de dahil olmak üzere her seviyeden personelin, iyi bir eğitim almış olmaları gerekmektedir; zira, belediye çalışanları, değişik meslek gruplarından meydana gelmekte olup ve çoğu kez belli bir uzmanlık alanına da sahip bulunmadığından, aynı bölümü veya birimi paylaşan personelde homojenliği sağlamanın yolu da ancak eğitimden geçmektedir.

İnsani ilişkilerin birtakım emirler ve direktiflerle kökleşip pekişmeyeceği, bilinen bir gerçektir (Şener, 1995: 235). Buradan hareketle, bir taraftan eğitimlerde fırsat eşitliği ilkesini uygulayarak personelin meslekî bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştiren, diğer taraftan da iş görenlere sosyal ve insancıl ilişkilere dönük eğitsel programlarla davranış ve yönetim bilgileri kazandıran kurumlar, personelin güven duygusu ve kuruma bağlılığını artırabilir.

Eğitim, bir yönüyle hayatı, bir yanıyla insanı ve bir diğer yanıyla da sunulacak hizmeti tanıma ihtiyacını gerektirmektedir. Bu bakımdan toplumla sürekli karşı karşıya bulunması dolayısıyla özellikle belediyeler toplumla sürekli karşı karşıya olduğundan belirli bilgi ve ihtisasa ihtiyaç duymaktadır. Örneğin; Spor konusunda spor eğitimi almış uzman kişilerin işe alınması bu iş görenleri yönetecek birin yöneticilerinin de aynı eğitime sahip olması hem sunulan hizmetin kalitesini arttıracak hem de çalışanların iş doyumunu yükseltecektir. Kalite toplumundan bilgi toplumuna geçtiğimiz bugünlerde programlı, sistematik, neyin

niçin yapıldığı bilinerek gerçekleştirilen eğitim sayesinde bir süre sonra kurumlar "bilgi toplayan" kurum olmaktan çıkıp "bilgi üreten" kurumlar haline gelecektir.

- a. Okul eğitimi, bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp yönlendirmede yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle birçok insanın, gizli yeteneklerini işe başladıktan sonra geliştirdikleri görülür. Bireyin bazı yetenekleri hizmet-içinde geliştirilmek suretiyle becerisine uygun bir istihdamı ve böylece başarıya ulaşması sağlanır.
- b. Bilim ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetişmeye zorlamaktadır. Bu zorlama kuşkusuz hizmet-içi eğitimi gerekli kılar; zira sanayinin gelişmesine paralel olarak yetişkin işçi ihtiyacı artmış, teknolojinin de sürekli değişmesiyle işçilerin daha iyi eğitim görmeleri gereğini ortaya çıkarmıştır (Varış, 1985: 184).
- c. Çok pahalı olan makine ve cihazların kullanımı için gerekli olan eğitim, genellikle okullarda tam olarak verilemez. Yine, örgün eğitim sisteminde, üretim veya hizmet alanı tek ya da az olan endüstriyel bilgi ve beceri taleplerini karşılayacak programlar da bulunmamaktadır. Bu tür eksiklikler hizmet-içi eğitim yoluyla giderilebilir.

Belediyelere yeni alınan personelin bir kısmı kısa zamanda kendiliğinden uyum sağlar ve başarılı olabilirse de özellikle görevin gerektirdiği davranış değişikliğini meydana getirmek için yetiştirilmesinde yarar vardır. Aslında kurumların büyük bir kısmında hizmet-içi eğitim programları uygulanmıyorsa da personel, işi ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kendi kendine, üstleri ve arkadaşlarının yardımı ile informal olarak kazanmaktadır. Kurumlar, personel seçerken, işin gerektirdiği yeterliklerin yanı sıra, değişme ve gelişmelere kolaylıkla uyum sağlayabilecek yetenekte olmasına da özen gösterir. Bireyin ortama uyum sağlayabilme derecesi hizmet-içinde yetiştirilmesine bağlıdır (Taymaz, 1981: 7-8).

1.4.6. Yerel Yönetimler ve Spor

Spor yapanların daha sağlıklı, daha hareketli ve daha bilinçli olduğu bilindiğine göre sporun yaygınlaştırılması genel toplum sağlığının dolayısı ile genel nüfusun içerisinde sağlıklı insan sayısının artmasını sağlayacaktır. Düzenli spor yapmak; ister üst seviyede yarışmak, ister parkta yürümek olsun, birey ve toplumu biraya getirme, daha iyi yaşam

kalitesi oluşturma ve sağlıklı olunması açısından yararlıdır. Bu nedenle 1975'ten itibaren UNESCO, spor konusunda aktif rol oynamaya başladı. Bundan dolayı 1980'de “ Bütün Dünya İçin Spor Programı ” adlı bir rapor hazırlandı. Bu raporun amacı, insanların ilgisini spora çekmek suretiyle hayat seviyesini, sosyal faaliyetlerinin kalitesini yükseltmek ve suç işlemek gibi olumsuz eylemlerden uzaklaşmaktır (GSGM,2005).

Ülkemizde 1982 Anayasasının 59.Maddesinde “ Devlet her yaştaki Türk vatandaşının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri alır, sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder ” ifadesi bulunmaktadır. Uzun yıllar bazı federasyonlar ve gönüllü kuruluşların gayretleriyle organize edilen, herkes için spor faaliyetleri, Haziran 1990 tarihinden itibaren Herkes İçin Spor Federasyonunun kurulmasıyla düzenli ve sürekli hale getirilmeye çalışılmıştır.

Herkes İçin Spor Federasyonunu kuruluş, görev, yetki ve sorumluluk yönergesinde belirtildiği gibi amaçlarını gerçekleştirmek için yapacağı bütün etkinliklerde, ilgili federasyonlar, mülki amirlikler, sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimlerle işbirliğine girmektedir (<http://library.cu.edu.tr/tezler/6276.pdf>).

2009 yılında Herkes için Spor Federasyonu'nun yönetimi tamamen Spor Uzmanlarınca oluşturulmasından sonra Önceki yönetimlere göre spor adına oldukça güzel ve büyük organizasyonlar gerçekleştirmişlerdir..5-8 kasım 2009 tarihinde Antalya'da düzenlenen Uluslar arası Herkes İçin Spor ve Spor Turizmi Kongresi bunlardan birisidir. Üstelik bu kongrede Yerel yönetimlerin ve Büyük şehir belediyelerinin Spora bakış açıları ve katkılarına yönelik oldukça ilginç sözlü ve poster bildiriler sunulmuştur.

Sporun sağlıklı yaşam, fiziksel aktivite ve aktif yaşam konusu yerel yönetimleri doğrudan ilgilendiren bir konudur. Yerel yönetimler gerek gelişme çağındaki çocuk ve gençlerin sağlıklı bireyler olma noktasındaki gelişimlerine, gerekse yetişkin ve yaşlıların daha uzun, daha sağlıklı ve kaliteli bir yaşam sürmeleri noktasında önemli bir misyonu üstlenmişlerdir.

Belediyeler bütçe olanakları çerçevesinde bu görevlerini yerine getirmektedir. Bunun yanında belediyeler sayıları giderek artan şekilde spor kulüpleri de kurmaya başlamışlardır.

Bu kulüplerin tüzüklerinde yer alan amaç ve faaliyet alanları incelendiğinde genel olarak şu maddeler göze çarpmaktadır.

- a. Belediye mensuplarının ve bakmakla yükümlü oldukları aile efradının spor faaliyetlerini yönlendirmek
- b. Şehir gençliği ve çocuklar için spor yarışmaları ve sportif eğitim çalışmaları yapmak
- c. Gençlerin sportif gelişimlerini sağlamak, ruhsal ve bedensel olarak sağlam gelişmeleri için katkıda bulunmak
- d. Spor eğitimini ve ahlakını geliştirmek
- e. Üyeler arasındaki sevgi dayanışmayı arttırmak
- f. Üyelerine ve gençlere çeşitli spor branşlarını, kültürel etkinlikleri yapma olanağını sağlamak

Belediye başkanlarının oy isteyeceği kesim yerel halktır. Ve bu kesim çocuklarını kötü alışkanlıklardan uzaklaştıracak, yaşlısı, genci, engellisiyle herkese kendini gösterebilecekleri sportif aktivite olanakları sağlayan yönetimleri destekleme eğilimindedir(<http://library.cu.edu.tr/tezler/6276.pdf>). Bunun için Spor eğitimi almış bilinçli spor uzmanlarını kadrolarına alıp ve hizmet içi eğitimlerle de destekleyerek bu çalışanların verimli ve etkin mesleki hizmetlerinden yararlanabilirler.Böylece BESYO mezunlarının da kendilerine sağlanan sportif olanaklardan yararlanabilmeleri ,belediye bünyesinde ve yerleşim birimlerinde yer alan spor tesislerinde iş bulabilmeleri sağlanmış olacaktır.

1.5. İş /Meslek)Doyumu

1.5.1. İş /Meslek)Doyumunun Tanımı

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).

Holland (1973)' a göre meslek doyumunu, 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).

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).

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 algı” olarak tanımlamıştır (Orhan, 1997:53).

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 doyumunu ve mutluluğu nasıl sağlanacaktır? Sadece ücret yeterli midir? Huzurlu ve üretken olması nasıl sağlanacaktır? Bu ve benzeri sorulara verilen cevaplarda, iş doyumunu önemli bir fonksiyona sahiptir. İş doyumunu; işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, işin özellikleriyle, personelin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Bu uyum ne kadar çok olursa, o oranda yüksek bir iş doyumunu gerçekleştirecektir (Özgen ve Yalçın, 2001:327).

1.5.2. İş (Meslek) Doyumunun Önemi

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).

Modern yönetim kuramlarının geliştiği ve teknolojinin insan aklını zorlayıcı boyutlara geldiği günümüzde var olan üretim araçları teknolojik açıdan tam verimli kullanılabilir durumda olsa bile, üretimi arttırmanın yolunun insanda odaklandığı tartışmasız bir gerçektir. Üretim ancak çalışanlarının motivasyonunun arttırılması ile arttırılacaktır. Zaten yeni teknolojiyi üretecek olanlarda çalışanlardan başkası değildir. Kişilerinin motivasyonun artması ise; yaptıkları işten karşılama bekledikleri 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).

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).

1.5.3. İş (Meslek) Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Örgüte bağlılık, örgütsel psikolojide önemli yer tutmaktadır. Öncelikle personel devri üzerinde önemli yer tutmaktadır. Mowday, Porter ve Dublin'in bulgularına göre, örgüte bağlılığı olan çalışanlar, örgüte bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüt içinde daha fazla performans göstermektedir.

Örgüte bağlılığın sonuçlarında olan iş tatmini, devamsızlık, personel devri, sadakat önemlidir ve örgütlerin çalışanların örgüte bağımlılığını sağlama yolunda çaba göstermeleri gerekir. Çalışanların yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de çalışan için bir etmendir. Bunların olumlu sonuçları arasında çalışanın uzun süre örgütte kalması, sınırlı personel devri ve yüksek iş tatmini yer almaktadır.

Örgüte bağlılık ve iş tatmini arasındaki temel fark, “işimi seviyorum” ve “çalıştığım örgütü seviyorum” şeklinde özetlenebilir. İş tatmini, çalışanın yapmakta olduğu işine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili, örgüte bağlılık çalışanın çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutumlarla ilgilidir.

1.5.4. İş (Meslek) Doyumu Ve Bazı İş Değerleri Arasındaki İlişkiler

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-Dirençlilik ve vazgeçmeme arzusu
- 3-Canlılık ve hareketlilik
- 4-Tatminsizlik ve hayal kırıklığına karşı direnme
- 5-Amaçlara bağlılık ve öndere hayranlık

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).

Meslek Doyumu ve Tutumu

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 (Erdoğan, 1999:236-245).

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

Balcı'ya göre iş(meslek) 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.

Vrooy'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).

Meslek Doyumu ve Verimlilik

Verimlilik; üretim sürecindeki girdilerin bu sürecin sonunda yaratılan çıktı ve çıktılara (üretim) katkısını tanımlar (Köse, 1992:3).

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).

İş (meslek) 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).

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).

Meslek 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 artırır" 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 karşılarına 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, 1999:248-250-251).

Meslek 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.

Meslek Doyumu ve Yabancılaşma

Yabancılaşma ile işten doyumumsuzluğun arasında yüksek bir bağıntı bulunmuştur. Ama işten doyumumsuzluk 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, 1991:199-206-207-208).

Meslek Doyum 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 doyumunu arasındaki ilişkilerin zemininde olup bu değişkenlerin etkileyeni olarak tanımlanabilir. Bu bakımdan okulun iklimini, kabaca o okulun kişiliği olarak nitelendirilebiliriz. 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'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, 2000:117-118-120-121).

1.6.Meslek Doyumunu Etkileyen Faktörler

1.6.1.Meslek (İş) Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörler başlığı altında ele alacağımız faktörler; cinsiyet, aynı iş kalma süresi, yaş, eğitim, yetenek vb. Bu faktörler sırasıyla aşağıda açıklanmaktadır.

Cinsiyet

Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalar aşırı derecede uyumsuzluk gösterir. Erkek ve kadınlar iş tatmininde aynı düzeydedir. Bu çalışmalardaki şaşırtıcı sonuç kadın ve erkeğin benzer işlere sahip olmamasıdır.

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).

Yaş

Araştırmalar yaş ve iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. İlişkinin doğasının tam olarak 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 çalışma yürüttüler. Bu çalışmalar iş 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).

Zekâ

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).

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 gereksinim duymakta; eleştiriden daha az kırılmakta; işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşmekte; daha az uyum mekanizmalarına başvurmaktadır (Başaran, 1991:205).

Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, iş (meslek) 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).

Statü ve Kıdem

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

Aynı İşte Kalma Süresi

Gilmen'in 1975'te yaptığı bir araştırmasında ilk işe girdikten sonra iş gören iş tatmininin 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 yapılı (Baysal, 1981:193)

1.6.2.Meslek Tatmin Sağlayan İç Faktörler

Meslek tatmini sağlayan pek çok iç faktör olmasına rağmen, en önemli üç faktör: İhtiyaç, değerler ve beklentilerdir. Bu değişkenler, tek başlarına iş tatmini sağlamada yeterli olmasalar da, faktörlerin bileşimini de meslek tatmini ya da tatminsizliğini sağlayabilir.

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 Hiyerarjisi ve Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'dir. meslek tatmini ile ilgili teoriler kısmında bu teorileri ayrıntılı olarak inceleyeceğiz.

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 sağlamasına neden olacaktır (Özgen ve diğ., 2001:330-331).

Değerler

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 öğle 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).

Beklentiler

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).

1.6.3. Meslek Doyumunu Sağlayan Dış Faktörler

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

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 iş yapılmasını büyük ölçüde aksatan aynı zamanda bireyin bedeni ve ruhi fonksiyonlarının bozulmasına yol açan durumlarla da karşılaşılabilir (Eren, 1989:18).

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)

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 başarılıyorsa 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).

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).

Ücret

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

İş doyumu konusunda yapılan çalışmalar, doyum veya doyumsuzluğun temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. Şüphesiz çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği 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).

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 doyumu artırıcı bir faktördür. Öte yandan övgünün yanı sıra yapılan işe ilişkin bir değerlendirmenin yapılması iş görene nitelik hakkında bir geri bildirim sağlayıp, bir daha ki sefere işin daha iyi yapılmasına olanak sağlar (Başaran, 1982:207).

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.

Çalışma Arkadaşları

Birçok insan sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilme çalışanın 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 (meslek) 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).

Örgüt ve Yönetim

Örgüt ve yönetim şekli, orta öneme sahip bir iş (meslek) doyum faktörüdür. 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).

İlerleme İmkânları

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)

Kişinin işinden doyum sağlamasında önemli faktörlerden biri olan ilerleme veya yükselme olanağı bazı değişkenlerle ilişkilidir. Yükselme ve ilerleme olanağının derecesi, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin çalışanca duyulması, bu değişkenlerin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran faktörlerdir. 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 ark., 2001:335).

Çalışma Şartları ve İş Güvenliği

Çalışma şartlarının iş (meslek) 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).

İş güvenliğinin olması çalışanlar için ayrı bir doyum faktörüdür. Birçok çalışan, işinde güvenlik unsurunun tam olarak var olduğu ve kendisine değer verildiğine inanıyorsa, bu durum onun işinden doyum sağlamasına yardımcı olacaktır. Bununla beraber, çalışan yaptığı işte güvenlik olmadığı ya da ihmal edildiği hissine kapıldığında motivasyonu kaybolacaktır. Bunun sonucunda çalışan emniyet ve güvenlik duygusundan yoksun olup hoşnutsuzluğa kapılacaktır. İşe karşı olumsuz tutumlar sergileyip, doyumsuzluk meydana gelecektir. İş güvenliğinin olması işteki muhtemel kazaları önleyici bir etkiye sahiptir. 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).

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 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).

1.7. Meslek (İş) Tatmini İle İlgili Teoriler

Örgüt içindeki bireylerin davranışları ve iş (meslek) 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 güdülendirmekle görevli yöneticilere ışık tutma bakımından yararlıdır (Can ve Ark. 1998:304).

Tablo 1: İş Tatmini 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 başkalarınınkini ile 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.

(Balci, 2004:49)

Araştırmaya ışık tutması açısından Bunlardan bazılarının açıklamaları aşağıda verilmiştir.

1.7.1. 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 değişimler gösterebilir. Üçüncü 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 (üst 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 üst basamaktaki ihtiyacın insan davranışına egemen olduğunu varsayar. Dolayısıyla, sadece tatmin edilmemiş ihtiyaçların birey için motive edici özelliğe sahip olduğu söylenebilir (Balak, 1997:152).

Maslow'un temel varsayımları şunlardır:

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 deyişle 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 edilmişse 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 gereksinimler, sosyopsikolojik içerikli gereksinimlere göre daha fazla önem taşıyacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz. 1998:114).

Maslow (1943) gereksinim hiyerarşisi kuramının halkalarını birincil ve ikincil gereksinimler olarak beş boyutta incelemiştir.

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 ihtiyacı 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 anlatabilecekler~ 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 tetiklemesini yaşayabileceği bir konumdur (Çetinkanat, 2000:12-13).

1.7.2. Herzberg'in İkili/çift Etmen Teorisi

İki etken kuramı iş (meslek) doyum ve doyumsuzluğunun mühendisler ve muhasebeciler arasındaki sebeplerini araştırmak için ortaya çıkmıştır. Mühendis ve muhasebecilerden, işlerinden hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları zamanlan 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:

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 (Aydın, 1993:89).

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).

Herzberg kuramına, genel olarak güdüleyici ve koruyucu faktörler konusunda eleştiriler genişir. En önemli eleştiri, teorinin sınıflandırılmasında yapılmıştır. Denetçilerin ödüllendirilme boyutu, kuruyucu faktörler olarak betimlenebilirken, aynı za anda 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

GÜDÜLEYİCİ FAKTÖRLER	KORUYUCUFAKTÖRLER
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

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).

1.8. İş (Meslek) Doyumsuzluğunun Nedenleri

Şimdiye kadar, meslek doyumunun tanımı, önemi, teorileriyle bağlantı yönlerini inceledik. Şimdi meslek tatmininin gerçekleşmemesi durumunda (iş tatminsizliği durumunda) iş tatminsizliğinin nedenlerini ve ulaşılabilecek sonuçları gözden geçirebiliriz.

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.

Bireyden Kaynaklanan Nedenler

Bireysel farklılıkların iş tatminine etki eden bir faktör olduğunu belirtmiştik. Bazı bireyler doğuştan kaynaklanan özellikleri ile doyumuzdur. Motivasyon teorilerinde de bazı bireylerin doğuştan yaratıcı olduklarını ve bu bireylerin diğer gereksinmelerini tam olarak karşılamadan kendini gerçekleştirme gereksiniminin tatmini yolunda eyleme geçeceklerini belirtmiştik. Günümüz yaşam koşullarında da birey ne kadar yaratıcı olursa olsun, bir takım gereksinmelerini (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.

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 İşletme 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 an fazla etkileyen faktör olma özelliğindedir.

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).

1.9. İş (Meslek) Doyumsuzluğunun Sonuçları

Bir örgütte işlerin iyi gitmediğine en önemli kanıt, iş doyumunun düşmesidir. İş doyumumsuzluğu, 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, doyumumsuzluğa 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. 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

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 (Balcı, 1985:23-24).

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.

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 doyumu, 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 doyumu arasında yakın bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Erdoğan, 1999:251-252-255). 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 doyumu olmayan kişilerin devamsızlığı seçtikleri de bilinmektedir.

c) İşten ayrılma (personel devri): İş doyumu ile işten ayrılma arasında olumsuz ilişki vardır. Üstelik iş doyumu 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 doyumu 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 artırır. 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).

1.10. Meslek (İş) Doyumu İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

İs/meslek doyumuna ilişkin olarak, özellikle yabancı kaynaklı pek çok araştırma yapılmış ve iş doyumunu etkileyen etmenler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu konu üzerinde yurt dışında oldukça fazla araştırma yapılmış olmasına karşın, Türkiye’de iş/meslek doyumuna ilişkin araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. İş doyumunu etkileyen etmenler hakkında kapsamlı bir araştırma yapan Locke (1976), bu konuda o tarihe kadar, üç yüzden fazla bilimsel yayın ve çalışmanın yapıldığını, Landy ise iş/meslek doyumunu ile ilgili yapılan araştırmaların o tarihe kadar, altı binin üzerinde olduğunu belirtmişlerdir(Yelboğa, 2007,2). Leavitt (1996) bir kamu kuruluşunda, beklenmeyen bir ilişki olan yüksek ücret-düşük iş doyumunu üzerine odaklandı. İş bulma kurumunun sonuçlarına göre, araştırmacı konuyu yüksek ücretin düşük iş doyumunu sorununu azaltmadığını belirterek özetledi

Türkiye’deki bu konuyla ilgili araştırmalardan bazılarının ilişkin konu başlıkları ve sonuçları aşağıda verilmiştir;

Arıkan (1979), Azot Sanayi T.A.Ş’de yapmış olduğu "Kararlara Katılma ve Katılma-Doyum İlişkisi" adlı araştırmasında, kararlara katılmanın birey üzerindeki etkilerine ilişkin olarak algılanan katılma ile doyum arasında belli bir ilişki bulunamamıştır. Buna karşılık algılanan katılma ile arzulanan katılma arasında fark azaldıkça, çalışanın işinde sağlamış olduğu doyumun yükseldiği görülmüştür

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 İş doyumunu 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 çalışmada, yönetici ve personel için iş- tanımlarının yapılmadığı, iletişim kanallarının belirgin ve açık olmadığı; örgütle çalışan personelin ücret konusunda doyumlarının da düşük olduğu saptanmıştır (Yaman, 2000:143).

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.

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.

Öğretmenlerin doyum ve streslerinin incelendiği bir raporda, Kanada’lı Öğretmenler Federasyonu’nun Kanada’da ki 17.000 öğretmene anket ve 223 öğretmen e 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 (X=4.05) ulaşmaktadırlar. Ayrıca, başkaları için bir şeyler yapabilme imkanına sahip olmaları yönünden de çok hoşnuturlar (X=4.46). 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.

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 doyumunu anketi yapılarak nelerden memnun olup olmadıkları araştırıldı. Normal çocuklara eğitim veren okullarda çalışan 100 öğretmen ile zihinsel engelli çocuklara eğitim veren okullarda çalışan 20 öğretmene iş doyumunu anketi dağıtıldı. 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.

