

**AFYONKARAHİSAR KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN  
İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ  
(AFYONKARAHİSAR ÖRNEĞİ)**

**TUĞBA SEÇME**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**

**Yrd. Doç. Dr. Yücel OCAK**


**Tez No: 2008-007**


**2008-AFYONKARAHİSAR**

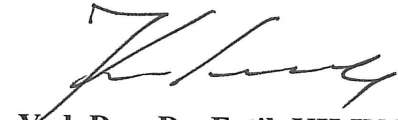
## KABUL VE ONAY

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 24.01.2008

  
**Yrd. Doç. Dr. Yücel OCAK**  
ÜYE

  
**Yrd. Doç. Dr. Orhan BAŞ**  
ÜYE

  
**Yrd. Doç. Dr. Fatih KILINÇ**  
ÜYE

Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Tuğba SEÇME'nin "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Afyonkarahisar Örneği)" başlıklı tez 04/02/2008 günü, saat 10.00'da lisansüstü eğitim ve sınav yönetmenliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek kabul edilmiştir.

**Doç. Dr. Yavuz DEMİR**  
**Enstitü Müdürü**



## ÖNSÖZ

Geleceğimizin teminatı olan gençlerin her yönüyle yetiştirilmesi için öncelikle genel eğitime ve beden eğitimine verilen önemin artırılması gerekmektedir. Genel eğitimin tamamlayıcısı ve ayrılmaz bir parçası olan beden eğitimi aynı zamanda kişiliğin eğitimidir. Başka bir deyişle öğrencilerin gelişim özellikleri göz önünde tutularak onların sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi olmalarını sağlar.

Beden eğitimi derslerinde kazandırılması amaçlanan bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıkların tamamının değerlendirilmesi gerekmektedir. Amaçlanan hedeflere ulaşmayı en iyi şekilde gerçekleştirecek olan kişilerde beden eğitimi ve spor öğretmenleridir. Yapmış olduğumuz bu araştırmanın amacında Afyonkarahisar ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenerek, işlerinden tatmin olmadıkları yönlerin ortaya çıkarılmasını sağlamaktır.

İş doyumunu, çalışanın işinin yada iş yaşamının değerlendirilmesi sonucu duyduğu haz yada ulaştığı olumlu duygular olarak tanımlanabilir. İş yaşamının giderek karmaşık bir hale gelmesi çalışan insanları yakından etkilemektedir. Kimi insanlar çalıştıkları işten hoşnut olmakta, kimileri ise işlerini sıkıcı bulmakta ve kendi yeteneklerini ortaya çıkarmada elverişli görmemektedirler. Günümüzde çalışan insanların karşılaştıkları önemli sorunlardan biride çalıştıkları işten sağladıkları doyumun düşüklüğüdür. Bu durumun sonucunda işgörenler ya işlerini bırakıp daha fazla iş doyumunu sağlayabilecek bir işe geçmekte yada isteksiz olarak işlerini yapmaktadırlar.

## TEŞEKKÜR

Afyonkarahisar ilindeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesindeki bu araştırma pek çok kişinin katkılarıyla hazırlanmıştır. Öncelikle tezimin her aşamasında zaman ayırıp yapmış olduğu değerlendirmelerde beni yönlendiren ve bu tezi tamamlamama yardımcı olan danışmanım Yrd. Doç. Dr. Yücel OCAK' a teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca bana destek olan Anneme, Babama ve Afyon Kocatepe Üniversitesi B.E.S.Y.O. İdaresi ve Öğretim Elemanlarına teşekkür ederim.