Balci (2004), “Milli Eğitime bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş 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), Araştırma 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.

Gülay(2006) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması

Kocaeli il örneği” konulu çalışmasının sonuçlarına göre; Beden Eğitimi ğretmenlerinin Mesleklerinden “orta” düzeyde doyum sağladıklarını ,

İş doyum boyutlarından en az doyumunu “Ekonomik şartlar” boyutunda olduğunu, Cinsiyete göre hiçbir anlamlı farklılığa rastlanmadığını, öğrenim durumuna göre, yüksek lisans yapanların iş doyum düzeyleri daha düşük olduğunu belirlemiştir.

İş doyum düzeylerinin Yaşa göre farklılığı incelendiğinde; çoğu boyutta yaş yükseldikçe iş doyum düzeyinin düştüğünü, İş doyum düzeylerinin Uzmanlık alanına göre farklılığı incelendiğinde; anlamlı bir farklılık bulunmasa da, uzmanlık alanları Futbol ve Atletizm olanların iş doyum puanlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu,

İş doyum düzeylerinin hizmet yılına göre farklılığı incelendiğinde; hizmet yılı yükseldikçe iş doyum düzeyinin düştüğünü tespit etmiştir.

Soyer ve Can (2007) “İş Tatmini İle Mesleki Beklenti Ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi ğretmenleri üzerinde Bir Araştırma” konulu çalışmalarında araştırma için geliştirilen mesleki beklenti leği, mesleki destek leği ve minnesota iş tatmin leği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, frekans dağılımları, t-test, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; beden eğitimi ğretmenlerinin mesleki beklenti düzeyleri ve mesleki destek algıları ile iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, erkeklerin ve bayanların iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup), bayanların iş tatmin düzeyi erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur ($P < 0,05$).

Can ve Soyer (2008) “Beden Eğitimi ğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki” Alan araştırması niteliğinde olan bu çalışmada, araştırma için geliştirilen sosyo-ekonomik beklenti leği ve Gallup iş tatmin leği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, frekans dağılımları, t-test, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ; beden eğitimi ğretmenlerinin sosyo-ekonomik beklenti düzeyleri ile iş tatmini arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur($r:0,215^{**}$). Ayrıca, cinsiyet ile iş tatmini ve

sosyo-ekonomik beklenti düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup, bayanların iş tatmin düzeylerinin ve sosyo-ekonomik beklenti düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir($P<0,05$).

Kul (2008)'un "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorunları Ve Performanslarına Etkileri (Sakarya İl Örneği)" araştırması sonucuna göre; ekonomik sorunların, okullarda tesis, araç-gereç eksikliği, ders saatlerinin yetersizliği, öğrencilerin spor yapma alışkanlığının olmaması, ailelerin spor konusunda destek olmamaları performanslarını olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.

Soyer, Can ve Kale (2009)"Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi" Konulu araştırma bulgularına göre Beden Eğitimi Öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek, iş doyum düzeylerinin ise düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleğe sınavla (KPSS ile) atanmaların kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve stajyer öğretmenlerin uzman öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca görev yapılan toplam okul sayısı arttıkça Beden Eğitimi Öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeylerinin arttığı ve iş doyum düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Yelboğa (2007) "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi" konulu çalışmasında demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışma sonucunda iş doyumunun yaş ve iş deneyimi(kıdem) değişkenleri bakımından farklılaştığı saptanmıştır (Yelboğa2007, 2).

Bu çalışmada iş deneyimi (kıdem) süresinin artmasıyla yaşın da arttığı düşünülürse, bu iki değişkenin birbirini etkilediği ve birbirine bağımlı değişkenler olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca; çalışmada cinsiyetin genel doyum düzeyine etkisinin bulunmadığı bunun da kadın ve erkek personelin benzer koşullarda çalıştıkları, dolayısıyla işlerine verdikleri tepkilerin de benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyetin iş doyumunda etkili olmaması, Loscocco(1990)'un benzer koşullar altında işlerine karşı her iki cinsiyetin de aynı tepkileri vereceği bulgusunu desteklediği şeklinde yorumlanmıştır (Yelboğa2007, 15).

Yelboğa(2008) “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş doyumlarındaki farklılıkların incelenmesi” konulu çalışmasında İnsan kaynakları çalışanlarının mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puan ortalaması yüksek olarak saptanmıştır. Çalışanların 40 ve üzerinde yaş grubunda olanların mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Yelboğa,2008,1125). Bu durum ise Ronen(1978) başlangıçtaki görelî doyumun azalmasını ve kıdem arttıkça yeniden yükselmeye başlamasını bireyin zamanla beklentilerinde daha gerçekçi olmaya başlamaları şeklinde açıklamaktadır. Bu araştırmada yaş ve kıdem değişkenlerinin yüksek ilişkili oldukları varsayıldığından hareketle, Herzberg(1959)’nin yaş ile iş doyumunu arasında olduğunu ifade ettiği u-biçimli ilişki ile de örtüşür nitelikte olduğu belirtilmiştir (Yelboğa,2008,139).

Bunun yanında İnsan kaynakları bölümünde çalışanların cinsiyet ve öğrenim durumları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır Yelboğa,2008,125. Burris(1983), öğrenim düzeyinin işinin gerektirdiğinden çok yüksek olması durumunda bireyin işinden doyum sağlayamayacağını ifade etmiştir. Ancak bu araştırmada öğrenim düzeyleri lise veya yüksek lisans-doktora olması iş doyumunda bir farklılaşmaya yol açmamıştır. Bu durumda İnsan Kaynakları çalışanlarının öğrenim durumları düşük olan çalışanların mesleklerinde daha az karmaşık işlerle, öğrenim düzeyleri yükseldikçe daha karmaşık işlerle uğraştıkları ileri sürülmüştür. Bununla beraber öğrenim durumuna göre iş doyum düzeyinin farklılaşmaması Bilgiç (1998) ve Yelboğa((2007) ‘nin yaptıkları araştırma sonuçlarına göre öğrenim durumunun Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisinin bulunmadığı yönündeki bulgularını desteklediği belirlenmiştir (Yelboğa,2008,139).

Sonuçta; Türkiye’de ve yurtdışında yapılmış bazı iş /meslek doyumuyla ilgili araştırmalarda, örgütün etkinliği ve etkililiğinin üst düzeye ulaşması örgütün amaçları doğrultusunda emek veren iş görenlerin gereksinimlerinin yönetimce karşılanması ve bunun sonucunda iş görenlerin elde ettikleri iş doyumuyla yakından ilgilidir. Başka bir anlatımla bir örgütteki iş görenlerin doyumları yaş, cinsiyet, eğitim, 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

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, 2007-2008 Ankara Büyükşehir Belediyesi'nin farklı birimlerinde çalışan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyinin cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, uzmanlık alanı, hizmet yılı, görev yeri, hizmet içi eğitim kurslarına katılım gibi bağımsız değişkenlere bağlı olarak değişip değişmediği sorularına yanıt aranmıştır. Ayrıca çalışmada bu temel sorularına cevap aramak üzere aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H₁: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki doyum boyutları açısından **cinsiyete göre** farklılık yoktur

H₂: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki boyutları açısından **yaşlarına göre** farklılık yoktur

H₃: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki boyutları açısından **görev yerlerine göre** farklılık yoktur

H₄: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki boyutları açısından **öğrenim durumlarına göre** farklılık yoktur

H₅: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki boyutları açısından **uzmanlık alanlarına göre** farklılık yoktur

H₆: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki boyutları açısından **hizmet yıllarına göre** farklılık yoktur

2.2. Araştırma Yöntemi

Araştırma Büyükşehir Belediyelerde görev yapan Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi olduğundan; Uygulama alanı olarak Ankara Büyükşehir Belediye si belirlenmiştir. Uygulamanın yapılabilmesi İçin Ankara Büyükşehir Belediye Başkanlığından resmi izin alınmıştır. Yazışma için resmi prosedür SAÜ. Sosyal Bilimler Enstitüsünden başlatılmıştır. Araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle, betimleme(Survey)-tarama yöntemi uygulanmıştır. Mesleki Doyum Ölçeğinin bu araştırma için tekrar Geçerliliği ve güvenilirliği yapılmıştır. Bunun için alandan uzman görüş alınmış olup, Spor uzmanlarından 80 kişilik bir gruba testin tekrar test yöntemi uygulanmıştır. Soruların anlaşılabilir olduğu görüldüğünden çoğaltılarak evrene uygulanmıştır. Güvenirliğini ölçmek için de Cronbach Alpha güvenilirlik parametresi kontrol edilmiştir. Bu değer 0,956 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın konusuyla ilgili teorik bilgiler oluşturulduktan sonra Ankara Büyükşehir Belediyesinde görev yapan Spor uzmanlarına uygulanan anketteki demografik bilgiler ve Mesleki doyum ölçeği aracılığıyla veriler toplanmıştır.

2.3. Araştırma Evreni ve Örneklem

Belediyelerde görevli Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerini belirlemek için yapılan araştırmada, verileri elde etmek için araştırma evrenini; Ankara Büyükşehir Belediyesi hanımlar lokali, Gençlik merkezi ve Çocuk kulübünde toplam 39 merkezde görev yapmakta olan 238 Spor Uzmanlarının tamamı oluşturmuştur.

Bu araştırmada evrenin tamamına ulaşıldığından örneklem kullanılmamıştır. Anketler uygulanırken, araştırmacı tarafından her tesisin sorumlu yöneticileri bilgilendirilerek uygulama günü tesadüfî tesiste bulunan spor uzmanlarına, çalışmanın amacı ve nasıl doldurulacağı yüz yüze açıklanarak uygulanmıştır. Uygulamada spor uzmanının tamamına uygulanmak için çoğaltılan 238 anketten; 7 spor uzmanı izinli/raporlu olduğu için 2 kişi de doldurmak istemediğinden 9 anket boş dönmüş olup, 6 anket ise eksik bilgi ve mükerrer işaretleme sebebiyle toplam 15 anket elenerek 223 anket değerlendirmeye alınmıştır.

2.4. Veri Toplama Teknikleri

Veriler anketlerden elde edilen veriler ve Uygulama alanı bakımından Ankara Büyükşehir Belediyesinden alınan sonuçlardan oluşmuştur. Araştırma Büyükşehir Belediyesinde

alışan spor uzmanlarının (ğreticilerin eğitmenlerin) mesleki doyum düzeylerini tespit etmek için yapıldığından. Çalışmada Araştırma problemi temel alınarak bir literatür taraması yapılmıştır. İlgili ve yakın araştırmaların incelenmesi sonucunda, iş doyumunu, iş tatmini ya da mesleki doyum konusunda yapılmış araştırmalar ve konuyla ilgili anketler irdelenerek, spor uzmanlarının mesleki doyum boyutlarını algılamaları bakımından, iki bölümden oluşan bir anket kullanmıştır.

Anketin birinci bölümünde bireysel değişkenlerle ilgili kişisel bilgileri içeren sorular araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, ikinci bölümünde ise araştırmanın problemini ortaya koyan maddelerden oluşan ve araştırmada veri toplama aracı olarak, Ali Balcı (1985) tarafından Türkçeye evrilen ‘‘Minnesota Satisfaction Questionnaire’’ adıyla bilinen iş doyum leği/ kullanılarak ‘‘ Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum düzey’’ini etkileyen faktörler tespit edilmiştir. Yapılan çeşitli istatistik analizlerle de bulgular yorumlanmıştır.

2.5. Sınırlılıklar

Anket sonuçlarından elde edilen verilerle göre, istatistiklerinden elde edilen bilgilerle sınırlı olacaktır.

Evren ve rneklemele ilgili bilgiler, Büyükşehir Belediyesi Başkanlığından alınan resmi yazılardaki sayısal değerler ile, Demografik bilgiler ise çalışmaya katılan spor uzmanlarının verdikleri bilgilerle sınırlıdır.

Çalışma süresi, yüksek lisans için tanınan süre ile sınırlıdır.

Tez konusu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklar ile sınırlıdır

2.6. Hipotezler

1. Beden eğitimi ğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerine göre iş doyumunu boyutlarında cinsiyete göre farklılık yoktur
2. Beden eğitimi ğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerine göre iş doyumunu boyutlarında öğrenim durumuna göre farklılık yoktur

3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine göre iş doyumu boyutlarında yaşa göre farklılık yoktur
4. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine göre iş doyumu boyutlarında uzmanlık alanına göre farklılık yoktur
5. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine göre iş doyumu boyutlarında hizmet yılına göre farklılık yoktur
6. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine göre iş doyumu boyutlarında görev yerlerine göre farklılık yoktur.

2.7.Çözümleme Yöntemleri

Bu araştırmada, Mesleki Doyum Ölçeğinden ve anketteki kişisel bilgilerden elde edilen veriler, bilgisayar ortamında fişlenerek ve bilgisayar paket programlarının yardımıyla, sayısal değerlere dönüştürülmüştür. Elde edilen Sayısal değerler istatistiksel yöntemin özelliğine göre bulgulara veri oluşturmak üzere kullanılmıştır.

Elde edilen veriler; ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı ile T-testi ve One Way ANOVA testlerinden yararlanılarak yorumlanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Araştırmada, 44 değişken üzerinde yapılan faktör analizi sonuçları hesaplanmıştır. Buna göre, her bir değişken için aynı varyans olup olmadığına karar vermek için yapılan Bartlett-Ball testi ki-kare değeri 5309,179 ve p değeri 0,000 çıkmıştır. Bu sonuç gösteriyor ki, elde edilen veriler faktör analizine uygundur. Ayrıca örneklemin uygun olup olmadığına dair yapılan KMO testi değeri 0,937 bulunmuş olup bu değer 0,5 değerinden büyük olduğu için faktör analizinin sonuçlarının kabul edilebilir olduğu söylenebilir. Faktörlerin temel yapısını çıkartabilmek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda 6 faktöre ilişkin özdeğerler 1'den büyük çıkmış, kümülatif varyans açıklama oranı % 61,47 bulunmuştur. Faktör analizi sonrasında örneklemin uygun olup olmadığına dair test sonuçlarına bakılmıştır. Yapılan KMO testi değeri 0,937 bulunmuş olup bu değer 0,5 değerinden büyük olduğu için faktör analizinin sonuçlarının kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Faktör analizinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alpha güvenilirlik

parametresi kontrol edilmiştir. Bu değer 0,956 olarak bulunmuştur. Mesleki doyum ölçeğinde yer alan 44 değişkenin faktör analizinden sonra 6 boyut belirlenmiştir.

BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümüne ilişkin istatistiksel bulgular yer almaktadır. Daha önce de ifade edildiği üzere mesleki doyum düzeylerini tespit etmek için Ankara Büyükşehir Belediyesinde görevli Spor Uzmanlarına kullanılan Mesleki Doyum Ölçeği iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde spor uzmanlarının cinsiyeti, öğrenim durumu, yaşı, uzmanlık alanı, hizmet yılı, görev yeri ve meslekleriyle ilgili aldıkları hizmet içi eğitim kurslarına ilişkin bilgiler sorgulanmıştır. Demografik bilgiler bölümündeki sorularla elde edilen veriler daha sonra ölçeğin ikinci bölümünde yer alan ve mesleki doyum düzeyini tespit etmek için kullanılan değişkenlerle birlikte analizlere tabi tutulmuştur.

Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyini tespit etmek amacıyla kullanılan ölçek 44 değişkeni içermektedir.

Söz konusu 44 değişken üzerinde öncelikle faktör analizi yapılarak bu değişkenlerin hangi boyutları oluşturduğu tespit edilmiştir. Ancak öncelikle örneklem grubuna uygulanan ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, her bir değişken için aynı varyans olup olmadığına karar vermek için yapılan Bartlett-Ball testi ki-kare değeri 5309,179 ve p değeri 0,000 çıkmıştır. Bu sonuç eldeki verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Daha sonra mesleki doyum ölçeğinde yer alan değişkenlerin hangi faktörleri oluşturduğunu, bir başka ifadeyle faktörlerin temel yapısını çıkartabilmek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda 6 boyutun öz değerleri 1'den büyük çıkmış, kümülatif varyans açıklama oranı % 61,47 bulunmuştur. Aşağıda mesleki doyum ölçeğinde yer alan 44 değişkenin hangi boyutları oluşturduğu Tablo: 3' de yer almaktadır.

Tablo 3: Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddelerin Dağılımı

Boyut	İş Doyum Boyutları	Anket Soru Numaraları
Sayısı		
1	Meslek ve Niteliği	1,4,11,18
2	Mesleğin Çalışma Şartları	2,5,12,16,24,26,32,34,37,40,43
3	Mesleki 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

Mesleki Doyum Ölçeğinin Faktör analizi sonrasında örneklemin uygun olup olmadığına dair test sonuçlarına bakılmıştır. Yapılan KMO testi değeri 0,937 bulunmuş olup bu değer 0,5 değerinden büyük olduğu için faktör analizinin sonuçlarının kabul edilebilir olduğu söylenebilir. Faktör analizinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alpha güvenilirlik parametresi kontrol edilmiştir. Bu değer 0,956 olarak bulunmuştur. Aşağıda spor uzmanlarının mesleki doyum ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha değeri tablo halinde verilmiştir.

Tablo 4: Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Ölçeği Cronbach Alpha değeri

Ölçek Türü	Cronbach Alpha Değeri
Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Ölçeği	0,956

Spor uzmanlarının mesleki doyumunu tespit etmek için kullanılan değişkenler likert tipi sorulardan oluşmaktadır. Bu çerçevede spor uzmanlarının mesleki doyumlarına ilişkin ifadeler katılma düzeyleri 1'den 5'e kadar derecelendirilmiştir (Tablo:5). Likert tipi ölçekte beş seçenek dört fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0.80$ 'lik bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Daha sonraki analizlere yardımcı olması açısından ifadelere katılım düzeylerinin nasıl puanlandırıldığı tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5:Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum 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

Demografik Bilgilere Ait Bulgular

Araştırmaya dahil edilen spor uzmanlarının görev yerlerine ilişkin soruya verdikleri cevaplar aşağıdaki tablo 6 de yer almaktadır.

Tablo 6:Spor Uzmanlarının Görev Yerlerine Göre Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde (%)
Hanımlar lokali	98	43,9
Gençlik merkezi	76	34,1
Çocuk	49	22,0
Toplam	223	100,0

Araştırmaya katılan spor uzmanlarının görev yerlerine ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, çoğunlukla hanımlar lokalinde %43,9 ve gençlik merkezlerinde %34,1 görev aldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 7: Spor Uzmanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	111	49,8
Bayan	112	50,2
Toplam	223	100,0

Araştırmaya katılan Spor Uzmanlarının cinsiyetlerinin eşit olması konusunda özel bir çaba harcanmamış olmasına karşı tesadüfen oranlarının yakın olması (bayan; 112,% 50,1-erkek:111,% 49,8) analizlerde cinsiyet faktörünün iş doyumunu boyutları açısından farklılık analizlerinin daha sağlıklı yapılması sağlanmıştır.

Tablo 8 : Spor Uzmanlarının Görev Yerinin Cinsiyete Göre Dağılım Tablosu

		Cinsiyetiniz		Total
		Erkek	Bayan	
Görev yeriniz	Hanımlar lokali	12	86	98
		12,2%	87,8%	100,0%
	Gençlik merkezi	63	13	76
		82,9%	17,1%	100,0%
	Çocuk	36	13	49
		73,5%	26,5%	100,0%
Toplam		111	112	223
		49,8%	50,2%	100,0%

Spor uzmanlarının görev yerlerine göre dağılımında daha çok bayanların (% 87,8) hanımlar lokalinde,) erkeklerin ise (% 82,9) gençlik merkezi ve (73,5) çocuk kulübünde görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 9: Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumu Tablosu

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
	Lise mezunu	51	22,9	22,9
	Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu	149	66,8	66,8
	Diğer	23	10,3	10,3
	Toplam	223	100,0	100,0

Ankara Büyükşehir Belediyesi bünyesinde Spor uzmanı (eğitmen ve öğretici) olarak büyük oranda (149 kişi -% 66,8) BESYO mezunlarının istihdam edildiği görülmektedir.

Tablo 10: Spor Uzmanlarının Görev Yerleri ve Öğrenim Durumlarının Dağılım Tablosu

		Öğrenim durumunuz			Total
		Lise mezunu	Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu	Diğer	
Görev yeriniz	Hanımlar lokali	20	69	9	98

		20,4%	70,4%	9,2%	100,0%
	Gençlik merkezi	16	52	8	76
		21,1%	68,4%	10,5%	100,0%
	Çocuk Kulübü	15	28	6	49
		30,6%	57,1%	12,2%	100,0%
Toplam		51	149	23	223
		22,9%	66,8%	10,3%	100,0%

Spor uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre görev yerlerine bakıldığında BESYO mezunlarının çoğunlukla (69+52=121) Hanımlar Lokali ve Gençlik kulübünde görev yaptıkları görülmektedir. Aldıkları lisans eğitimleri İlköğretim, Orta öğretim ve yetişkinlere yönelik olduğundan çalışma yerleri olarak da gençlik merkezleri ve hanımlar lokali olması doğru bir yerleşimdir. Ancak lisansta okul öncesi ve küçük çocuklara yönelik seçmeli “Çocuk ve Spor, Çocuklarda Oyun Eğitimi ” gibi derslerde almaktadırlar. Yine de 4 yıllık lisans eğitimlerinde okul öncesi ve ilköğretimin 1. kademesine(Okul Öncesi ve ilkokul) de beden eğitimi öğretmenliği yapabilecek düzeyinde bir eğitimin verilmemesinin eksiklik olduğu ve iş bulma yelpazesi açısından da gerekli ve ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Tablo 11: Spor Uzmanlarının Yaşlarına Göre Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
18-22	10	4,5	4,5
23-27	100	44,8	44,8
28-32	86	38,6	38,6
33-38	27	12,1	12,1
Total	223	100,0	100,0

Spor Uzmanlarının % 83 lük oranı 23-32 yaş aralığını oluşturmaktadır.

Tablo 12: Spor Uzmanlarının Görev Yerine Göre Yaş Dağılımı Tablosu

		Yaşınız				Total
		18-22	23-27	28-32	33-38	
Görev yeriniz	Hanımlar lokali	3	45	38	12	98
		3,1%	45,9%	38,8%	12,2%	100,0%
	Gençlik merkezi	3	30	30	13	76

		3,9%	39,5%	39,5%	17,1%	100,0%
	Çocuk Kulübü	4	25	18	2	49
		8,2%	51,0%	36,7%	4,1%	100,0%
Total		10	100	86	27	223
		4,5%	44,8%	38,6%	12,1%	100,0%

Spor Uzmanlarının hanımlar lokalinde ve çocuk kulübünde görev yapanların çoğunluğunun yaş aralığı 23-27 iken gençlik kulübünde çalışanların yaş aralığı 23-32 olduğu görülmüştür. Bu da henüz mezun olmuş spor uzmanlarını çocuk kulübüne bir süredir bu alanda çalışanların ve yaşı daha büyük olanların de gençlik kulübü ve hanımlar lokalinde görev yaptıkları görülmektedir. Bu sonucu başka bir açıdan değerlendirilecek olursa o da genç BESYO mezunlarının belediyelerde istihdam edildiğini göstermektedir. Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS)sonucu Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü(GSGM) birimlerine yerleşemeyenlerin alternatif istihdam yerlerinin Belediyeler olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Spor Uzmanlarının Uzmanlık Alanlarına Göre Dağılım Tablosu

	Frekans (n)	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
Futbol	25	11,2	11,2
Basketbol	23	10,3	10,3
Voleybol	17	7,6	7,6
Hentbol	10	4,5	4,5
Atletizm	9	4,0	4,0
Jimnastik	16	7,2	7,2
Yüzme	27	12,1	12,1
Fitness	19	8,5	8,5
Diğer	77	34,5	34,5
Total	223	100,0	100,0

Spor Uzmanlarının uzmanlık alanlarının çoğunlukla takım sporlarından (Futbol:25, Basketbol:23) olduğu ferdi branşlardan da yüzme (27) ve fitness (19) daha fazla olduğu görülmüştür.Uzmanların görev yerleri; çocuk kulübü, Gençlik Merkezi ve Hanımlar Lokali olduğu göz önüne alındığında tablodaki branşların hizmet alanına uygun talep edilen branşlar olduğu söylenebilir

Tablo 14: Spor Uzmanlarının Uzmanlık Alanlarına Göre Görev Yeri Dağılım Tablosu

		Uzmanlık alanınız									Total
		Futbol	Basketbol	Voleybol	Hentbol	Atletizm	Jimnastik	Yüzme	Fitness	Diğer	
Görev yeriniz	Hanımlar lokali	5	3	7	3	5	14	10	12	39	98
		5,1%	3,1%	7,1%	3,1%	5,1%	14,3%	10,2%	12,2%	39,8%	100,0%
	Gençlik merkezi	11	13	6	6	4	1	8	1	26	76
		14,5%	17,1%	7,9%	7,9%	5,3%	1,3%	10,5%	1,3%	34,2%	100,0%
	Çocuk Kulübü	9	7	4	1	0	1	9	6	12	49
		18,4%	14,3%	8,2%	2,0%	,0%	2,0%	18,4%	12,2%	24,5%	100,0%
Total		25	23	17	10	9	16	27	19	77	223
		11,2%	10,3%	7,6%	4,5%	4,0%	7,2%	12,1%	8,5%	34,5%	100,0%

Spor Uzmanlarının görev yerlerine göre branşlarına bakıldığında hanımlar lokalinde çoğunlukla cimmastik, fitness ve yüzme. Gençlik Merkezlerinde: basketbol, futbol ve yüzme. Çocuk Kulüplerinde: Yüzme, futbol ve basketbol olduğu görülmüştür. Hanımlar lokalinde doğal olarak spor yapmaya gelen hanımların fiziki görünüm kaygısından dolayı fitness ve cimmastik uzmanlarının olması, gençlik mekezi ve çocuk kulüplerinde de toplumda yaygın olan futbol ve basketbol , bu üç grubun da denizi olmayan Ankara'da bu eksikliği havuz imkanlarıyla giderebilecekleri yüzme uzmanlarının görevlendirildiği görülmektedir.

Tablo 15: Spor Uzmanlarının Hizmet Yılı Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
1 yıldan az	19	8,5	8,5
1-3	73	32,7	32,7
4-6	81	36,3	36,3
7-9	35	15,7	15,7
10 ve üzeri	15	6,7	6,7
Total	223	100,0	100,0

Spor Uzmanlarından 189 kişinin 1 - 9 yıl arasında, 19 kişinin 1 yıldan az olurken 15 kişinin de 10 yılın üzerinde hizmet yılları olduğu görülmüştür. Yığılmanın 1 ile 9 yıl da olduğu görülmektedir. Bunun da son yıllardaki eğitim istihdam politikasındaki sıkıntıların yansıması olduğu bilinmektedir.

Tablo 16: Spor Uzmanlarının Görev Yerine Göre Hizmet Yılı Dağılım Tablosu

		Hizmet Yılı					Total
		1 yıldan az	1-3	4-6	7-9	10 ve üzeri	
Görev yeriniz	Hanımlar lokali	7	31	33	22	5	98
		7,1%	31,6%	33,7%	22,4%	5,1%	100,0%
	Gençlik merkezi	4	19	37	8	8	76
		5,3%	25,0%	48,7%	10,5%	10,5%	100,0%
	Çocuk Kulübü	8	23	11	5	2	49
		16,3%	46,9%	22,4%	10,2%	4,1%	100,0%
Total		19	73	81	35	15	223
		8,5%	32,7%	36,3%	15,7%	6,7%	100,0%

Spor Uzmanlarının Hanım Lokalinde daha çok bulunduğu ve hizmet yılı dağılım tablosunda çoğunluğun 1-6 yıl hizmet yılı olduğu görülmektedir.

Tablo 17: Spor Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılım Tablosu

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	148	66,4
Hayır	75	33,6
Toplam	223	100,0

Spor Uzmanlarının hizmet içi eğitim kurslarına katılımlarının açık farkla olumlu yönde olduğu görülmektedir.

Tablo 18: Spor Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde (%)
1	70	31,4
2	33	14,8
3	18	8,1
4	7	3,1
5 ve üzeri	20	9,0
Katılmadım	75	33,6
Toplam	223	100,0

Spor Uzmanlarından hizmet içi eğitim kurslarına büyük bir bölümü(148 kişi)'nün 1 ile 5 seçenekleriyle katıldıkları, diğer bir grubun ise hiç katılmadıkları (75 kişi) belirlenmiştir. Spor Uzmanlarının çoğunluğunun hizmet içi eğitim kurslarına katılarak bilgilerini yenilemeleri, meslektaşlarıyla kaynaşp bilgi alış- verişi yapmaları, branşları açısından gündemi takip etmeleri, kendilerini mesleki açıdan geliştirmeleri anlamında da gerekli ve önemlidi

Tablo 19: Spor Uzmanlarının Görev Yerine Göre Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Sayısı Dağılım Tablosu

		Cevabınız evet ise hizmet içi kurslara kaç defa katıldınız						Toplam
		1	2	3	4	5 ve üzeri	Katılmadım	
Görev yeriniz	Hanımlar lokali	24	11	7	2	9	45	98
		24,5%	11,2%	7,1%	2,0%	9,2%	45,9%	100,0%
	Gençlik merkezi	27	16	5	4	9	15	76
		35,5%	21,1%	6,6%	5,3%	11,8%	19,7%	100,0%
	Çocuk Kulübü	10	6	6	1	2	24	49
		20,4%	12,2%	12,2%	2,0%	4,1%	49,0%	100,0%
Toplam		61	33	18	7	20	84	223
		27,4%	14,8%	8,1%	3,1%	9,0%	37,7%	100,0%

Spor Uzmanlarının Gençlik merkezinde ve hanımlar lokalinde çalışanların hizmet içi eğitime daha önem verdikleri ve bu kurslara katıldıkları görülmüştür. Burada görevli uzmanların çoğunun BESYO mezunu oldukları da Tablo: 9 de verilmiştir. Aldıkları eğitim gereği kendilerini geliştirmelerinin ve bilgilerini güncellemelerinin bilinciyle kurslara katıldıkları söylenebilir.

Tablo 20: Spor Uzmanlarının Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü veya MEB'in Düzenlemiş Olduğu Kurslardan Almış Olduğu Belge ve Sertifika Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	159	71,3
Hayır	64	28,7
Toplam	223	100,0

Spor Uzmanlarının Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ve MEB'in düzenlemiş olduğu kurslara %71.3 lük kısmı katılmış bulunmaktadır.

Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyini tespit etmek için araştırmada kullanılan ölçek, spor uzmanlarının mesleğin niteliğine, mesleğin çalışma şartlarına, mesleğin sosyal ilişkileri geliştirme düzeyine, mesleğin ekonomik olarak tatmin edip etmediğine, meslekteki yöneticilerinin yönetim anlayışından memnuniyet düzeylerine ve sosyal gereksinimleri karşılama derecesine ilişkin doyum düzeylerini tespit etmektedir. Spor uzmanlarının bahsedilen bu boyutlarla birlikte genel olarak mesleki doyum düzeyini ölçmek için araştırmamızda kullanılan ölçekte yer alan her bir değişkene ilişkin katılım düzeylerine deneklerin verdikleri cevapların ortalamaları ve standart sapmaları tablo 21'te verilmektedir.

Tablo 21: Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Düzeyini Ölçen Değişkenlerin Ortalamaları ve Standart Sapma değerleri tablosu

	İfadeler	Ort.	Std. Sap.
MN	1-Spor Uzmanlığı (öğreticilik-eğitmenlik) kişiliğinizin gelişmesine ve olgunlaşmasına ne derecede katkıda bulunuyor?	3,82	0.889
MÇŞ	2-Kendinizi geliştirmek için, beden eğitimi ve Spor İle ilgili sürekli bir yayını ne derecede takip edebiliyorsunuz?	2,96	1.082
SG	3-Aldığınız beden eğitimi ve spor öğrenimi, mesleğinizde verimliliği artırması bakımından ne derecede yeterli buluyorsunuz?	3,70	1.020
MN	4-Mesleğiniz, size ne derecede güven verici bir gelecek sağlıyor?	2,73	1.166
MÇŞ	5-Kurumunuzdaki spor tesislerini ne derecede yeterli ve kullanılabilir buluyorsunuz?	3,49	0.924
MSİ	6-Katılımcıların Spor Uzmanlarına (öğreticilik-eğitmenlik) karşı tutumlarının ne derecede olumlu olduğunu düşünüyorsunuz?	3,54	0.948
MSİ	7-Kurumda, Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik) arası ilişkiler ne derecede dostça ve arkadaşçadır?	3,65	1.011
YDB	8-Kurum yönetiminin aldığı kararlar, kurumun amaçları ile beden eğitimi öğretmenleri ve personelin ihtiyaçlarına ne derecede cevap verecek?	3,14	0.988
SG	9-Kurumdaki çalışma ve gayretleriniz, ne derecede takdir ve destekle karşılanıyor?	2,92	1.150
EŞ	10-Aldığınız ücretin, yaptığınız iş ve çalışmalarını ne derecede karşıladığını düşünüyorsunuz?	2,32	1.006
MN	11-Mesleğiniz size, ne derecede, yeni şeyler öğrenebilme ve becerilerinizi geliştirme imkanı sağlıyor?	3,13	1.105
MÇŞ	12-Spor tesislerinde çalışma yapmak için, sportif malzeme sayısını ne derecede yeterli buluyorsunuz?	3,29	1.008
MSİ	13-Sporcu sorunlarına yeterince rehberlik yapamamak, sizde ne derecede çaresizlik hissi uyandırıyor?	3,16	1.245
YDB	14-Gelecekte, mesleğinizde yükseleceğinize (müdür, müd.yard, şube müd. ve v.b.gibi) ne derece inanmaktasınız?	2,48	1.439
SG	15-Spor Uzmanlığının (öğreticilik-eğitmenlik), toplumsal prestij ve statüsünü ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?	3,05	1.079
MÇŞ	16-Kurumunuz, spor bilimleri ve mesleğinizle ilgili teknik bilgilere ulaşabilmeniz açısından kütüphane, bilgisayar-internet gibi bilgi erişim ortamına ne derecede sahiptir?	2,88	1.077
MSİ	17-Kurumumuzda, yönetim, Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik) ve personelin aralarındaki ilişkileri ne derecede saygılı ve güvenli buluyorsunuz?	3,30	1.059
MN	18-Mesleğinizden dolayı aldığınız, sosyal yardımları (hastalık, doğum, ölüm, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2,41	1.129
MSİ	19-Kurumunuzda, ne derecede çok yönlü ve etkili bilgi akışı vardır?	2,76	0.977
EŞ	20-Aldığınız maaş, istediğiniz yaşam standartlarını sağlamakta ne derecede yeterlidir?	1,97	1.011
YDB	21-Yöneticiler denetiminde, ne derecede eşit, tutarlı ve yapıcı eleştirilerde bulunuyor?	2,93	1.159
SG	22-Branşınıza kurum içinde verilen değeri, ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?	3,00	1.259
MSİ	23-Katılımcılarınızın-sporcularınız ile olan ilişkilerinizi, ne derecede sevgi ve saygıya dayalı olduğunu düşünüyorsunuz?	3,78	0.974
MÇŞ	24-Mevcut spor kitapları, çağdaş spor eğitimini gerçekleştirmede ne derecede	3,21	0.952

	yeterli buluyorsunuz?		
EŞ	25-Katılımcılara (kadınlar gençler ve çocuklar sağlanan maddi imkanlar, mesleğinizde başarınızı ne derecede olumlu etkiliyor?	3,22	1.050
MÇŞ	26-Kurumda görevli personelin hizmetleri sizce ne derecede tatmin edicidir?	3,15	0.970
MSİ	27-Kurum yönetimi, kurum çevre ilişkilerinin geliştirilmesi konusunda (kulüp-aile birliği) sizinle, ne derecede yeterli işbirliği yapıyor?	3,09	1.038
EŞ	28-Size verilen kira, yakacak gibi sosyal yardımları ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2,28	0.989
YDB	29-Kurum yönetimi, Spor Uzmanlarına (öğreticilik-eğitmenlik) karşı, ne derece tarafsız ve güdüleyici değerlendirme yapmaktadır?	3,01	1.090
SG	30-Mesleğiniz size, kendi yeteneklerinizi ve yöntemlerinizi ne derecede kullanabilme fırsatı veriyor?	3,18	1.094
MSİ	31-Kurumdaki, sosyal faaliyetler size göre, ne derecede olumlu bir kültürün oluştuğunu gösteriyor?	3,38	1.015
MÇŞ	32-Çalışma odasının fiziksel koşullarını, (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?	3,11	1.091
SG	33-Uygulamalı çalışmalardan ne derecede zevk almaktasınız?	3,82	1.011
MÇŞ	34-Spor tesislerinin fiziksel koşullarını (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?	3,05	1.093
EŞ	35-Emekli olduğunuzda, Spor Uzmanı (öğreticilik-eğitmenlik) olduğunuzdan dolayı almaya hak ettiğiniz ikramiye size göre ne derecede yeterlidir?	1,89	1.102
YDB	36-Yöneticilerin, sizleri teftiş yaparken, beden eğitimi ve spor ile ilgili teknik bilgi düzeyi ne derecede yeterlidir?	2,32	1.337
MÇŞ	37-Kurumdaki kafeterya hizmetlerini ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2,82	1.096
MSİ	38-Kurumdaki Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik), sorunlarını çözmede ne derecede birbirlerine yardımcı oluyorlar?	3,30	1.033
SG	39-Yönetim, Spor Uzmanlarının (öğreticilik-eğitmenlik) bilgi ve becerilerine ne derecede güven duyuyor?	3,63	1.031
MÇŞ	40-Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik) için yapılan hizmet içi eğitim kursu, ihtiyaçlarınızı ne derecede karşılıyor?	2,61	1.084
SG	41-Katılımcılarınız arasındaki rekabet ortamı, çalışma isteğinizi ne derecede etkiliyor?	3,07	1.182
MSİ	42-Kurumdaki Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik), sevinçlerini paylaşmada birbirlerine ne derecede ortak oluyorlar?	3,48	1.098
MÇŞ	43-Mesleğinizin, sizi her zaman meşgul etmesi bakımından ne derecede yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?	3,48	1.065
MSİ	44-Katılımcılarınızın, spor eğitimi hususundaki duyarlılığını ne derecede yeterli buluyorsunuz?	3,20	0.982
Genel Ortalama		3,061	1.050

MN: Meslek ve Niteliği
EŞ: Ekonomik Şartlar

MÇŞ: Mesleğin Çalışma şartları
YDB: Yönetim ve Denetim Biçimi

MSİ: Mesleki ve Sosyal İlişkiler
SG: Sosyal Gereksinimler

1; Hiç, 2; Az,3; Orta,4; Çok,5; Pek Çok

Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyi ölçeğinde yer alan değişkenlere (sorulara) katılma düzeylerinin ortalamaları ve standart sapmaları bir bütün halinde yukarıdaki tablo 21’de yer almaktadır. Mesleki doyum ölçeğindeki tüm değişkenlere katılım düzeylerinin ortalaması 3,061 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin boyutları dikkate alınmadan hesaplanan

bu değer, likert tipi ölçeklendirmenin (5'li ölçeklendirme) puanlandırılması açısından değerlendirildiğinde ankete katılan spor uzmanlarının mesleki doyumlarının orta düzeyde olduğu anlamına gelmektedir. Ancak, ölçekteki değişkenlere deneklerin katılım düzeyini daha da anlamlandırmak için boyutlar düzeyinde ortalamalara bakmak yararlı olacaktır. Bu çerçevede aşağıda mesleki doyum ölçeğinde faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlar ışığında spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır.

Tablo 22: Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Boyutlarına Göre Dağılım Tablosu

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Meslek ve Niteliği	3,022	1.072
Mesleğin Çalışma Şartları	3,095	1.040
Meslek ve Sosyal İlişkiler	3,330	1.034
Ekonomik Şartlar	2,336	1.031
Yönetim ve Denetim Biçimi	2,776	1.202
Sosyal Gereksinimler	3,296	1.103
Toplam	2,975	1.080

Anketi cevaplayanların Mesleki doyumunu boyutlarının tamamına ilişkin ifadelere verdikleri yanıtlardan, spor uzmanlarının mesleğin niteliğine, çalışma şartlarına, mesleğin ekonomik şartlarına, mesleğin sosyalleştirme imkânlarına, çalıştıkları kurumda yönetim anlayışına ve sosyal gereksinimlere ilişkin ifadelere orta düzeyde katıldıkları gözlemlenmektedir. Boyutlar düzeyinde değerlendirmenin ortalamasına bakıldığında spor uzmanlarının mesleki doyum düzey ortalamasının 2,975 olduğu görülmektedir. Bu sonuç likert tipi derecelendirmenin (5'li derecelendirme) puanlandırılması açısından bakıldığında yine orta düzeyde bir katılımı ifade etmektedir. Ancak bu boyutlar arasında anketi cevaplayanların hangi boyuta ilişkin ifadelere daha çok katıldıkları incelendiğinde mesleğin sosyalleştirme olanakları ile mesleğin sosyal olarak algılanışına (sosyal gereksinimler) ilişkin ifadeler konusunda daha olumlu yanıtlar verdikleri görülmüştür. Tablo 22'de görüleceği üzere, spor uzmanlarının meslek ve sosyal ilişkiler boyutuna dair değişkenlere katılım düzeylerinin

ortalaması 3,33; sosyal gereksinimler boyutuna dair değişkenlere katılım düzeylerinin ortalaması ise 3,29 olarak tespit edilmiştir. Bu çerçevede spor uzmanlarının bu iki boyutta daha çok mesleki doyuma ulaştıkları söylenebilir. Öte yandan bu sonuçlar tüm deneklerin cevaplarının ortalamasını yansıtmakla beraber, araştırmanın ileriki aşamalarında değinileceği üzere demografik bilgiler ışığında yapılan farklı analizler ile spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri net bir şekilde ortaya konulmuştur. Bu çerçevede spor uzmanlarının mesleki doyum ölçeğinden hem demografik özelliklere ait veriler hem de ölçekte yer alan değişkenlerden elde edilen veriler; ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı ile T-testi ve One Way ANOVA testlerinden yararlanılarak yorumlanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri; ölçeğin demografik bilgiler kısmında yer alan ilk bölümdeki 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. Aşağıda, öncelikle spor uzmanlarının cinsiyetlerinin mesleki doyum boyutlarına göre ortalama ve standart sapma değerleri analiz edilmiştir.

Tablo 23: Spor Uzmanlarının Cinsiyetlerinin Boyutlara Göre ve Ortalama Std.Sapma Değerleri Dağılım Tablosu

Boyutlar	Cinsiyet					
	Bay			Bayan		
	N	Ort.	Std. Sapma	N	Ort.	Std. Sapma
Meslek ve Niteliği	110	3,0023	,66747	112	3,0402	,79451
Mesleğin Çalışma Şartları	111	3,0516	,58205	112	3,1412	,69736
Mesleki ve Sosyal İlişkiler	110	3,3620	,61743	112	3,3044	,65290
Ekonomik Şartlar	111	2,2937	,66048	112	2,3821	,84706
Yönetim ve Denetim Biçimi	111	2,7838	,80142	112	2,7714	1,0130 2
Sosyal gereksinimler	111	3,3682	,69020	112	3,2266	,82993

Tablo 23’de görüleceği üzere, hem erkeklerin hem de bayanların mesleki doyum boyutlarından mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu ile sosyal gereksinimler boyutuna ilişkin doyum düzeylerinin diğer boyutlarda doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Erkek spor uzmanlarının mesleki ve sosyal ilişkiler boyutunda doyum düzeyi ortalaması 3,362; sosyal gereksinimler boyutunda doyum düzeyi ortalaması 3,368 olarak tespit edilmiştir. Bayanların mesleki ve sosyal ilişkiler boyutunda doyum düzeyi ortalaması 3,304; sosyal gereksinimler boyutunda doyum düzeyi ortalaması 3,226 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda erkeklerin mesleki ve sosyal ilişkiler ile sosyal gereksinimler boyutlarında doyum düzeyi ortalamalarının bayanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak, cinsiyet açısından mesleki doyum boyutlarının farklı olması, aradaki farkın anlamlı olup olmaması açısından değerlendirilmelidir. Tablo 24’da spor uzmanlarının cinsiyet ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için t-testi uygulanmıştır.

Tablo 24: Spor Uzmanlarının Cinsiyet ile İş doyum düzeyi boyutları arasındaki ilişki (t testi) Tablosu

Boyutlar		Varyans Eşitliği için T-Testi		Ortalamalar Eşitliği için T-Testi		
		F değeri	Sig (Anlamlılık derecesi)	t değeri	df (serbestlik derecesi)	Sig (2-tailed) (çift yönlü anlamlılık derecesi)
Meslek ve Niteliği	Veod	9,506	,002	-,385	220	,701
	Vfod.			-,385	214,861	,701
Mesleğin Çalışma Şartları	Veod	6,872	,009	-1,042	221	,299
	Vfod.			-1,042	214,797	,298
Mesleki ve Sosyal İlişkiler	Veod	,559	,455	,675	220	,500
	Vfod.			,675	219,687	,500
Ekonomik Şartlar	Veod	7,300	,007	-,869	221	,386
	Vfod.			-,870	209,429	,385
Yönetim ve Denetim Biçimi	Veod	8,721	,003	-,101	221	,920

	Vfod.			,101	210,680	,920
Sosyal gereksinimler	Veod	5,409	,021	1,385	221	,167
	Vfod.			1,387	214,547	,167

Tablo 24’da spor uzmanlarının mesleki doyum boyutları açısından cisiyete göre farklılık olup olmadığını gösteren t-testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre, ana hipotezlerimizden olan H1 hipotezi, yani spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki doyum boyutlarında **cinsiyete göre farklılık yoktur** hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmamızın amaç kısmında bahsedildiği üzere t-testi sonuçları ışığında ana hipotezlerimizden olan H1 hipotezimiz her bir boyut açısından test sonuçlarını aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür:

H_{1a}: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Niteliği boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Spor Uzmanlarının meslek doyumları düzeyinin “Meslek ve Niteliği” boyutu açısından “Cinsiyet” değişkenine göre (significance **0,701** > 0.05) anlamli bir farklılığı yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

H_{1b}: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre Meslek ve Çalışma Şartları boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Spor Uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinin “Meslek ve Çalışma Şartları” boyutu açısından “Cinsiyet” değişkenine göre (significance **0.298** > 0.05) anlamli bir farklılığı yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

H_{1c}: Spor Uzmanlarını mesleki doyum düzeylerine göre Mesleki ve Sosyal İlişkiler boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Spor Uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinin “Mesleki ve Sosyal İlişkiler” boyutu açısından “Cinsiyet” değişkenine göre (significance **0.500** > 0.05) anlamli bir farklılığı yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

H_{1d}: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre Ekonomik Şartlar boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Spor Uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinin “*Ekonomik Şartlar*” boyutu açısından “**Cinsiyet**” değişkenine göre (significance **0.385** > 0.05) anlamli bir farklılığı yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H_{1e}: Spor Uzmanlarını mesleki doyum düzeylerine göre Yönetim ve Denetim boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Spor Uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinin “*Yönetim ve Denetim Biçimi*” boyutu açısından “**Cinsiyet**” değişkenine göre (significance **0.920** > 0.05) anlamli bir farklılığı yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H_{1f}: Spor Uzmanlarını mesleki doyum düzeylerine göre Sosyal Gereksinimler boyutunda cinsiyete göre fark yoktur.

Spor Uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinin “*Sosyal gereksinimler*” boyutu açısından “**Cinsiyet**” değişkenine göre (significance **0.167** > 0.05) anlamli bir farklılığı yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

Araştırmamızın bir diğ er temel hipotezi olan H_2 hipotezi, yani spor uzmanlarının mesleki doyum boyutları açısından mesleki doyum düzeylerinde **yaşlara göre** farklılık olup olmadığını test etmeden önce spor uzmanlarının yaşlarının mesleki doyum boyutlarına göre dağılım ve ortalamasını incelemek gerekir. Tablo 25 bu konuya ilişkin detayları içermektedir.

Tablo 25: Spor Uzmanlarının Yaşlarının Mesleki Doyum Boyutlarına Göre Dağılım ve Ortalama ile Std.Sapma Değ erleri Tablosu

Yaşınız		MN	MÇŞ	MSİ	EŞ	YDB	SG
18-22	Ortalama (\bar{x})	3,4000	3,4000	3,4818	2,7200	3,2600	3,6375
	N	10	10	10	10	10	10
	Standart Sapma	,65828	,56562	,68172	,74356	,85920	,74407
23-27	Ortalama (\bar{x})	2,9924	3,0755	3,3445	2,3180	2,8080	3,3038
	N	99	100	100	100	100	100
	Standart Sapma	,70752	,62519	,60940	,70787	,90114	,74244
28-32	Ortalama (\bar{x})	3,0378	3,1078	3,3055	2,3651	2,7558	3,2791
	N	86	86	86	86	86	86

	Standart Sapma	,75393	,69059	,69709	,81929	,91441	,81093
33-38	Ortalama (\bar{x})	2,9352	3,0269	3,3217	2,1852	2,5556	3,2037
	N	27	27	26	27	27	27
	Standart Sapma	,77705	,57097	,50989	,73991	,93370	,70978
Toplam	Ortalama (\bar{x})	3,0214	3,0966	3,3329	2,3381	2,7776	3,2971
	N	222	223	222	223	223	223
	Standart Sapma	,73291	,64268	,63479	,75952	,91180	,76516

Tablo 25’de görüleceği üzere, 18-22 yaş grubu hariç diğer yaş gruplarında **mesleğin sosyal ilişkiler** boyutu açısından mesleki doyum düzeyleri diğer boyutlar açısından mesleki doyum düzeylerinden daha yüksek tespit edilmiştir. 18-22 yaş grubunda ise sosyal gereksinimler boyutu açısından mesleki doyum düzeyi diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır. Mesleğin niteliği boyutu açısından bütün yaş gruplarının mesleki memnuniyet düzeyi orta seviyededir. Ancak 18-22 yaş grubu orta seviyede mesleki doyum düzeyine sahip olmakla birlikte 3,40 lık ortalama ile iyiye yakın bir doyum düzeyine sahiptir. Yine mesleğin çalışma şartları boyutu açısından da bütün yaş gruplarının mesleki doyum düzeyleri orta seviyedir ve yine 18-22 yaş grubu orta seviyede mesleki doyum düzeyine sahip olmakla birlikte 3,40 lık ortalama ile iyiye yakın bir doyum düzeyine sahiptir. Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu açısından 18-22 yaş grubu mesleki doyum düzeyi iyi, diğer yaş gruplarının mesleki doyum düzeyleri orta seviyede tespit edilmiştir. Ekonomik şartlar boyutu açısından 18-22 yaş grubu mesleki doyum düzeyi orta seviyede, diğer yaş gruplarının mesleki doyum düzeyleri ise az olarak tespit edilmiştir. Yönetim ve denetim biçimi boyutu bakımından bütün yaş gruplarının mesleki doyum düzeyleri orta seviyededir. Sosyal gereksinimler boyutu bakımından 18-22 yaş grubunun mesleki doyum düzeyi iyi seviyede, diğer yaş gruplarının mesleki doyum düzeyleri orta seviyede tespit edilmiştir.

Yaş grupları arasında her bir boyut açısından mesleki doyum düzeylerinin ortalamalarında farklılık olduğu görülmektedir. Örneğin, Meslek ve Niteliği boyutunda en düşük mesleki doyum düzeyine sahip yaş grubu 33-38 yaş grubu olduğu görülmektedir. Bu boyutta en yüksek mesleki doyum düzeyine sahip yaş grubu ise 18-22 yaş grubu olduğu tespit edilmiştir. Mesleğin çalışma şartları açısından en düşük mesleki doyum düzeyine sahip yaş grubu yine 33-38 yaş grubu, en yüksek mesleki doyum düzeyine sahip yaş grubu ise yine

18-22 yaş grubu olduğu görülmektedir. Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu açısından mesleki doyum düzeyi en düşük yaş grubu 28-30 yaş grubu, en yüksek mesleki doyum düzeyine sahip yaş grubu ise 18-22 yaş grubu olarak tespit edilmiştir. Ekonomik şartlar boyutu açısından mesleki doyum düzeyi en düşük yaş grubu 33-38 yaş grubu, mesleki doyum düzeyi en yüksek yaş grubu ise 18-22 yaş grubudur. Yönetim ve denetim boyutu açısından mesleki doyum düzeyi en düşük yaş grubu, yani yöneticilerden en az memnun olan grup 33-38 yaş grubu, mesleki doyum düzeyi en yüksek grup ise 18-22 yaş grubudur. Son olarak sosyal gereksinimler konusunda mesleki doyum düzeyi en düşük olan grup benzer şekilde 33-38 yaş grubu, meslek doyum düzeyi en yüksek olan grup 18-22 yaş grubudur. Özetle, her bir boyutta mesleki doyum düzeyi en düşük grup 33-38 yaş grubu, meslek doyum düzeyi en yüksek grup ise 18-22 yaş grubu olarak tespit edilmiştir. En genç gurup olan 18-22 yaş grubunun genel olarak diğer bütün gruplardan Mesleki Doyum Düzeylerini yüksek çıkmasının sebebi ; henüz işe başlamış olmaları ve günümüzde okuldan mezun olup açığta kala, atanamayan, işsizlikle mücadele eden bir çok akranlarının olduğunun farkında olmalarından ve çalıştıkları işin ve şartlarının ne olursa olsun işsizlikten iyi olduğunun değerlendirilmesi sonucu olduğu düşünülebilir.

Ancak, yaş grupları açısından mesleki doyum düzeylerinin farklı olması, aradaki farkın anlamlı olup olmaması açısından değerlendirilmelidir. Tablo 26'da spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında yaşa göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için one way anova testi uygulanmıştır.

Tablo 26: Spor Uzmanlarının Yaş ile Mesleki Doyum Boyutları Arasındaki İlişki (one way anova) Tablosu

Boyutlar		Kareler Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Sig.
Meslek ve Niteliği	Gruplar Arasında	1,740	3	,580	1,081	,358
	Gruplar İçinde	116,971	218	,537		
	Toplam	118,711	221			
Mesleğin Çalışma Şartları	Gruplar Arasında	1,107	3	,369	,892	,446
	Gruplar İçinde	90,588	219	,414		

	Toplam	91,695	222			
Mesleki ve Sosyal İlişkiler	Gruplar Arasında	,303	3	,101	,248	,863
	Gruplar İçinde	88,752	218	,407		
	Toplam	89,055	221			
Ekonomik Şartlar	Gruplar Arasında	2,193	3	,731	1,272	,285
	Gruplar İçinde	125,873	219	,575		
	Toplam	128,066	222			
Yönetim ve Denetim Biçimi	Gruplar Arasında	3,792	3	1,264	1,531	,207
	Gruplar İçinde	180,776	219	,825		
	Toplam	184,568	222			
Sosyal gereksinimler	Gruplar Arasında	1,427	3	,476	,810	,489
	Gruplar İçinde	128,548	219	,587		
	Toplam	129,974	222			

Yukarıda yer alan tablo 26’te, spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin mesleki doyum boyutlarında **yaşlara göre** farklılık olup-olmadığı araştırılmıştır. Her bir boyut için hesaplanan tüm F değerleri (1,081;**0,358**, 0,892;**0,446**, 0,248;**0,863**, 1,272;**0,285**, 1,531;**0,207**, 0,810;**0,489**) (Sig. >0.05) den dolayı anlamli bir farklılık yoktur. Bu sonuçlara göre, ana hipotezlerden olan H2 hipotezi, yani Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında **yaşlara göre** farklılık yoktur hipotezi kabul edilmiştir. Bir başka ifadeyle, bir önceki tablonun yorumlarında ifade edilen farklı yaş grupları arasında her bir boyut açısından mesleki doyum düzeylerinin ortalamalarında farklılık olduğu tespitinin anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığına dair yapılan one way anova sonuçları negatif çıkmıştır. Yani aslında ortalamalardaki bu farklılık anlamlı bir düzeyde değildir.

H2: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki doyum boyutları açısından **yaşlara göre** farklılık yoktur.

Araştırmanın amaç kısmında bahsedildiği üzere one way anova sonuçları ışığında ana hipotezlerden olan H2 hipotezi her bir boyut açısından test sonuçlarını aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür:

H2_a: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Niteliği boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “*Meslek ve Çalışma Şartları*” boyutu açısından “**Yaş**” değişkenine göre (Significance **0,358** > 0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

H2_b: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Çalışma Şartları boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “*Meslek ve Çalışma Şartları*” boyutu açısından “**Yaş**” değişkenine göre (Significance **0,446** > 0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

H2_c: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Mesleki ve Sosyal İlişkiler boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur. H₀ Hipotezi kabul edilir.

Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “*Mesleki ve Sosyal İlişkiler*” boyutu açısından “**Yaş**” değişkenine göre (Significance **0,863** > 0.05) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

H2_d: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Ekonomik Şartlar boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, mesleki doyumları düzeylerinin “*Ekonomik Şartlar*” boyutu açısından “**Yaş**” değişkenine göre (Significance **0,285** > 0.05) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

H2_e: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Yönetim ve Denetim boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “*Yönetim ve Denetim Biçimi*” boyutu açısından “**Yaş**” değişkenine göre (Significance **0,207** > 0.05) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

H2_f: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Sosyal Gereksinimler boyutu açısından yaşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “*Sosyal Gereksinimler*” boyutu açısından “Yaş” değişkenine göre (Significance 0,489 > 0.05) anlamli bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında **görev yerlerine göre** farklılık olup olmadığına dair 3. hipotezimizi test etmeden önce spor uzmanlarının görev yerlerinin mesleki doyum boyutlarına göre dağılım ve ortalamasını incelemek gerekir. Tablo 27 bu konuya ilişkin detayları içermektedir.

Tablo 27: Spor Uzmanlarının Görev Yerlerinin Mesleki Doyum Boyutlarına Göre Dağılım ve Ortalama ile Std.Sapma Değerleri Tablosu

Görev yeriniz		MN	MÇŞ	MSİ	EŞ	YDB	SG
Hanımlar lokali	Ortalama (\bar{x})	2,9490	3,0955	3,2943	2,3082	2,7184	3,2117
	N	98	98	97	98	98	98
	Standart Sapma	,75297	,69325	,63076	,77920	,97127	,78267
Gençlik merkezi	Ortalama (\bar{x})	2,9474	3,0024	3,3481	2,2184	2,6711	3,2632
	N	76	76	76	76	76	76
	Standart Sapma	,61144	,55605	,56420	,66547	,74311	,70698
Çocuk Kulübü	Ortalama (\bar{x})	3,2865	3,2449	3,3859	2,5837	3,0612	3,5204
	N	48	49	49	49	49	49
	Standart Sapma	,81702	,64768	,74563	,81429	,98421	,78824
Toplam	Ortalama (\bar{x})	3,0214	3,0966	3,3329	2,3381	2,7776	3,2971
	N	222	223	222	223	223	223
	Standart Sapma	,73291	,64268	,63479	,75952	,91180	,76516

Tablo 27’de görüleceği üzere, mesleğin niteliği boyutu açısından her üç çalışma yerinde çalışan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri orta seviyede tespit edilmiştir. Benzer şekilde hem mesleğin çalışma şartları açısından hem mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu açısından her üç yerde çalışan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri orta seviye olarak görülmektedir. Ekonomik şartlar açısından değerlendirildiğinde ise her üç yerde çalışan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri az olarak tespit edilmiştir. Yönetim ve denetim biçimi boyutu açısından ise her üç yerde çalışan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri orta seviye olarak belirlenmiştir. Sosyal gereksinimler açısından ise çocuk

klübünde çalışanların mesleki doyum düzeyleri iyi, diğer yerlerde çalışanların mesleki doyum düzeyleri orta seviye olarak tespit edilmiştir.

Bununla birlikte, hanımlar lokalinde ve gençlik merkezinde çalışanlar, çocuk kulübünde çalışanlara göre mesleğin niteliği açısından daha düşük bir doyum düzeyi ortalamasına sahiptir. Mesleğin çalışma şartları açısından da hanımlar lokalinde çalışanlar ile gençlik merkezinde çalışanlar çocuk kulübünde çalışanlara göre daha düşük bir mesleki doyum düzeyi ortalamasına sahiptir. Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu açısından ise farklı çalışma yerlerindeki spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri birbirine çok yakın görünmektedir. Ekonomik şartlar boyutu açısından mesleki doyum düzeyi en düşük grup gençlik merkezinde çalışanlar, mesleki doyum düzeyi en yüksek grup ise çocuk kulübünde çalışanlardır. Yönetim ve denetim biçimi boyutu açısından mesleki doyum düzeyi en düşük grup gençlik merkezinde çalışanlar, mesleki doyum düzeyi en yüksek grup ise çocuk kulübünde çalışanlar olarak tespit edilmiştir. Sosyal gereksinimler bakımından, bir başka ifadeyle mesleğin sosyal statüsünü iyi görüp görmeme açısından mesleki doyum düzeyi en yüksek grup çocuk kulübünde çalışanlardır. Buna karşılık gençlik merkezinde ve hanımlar lokalinde çalışanlar sosyal gereksinimler açısından mesleki doyum düzeyleri ortalamaları birbirine yakın ancak çocuk kulübünde çalışanlardan daha düşük bir doyum düzeyi ortalamasına sahiptirler. Bütün görev yerlerindeki Spor uzmanlarının ortak olarak Mesleki doyum düzeyinin en düşük belirledikleri boyutun Ekonomik Şartlar olması dikkat çekicidir. Zira 18 ile 38 yaş aralığındaki bu Spor Uzmanlarının bir kısmı evlilik aşamasında, bazıları yeni evlenmiş hatta bazıları da 1-2 çocuk sahibi olmalarından dolayı maddi yönden sıkıntılı ve ihtiyaç sahibi oldukları söylenebilir. Ekonomik memnuniyetsizliği analizler ortaya koymakla birlikte, Aldıkları maaşın yeterli olmadığını aynı ortamı ve iş koşullarını paylaşan araştırmacıya anket uygulama esnasında yüz yüze de ifade ettikleri belirlenmiştir. Ayrıca mesleğin niteliği ile Yönetim ve denetim biçimi boyutu açısından mesleki doyum düzeyi en düşük grup gençlik merkezinde çalışanlar yani yaş ortalaması genel olarak diğerlerine göre büyük olanlar ve daha uzun süreli aynı işte çalışan, tecrübeli Spor uzmanları bu konudan rahatsızlıklarını ve Mesleki Doyumsuzluklarını anket sonucuyla ortaya koymuşlardır. Araştırma sonuçlarının dikkate alınarak yetkili birimlerin çözüm üreteceği umulmaktadır.

Ancak, çalışma yeri açısından mesleki doyum düzeylerinin farklı olması da, aradaki farkın anlamlı olup olmaması açısından değerlendirilmelidir. Tablo 28’te spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin mesleki doyum boyutlarında çalışma yerine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını test etmek için one way anova testi uygulanmıştır.

Tablo 28: Spor Uzmanlarının Görev Yerleri ile Mesleki Doyum Boyutları Arasındaki İlişki (one way anova) Tablosu

Boyutlar		Kareler Toplamı	df	Karelerin Ortalaması	F	Sig.
Meslek ve Niteliği	Gruplar Arasında	4,303	2	2,151	4,118	,018
	Gruplar İçinde	114,408	219	,522		
	Toplam	118,711	221			
Mesleğin Çalışma Şartları	Gruplar Arasında	1,752	2	,876	2,143	,120
	Gruplar İçinde	89,943	220	,409		
	Toplam	91,695	222			
Mesleki ve Sosyal İlişkiler	Gruplar Arasında	,300	2	,150	,370	,691
	Gruplar İçinde	88,755	219	,405		
	Toplam	89,055	221			
Ekonomik Şartlar	Gruplar Arasında	4,131	2	2,066	3,667	,027
	Gruplar İçinde	123,935	220	,563		
	Toplam	128,066	222			
Yönetim ve Denetim Biçimi	Gruplar Arasında	5,148	2	2,574	3,156	,045
	Gruplar İçinde	179,420	220	,816		
	Toplam	184,568	222			
Sosyal gereksinimler	Gruplar Arasında	3,245	2	1,623	2,817	,062
	Gruplar İçinde	126,729	220	,576		
	Toplam	129,974	222			

Yukarıda yer alan tablo 28’da, spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin mesleki doyum boyutlarında **görev yerlerine göre** farklılık olup-olmadığı araştırılmıştır. Meslek ve Niteliği, Ekonomik Şartlar ve Yönetim ve Denetim Biçimi için hesaplanan F değerleri (4,118;**0,018**, 3,667;**0,027**, 3,156;**0,045**,) (Sig. < 0.05) den görev yerlerine göre söz konusu boyutlar açısından mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki açısından anlamlı bir fark

vardır. Bu sonuçlara göre, ana hipotezlerimizden olan H3 hipotezi, spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki doyum açısından görev **yerlerine göre** farklılık yoktur hipotezi red edilmiştir. Öte yandan, Mesleğin çalışma şartları, Mesleki ve sosyal ilişkiler, sosyal gereksinimler boyutları için hesaplanan F değerleri (2,143;**0,120**, 0,370;**0,691**, 2,817;**0, 062**) (Sig. >0.05) den dolayı görev yerleri göre söz konusu boyutlar açısından mesleki doyum düzeylerinde gruplar arasında anlamli bir fark yoktur. Dolayısıyla mesleğin çalışma şartları, mesleki ve sosyal ilişkiler ve sosyal gereksinimler boyutları açısından mesleki doyum düzeylerinde anlamli fark yoktur hipotezi kabul edilmiştir.

H3: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki doyum boyutları açısından **görev yerlerine göre** farklılık yoktur

One way anova sonuçları ışığında ana hipotezlerimizden olan H3 hipotezimizin her bir boyut açısından test sonuçlarını aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür:

*H3_a: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde **Meslek ve Niteliği** boyutu açısından **görev yerlerine** göre anlamli bir farklılık yoktur.*

Ancak analizde görüldüğü üzere Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “*Meslek ve Niteliği*” boyutu açısından “**görev yerleri**” değişkenine göre (Significance **0,018** < 0.05) olduğu için anlamli bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

*H3_b: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde **Ekonomik Şartlar** boyutu açısından **görev yerlerine** göre anlamli bir farklılık yoktur.*

Ancak analizde görüldüğü üzere Spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “*ekonomik şartlar*” boyutu açısından “**görev yerleri**” değişkenine göre (Significance **0,027** < 0.05) olduğu için anlamli bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

*H3_c: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde **Yönetim ve denetim biçimi** boyutu açısından **görev yerlerine** göre anlamli bir farklılık yoktur.*

Ancak analizde görüldüğü üzere Spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “*Yönetim ve denetim biçimi*” boyutu açısından “**görev yerleri**” değişkenine göre (Significance **0,045** < 0.05) olduğu için anlamli bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

H3_d: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Mesleğin Çalışma Şartları boyutu açısından görev yerlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının n, meslek doyumları düzeylerinde “*Mesleğin Çalışma Şartları*” boyutu açısından “**görev yerleri**” değişkenine göre (Significance **0,120** > 0.05) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

H3_e: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu açısından görev yerlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “*Mesleki ve sosyal ilişkiler*” boyutu açısından “**görev yerleri**” değişkenine göre (Significance **0,691** > 0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

H3_f: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Sosyal Gereksinimler boyutu açısından görev yerlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, meslek doyum düzeylerinde “*Sosyal Gereksinimler*” boyutu açısından “**görev yerleri**” değişkenine göre (Significance **0, 062** > 0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

Öte yandan Spor uzmanlarının Mesleki doyum boyutlarından meslek ve niteliği, ekonomik şartlar ve yönetim ve denetim biçimi boyutları açısından görev yerlerine göre çıkan farklılığın kaynağının ne olduğunun da araştırılması gerekmektedir. Gruplar arasında her bir boyut açısından mesleki doyum düzeylerinde çıkan farklılığın kaynağını tespit etmek için Scheffe testi uygulanmaktadır.

Meslek ve niteliği boyutu açısından mesleki doyum düzeylerinde görev yerlerine göre fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizinde fark olduğu tespit edilmiş ve farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Scheffe testi sonuçları aşağıda tablo29de belirtilmiştir.

Tablo 29: Spor Uzmanlarının Görev Yerlerine Göre, İş Doyumu Puanı Ortalamalarının “Mesleki ve Niteliği” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Scheffe Testi Tablosu

\bar{x}	Grup	Görev yeri	GRUP		
			1	2	3
2,9490	Grup 1	Hanımlar Lokali			*
2,9474	Grup 2	Gençlik Merkezi			*
3,2865	Grup 3	Çocuk	*	*	

Tablo 29’a göre hanımlar lokalinde çalışanlar ile çocuk bölümünde çalışanlar arasında ve gençlik merkezinde çalışanlar ile çocuk bölümünde çalışanlar arasında meslek ve niteliği boyutu açısından iş doyumu düzeyleri arasında fark görülmektedir.

Ekonomik şartlar boyutu açısından mesleki doyum düzeylerinde görev yerlerine göre fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizinde fark olduğu tespit edilmiş ve farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Scheffe testi sonuçları aşağıda tablo 30 da belirtilmiştir.

Tablo 30: Spor Uzmanlarının Görev Yerlerine Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Ekonomik Şartlar” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Scheffe Testi Tablosu

\bar{x}	Grup	Görev yeri	GRUP		
			1	2	3
2,3082	Grup 1	Hanımlar Lokali			
2,2184	Grup 2	Gençlik Merkezi			*
2,5837	Grup 3	Çocuk Kulübü		*	

Tablo 30’a göre gençlik merkezinde çalışanlar ile çocuk kulübünde çalışanlar arasında meslek ve niteliği boyutu açısından mesleki doyum düzeyleri arasında fark görülmektedir. Öte yandan sporcuların mesleki doyum boyutlarından yönetim ve denetim biçimi boyutu açısından görev yerlerine göre mesleki doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizinde fark olduğu tespit edilmiş ve farkın kaynağını tespit etmek için bu boyut için de Scheffe testi yapılmıştır. Ancak, bu boyut açısından scheffe testi farkın kaynağını ortaya koymamıştır. Bu da farkın çok küçük olması ile açıklanabilir.

Spor uzmanlarının mesleki doyum boyutları açısından mesleki doyum düzeylerinde **öğrenim durumlarına göre** farklılık olup olmadığına dair 4. hipotezimizi test etmeden önce spor uzmanlarının öğrenim durumlarının mesleki doyum boyutlarına göre dağılım ve ortalamasını incelemek gerekir. Tablo 31 bu konuya ilişkin detayları içermektedir.

Tablo 31: Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre, Mesleki Doyum Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

Öğrenim durumunuz		Meslek ve Niteliği	Mesleğin Çalışma Şartları	Mesleki ve Sosyal ilişkiler	Ekonomik Şartlar	Yönetim ve Denetim Biçimi	Sosyal Gereksinimler
Lise mezunu	Ortalama (\bar{x})	2,7800	2,8770	3,1872	2,1490	2,4941	3,0490
	N	50	51	51	51	51	51
	Standart Sapma	,55245	,60707	,68064	,65096	,83556	,74627
Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu	Ortalama (\bar{x})	3,0990	3,1965	3,4158	2,4349	2,8966	3,4195
	N	149	149	148	149	149	149
	Standart Sapma	,78350	,62807	,58341	,78937	,90602	,73637
Diğer	Ortalama (\bar{x})	3,0435	2,9368	3,1225	2,1304	2,6348	3,0543
	N	23	23	23	23	23	23
	Standart Sapma	,64249	,68604	,76090	,68916	,98839	,82986
Total	Ortalama (\bar{x})	3,0214	3,0966	3,3329	2,3381	2,7776	3,2971
	N	222	223	222	223	223	223
	Standart Sapma	,73291	,64268	,63479	,75952	,91180	,76516

Tablo 31’de görüleceği üzere, meslek ve niteliği boyutu açısından lise mezunlarının mesleki doyum düzeyi ortalaması BESYO mezunlarının mesleki doyum düzeylerinin ortalamasından daha düşüktür. Esasen tablo incelendiğinde BESYO mezunlarının bütün boyutlarda mesleki doyum düzeyi ortalamaları lise mezunlarının mesleki doyum düzeyleri ortalamalarından daha yüksektir. Bir başka ifadeyle, BESYO mezunları mesleğin niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleki ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar, yönetim ve denetim biçimi ve sosyal gereksinimler boyutları açısından mesleki doyum düzeyleri lise mezunlarından daha yüksektir. Diğer kısımda belirtilen spor uzmanlarının sayısı toplamda 23 kişidir ve bu kişiler ya eğitim fakültesi mezunu, ya yüksek lisans mezunu ya da bunların

dışında farklı bir eğitim düzeyine ve alanına sahip ancak spor uzmanlığı yapan kişilerden oluşmaktadır. Diğer kısmında yer alan spor uzmanlarının meslek ve niteliği bakımından mesleki doyum düzeyleri ortalaması BESYO mezunlarından düşük ancak lise mezunlarından daha yüksek tespit edilmiştir. Yine mesleğin çalışma şartları ile yönetim ve denetim biçimi boyutları açısından mesleki doyum düzeyleri BESYO mezunlarından düşük ancak lise mezunlarından daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Buna karşılık ekonomik şartlar ve sosyal gereksinimler boyutlarında lise mezunları ile diğer kısmında yer alan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri birbirine çok yakın ve BESYO mezunlarından daha düşüktür.

Öte yandan; meslek ve niteliği ile mesleğin çalışma şartları boyutları açısından lise mezunları, BESYO mezunları ve diğer kısmında yer alan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri orta seviyede tespit edilmiştir. BESYO mezunlarının mesleki ve sosyal ilişkiler ile sosyal gereksinimler boyutlarında mesleki doyum düzeyleri iyi seviye olarak görülmektedir. Ekonomik şartlar konusunda ise hangi eğitim düzeyine ve alanına sahip olursa olsun, Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri kötü olarak tespit edilmiştir.

Eğitim durumlarının boyutlar açısından mesleki doyum düzeylerinin ortalamalarının farklı olması, aradaki farkın anlamlı olup olmaması açısından değerlendirilmelidir. Tablo 32’de spor uzmanlarının mesleki doyum boyutları açısından mesleki doyum düzeylerinin öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını test etmek için one way anova testi uygulanmıştır.

Tablo 32: Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Düzeyleri ile Öğrenim Durumları Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analiz Tablosu

	Boyutlar	Kareler Toplamı	df (serbestlik derecesi)	Karelerin Ortalaması	F değeri	Sig. (Anlamlılık düzeyi)
Meslek ve Niteliği	Gruplar Arasında	3,822	2	1,911	3,643	,028
	Gruplar İçinde	114,889	219	,525		
	Toplam	118,711	221			

Mesleğin Çalışma Şartları	Gruplar Arasında	4,533	2	2,266	5,720	,004
	Gruplar İçinde	87,162	220	,396		
	Toplam	91,695	222			
Mesleki ve Sosyal İlişkiler	Gruplar Arasında	3,119	2	1,560	3,975	,020
	Gruplar İçinde	85,936	219	,392		
	Toplam	89,055	221			
Ekonomik Şartlar	Gruplar Arasında	4,211	2	2,106	3,740	,025
	Gruplar İçinde	123,855	220	,563		
	Toplam	128,066	222			
Yönetim ve Denetim Biçimi	Gruplar Arasında	6,679	2	3,340	4,130	,017
	Gruplar İçinde	177,889	220	,809		
	Toplam	184,568	222			
Sosyal Gereksinimler	Gruplar Arasında	6,725	2	3,363	6,002	,003
	Gruplar İçinde	123,249	220	,560		
	Toplam	129,974	222			

Tablo 32’de, spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin mesleki doyum boyutları açısından **eğitim durumlarına göre** farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bütün boyutlar için hesaplanan F değerleri (3,643;**0,028**, 5,720;**0,004**, 3,975;**0,020**, 3,740;**0,025**, 4,130;**0,017**, 6,002;**0,003**) (Sig. < 0.05) olduğundan dolayı eğitim durumlarına göre söz konusu boyutlar açısından mesleki doyum düzeyleri arasındaki anlamlı bir fark vardır. Bu sonuçlara göre, ana hipotezlerimizden olan H4 hipotezi, spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki doyum boyutları açısından **öğrenim durumlarına göre** farklılık yoktur hipotezi red edilmiştir.

H4: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki doyum boyutların açısından **öğrenim durumlarına göre** farklılık yoktur

One way anova sonuçları ışığında ana hipotezlerimizden olan H4 hipotezimizin her bir boyut açısından test sonuçlarını aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür:

H4_a: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Niteliği boyutu açısından öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Ancak analizde görüldüğü üzere spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “Meslek ve Niteliği” boyutu açısından “**öğrenim durumları**” değişkenine göre (Significance **0,028**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

H4_b: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Ekonomik Şartlar boyutu açısından öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Ancak analizde görüldüğü üzere spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “ekonomik şartlar” boyutu açısından “**öğrenim durumları**” değişkenine göre (Significance **0,004**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

H4_c: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Yönetim ve denetim biçimi boyutu açısından öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Ancak analizde görüldüğü üzere spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “Yönetim ve denetim biçimi” boyutu açısından “**öğrenim durumları**” değişkenine göre (Significance **0,020**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

H4_d: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Mesleğin Çalışma Şartları boyutu açısından öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Ancak analizde görüldüğü üzere spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “Mesleğin Çalışma Şartları” boyutu açısından “**öğrenim durumları**” değişkenine göre (Significance **0,025**<0.05) anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

H4_e: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu açısından öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Ancak analizde görüldüğü üzere spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “Mesleki ve sosyal ilişkiler” boyutu açısından “**öğrenim durumları**” değişkenine göre

(Significance **0,017**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H_0 hipotezi red edilir.

*H4_f: Spor Uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Sosyal Gereksinimler boyutu açısından **öğrenim durumlarına** göre anlamlı bir farklılık yoktur.*

Ancak analizde görüldüğü üzere spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “*Sosyal Gereksinimler*” boyutu açısından “**öğrenim durumları**” değişkenine göre (Significance **0,003**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H_0 hipotezi red edilir.

Spor Uzmanlarının iş doyumunu boyutlarının tümü açısından öğrenim durumlarına göre çıkan farklılığın kaynağının ne olduğunun da araştırılması gerekmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere gruplar arasında her bir boyut açısından mesleki doyum düzeylerinde çıkan farklılığın kaynağını tespit etmek için Scheffe testi uygulanmaktadır.

Her bir boyut açısından mesleki doyum düzeylerinde öğrenim durumlarına göre fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizinde fark olduğu tespit edilmiş ve her bir boyutta farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Scheffe testi sonuçları aşağıda tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 33: Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Meslek ve Niteliği” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Scheffe Testi Tablosu

\bar{x}	GRUP	ÖĞRENİM DURUMU	Grup		
			1	2	3
2,7800	Grup 1	Lise		*	
3,0990	Grup 2	B.E.S.Y.O.	*		
3,0435	Grup 3	Diğer			

Tablo 33’deki Scheffe testine göre lise mezunu spor uzmanları ile BESYO mezunu spor uzmanları arasında meslek ve niteliği boyutu açısından Mesleki doyum düzeyleri arasında fark görülmektedir.

Tablo 34: Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Mesleğin Çalışma Şartları” Boyutunda Hangi Gruplar Arasındaki Farklılığı Gösteren Scheffe Testi Tablosu

\bar{x}	GRUP	ÖĞRENİM DURUMU	Grup		
			1	2	3
2,8770	Grup 1	Lise		*	
3,1965	Grup 2	B.E.S.Y.O.	*		
2,9368	Grup 3	Diğer			

Tablo 34’deki Scheffe testine göre lise mezunu spor uzmanları ile BESYO mezunu spor uzmanlarının arasında mesleğin çalışma şartları boyutu açısından Mesleki doyum düzeyleri arasında fark görülmektedir.

Tablo 35: Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Yönetim ve Denetim Biçimi” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılığı Gösteren Scheffe Testi Tablosu

\bar{x}	GRUP	ÖĞRENİM DURUMU	Grup		
			1	2	3
2,8770	Grup 1	Lise		*	
3,1965	Grup 2	B.E.S.Y.O.	*		
2,9368	Grup 3	Diğer			

Tablo 35’deki Scheffe testine göre lise mezunu sporcular ile BESYO mezunu çalışanlar arasında yönetim ve denetim boyutu açısından Mesleki doyum düzeyleri arasında fark görülmektedir.

Tablo 36: Spor Uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Sosyal Gereksinimler” Boyutunda Hangi Gruplar Arasında Farklılığı Gösteren Scheffe Testi Tablosu

\bar{x}	GRUP	ÖĞRENİM DURUMU	Grup		
			1	2	3
2,8770	Grup 1	Lise		*	
3,1965	Grup 2	B.E.S.Y.O.	*		
2,9368	Grup 3	Diğer			

Tablo 36'deki Scheffe testine göre lise mezunu sporcular ile BESYO mezunu çalışanlar arasında sosyal gereksinimler boyutu açısından Mesleki doyum düzeyleri arasında fark görülmektedir.

Sporcuların Mesleki doyum boyutlarından mesleki ve sosyal ilişkiler ve ekonomik şartlar boyutları açısından öğrenim durumlarına göre fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizinde fark olduğu tespit edilmiş ve farkın kaynağını tespit etmek için Scheffe testi yapılmıştır. Ancak, bu iki boyut açısından scheffe testi farkın kaynağını ortaya koymamıştır.

Tablo 37: Spor Uzmanlarının Uzmanlık Alanlarına Göre, Mesleki Doyum Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

Uzmanlık alanınız		MN	MÇŞ	MSİ	EŞ	YDB	SG
Futbol	Ortalama (\bar{x})	2,7500	3,1309	3,4000	2,1120	2,6160	3,2050
	N	25	25	25	25	25	25
	Standart Sapma	,67700	,62163	,72490	,58617	,88867	,78634
Basketbol	Ortalama (\bar{x})	3,0435	3,0909	3,3281	2,4522	2,9130	3,4130
	N	23	23	23	23	23	23
	Standart Sapma	,83480	,60427	,65541	,91297	,95313	,77279
Voleybol	Ortalama (\bar{x})	2,6765	2,9198	3,4439	2,1059	2,5059	3,0662
	N	17	17	17	17	17	17
	Standart Sapma	,74877	,47984	,66330	,78459	,83701	,83282
Hentbol	Ortalama (\bar{x})	3,0000	3,1636	3,5000	2,5200	2,7200	3,5000
	N	10	10	10	10	10	10
	Standart Sapma	,69722	,84610	,77643	1,01631	,97160	,95015
Atletizm	Ortalama (\bar{x})	3,0000	3,1313	3,4343	2,4667	2,8444	3,2639
	N	9	9	9	9	9	9
	Standart Sapma	,92702	,83085	,63275	,87750	1,20738	1,01251
Jimnastik	Ortalama (\bar{x})	2,8594	2,8807	3,0284	1,8375	2,5000	2,9922
	N	16	16	16	16	16	16
	Standart Sapma	,53205	,55815	,43246	,32016	,80664	,56728
Yüzme	Ortalama (\bar{x})	3,3333	3,2761	3,3805	2,6000	3,2519	3,5231

	N	27	27	27	27	27	27
	Standart Sapma	,64674	,67912	,64679	,67937	,79536	,72394
Fitness	Ortalama (\bar{x})	3,3026	3,1196	3,2677	2,5053	2,5895	3,2632
	N	19	19	18	19	19	19
	Standart Sapma	,76185	,65489	,70243	,77851	,82320	,64401
Diğer	Ortalama (\bar{x})	3,0395	3,0897	3,3164	2,3610	2,7870	3,3133
	N	76	77	77	77	77	77
	Standart Sapma	,71304	,64997	,59515	,74625	,92812	,75997
Total	Ortalama (\bar{x})	3,0214	3,0966	3,3329	2,3381	2,7776	3,2971
	N	222	223	222	223	223	223
	Standart Sapma	,73291	,64268	,63479	,75952	,91180	,76516

Tablo 37 uzmanlık alanlarına göre mesleki doyum puanlarının aritmetik ortalamaları yer almaktadır. Tablodan görüleceği üzere, meslek ve niteliği boyutu açısından uzmanlık alanı futbol olanların mesleki doyum düzeyi ortalaması diğer uzmanlık alanlarından daha düşüktür. Meslek ve niteliği açısından mesleki doyum puanı en yüksek olan gruplar uzmanlık alanı fitness ve yüzme olan gruplardır. Mesleğin çalışma şartları boyutu açısından mesleki doyum düzeyi puanı en düşük olan grup uzmanlık alanı jimnastik olan gruptur. Bu boyut açısından mesleki doyum düzeyi puanı en yüksek olan grup ise uzmanlık alanı yüzme olanlardır. Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu açısından mesleki doyum düzeyi puanı en düşük olan grup uzmanlık alanı Jimnastik olanlardır. Yine bu boyut açısından mesleki doyum puanı en yüksek olan gruplar voleybol, hentbol, yüzme, futbol ve atletizm sporları ile uğraşanlardır. Ekonomik şartlar açısından değerlendirildiğinde, futbol, jimnastik ve voleybol uzmanlık alanlarına sahip olan kişilerin mesleki doyum düzeyleri en düşük seviyededir. Bu boyutta mesleki doyum düzeyi en yüksek olan grup ise yüzme, fitness ve hentbol uzmanlık alanına sahip kişilerdir. Yönetim ve denetim biçimi boyutu açısından mesleki doyum puanları en düşük olan gruplar voleybol ve fitness uzmanlık alanına sahip sporculardır. Yönetim ve denetim boyutu açısından mesleki doyum puanları en yüksek olanlar ise öncelikle yüzme ve daha sonra da basketbol uzmanlık alanına sahip sporculardır. Son olarak sosyal gereksinimler boyutunda mesleki doyum puanı en düşük olan sporcular jimnastik uzmanlık alanına sahip kişilerdir. Bu boyutta mesleki doyum puanı en yüksek

olanlar ise basketbol ve hentbol uzmanlık alanına sahip kişilerdir. Ancak daha önceki analizlerde olduğu gibi, mesleki doyum puanlarının yüksekliği ya da düşüklüğü grupların birbiri ile karşılaştırılmasına dayalı olarak yapılmıştır. Dolayısıyla esasen puanların düşük veya yüksekliği likert tipi ölçeklendirmede neye karşılık geldiği aşağıda açıklanmıştır.

Yine tablo 38'te görüleceği üzere meslek ve niteliği açısından bütün uzmanlık alanlarında mesleki doyum düzeyleri orta seviye olarak tespit edilmiştir. Mesleğin çalışma şartları boyutu açısından da bütün uzmanlık alanlarının mesleki doyum düzeyleri orta seviye olarak bulunmuştur. Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu açısından basketbol, jimnastik, yüzme ve fitness uzmanlık alanlarına sahip sporcuların mesleki doyum düzeyleri orta seviyede, buna karşılık voleybol, hentbol, atletizm ve görece futbol uzmanlık alanlarına sahip kişilerin mesleki doyum düzeyleri iyi seviyede tespit edilmiştir. Ekonomik şartlar boyutu açısından, bütün uzmanlık alanlarındaki sporcuların mesleki doyum düzeyi kötü olarak tespit edilmiş ancak bunlar arasında yüzme uzmanlık alanına sahip kişilerin mesleki doyum düzeyi orta ve kötü arasındaki sınırdaki bir puan olan 2,40 olarak tespit edilmiştir. Yönetim ve denetim biçimi boyutu açısından voleybol, jimnastik ve fitness uzmanlık alanlarına sahip kişilerin mesleki doyum düzeyleri kötü olarak tespit edilmiş, diğer uzmanlık alanlarındaki sporcuların mesleki doyum düzeyleri ise orta olarak tespit edilmiştir. Son olarak sosyal gereksinimler boyutunda futbol, voleybol, jimnastik, atletizm ve fitness uzmanlık alanlarına sahip sporcuların mesleki doyum düzeyleri orta seviyede, buna karşılık, basketbol, hentbol ve yüzme uzmanlık alanlarına sahip kişilerin mesleki doyum düzeyleri ise iyi seviye olarak tespit edilmiştir.

Uzmanlık alanı boyutu açısından mesleki doyum düzeylerinin ortalamalarının farklı olması, aradaki farkın anlamlı olup olmaması açısından da değerlendirilmelidir. Tablo 38'de spor uzmanlarının mesleki doyum boyutları açısından mesleki doyum düzeylerinin uzmanlık alanına göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını test etmek için one way anova testi uygulanmıştır.

Tablo 38: Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Düzeyleri ile Uzmanlık Alanları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

ANOVA						
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Sig.
MN	Gruplar Arasında	8,459	8	1,057	2,043	,043
	Gruplar İçinde	110,252	213	,518		
	Toplam	118,711	221			
MÇŞ	Gruplar Arasında	2,247	8	,281	0,672	,716
	Gruplar İçinde	89,448	214	,418		
	Toplam	91,695	222			
MSİ	Gruplar Arasında	2,336	8	,292	0,717	,676
	Gruplar İçinde	86,719	213	,407		
	Toplam	89,055	221			
EŞ	Gruplar Arasında	9,407	8	1,176	2,121	,035
	Gruplar İçinde	118,659	214	,554		
	Toplam	128,066	222			
YDB	Gruplar Arasında	10,388	8	1,299	1,595	,128
	Gruplar İçinde	174,180	214	,814		
	Toplam	184,568	222			
SG	Gruplar Arasında	4,759	8	,595	1,017	,424
	Gruplar İçinde	125,216	214	,585		
	Toplam	129,974	222			

H5: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki doyum boyutların açısından **uzmanlık alanlarına göre** farklılık yoktur

Tablo 38’da, spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin mesleki doyum boyutları açısından **uzmanlık alanlarına göre** farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Meslek niteliği ve ekonomik şartları boyutları için hesaplanan F değerleri (2,043; **0,043**, 2,121;**0,035**) (Sig. < 0.05) olduğundan dolayı uzmanlık alanlarına göre söz konusu boyutlar açısından mesleki doyum düzeyleri arasındaki anlamlı bir fark vardır. Öte yandan mesleğin çalışma şartları, mesleki ve sosyal ilişkiler, yönetim ve denetim biçimi ve sosyal

gereksinimler boyutları için hesaplanan F değerleri (0,672;**0,716**, 0,717;**0,676**, 1,595;**0,128**, 1,017;**0,424**) (Sig. > 0.05) den dolayı uzmanlık alanlarına göre söz konusu boyutlar açısından mesleki doyum düzeylerinde gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur.

One way anova sonuçları ışığında ana hipotezlerimizden olan H5 hipotezimizin her bir boyut açısından test sonuçlarını aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür:

*H5_a: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Niteliği boyutu açısından **uzmanlık alanlarına** göre anlamlı bir farklılık yoktur.* Ancak analizde görüldüğü üzere spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “Meslek ve Niteliği” boyutu açısından “**uzmanlık alanları**” değişkenine göre (Significance **0,043**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

*H5_b: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Ekonomik Şartlar boyutu açısından **uzmanlık alanlarına** göre anlamlı bir farklılık yoktur.*

Ancak analizde görüldüğü üzere spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “ekonomik şartlar” boyutu açısından “**uzmanlık alanları**” değişkenine göre (Significance **0,035**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

*H5_c: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Yönetim ve denetim biçimi boyutu açısından **uzmanlık alanlarına** göre anlamlı bir farklılık yoktur.*

Spor uzmanlarının, mesleki doyumları düzeylerinde “Yönetim ve denetim biçimi” boyutu açısından “**uzmanlık alanları**” değişkenine göre (Significance **0,716**>0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

*H5_d: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Mesleğin Çalışma Şartları boyutu açısından **uzmanlık alanlarına** göre anlamlı bir farklılık yoktur.*

Spor uzmanlarının, mesleki doyumları düzeylerinde “Mesleğin Çalışma Şartları” boyutu açısından “**uzmanlık alanları**” değişkenine göre (Significance **0,676**>0.05) anlamlı bir farklılık yoktur. Yani H₀ hipotezi kabul edilir.

*H5_e: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu açısından **uzmanlık alanlarına** göre anlamlı bir farklılık yoktur.*

Spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “*Mesleki ve sosyal ilişkiler*” boyutu açısından “**uzmanlık alanları**” değişkenine göre (Significance **0,128**>0.05) olduğu için anlamli bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

H5_f: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Sosyal Gereksinimler boyutu açısından uzmanlık alanlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, meslek doyumları düzeylerinde “*Sosyal Gereksinimler*” boyutu açısından “**uzmanlık alanları**” değişkenine göre (Significance **0,424**>0.05) olduğu için anlamli bir farklılık yoktur. Yani H_0 hipotezi kabul edilir.

Spor uzmanlarının meslek doyum boyutlarından meslek ve niteliği ile ekonomik şartlar boyutları açısından uzmanlık alanlarına göre fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizinde fark olduğu tespit edilmiş ve farkın kaynağını tespit etmek için Scheffe testi yapılmıştır. Ancak, bu boyut açısından scheffe testi farkın kaynağını ortaya koymamıştır.

Spor uzmanlarının mesleki doyum boyutları açısından mesleki doyum düzeylerinde **hizmet yılına göre** farklılık olup olmadığına dair 6. hipotezimizi test etmeden önce spor uzmanlarının hizmet yıllarının mesleki doyum boyutlarına göre dağılım ve ortalamasını incelemek gerekir. Tablo 39 bu konuya ilişkin detayları içermektedir.

Tablo 39: Spor Uzmanlarının Hizmet Yılına Göre, Mesleki Doyum Puanlarının Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri Tablosu

Hizmet Yılınız		MN	MÇŞ	MSİ	EŞ	YDB	SG
1 yıldan az	Ortalama	3,4737	3,4067	3,5606	2,8000	3,2842	3,5724
	N	19	19	18	19	19	19
	Standart Sapma	,75872	,75233	,73475	,70238	,92452	,75268
1-3	Ortalama	3,1458	3,2117	3,5118	2,4384	2,9315	3,5257
	N	72	73	73	73	73	73
	Standart Sapma	,76194	,59633	,56336	,81285	,93880	,74680
4-6	Ortalama	2,8611	2,9091	3,1942	2,1975	2,5630	3,1219
	N	81	81	81	81	81	81
	Standart Sapma	,68351	,68770	,71852	,78390	,90062	,80840

7-9	Ortalama	2,8571	3,0961	3,2260	2,2743	2,6686	3,1036
	N	35	35	35	35	35	35
	Standart Sapma	,72580	,49201	,50006	,56169	,83869	,63845
10 ve üzeri	Ortalama	3,1000	3,1576	3,1879	2,1733	2,8000	3,2333
	N	15	15	15	15	15	15
	Standart Sapma	,51582	,54379	,34611	,58489	,66332	,55875
Toplam	Ortalama	3,0214	3,0966	3,3329	2,3381	2,7776	3,2971
	N	222	223	222	223	223	223
	Standart Sapma	,73291	,64268	,63479	,75952	,91180	,76516

Tablo 39, hizmet yıllarına göre mesleki doyum puanlarının aritmetik ortalamalarını göstermektedir. Tablodan görüleceği üzere, meslek ve niteliği boyutu açısından hizmet yılları 4-6 ve 7-9 arasında olanların mesleki doyum düzeyleri en düşük düzeydedir. Buna karşın en yüksek mesleki doyum düzeylerine sahip kişiler mesleğe henüz başlamış olan spor uzmanlarıdır. 1 yıldan daha az hizmet yılı olanların mesleki doyum düzeyleri meslek ve niteliği boyutu açısından en yüksek seviyededir. Mesleğin çalışma şartları açısından da hizmet yılı 1 yıldan daha az olanların mesleki doyum düzeyleri en yüksek seviyede, hizmet yılı 4-6 arasında olanların ise mesleki doyum düzeyleri en düşük seviyededir. Yine diğer boyutlar açısından hizmet yılı en düşük olan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin en yüksek grup olduğu görülmektedir. Mesleğin çalışma şartları ile ekonomik şartlar boyutları açısından mesleki doyum düzeyleri en düşük olan grup hizmet yılı 10 yıl ve üzerinde olan spor uzmanlarıdır. Yönetim ve denetim biçimi ile sosyal gereksinimler boyutları bakımından hizmet yılı 4-6 ve 7-9 arasında olan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri en düşük seviyededir. Bununla birlikte, mesleki doyum puanlarının yüksekliği ya da düşüklüğü grupların birbiri ile karşılaştırılmasına dayalı olarak yapılmıştır. Dolayısıyla esasen puanların düşük veya yüksekliği likert tipi ölçeklendirmede neye karşılık geldiği aşağıda açıklanmıştır.

Yine tablo 39'da görüldüğü üzere meslek ve niteliği açısından hizmet yılı 1 yıldan daha az olan sporcuların mesleki doyum düzeyleri iyi seviyede, diğer grupların mesleki doyum düzeyleri orta seviye olarak tespit edilmiştir. Mesleğin çalışma şartları boyutu açısından da bütün grupların mesleki doyum düzeyleri orta seviye olarak bulunmuştur. Mesleki ve

sosyal ilişkiler boyutu açısından hizmet yılı 1 yıldan düşük olanlar ile 1-3 yıl arasında hizmet yılına sahip spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri iyi seviyede, buna karşılık daha yüksek hizmet yılına sahip sporcuların mesleki doyum düzeyleri orta seviyede tespit edilmiştir. Ekonomik şartlar boyutu açısından, hizmet süresi 1 yıldan düşük olan sporcuların mesleki doyum düzeyi orta seviyede tespit edilmiş hizmet süresi daha fazla olan diğer grupların ise ekonomik şartlar konusunda mesleki doyum düzeyleri kötü seviyede tespit edilmiştir. Yönetim ve denetim biçimi boyutu açısından hizmet yılı 4-6 yıl arasında olan spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyleri kötü, diğer grupların mesleki doyum düzeyleri ise orta seviyede tespit edilmiştir. Sosyal gereksinimler boyutunda ise hizmet süresi 1 yıldan daha az olanlar ile 1-3 yıl arasında olanların mesleki doyum düzeyleri iyi seviyede, hizmet süresi daha fazla olanların ise mesleki doyum düzeyleri bu boyutta orta seviye olarak tespit edilmiştir.

Hizmet yılı açısından mesleki doyum düzeylerinin ortalamalarının farklı olması, aradaki farkın anlamlı olup olmaması açısından da değerlendirilmelidir. Tablo 40'ta spor uzmanlarının mesleki doyum boyutları açısından mesleki doyum düzeylerinin hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını test etmek için one way anova testi uygulanmıştır.

Tablo 40: Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Düzeyleri ile Hizmet Yılı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi Tablosu

		Kareler toplamı	Df (serbestlik derecesi)	Kareler ortalaması	F değeri	Sig. (anlamlılık düzeyi)
MN	Gruplar Arasında	8,120	4	2,030	3,983	,004
	Gruplar İçinde	110,591	217	,510		
	Toplam	118,711	221			
MÇŞ	Gruplar Arasında	5,698	4	1,424	3,611	,007
	Gruplar İçinde	85,997	218	,394		
	Toplam	91,695	222			

MSi	Gruplar Arasında	5,545	4	1,386	3,602	,007
	Gruplar İçinde	83,510	217	,385		
	Toplam	89,055	221			
EŞ	Gruplar Arasında	6,938	4	1,734	3,122	,016
	Gruplar İçinde	121,128	218	,556		
	Toplam	128,066	222			
YDB	Gruplar Arasında	10,761	4	2,690	3,374	,011
	Gruplar İçinde	173,807	218	,797		
	Toplam	184,568	222			
SG	Gruplar Arasında	9,112	4	2,278	4,109	,003
	Gruplar İçinde	120,863	218	,554		
	Toplam	129,974	222			

H₆: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde mesleki doyum boyutları açısından **hizmet yıllarına göre** farklılık yoktur

Tablo 40’da, spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin mesleki doyum boyutları açısından **hizmet yıllarına göre** farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Mesleki doyumun bütün boyutları için hesaplanan F değerleri (3,983;**0,004**, 3,611;**0,007**, 3,602;**0,007**, 3,122;**0,016**, 3,374;**0,011**, 4,109;**0,003**) (Sig. <0.05) den dolayı hizmet yıllarına göre bütün boyutlar açısından mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir fark vardır. Yani bütün boyutlar açısından H₀ hipotezi red edilir.

One way anova sonuçları ışığında ana hipotezlerimizden olan H₆ hipotezimizin her bir boyut açısından test sonuçlarını aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür:

H_{6a}: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Meslek ve Niteliği boyutu açısından **hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık yoktur**.

Ancak analizde görüldüğü üzere Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “Meslek ve Niteliği” boyutu açısından **“hizmet yılları”** değişkenine göre (Significance **0,004**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

H6_b: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Ekonomik Şartlar boyutu açısından hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Ancak analizde görüldüğü üzere Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “ekonomik şartlar” boyutu açısından “**hizmet yılları**” değişkenine göre (Significance **0,007**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

H6_c: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Yönetim ve denetim biçimi boyutu açısından hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “Yönetim ve denetim biçimi” boyutu açısından “**hizmet yılları**” değişkenine göre (Significance **0,007**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

H6_d: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Mesleğin Çalışma Şartları boyutu açısından hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “Mesleğin Çalışma Şartları” boyutu açısından “**hizmet yılları**” değişkenine göre (Significance **0,016**<0.05) anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

H6_e: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu açısından hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “Mesleki ve sosyal ilişkiler” boyutu açısından “**hizmet yılları**” değişkenine göre (Significance **0,011**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

H6_f: Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinde Sosyal Gereksinimler boyutu açısından hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

Spor uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerinde “Sosyal Gereksinimler” boyutu açısından “**hizmet yılları**” değişkenine göre (Significance **0,003**<0.05) olduğu için anlamlı bir farklılık vardır. Yani H₀ hipotezi red edilir.

Spor uzmanlarının mesleki doyumuna ilişkin tüm boyutlar açısından hizmet yılına göre fark olup olmadığına ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizinde fark olduğu tespit edilmiş ve

farkın kaynağını tespit etmek için Scheffe testi yapılmıştır. Aşağıda yer alan tablolarda scheffe testinin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 41: Spor Uzmanlarının Hizmet Yılına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Meslek ve niteliği, Mesleğin Çalışma Şartları, Mesleki ve Sosyal İlişkiler, Ekonomik Şartlar, Yönetim ve Denetim Biçimi” Boyutlarında Hangi Gruplar Arasında Farklılık Gösterdiğini Belirleyen Scheffe Testi Tablosu

\bar{x}	GRUP	HİZMET YILI	GRUP				
			1	2	3	4	5
3,4737	Grup 1	1 yıldan az			*		
3,1458	Grup 2	1-3 yıl arası					
2,8611	Grup 3	4-6 yıl arası	*				
2,8571	Grup 4	7-9 yıl arası					
3,1000	Grup 5	10 ve üzeri					

Tablo 41’de spor uzmanlarının hizmet yılına göre mesleki doyum puanı ortalamalarının meslek ve niteliği, mesleğin çalışma şartları, mesleki ve sosyal ilişkiler, ekonomik şartlar ve yönetim ve denetim biçimi boyutlarında ortaya çıkan farkın kaynağına ilişkin veriler yer almaktadır. Yapılan testlere göre, Meslek ve niteliği, Mesleğin Çalışma Şartları, Mesleki ve Sosyal İlişkiler, Ekonomik Şartlar, Yönetim ve Denetim Biçim boyutlarında 1 yıldan az süredir çalışanlar ile 4-6 yıl arası hizmet süresi olan gruplar arasında fark bulunmuştur.

Tablo 42: Spor Uzmanlarının Hizmet Yılına Göre, Mesleki Doyum Puanı Ortalamalarının “Sosyal Gereksinimler ” Boyutunda Gruplar Arasındaki Farklılığı Gösteren Scheffe Testi Tablosu

\bar{x}	GRUP	HİZMET YILI	GRUP				
			1	2	3	4	5
3,4067	Grup 1	1 yıldan az					
3,2117	Grup 2	1-3 yıl arası			*		
2,9091	Grup 3	4-6 yıl arası		*			
3,0961	Grup 4	7-9 yıl arası					
3,1576	Grup 5	10 ve üzeri					

Tablo 42’de spor uzmanlarının hizmet yılına göre mesleki doyum puanı ortalamalarının sosyal gereksinimler boyutunda ortaya çıkan farkın kaynağına ilişkin veriler yer almaktadır. Yapılan Scheffe testine göre sosyal gereksinimler boyutunda 1-3 yıl arası hizmet yılı olanlar ile 4-6 yıl arası hizmet yılı olanlar arasında fark bulunmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Birçok Büyükşehir Belediyesi halka, spor ve boş zaman değerlendirme anlamında önemli hizmetler sunmaktadır. Belediye tesislerinde çocuklara, gençlere, kadınlara ve her yaştaki vatandaşlara çeşitli beceriler kazandırılmakta ayrıca fiziksel ve sosyal etkinlikler yapılmaktadır. Ankara Büyükşehir Belediyesi de bu uygulamaların yapıldığı büyükşehir belediyelerinden birisidir.

Belediyeler bu hizmetleri sunarken konunun uzmanlarından destek almak durumundadır. Ankara Büyükşehir Belediyesinde her yaş grubuna, birebir hizmet vermeleri bakımından en enerjik ve stratejik iş gören grup Spor Uzmanlarıdır. Spor hizmetlerinin nitelik ve nicelik olarak artırılması ve devamlılığının sağlanması için kaliteli işgücü ve performansları açısından Büyükşehir Belediyelerinde görevli spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi önem taşımaktadır

Bu araştırmanın amacı Ankara Büyükşehir Belediyesinde görevli Spor Uzmanlarının (Eğitmen-Öğretici) Mesleki Doyum Düzeylerini belirlemek ve demografik bilgilerine göre mesleki doyum düzeylerini karşılaştırmaktır.

Araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle, betimleme (Survey)- tarama yöntemi uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara Büyükşehir Belediyesi hanımlar lokali, Gençlik merkezi ve Çocuk kulüplerinde toplam 39 merkezde görev yapmakta olan 238 Spor Uzmanının tamamı oluşturmuştur. Bu araştırmada evrenin tamamına ulaşıldığından örneklem kullanılmamıştır

Araştırmanın konusu ile ilgili literatür-arşiv taraması yapılmış olup, ulaşılabilen bilimsel araştırma ve makaleler de incelendikten sonra Araştırmanın teorik çerçevesi oluşturulmuştur. Araştırmaya konu olan Spor Uzmanlarının, mesleki doyum düzeylerini etkileyen faktörler, literatür taraması ve “Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Ölçeği” ile tespit edilmiştir ve yapılan çeşitli analizlerle (ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı ile T-testi ve One Way ANOVA testlerinden yararlanılmış olup Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır) bulgular yorumlanmıştır.

Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyini tespit etmek amacıyla kullanılan ölçek 44 değişkeni içermektedir. Söz konusu 44 değişken üzerinde öncelikle faktör analizi yapılarak bu değişkenlerin hangi boyutları oluşturduğu tespit edilmiştir. Boyutların; Meslek ve Niteliği, Mesleğin Çalışma Şartları, Mesleki ve Sosyal İlişkiler, Ekonomik Şartlar, Yönetim ve Denetim Biçimi , Sosyal Gereksinimler boyutları olduğu (Tablo: 3 de) görülmüştür.

Araştırmaya katılan spor uzmanlarının görev yerlerine ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde, çoğunlukla hanımlar lokalinde %43,9 ve gençlik merkezlerinde %34,1 görev aldıkları tespit edilmiştir (Tablo:6).

Araştırmaya katılan Spor Uzmanlarının cinsiyetlerinin eşit olması konusunda özel bir çaba olmamasına karşı tesadüfen oranlarının yakın olması (bayan; 112,% 50,1- erkek:111,% 49,8) analizlerde cinsiyet faktörünün iş doyumunu boyutları açısından farklılık analizlerinin daha sağlıklı yapılması sağlanmıştır (Tablo:8).

Spor uzmanlarının görev yerlerine göre dağılımında daha çok bayanların (% 87,8) hanımlar lokalinde, erkeklerin ise (% 82,9)gençlik merkezi ve (73,5)çocuk kulübünde görev yaptığı görülmektedir(Tablo:8).

Ankara Büyükşehir Belediyesi bünyesinde Spor uzmanı (eğitmen ve öğretici) olarak büyük oranda (149 kişi -% 66,8)BESYO mezunlarının istihdam edildiği görülmektedir(Tablo:10).

Spor uzmanlarının Öğrenim Durumlarına Göre görev yerlerine bakıldığında BESYO mezunlarının çoğunlukla (69+52=121) Hanımlar Lokali ve Gençlik kulübünde görev yaptıkları görülmektedir(Tablo:10). Aldıkları lisans eğitimleri İlköğretim, Orta öğretim ve yetişkinlere yönelik olduğundan çalışma yerleri olarak da gençlik merkezleri ve hanımlar lokali olması doğru bir yerleşimdir. Ancak lisansta okul öncesi ve küçük çocuklara yönelik seçmeli “Çocuk ve Spor, Çocuklarda Oyun Eğitimi ” gibi dersler de almaktadırlar. Yine de 4 yıllık lisans eğitimlerinde okul öncesi ve ilköğretimin 1. Kademesine (Okul Öncesi ve ilkokul) de beden eğitimi öğretmenliği yapabilecek düzeyinde bir eğitimin verilmemesinin eksiklik olduğu ve iş bulma yelpazesi açısından da gerekli ve ihtiyaç olduğu söylenebilir

Araştırmaya katılan Spor Uzmanlarının 18-38 yaş aralığında oldukları tespit edilmiş olmakta birlikte, % 83 lük oranı 23-32 yaşlarında olanlar oluşturmuştur (Tablo:11).

Spor Uzmanlarının hanımlar lokalinde ve çocuk kulübünde görev yapanların çoğunluğunun yaş aralığı 23-27 iken gençlik kulübünde çalışanların yaş aralığı 23-32 olduğu görülmüştür. Bu da henüz mezun olmuş spor uzmanlarını çocuk kulübüne bir süredir bu alanda çalışanların ve yaşı daha büyük olanların de gençlik kulübü ve hanımlar lokalinde görev yaptıkları görülmektedir. Bu sonucu başka bir açıdan değerlendirilecek olursa o da genç BESYO mezunlarının belediyelerde istihdam edildiğini göstermektedir. Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) sonucu Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Gençlik Spor Genel Müdürlüğü(GSGM) birimlerine yerleşemeyenlerin alternatif istihdam yerlerinin Büyük Şehir Belediyeleri olduğu görülmektedir(Tablo:12).

Spor Uzmanlarının uzmanlık alanlarının çoğunlukla takım sporlarından (Futbol:25, Basketbol:23) olduğu ferdi branşlardan da yüzme (27) ve fitness (19) daha fazla olduğu görülmüştür .Uzmanların görev yerleri; çocuk kulübü, Gençlik Merkezi ve Hanımlar Lokali olduğu göz önüne alındığında tablodaki branşların hizmet alanına uygun talep edilen branşlar olduğu söylenebilir (Tablo:13).

Spor Uzmanlarının görev yerlerine göre branşlarına bakıldığında hanımlar lokalinde çoğunlukla cimnastik, fitness ve yüzme. Gençlik Merkezlerinde: basketbol, futbol ve yüzme. Çocuk Kulüplerinde: Yüzme, futbol ve basketbol olduğu görülmüştür. Hanımlar lokalinde doğal olarak spor yapmaya gelen hanımların fiziki görünüm kaygısından dolayı fitness ve cimnastik uzmanlarının olması, gençlik merkezi ve çocuk kulüplerinde de toplumda yaygın olan futbol ve basketbol , bu üç grubun da denizi olmayan Ankara'da bu eksikliği havuz imkanlarıyla ve yüzme uzmanlarının görevlendirilmesiyle giderildiği görülmektedir (Tablo:14).

Spor Uzmanlarından 189 kişinin 1 - 9 yıl arasında, 19 kişinin 1 yıldan az olurken 15 kişinin de 10 yılın üzerinde hizmet yılları olduğu görülmüştür. Yığılmanın 1 ile 9 yıl da olduğu görülmektedir. Bunun da son yıllardaki eğitim istihdam politikasındaki sıkıntıların yansımaları olduğu bilinmektedir(Tablo:16).

Bayan Spor Uzmanlarının daha çok Hanımlar Lokalinde bulunduğu ve hizmet yılı dağılım tablosunda çoğunluğun 1-6 yıl hizmet yılı olduğu görülmüştür(Tablo:18).Genç ve dinamik bayan spor uzmanlarının, hemcinslerine spor yaptırılmaları iki grup için de rahatlık ve tercih sebebi olduğu düşünülebilir.

Spor Uzmanlarından hizmet içi eğitim kurslarına büyük bir bölümü(148 kişi)'nün 1 ile 5 seçenekleriyle katıldıkları, diğer bir grubun ise hiç katılmadıkları (75 kişi) belirlenmiştir. Spor Uzmanlarının çoğunluğunun hizmet içi eğitim kurslarına katılarak bilgilerini yenilemeleri, meslektaşlarıyla kaynaşıp bilgi alış- verişi yapmaları, branşları açısından gündemi takip etmeleri, mesleki açıdan, kendilerini geliştirmeleri ve iyi hizmet sunmaları anlamında da gerekli ve önemlidir(Tablo:17).

Spor Uzmanlarının Gençlik merkezinde ve hanımlar lokalinde çalışanların hizmet içi eğitime daha önem verdikleri ve bu kurslara katıldıkları görülmüştür. Burada görevli uzmanların çoğunun BESYO mezunu oldukları da Tablo: 15'te verilmiştir. Aldıkları eğitim gereği kendilerini geliştirmelerinin ve bilgilerini güncellemelerinin biliciyle kurslara katıldıkları söylenebilir (Tablo 18).

Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeyi ölçeğinde yer alan değişkenlere (sorulara) katılma düzeylerinin ortalamaları ve standart sapmaları bir bütün halinde tablo 23'de yer almaktadır.

Spor Uzmanlarının 44 faktörden oluşan Mesleki Doyum Ölçeği ile elde edilen veriler analiz edilerek tüm değişkenlere katılım düzeylerinin ortalaması 3,061 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin boyutları dikkate alınmadan hesaplanan bu değer, likert tipi ölçeklendirmenin (5'li ölçeklendirme) puanlandırılması açısından değerlendirildiğinde ankete katılan spor uzmanlarının mesleki doyumlarının "orta" düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

Anketi cevaplayanların Mesleki doyum boyutlarının tamamına ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtlardan, spor uzmanlarının mesleğin niteliğine, çalışma şartlarına, mesleğin ekonomik şartlarına, mesleğin sosyalleştirme imkânlarına, çalıştıkları kurumda yönetim anlayışına ve sosyal gereksinimlere ilişkin ifadelerine orta düzeyde katıldıkları gözlemlenmektedir. Boyutlar düzeyinde değerlendirilmenin ortalamasına bakıldığında spor uzmanlarının mesleki

doyum düzey ortalamasının 2,975 olduğu görülmektedir. Bu sonuç likert tipi derecelendirmenin(5'li derecelendirme) puanlandırılması açısından bakıldığında yine “orta” düzeyde bir katılımı ifade etmektedir(Tablo:24).

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

Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Ölçeğinden elde edilen verilerin boyutlara göre yapılan analizleri sonucunda, Mesleki Doyum düzeylerinin en yüksek olduğu; Mesleki ve sosyal ilişkiler boyutu ile Sosyal Gereksinimler boyutları tespit edilmiştir. Bu sonuç, Balcı(2004)'nın araştırma sonucuyla örtüşmektedir.

Mesleki Doyum düzeylerinin en düşük boyutlarının da Ekonomik şartlar ile Yönetim ve denetim, olduğu belirlenmiştir. Balcı(2004)'nın, Gülay(2006)'ın, Tahta(1995)'nin, Yaman(1996)'ın, Suyünç(1998)'ün, Günbayı(1999)'nın, Koldaş(2000)'in, Demir(2002)'in, Öztürk(2002)'ün de araştırmaları sonucunda en düşük iş doyumunun ücret(ödentiler)olduğu belirlenmiş olup bu araştırma sonucuyla da örtüştüğü görülmüştür. Ancak, Leavitt (1996) bir kamu kuruluşunda, beklenmeyen bir ilişki olan yüksek ücret-düşük iş doyumunu üzerine odaklanmış ve sonuçta, konuyu yüksek ücretin düşük iş doyumunu sorununu azaltmadığını belirterek özetlemiştir. Yapılan bu araştırma da olduğu gibi sadece ücretin/ödentilerin artması tek başına doyum yükselmesine yeterli olamaya bileceğini görmektedir. Arıkan (1979), Azot Sanayi T.A.Ş'de yapmış olduğu "Kararlara Katılma ve Katılma-Doyum İlişkisi" adlı araştırmasında algılanan katılma ile arzulanan katılma arasında fark azaldıkça, çalışanın işinde sağlamış olduğu doyumun yükseldiği görülmüştür. Bu sonuçların araştırma sonuçlarıyla paralellik gösterdiği görülmektedir.

Böylece Ücretin/ödentilerin arttırılması,Yönetim kararlarına katılma, yönetim ve denetim şartlarının iyileştirilmesi, en önemlisi de Sporla ilgili kararların ve Sporun Yönetim Kademelerindeki yetkililerin Spor eğitimi alanlar tarafından yürütülmesi sonucu;

problemlerin daha sağlıklı çözümlenebileceği dolayısıyla Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum düzeylerinin yükseleceği ve performanslarının da artacağı düşünülmektedir.

spor uzmanlarının mesleki doyum boyutlarında cinsiyete göre mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Araştırma sonucunun Yelboğa2007 ve Loscocco (1990)'un araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği görülmüştür ;Yelboğa(2007)'nın araştırmasında cinsiyetin genel doyum düzeyine etkisinin bulunmadığı Cinsiyetin iş doyumunda etkili olmaması, Loscocco(1990)'un benzer koşullar altında işlerine karşı her iki cinsiyetin de aynı tepkileri verdiği dair sonucu bu araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Bu çalışmada da kadın ve erkek personelin benzer koşullarda çalıştıkları, dolayısıyla anlamlı bir farklılığa rastlanmamış olup bunun da normal olduğu söylenebilir. Buna karşın, Demir(2002)'in araştırması da tüm iş doyum boyutlarında erkeklerin bayanlara oranla daha fazla İş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır bu sonucun araştırma sonucuyla paralellik göstermediği görülmüştür.

Spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerine göre mesleki doyum boyutlarında yaşlara göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir ancak yine de puanlara göre; meslek doyum düzeyi en yüksek grup; 18-22 yaş grubu olarak tespit edilmiştir ve en düşük mesleki doyum düzeyine sahip yaş grubunun da 33-38 yaş grubu olduğu görülmüştür. Güray(2006)'ın araştırma sonucunda; çoğu boyutta yaş yükseldikçe iş doyum düzeyinin düştüğünü, tespit edilmiş olup bu araştırma sonucuyla paralellik gösterdiği görülmektedir.

En genç grupta olan 18-22 yaş grubunun genel olarak diğer bütün gruplardan Mesleki Doyum Düzeylerini yüksek çıkmasının sebebi ; henüz işe başlamış olmaları ve günümüzde okuldan mezun olup açıkta kalan, atanamayan, işsizlikle mücadele eden bir çok akranlarının olduğunun farkında olmalarından ve çalıştıkları işin ve şartlarının ne olursa olsun işsizlikten iyi olduğunun değerlendirilmesi sonucu olduğu düşünülebilir.

spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin mesleki doyum boyutları açısından eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. boyutlar açısından mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre, BESYO mezunlarının Lise ve diğer yüksek okul mezunlarına göre boyutlar açısından

Ekonomik, Yönetim ve denetim boyutları hariç) daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. BESYO mezunlarının yaptıkları iş ile eğitimlerinin paralel olmasından dolayı yaptıkları işi benimsemiş olduklarını, ancak liderlik vasıfları baskın olduğundan da kendilerini yönetenlerin Spor kökenli olmadığından kaynaklı çatışma yaşadıkları düşünülebilir. Ekonomik ve ödentiler açısından da yaptıkları işin karşılığını alamadıklarını yorumlayabildikleri ve bu yüzden de bu iki boyutta tatminsizlik yaşadıkları düşünülebilir.

spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin mesleki doyum boyutları açısından hizmet yıllarına göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yapılan testlere göre.(Tablo 42)'de görüleceği üzere, 1 yıldan az süredir çalışanlar (3,4067 Puan) ile 1-3 yıl arası çalışanlar(3,2117 Puan) en yüksek doyumda, olmalarına karşın, hizmet yılları 4-6 arası çalışanlar(2,9091 puan) en düşük mesleki doyumda oldukları görülmektedir. Ancak hemen arkasından 7-9 yıl arası çalışanlar(3,0961 puan) ile 10 yıl ve üzeri çalışanların(3,1576 puan) tekrar doyum düzeylerinin yükseldiği de görülmektedir. genç yaşta işe girmiş ve iş deneyimi olmadan bir iş sahibi olmanın, akranlarının iş bulamazken elinde bir işinin olması ilk yıllarda (1 yıldan az ve 1-3 yıl arası çalışanlar) mesleki doyumlarının yüksek çıkmasına etki ettiği, ancak 4-6 yıllarda çalışanların artık iş ortamını ve iş yükünü öğrenip başka iş yerleri ve iş koşullarıyla kıyaslayabildikleri ve eleştirel oldukları, evlenip ev kurma, beklentilerin arttığı sıkıntılı yaş dönemlerinin olduğundan mesleki doyumlarının düşük çıkmasına etki ettiği, Oysa bu çalışmada da görüldüğü gibi hizmet yılları 7 ve üzeri olan çalışanların, İşte kıdemleri ilerledikçe mesleklerine ve iş yerlerine karşı uyum sağlamakta ve toleransları da artmaktadır. Böylece mesleki doyumlarının kıdem ve yaşla paralel olarak yükseldiği söylenebilir. Yelboğa(2007) araştırmasında iş deneyimi (kıdem) süresinin artmasıyla yaşın da arttığı düşünülürse, bu iki değişkenin birbirini etkilediği ve birbirine bağımlı değişkenler olduğunu ileri sürülmüştür. Bu da yapılan bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Spor Uzmanlarının İş/ mesleki Doyum Düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmaların daha önce Araştırmacılar tarafından Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde, Milli Eğitime bağlı okullarda, Formatör Beden Eğitimi Öğretmenlerinde ve bu çalışma ile de Büyükşehir

belediyesinde görevli spor uzmanlarına yapılarak spor uzmanlarına ve spor alanında hizmet veren kuruluşlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca bu çalışmanın Özel sektörlerde (Spor Kulüplerinde, Spor Merkezlerinde, Spor Salonlarında) görevli spor uzmanlarına da yapılması düşünülebilir. Böylece Spor Uzmanlarının Görev yaptıkları bütün alanlarda Mesleki doyum düzeyleri de tespit edilerek, karşılaştıkları sorunları, beklentileri belirlenerek bunlara yönelik çözüm yolları ve öneriler getirilerek Meslek çalışanlarına ve Sporla ilgili özel ve devlet Kurum / kuruluşlara, çözüm makamındaki spor yöneticilerine katkı sağlanacağı düşünülebilir.

Yetkililerin bu sonuç ve önerileri dikkate alarak gerekli tedbir ve imkanların oluşturulmasıyla, Spor uzmanlarının çalıştıkları yerlerde Mesleki doyum düzeylerini yükseltmesi umulmaktadır.

KAYNAKLAR

- AÇIKGÖZ,K.Ü.,(1996) *Etkili Öğrenme Ve Öğretme*,1.Baskı Kanyılmaz Matbaası, İzmir,s:181
- AKGÜN, N (1989), *Egzersiz Fizyolojisi*, 3. Baskı, Gökçe Ofset, Ankara, s.203
- ALTUNIŞIK, Remzi ve Recai Coşkun - Serkan Bayraktaroğlu - Engin Yıldırım (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*,Sakarya kitabevi yayını, Sakarya.
- ARIKAN, Behiç.(1979), “ *Kararlara Katılma ve Katılma-Doyum İlişkisi*”, Hacettepe Üniv. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara,
- ASLAN, K (1996), “ *Meslek Olarak Öğretmenlik*”, Eğitim Dergisi, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Sayı1, İzmir, s.49–55
- ATABEYOĞLU, C (2001), *Sporla Devlet Mi? Devlette Spor Mu?* Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Yayınları: 7, A&B Kitapçılık, s.7–8
- AYAN, Dursun,Mustafa Erkal,Özbay Güven,(1998),*Sosyolojik Açıdan Spor*,Der Yayınları İstanbul,s:115
- 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*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- AYKAÇ Mustafa,(1995), *Yerel Yönetimler ve Eğitim Sempozyumu*, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kültür İşleri Yayınları, İstanbul
- BALAK, Bahattin (1997), *İşletme Yönetimi*, 2. Baskı, Atlas Kitabevi, Konya.
- BALCI, Ali (1985), “*Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BALCI, Bahtiyar (2004), “*Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- BALCIOĞLU, İ (2003), *Sporun Sosyolojisi ve Psikolojisi*, Bilge Yayınları, İstanbul, s.10
- 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 (1994), *Eğitime Giriş*, Kadioğlu Matbaası, 4. Baskı, Ankara, s.11–77
- BAŞER, Ergun (1998), *Uygulamalı Spor Psikolojisi*, Bağırhan Yayımevi, Ankara, s. 19
- BAYSAL, Ayşe Can (1981), *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, Yalkın Ofset, İstanbul.
- BAYSAL, Ayşe Can ve Erdal TEKARSLAN (1996), *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*, Avcı Basım Yayın, İstanbul.
- BİLGİÇ, Reyhan (1998), “*The Relationship Job Satisfaction And Personal Characteristic of Turkish Workers*” *Journal of Psychology*,132/5,549-558.

- BİLHAN, S (1996), *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara, s. 366–367
- 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.
- BUCKINGHAM, Markus and Curt COFFMAN (1999), *First Break All The Rules*, Simon and Schuster, New York.
- BURRIS, V(1983), “*The Social And Political Consequences of Overeducation*” *American Sociological Review*,48-4,August,454-467.
- CAN Yusuf ve Fikret SOYER (2008) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki” ,*GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 28, Sayı.1 Ankara s. 61-74
- CAN, H., A. AKGÜN ve Ş. KAVUNBAŞI (1998), *Personel Yönetimi*, 3.Baskı, Cem Web Ofset Ltd. Şti., Ankara.
- CANKURT Şerafettin (1997), “*Eğitimde Verimlilik*” Makalesi, *Eğitimde Verimlilik Nasıl Sağlanır ?*, M.P.M. Yayınları, Ankara
- ÇAPAN, M,Ş (1999), *Türk Sporunda Selim Sırrı Tarcan*, Ünway Yayınları, Muğla, s.91
- ÇETİNKANAT, Canan (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doymu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- ÇELİKKAYA, Hasan (1998), *Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi(Pedagojik Formasyon Amaçlı)*,Alfa Yayınları, İstanbul
- D.P.T., (1985), Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Spor Özel İhtisas Komisyonu Raporu s: 53, DPT Yayını Ankara 1985
- D.P.T. (2000), Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı – Beden Eğitimi, “ *Spor ve İstanbul Olimpiyatları – ÖİK Raporu*” <http://ekutup.dpt.gov.tr/egitim/beden/oik/530>. 10.11.2005

- 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*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- DEMİRHAN, G (2006), *Spor Eğitiminin Temelleri*, Bağırhan Yayımevi, Ankara, s.11
- DERELİ, Toker (1985), *Organizasyonlarda Davranış*, Okan Yayıncılık, İstanbul.
- DOLAŞIR, S (2006), *Antrenörlük Etiği ve İlkeleri*, Gazi Kitapevi, Ankara, s. 12
- DUDAK, Müzeyyen (2005), “*İstanbul İli Toplam Kalite Yönetimi Projesi Kapsamındaki İlköğretim Okulu Çalışanlarının Motivasyon ve İş Tatmin Düzeyleri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- DÜNDAR, U (1998), *Antrenman Teorisi*, Bağırhan Yayımevi, Ankara, s.49
- 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 (1998), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 5.Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- ERKAL,MUSTAFA (1982), *Sosyoloji (Toplumbilim)*,3.baskı,İstanbul
- ERTEKİN Yücel, (1995), *Yerel Yönetimlerde Halkla İlişkiler Sorunu, Yerel Yönetimler ve Eğitim Sempozyumu*, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kültür İşleri, İstanbul

- ERTÜRK, Selahattin (1984), Eğitimde Program Geliştirme, Yelkentepe yayınları, No:4
Ankara.
- ERYILMAZ Bilal (1997), *Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılanması*, Birleşik Yayınları,
İstanbul
- FINDIKLI Remzi, (1998), *Kaliteli Bir Yönetimin Gereği Olarak Eğitim*, Mahalli İdareler
Dergisi, Ankara
- FİDAN, Ahmet, 1997, “*Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Yayınlanmış Yüksek
Lisans Tezi, Mahalli İdareler Derneği Yayınları, Ankara.
- FİNLAND Sports Laws and Regulations. (1993), Association of the European National
Olympic Committees. Rome.
- GÖRAL, M ve YAPICI, K, A (2001), *Beden Eğitimi ve Spor Bilimine Giriş*, Kütahya,
s.77
- GSGM (2005), Herkes İçin Spor Federasyonu El Kitapçığı, Ankara
- GÜLAY , H., Ersin, (2006) *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin
Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- GÜLTÜRK, Kenan (1998), “*Yerel Yönetimlerde Hizmet-İçi Eğitim Ve Kurumsal
Bütünleşmedeki Yeri (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Örneği)*”, Yayınlanmamış
Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- GÜNBAI, İlhan (1999), “*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli
Örneği)*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Ankara.
- GÜNBAI, İlhan (2000), *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*, Özen Yayıncılık, Ankara.
- GÜNEŞ, A, (2003), *Okullarda Beden Eğitimi ve Oyun Öğretimi*, Pegema Yayın, Ankara,
s.1-47

- GÜNGÖR, Erol (1995), *Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak*, Ötüken Yayınları, İstanbul.
- GÜZEL, Abdurrahman (1990), “*Ailede Çocuk Eğitimi*”, *1.Aile Şurası Bildirileri*, Ankara
- HARMANDAR, İsmail Hakkı (2004), *Beden Eğitimi ve Sporda Özel Öğretim Yöntemleri*, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara.
- HERGÜNER, Gülten (1991), “Çocuğun Spora Yönelmesinde Ailenin Rolü ve Önemi” ”
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Eser Matbaası,
Aralık,Samsun, S.6, Samsun, s.87-91
- HERGÜNER, Gülten (1992), “*Eğitim - Spor İlişkileri*” Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi, Eser Matbaası, Aralık,Samsun, S.7, s.59–63
- HIŞMAN, Yeliz (2003), “*İş tatminine Tanımsal Bir Yaklaşım ve Çalışanların İş Tatminine Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- KALE, Rasim ve Ergün ERŞEN, (2003), *Beden Eğitimi ve Spor Bilimine Giriş*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.8
- KARADAL, Himmet (1999), *Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki-Bazı Sektörlerde Bir Araştırma*, Çukurova Üniversitesi Matbaa Yayıncılık. Adana.
- KARAKÜÇÜK, S (1991), *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Faaliyet Alanları*, Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Yayını, Ankara, s.65
- KAYTAZ, Kamuran (2004), “*Normal ve Engelli Çocuklara Eğitim Veren Okullarda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Karşılaştırması*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- KESİM, Ü (1993), “*Olimpizm ve Bugünün Türkiye’sinde Spor*” Olimpik Akademi Dergisi, Cilt.1, Sayı. 1, İstanbul, s. 41–42

- KILCIGİL, E (1998), *Sosyal Çevre-Spor İlişkisi*, Bağırhan Yayımevi, Ankara, s. 5
- KOCABAŞ İsmail (1995), Hizmet-içi Eğitim Yönetimi ve Kalite
- KOCACIK,F.,(1992), *Davranış Bilimlerine Giriş*,T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları
No:173 Etam A.Ş.,Eskişehir, s:182
- KOÇ,S.,(2006),*Beden Eğitimi Ve Sporda Beceri Gelişimi*, Morpa Yayınları, İstanbul, s:209
- KOÇAK, Ercan (2002), “*Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*”, Yayınlanmamış 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 Yayımlar Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- KOLDAŞ, Sinan. (2000), “*Spor Yöneticilerinin İş Tatmini Sakarya Bölgesi Uygulaması*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- KÖSE, A.Haşim (1992), *Büyüme ve Verimlilik*, MPM Yayınları, Ankara.
- KUL,Murat,(2008), “*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorunları Ve Performanslarına Etkileri (Sakarya İli Örneği)*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sakarya,s:55-57
- KUTER, M ve ÖZTÜRK, F (1999), *Antrenör ve Sporcu El Kitabı*, Bağırhan Yayımevi, Ankara, s. 36-37
- KUZGUN, Yıldız (2000), *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- LAWLER, E. Edward (1973), *Motivation in Work Organizations*. Wadsworth Publishing Company, Inc., Belmont,

- LEAVITT, W. M (1996), " *High Pay and Low Morale-Can High Pay, Excellent Benefits, Job Security, and Low Job Satisfactions Coexist in a Public Agency*"; Public Personnel Management; Vol: 25.
- LOCKE,E.A.,(1976) The Nature And Causes Of Job Satisfaction. in M.D Dunnette (E.D.) Handbook Of Industrial And Organizational Psychology, Chicago: Rand McNALLY,P.1297-1349
- LOSCOCO,K.A.,(1990),Reactions To Blue Collar Work And Occupations,17(2),p.152-178
- LUTHANS, Fred (1995), *Organizational Behavior*, 7 th.ed, Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- LUTHANS, Fred (2002), *Organizational Behavior (ninth edition)*, McGraw- Hill, New York.
- MİRZEOĞLU, Nevzat, 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.
- M.E.B. (1994), *Okul İçi Beden Eğitimi ve Spor İzcilik Dairesi Başkanlığı İlk-Orta Öğretim Kurumları Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi ve Ders Dışı Talimatı*, Mesleki Teknik Açıköğretim Matbaası, Ankara; s.22- 41-44
- M.E.B. (1996), *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Eğitim Programı Taslağı*, Ankara, s.1
- M.E.B. (2007). *Beden Eğitimi Dersi (1-8. Sınıflar) Öğretim Programları Ve Kılavuzu*, Ankara ,s:9
- MENGÜTAY, S, DEMİR, A ve ÇOŞAN, F (2002), *Olimpiyatlar İçin Sporcu Kaynağı Projesi*, İstanbul Olimpiyat Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu Eğitim Yayınları No 2, Mart Matbaacılık, İstanbul, s.17
- MENGÜTAY, S (2006), *Çocuklarda Hareket ve Motor Gelişimi*, Morpa Yayınları, İstanbul, s. 113

- MUCHİNSKY,J.T(2000). *Psychology Applied to Work(Sixth Edition)*.USA:Wadsworth.
- NADAROĞLU Halil (1978), *Mahalli İdareler, Felsefesi, Ekonomisi, Uygulaması*, Serbest Matbaası, İstanbul
- ORGAN, Dennis W. ve Thomas S. BATEMAN (1991), *Organizational Behaviour*, 4. Baskı, Richard D. Irwin. Inc., Boston.
- ORHAN, Kamil (1997), “*İş Doyumu ve Değerler*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ÖNGEL,Basri ,Hasan (2001),*Türk Kültürü Tarihinde Spor*, Kültür bakanlığı yayınları,Ankara, s:1
- ÖZÇELİK, Oya (2000),*İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı, Dönence Basım Ve Yayın Hizmetleri, İstanbul, s,170.
- ÖZDAYI ,Nurhayat (1990), Resmi Ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerinin İş Streslerinin Karşılaştırılması,Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi I. Eğitim Bilimleri Kongresi 25-27 Kasım 036BV.93.010.114,İzmir
- ÖZDOĞAN, B (2004), *Çocuk ve Oyun*, Anı Yayınları, Ankara, 2004, s.59
- ÖZER, S,D ve ÖZER, K,M (2000), *Çocuklarda Motor Gelişim*, Kazancı Kitap A.Ş, İstanbul, s.212
- ÖZGEN, H., A. ÖZTÜRK ve A. YALÇIN (2001), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitapevi, Ankara.
- ÖZTÜRK-KUTER,Füsun (<http://library.cu.edu.tr/tezler/6276.pdf>. 05.02.2010).
- ÖZTÜRK, Fisun (1998), *Toplumsal Boyutları İle Spor*, Bağırgan Yayımevi, Ankara, s.65
- ÖZTÜRK, Gökmen (2002), “*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- PEHLİVAN, Z, ESEN, N ve DÖNMEZ, B (1993), “*Ders Dışı Okul Spor Etkinliklerinin Eğitim Programı Açısından Araştırılması*”, Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor II. Ulusal Sempozyumu. 16–18 Aralık, Manisa, s. 259–268
- PEPE, K.,CAN,S.,(2003),”*Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Etkinlikleri Hakkında Görüşleri Ve Katılım Düzeyleri*”,Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu,Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt:5,S:3,Erzurum,s:32-37
- ROBBİNS, Stephan P. (1991), *Organizational Behavior (5. Edition)*, Prentice Hall, New Jersey.
- RONEN, S (1978), “*Job Satisfaction And The Neglected Variable of Job Seniority*” Human Relations,31-4,297-308.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve Melek TÜZ (1998), *Örgütsel Psikoloji*, 3. Baskı, Alfa Yayım Dağıtım L.Ş., İstanbul.
- SARPKAYA, T (1995), *Gençlik ve Spor Üzerine Uygulamalar - Yeni Yaklaşımlar*, Ankara, s.9
- SELÇUK, H; (1990), *İlk ve Orta Öğretim Kurumlarında Beden Eğitimi*, Ders Kitapları A.Ş, İstanbul, s. 11
- SENEMOĞLU, Nuray (2001), *Çocuk Hakları, Çalışan Çocuklar ve Eğitim Sorunları*, Ankara, s. 151
- SEVİM, Y (2007), *Antrenör Eğitim İlkeleri*, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul, s.1
- SOYER Fikret ve Yusuf CAN (2007) “İş Tatmini İle Mesleki Beklenti Ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki”,*Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:11, Sayı:3, Ankara, s.23-36.
- SOYER ,Fikret ve Yusuf,CAN ve Fatma KALE (2009) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından

İncelenmesi’’ Niğde Üniversitesi *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 3, Niğde, s.118-130

SÖNMEZ, V (1994), *Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı*, Anı Yayıncılık, Ankara, s.2

SPEKTOR, E. Paul (1996), *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, USA

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*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

ŞAHİN, H.Murat (2005), *Beden Eğitimi ve Spor Sözlüğü*, Yaylacık Matbaası, İstanbul, s.64,262

ŞENER Sami (1995) , *Yerel Yönetimler ve Eğitim Sempozyumu*, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kültür İşleri, İstanbul

ŞENER Sami (1996), *Sosyoloji*, Deha Yayınları , İstanbul

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”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

TAYGA, Y (1990), *Türk Spor Tarihine Genel Bakış*, GSGM. Yayınları, Ankara, s.1

TAYMAZ, Haydar (1981), *Hizmet İçi Eğitimi: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları no:94 Ankara ,s:3

TOSUN, Mustafa (1981), *Örgütsel Etkililik, Yönetim Psikolojisi 2. Ulusal Sempozyumu*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No 196, Ankara

- TUTUM Cahit (1980) , *Türk Personel Sisteminin Sorunlarına Genel Bir Yaklaşım*, Amme İdaresi Dergisi, Ankara
- TUTUM, Cahit (1979),*Personel Yönetimi, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, s.117*
- VARIŞ Fatma (1985), *Eğitim Bilimine Giriş*, Ank. Ün. Eğitim Bilimleri Fak. Yay, Ankara
- VARIŞ, Fatma (1994), *Eğitimde Program Geliştirme*, Alkım Kitapçılık Yayıncılık. Ankara.
- YAMAN, Metin (2000), *Spor Örgütünün Yönetimsel İklimi*, Desen Ajans, Ankara.
- YAŞAR Vahdettin (2008), *Her şey Çocuğum İçin*, Elit Kültür Yayınları, İstanbul, s;182-183.
- YAVUZER, H (1987), “*Atatürk ve Gençlik*”, MEGSB, Ankara, 1987, s.55
- YETİM, A.A, (1999), “*Öğretmenlik Mesleği ve Beden Eğitimi Spor Öğretmeninin Sosyal Görevleri*”, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Atılım Ofset Matbaacılık, Kasım, C.3, S.3, s.222–234.
- YELBOĞA, Atilla(2007), “*Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi*”Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), Aralık, s:1-19.
- YELBOĞA, Atilla(2008), “*İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş doyumlarındaki farklılıkların incelenmesi*” işletme İktisadı Enstitüsü Dergisi-Yönetim Dergisi, Yıl:19, S:61,Ekim,s.125-142.
- YÜKSEL, Öznur (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Yayınevi, Ankara.
- <http://library.cu.edu.tr/tezler/6276.pdf>
- www.gsgm.gov.tr

EKLER

EK: 1 : Anket- Spor Uzmanı Mesleki Doyum Ölçeği

Değerli meslektaşlarım,

Aşağıdaki bilgileri içtenlikle ve doğru olarak doldurmanız araştırma sonucunu doğrudan etkileyecektir. Bu bilgiler tamamen Yüksek Lisans Teziminde kullanılacaktır.

Göstereceğiniz dikkat, ilgi ve sabrınıza şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla

Nigar YAMAN
Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1. KİŞİSEL BİLGİLER

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

1. Cinsiyetiniz: a) () Erkek b) () Bayan
2. Öğrenim Durumunuz:
a) () Lise Mezunu b) () Eğitim Fakültesi
c) () Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
d) () Yüksek Lisans e) () Diğerleri (Açık yazınız).....
3. Yaşınız:
a) () 18-22 b) () 23-27 c) () 28-32 d) () 33-38
e) () 39 ve üzeri
4. Uzmanlık Alanınız:
5. Hizmet Yılıınız:
a) () 1 Yılda az b) () 1-3 c) () 4-6 d) () 7-9
e) () 10-12 f) () 13-15 g) () 16 ve üzeri
6. Görev Yeriniz:

- a) () Hanımlar lokali b) () Gençlik merkezi c) () Çocuk kulübü d) () Diğerleri
7. Uzmanlık alanınız ile ilgili daha önce hizmet içi eğitim kursuna katıldınız mı?
a) () Evet b) () Hayır
8. Cevabınız evet ise Hizmet için kurslarına kaç defa katıldınız ?
9. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü veya Milli Eğitim Bakanlığının düzenlemiş olduğu kurslardan aldığınız belge-sertifikanız var mı? Varsa sıralayınız.

BÖLÜM II :SPOR UZMANLARININ MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki soruların cevapları, sizlerin iş doyumlarınızın derecesini yansıtabacaktır. Bu nedenle, her soruyu dikkatle okuduktan sonra karşındaki seçeneklerden uygun olanına (x) işareti koyunuz.

No:		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek Çok
1	Spor Uzmanlığı (öğreticilik-eğitmenlik) 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 ve spor 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	Katılımcıların Spor Uzmanlarına (öğreticilik-eğitmenlik) karşı tutumlarının ne derecede olumlu olduğunu düşünüyorsunuz?					
7	Kurumda, Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik) 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.yard, şube müd. ve milli eğitim müd. v.b.gibi) ne derece inanmaktasınız?					
15	Spor Uzmanlığının (öğreticilik-eğitmenlik), 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	Kurumumuzda, yönetim, Spor Uzmanları ve personelin aralarındaki ilişkileri ne derecede saygılı ve güvenli buluyorsunuz?					
18	Mesleğinden dolayı aldığımız, sosyal yardımları (hastalık, doğum, ölüm, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?					
19	Kurumunuzda, ne derecede çok yönlü ve etkili bilgi akışı vardır?					
20	Aldığımız 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	Katılımcılarınızın-sporcularınız ile olan ilişkilerinizi, ne derecede sevgi ve saygıya dayalı olduğunu düşünüyorsunuz?					
24	Mevcut spor kitapları, çağdaş spor eğitimini gerçekleştirmede ne derecede yeterli buluyorsunuz?					
25	Katılımcılara (kadınlar gençler ve çocuklar sağlanan maddi imkanlar, mesleğinizde başarınızı ne derecede olumlu etkiliyor?					
26	Kurumdaki 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, Spor Uzmanlarına (öğreticilik-eğitmenlik) karşı, ne derece 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, Spor Uzmanı (öğreticilik-eğitmenlik) 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 Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik), sorunlarını çözmeye ne derecede birbirlerine yardımcı oluyorlar?					
39	Yönetim, Spor Uzmanlarının (öğreticilik-eğitmenlik) bilgi ve becerilerine ne derecede güven duyuyor?					
40	Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik) için yapılan hizmet içi eğitim kursu, ihtiyaçlarınızı ne derecede karşılıyor?					
41	Katılımcılarınız arasındaki rekabet ortamı, çalışma isteğinizi ne derecede etkiliyor?					

42	Kurumdaki Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik), sevinçlerini paylaşmada birbirlerine ne derecede ortak oluyorlar?					
43	Mesleğinizin, sizi her zaman meşgul etmesi bakımından ne derecede yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?					
44	Katılımcılarımızın, spor eğitimi hususundaki duyarlılığını ne derecede yeterli buluyorsunuz?					

EK:2

ISIM: SOSYAL-HIZMET-D-BASKANLIGI TEL-NO.: 903123124593 2008/02/27 16:50 S001

10

**T.C.
ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ
SOSYAL HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI**

Adres: Anafartalar Cad. No:10 Kat:1 ULUS/ANKARA Tel:(312) 3241484 Fax: (12) 3123404

SAYI : M.06.0.ABB.0.26.02/ 247 - 350 29.11.2008

KONU : Anket izni

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsüne

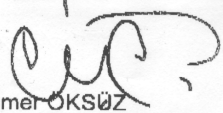
İLGİ: 29.11.2007 tarih ve 2197 sayılı yazı.

İlgi yazınızda "Büyükşehir Belediyesinde Görevli Spor Uzmanlarının (Öğreticiler-Eğitmenler) Mesleki Doyum Düzeylerinin Araştırılması" konulu Anket çalışması yapmak isteyen Nigar YAMAN'ın Anket çalışması için izin talep edilmiştir.

Bedensel Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencilerinizden Nigar YAMAN'ın söz konusu anket çalışması yapabileceğine ilişkin alınan Başkanlık OLUR'u yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

28.11.2008 Bilg.İşit. A.ÖKÇÜN


Ömer OKSÖZ
Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanı

EK:
1 Adt. Başkanlık OLUR'u

EK:
1 Adt. Yazı
4 Adt. Anke; Formu

11-JUL-2002 THU 14:04 TEL:2507909 NAME:BATIKENT HANIMLAR LOKALI P. 1

EK: 3



T.C.
ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ
SOSYAL HİZMETLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI

SAYI : M.06.0.ABB.0.26.02/ 24/5

28.06.2008

KONU : Anket izni

BAŞKANLIK MAKAMINA

İLGİ: 29.11.2007 tarih ve 2197 sayılı yazı.

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün ilgede kayıtlı yazısında bahsedilen "Büyükşehir Belediyesinde Görevli Spor Uzmanlarının (Öğreticiler-Eğitmenler) Mesleki Doyum Düzeylerinin Araştırılması" konulu Anket çalışması yapmak isteyen Nigar YAMAN'ın Anket çalışması yapması Daire Başkanlığımızca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde; adı geçen Nigar YAMAN'ın Anket çalışması yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunu OLUR'larınıza arz ederim.

29.06/2008 Büro Sor. N.DOĞAN

Ömer OKSÜZ
Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanı

OLUR
28.06/2008
Ömer YURAKI
Genel Sekreter Yardımcısı

EK:
1 Adt.Yazı
4 Adt.Anket Formu

Adres: Anafartalar Cad. No:10 Kat:1 ULUS/ANKARA Tel:(312) 3241484 Fax: (312) 3123404

11-JUL-2002 THU 14:04 TEL:2507909

NAME:BATIKENT HANIMLAR LOKALI P. 1

EK:

EK:4 Burada Spor Uzmanlarının Mesleki Doyum Ölçeğindeki Boyutlara Ait İfadelerinin Ortalamaları yer almaktadır (detaylı bilgi için eklere koyulmuştur).

Spor Uzmanlarının Meslek ve Nitelik İfadelerine göre Ortalama Dağılımları

İfadeler	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok	Ortalama	S.Sapma
1-Spor Uzmanlığı (öğreticilik-eğitmenlik) kişiliğinizin gelişmesine ve olgunlaşmasına ne derecede katkıda bulunuyor?	1.3	6.7	22.0	48.9	21.1	3,82	0.889
4-Mesleğiniz, size ne derecede güven verici bir gelecek sağlıyor?	18.4	21.5	36.8	15.2	8.1	2,73	1.166
11-Mesleğiniz size, ne derecede, yeni şeyler öğrenebilme ve becerilerinizi geliştirme imkanı sağlıyor?	7.6	20.2	35.9	24.2	12.1	3,13	1.105
18-Mesleğinizden dolayı aldığınız, sosyal yardımları (hastalık, doğum, ölüm, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?	23.9	33.8	25.7	11.3	5.4	2,41	1.129
Meslek ve Niteliği Ortalamaları						3,022	1.072

Spor Uzmanlarının Mesleğin Çalışma Şartlarının İfadelerine göre Ortalama Dağılımları

İfadeler	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok	Ortalama	S.Sapma
2-Kendinizi geliştirmek için, beden eğitimi ve Spor ile ilgili süreli bir yayını ne derecede takip edebiliyorsunuz?	9.9	20.6	42.6	17.0	9.9	2,96	1.082
5-Kurumunuzdaki spor tesislerini ne derecede yeterli ve kullanılabilir buluyorsunuz?	1.8	10.3	39.0	34.5	14.3	3,49	0.924
12-Spor tesislerinde idman yapmak için, sportif malzeme sayısını ne derecede yeterli buluyorsunuz?	3.6	18.4	35.0	31.8	11.2	3,29	1.008
16-Kurumunuz, spor bilimleri ve mesleğinizle ilgili teknik bilgilere ulaşabilmeniz açısından kütüphane, bilgisayar-internet gibi bilgi erişim ortamına ne derecede sahiptir?	9.9	25.1	42.2	13.0	9.9	2,88	1.077
24-Mevcut spor kitapları, çağdaş spor eğitimini gerçekleştirmede ne derecede yeterli buluyorsunuz?	4.0	16.1	43.0	28.3	8.5	3,21	0.952
26-Kurumda görevli personelin hizmetleri sizce ne derecede tatmin edicidir?	4.0	17.9	47.1	20.6	10.3	3,15	0.970

32-Çalışma odasının fiziksel koşullarını, (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?	6.7	21.1	39.5	19.7	13.0	3,11	1.091
34-Spor tesislerinin fiziksel koşullarını (ısınma, aydınlatma, dekorasyon, temizlik, vs.) ne derecede yeterli buluyorsunuz?	7.2	23.8	37.2	20.2	11.7	3,05	1.093
37-Kurumdaki kafeterya hizmetlerini ne derecede yeterli buluyorsunuz?	12.1	25.6	39.0	14.8	8.5	2,82	1.096
40-Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik) için yapılan hizmet içi eğitim kursu, ihtiyaçlarınızı ne derecede karşılıyor?	15.2	33.2	33.6	11.2	6.7	2,61	1.084
43-Mesleğinizin, sizi her zaman meşgul etmesi bakımından ne derecede yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?	5.4	10.3	32.7	34.1	17.5	3,48	1.065
Mesleğin Çalışma Şartları Ortalamaları						3,09	1.040

Spor Uzmanlarının Meslek ve Sosyal İlişkiler İfadelerine göre Ortalama Dağılımları

İfadeler	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok	Ortalama	S.Sapma
6-Katılımcıların Spor Uzmanlarına (öğreticilik-eğitmenlik) karşı tutumlarının ne derecede olumlu olduğunu düşünüyorsunuz?	1.3	12.1	33.6	36.8	16.1	3,54	0.948
7-Kurumda, Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik) arası ilişkiler ne derecede dostça ve arkadaşçadır?	1.8	10.8	31.4	32.7	23.3	3,65	1.011
13-Sporcu sorunlarına yeterince rehberlik yapamamak, sizde ne derecede çaresizlik hissi uyandırıyor?	13.5	16.6	23.8	32.7	13.5	3,16	1.245
17-Kurumumuzda, yönetim, Spor Uzmanları (öğreticilik-eğitmenlik) ve personelin aralarındaki ilişkileri ne derecede saygılı ve güvenli buluyorsunuz?	5.4	15.7	35.9	29.6	13.5	3,30	1.059
19-Kurumunuzda, ne derecede çok yönlü ve etkili bilgi akışı vardır?	9.5	28.8	43.7	12.6	5.4	2,76	0.977
23-Katılımcılarınızın-sporcularınız ile olan ilişkilerinizi, ne derecede sevgi ve saygıya dayalı olduğunu düşünüyorsunuz?	1.8	7.2	28.7	36.3	26.0	3,78	0.974
27-Kurum yönetimi, kurum çevre ilişkilerinin geliştirilmesi konusunda (kulüp-aile birliği) sizinle,	5.4	22.9	40.4	20.6	10.8	3,09	1.038

ne derecede yeterli işbirliği yapıyor?							
31-Kurumdaki, sosyal faaliyetler size göre, ne derecede olumlu bir kültürün oluştuğunu gösteriyor?	4.0	13.0	38.1	30.5	14.3	3,38	1.015
38-Kurumdaki Spor Uzmanları (öğreticilik-egitmenlik), sorunlarını çözmeye ne derecede birbirlerine yardımcı oluyorlar?	4.5	17.9	31.8	34.5	11.2	3,30	1.033
42-Kurumdaki Spor Uzmanları (öğreticilik-egitmenlik), sevinçlerini paylaşmada birbirlerine ne derecede ortak oluyorlar?	6.7	9.9	30.0	35.9	17.5	3,48	1.098
44-Katılımcılarınızın, spor eğitimi hususundaki duyarlılığını ne derecede yeterli buluyorsunuz?	3.6	18.4	43.0	24.2	10.8	3,20	0.982
Meslek ve Sosyal İlişkiler Ortalamaları						3,33	1.034

Spor Uzmanlarının Ekonomik Şartları İfadelerine Göre Ortalama Dağılımları

İfadeler	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok	Ortalama	S.Sapma
10-Aldığınız ücretin, yaptığınız iş ve çalışmalarını ne derecede karşıladığını düşünüyorsunuz?	21.5	38.6	30.0	5.8	4.0	2,32	1.006
20-Aldığınız maaş, istediğiniz yaşam standartlarını sağlamakta ne derecede yeterlidir?	39.9	32.7	21.1	3.1	3.1	1,97	1.011
25-Katılımcılara (kadınlar gençler ve çocuklar sağlanan maddi imkânlar, mesleğinizde başarınızı ne derecede olumlu etkiliyor?	6.3	15.2	40.4	26.0	12.1	3,22	1.050
28-Size verilen kira, yakacak gibi sosyal yardımları ne derecede yeterli buluyorsunuz?	21.5	42.6	25.1	7.6	3.1	2,28	0.989
35-Emekli olduğunuzda, Spor Uzmanı (öğreticilik-egitmenlik) olduğunuzdan dolayı almaya hak ettiğiniz ikramiye size göre ne derecede yeterlidir?	50.2	22.9	17.9	5.4	3.6	1,89	1.102
Ekonomik Şartlar Ortalamaları						2,336	1.031

Spor Uzmanlarının Yönetim ve Denetim Biçimi İfadelerine Göre Ortalama Dağılımları

İfadeler	Hiç	Az	Orta	Çok	Pekço	Ort.	S.Sap.
8-Kurum yönetiminin aldığı kararlar, kurumun amaçları ile beden eğitimi öğretmenleri ve personelin ihtiyaçlarına ne derecede cevap verecek?	4.9	17.9	45.3	22.0	9.9	3,14	0.988
14-Gelecekte, mesleğinizde yükseleceğinize (müdür, müd.yard, şube müd. ve milli eğitim müd. v.b. gibi) ne derece inanmaktasınız?	36.3	18.8	19.3	11.2	14.3	2,48	1.439
21-Yöneticiler denetiminde, ne derecede eşit, tutarlı ve yapıcı eleştirilerde bulunuyor?	12.6	23.8	30.5	24.2	9.0	2,93	1.159
29-Kurum yönetimi, Spor Uzmanlarına (öğreticilik-eğitmenlik) karşı, ne derece tarafsız ve güdüleyici değerlendirme yapmaktadır?	10.3	18.4	40.8	21.1	9.4	3,01	1.090
36-Yöneticilerin, sizleri teftiş yaparken, beden eğitimi ve spor ile ilgili teknik bilgi düzeyi ne derecede yeterlidir?	39.0	20.6	17.5	14.8	8.1	2,32	1.337
Yönetim ve Denetim Biçimi Ortalamaları						2,776	1.202

Spor Uzmanlarının Sosyal Gereksinim İfadelerine Göre Ortalama Dağılımları

İfadeler	Hiç	Az	Orta	Çok	Pe.	Ort.	S.Sap.
3-Aldığınız beden eğitimi ve spor öğrenimi,mesleğinizde verimliliği artırması bakımından ne derecede yeterli buluyorsunuz?	2.2	8.5	32.3	30.9	26.0	3,70	1.020
9-Kurumdaki çalışma ve gayretleriniz, ne derecede takdir ve destekle karşılanıyor?	10.3	27.8	32.3	18.4	11.2	2,92	1.150
15-Spor Uzmanlığının (öğreticilik-eğitmenlik), toplumsal prestij ve statüsünü ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?	7.6	23.3	35.0	24.7	9.4	3,05	1.079
22-Branşınıza kurum içinde verilen değeri, ne derecede tatmin edici buluyorsunuz?	12.6	24.2	27.4	22.4	13.5	3,00	1.259
30-Mesleğiniz size, kendi yeteneklerinizi ve yöntemlerinizi ne derecede kullanabilme fırsatı veriyor?	5.8	21.5	34.1	25.6	13.0	3,18	1.094
33-Uygulamalı çalışmalardan ne derecede zevk almaktasınız?	1.8	7.6	27.8	32.3	30.5	3,82	1.011
39-Yönetim, Spor Uzmanlarının (öğreticilik-eğitmenlik) bilgi ve becerilerine ne derecede güven duyuyor?	4.0	9.0	26.9	39.9	20.2	3,63	1.031

41-Katılımcılarınız arasındaki rekabet ortamı, çalışma isteğinizi ne derecede etkiliyor?	12.6	14.8	39.9	18.8	13.9	3,07	1.182
Sosyal Gereksinimler Ortalamaları						3,29	1.103

EK: 5 Çözümleme yöntemleriyle ilgili ek bilgi ;

T-testi, sadece iki grup arasındaki farklılıkların incelenmesi için uygundur. Ancak uygulamada ikiden fazla grubun karşılaştırılması gerekebilmektedir. Örneğin araştırmamızda, Spor Uzmanlarının yaşları (18-22, 23-27, 28-32, 33-38) ile mesleki doyum boyutları (Meslek ve Niteliği, Mesleğin Çalışma Şartları, Mesleki ve Sosyal İlişkiler, Ekonomik Şartlar, Yönetim ve Denetim Biçimi, Sosyal gereksinimler) arasındaki farklılık incelenmek istendiğinde, karşılaştırılması gereken grup sayısı ikiden fazla olduğu için t-testi kullanılmamıştır.

Bu gibi durumlarda uygun test ANOVA (Analysis of Variance) testidir. Bu testin ön şartlarından biri, bütün grupların normal dağılım sergileyen bir ana kitleden tesadüfi olarak seçilmiş örnekler olmasıdır. Bunun yanında bütün grupların varyanslarının birbirine eşit olması da istenmektedir. ANOVA testinin, normal dağılım şartının ihlaline karşı hassasiyeti azdır. Ancak, ANOVA testi sonuçları, sadece karşılaştırma yapılan gruplar (üç veya daha fazla sayıda olabilir) arasında herhangi bir fark olup-olmadığını göstermekle beraber, bu farklılığın sebebinin hangi grup veya gruplardan kaynaklandığı konusunda herhangi bir bilgi vermemektedir. Bu amaçla, One-way ANOVA testi uygulamak gereklidir. One-way ANOVA testinde en yaygın kullanılan ve yorumu en kolay olan Scheffe testidir.

One-way ANOVA analiz çıktıları iki tablo olarak verilmektedir. Ancak, gruplar arası farkın olmadığı (birinci tablodaki F değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi (Sig. >0.05 olması durumunda) durumda, Scheffe testi sonuçlarını içeren tablo üretilmemektedir. Sadece ANOVA tablosu oluşturulmaktadır. Gruplar arası farkın olması durumunda ise Scheffe testi tablosu oluşturulmaktadır ve istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa sebep olan grup veya gruplara ilişkin seçeneklerin yanına * işareti konmaktadır (Altunışık ve diğ. 2005 s.?).

ÖZGEÇMİŞ

1975 Erzurum doğumluyum. İlkokul eğitimimi, İstanbul'da 1985 yılında Selahattin Karakaşlı İlkokulunda, Orta Okul eğitimimi Ankara'da 1991 yılında Kalaba Ortaokulunda, lise eğitimimi İstanbul'da 1994 yılında Fevzi Çakmak Lisesinde tamamladım. Lisans eğitimimi Muğla Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğretmenlik Bölümü 'nde 2000 yılında tamamladım. sözleşmeli olarak 2000-2001 yıllarında Denizli Çok Programlı Lisesi'nde ve Atatürk Ortaokulu'nda Beden Eğitimi Öğretmenliği, 2001-2002 yıllarında Sakarya'da Sakarya Ortaokulu ve Atatürk Orta Okulu'nda Beden Eğitimi Öğretmenliği yaptım. 2002-2007 yılları arasında Ankara Büyük Şehir Belediyesi Batıkent Hanımlar Lokali Spor Sorumlusu ve Fitness Eğitmenliği görevlerinde bulundum. Halen İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş Beyoğlu Spor Kompleksinde Fitness Eğitmeni olarak görev yapmaktayım. Basketbol, Futbol, Atletizm ve Fitness ilgili olduğum spor alanlarıdır.