**Tuğba SEÇME**

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
Tez Jürisi ve Enstitü Müdürlüğü Onayı.....	ii
Önsöz.....	iii
Teşekkür.....	iv
İçindekiler.....	v
Simgeler ve Kısaltmalar.....	ix
Tablolar Listesi.....	x
ÖZET.....	xii
SUMMARY.....	xv
<b>1.GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Eğitim, Beden Eğitimi ve Spor Kavramları.....</b>	<b>1</b>
1.1.1. Eğitim.....	1
1.1.2. Eğitimin Önemi ve Amacı.....	1
1.1.3. Beden Eğitimi ve Spor.....	3
1.1.4. Beden Eğitimi ve Sporun Eğitimle İlişkisi.....	5
<b>1.2. Beden Eğitimi ve Sporun Genel Eğitimin İçersindeki Yeri ve Önemi.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3. Türkiye’de Öğretmenlik Mesleği ve Beden Eğitimi ve Spor</b>	
<b>Öğretmenliği.....</b>	<b>8</b>
1.3.1. Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri.....	8
1.3.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği.....	9
1.3.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Sorumlulukları....	10
<b>1.4. Kuramsal Temeller.....</b>	<b>11</b>

<b>1.4.1. Gereksinim Kuramları.....</b>	<b>11</b>
<b>1.4.1.1. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı.....</b>	<b>11</b>
1.4.1.1.1. Fizyolojik Gereksinimler.....	12
1.4.1.1.2. Güvenlik Gereksinimler.....	13
1.4.1.1.3. Sosyal Gereksinimler.....	13
1.4.1.1.4. Saygı Gereksinimleri.....	13
1.4.1.1.5. Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi.....	14
<b>1.4.1.2. ERG Kuramı.....</b>	<b>15</b>
1.4.1.2.1. Varlık Gereksinimleri.....	15
1.4.1.2.2. Ait Olma Gereksinimleri.....	15
1.4.1.2.3. Gelişme Gereksinimleri.....	15
<b>1.4.1.3. Eric Fromm' un İhtiyaçları Kuramı.....</b>	<b>16</b>
1.4.1.3.1. Amaç edinme İhtiyacı.....	16
1.4.1.3.2. Bir Dünya Görüşü İhtiyacı.....	16
<b>1.4.1.4. Üç İhtiyaç Kuramı.....</b>	<b>16</b>
1.4.1.4.1. Başarma İhtiyacı.....	17
1.4.1.4.2. İlişki Kurma İhtiyacı.....	17
1.4.1.4.3. Güç İhtiyacı.....	17
<b>1.4.1.5. Herzberg' in Çift Etmen Kuramı.....</b>	<b>17</b>
1.4.1.5.1. Motive Edici Faktörler.....	18
1.4.1.5.2. Koruyucu Faktörler.....	18
<b>1.4.2. Bilişsel Kuramlar.....</b>	<b>18</b>
<b>1.4.2.1. Beklenti Kuramı.....</b>	<b>19</b>
<b>1.4.2.2. Denklik Kuramı.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4.2.3. Amaç Kuramı.....</b>	<b>20</b>

1.5. İş doyumu.....	20
1.6. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	23
1.6.1. İş İle İlgili Etmenler.....	23
1.6.1.1. İş ve İşin Niteliği.....	23
1.6.1.2. Yönetim ve Değerleri.....	24
1.6.1.3. Ücret ve Yan Ödemeler.....	24
1.6.1.4. Yükselme ve Gelişme İmkanı.....	25
1.6.1.5. Çalışma Şartları.....	26
1.6.1.6. Kişiler Arası İlişkiler.....	26
1.6.1.7. Kontrol.....	27
1.6.2. Bireysel Etmenler.....	27
1.6.2.1. Yaş.....	27
1.6.2.2. Cinsiyet ve Medeni Durum.....	28
1.6.2.3. Zeka.....	29
1.6.2.4. Kıdem.....	30
1.6.2.5. Unvan.....	31
1.6.2.6. Eğitim Düzeyi.....	31
1.6.2.7. Kişilik.....	32
1.7. İş Doyumu ve Bazı İş Değerleri Arasındaki İlişkiler.....	33
1.7.1. İş Doyumu ve Tutumu.....	33
1.7.2. İş Doyumu ve Eğitimi.....	33
1.7.3. İş Doyumu ve Güdüleme.....	34
1.7.4. İş Doyumu ve Moral.....	35
2. GEREÇ VE YÖNTEM.....	36

<b>3. BULGULAR.....</b>	<b>37</b>
<b>4. TARTIŞMA.....</b>	<b>48</b>
<b>5. SONUÇ.....</b>	<b>66</b>
<b>6. KAYNAKLAR.....</b>	<b>68</b>
<b>7. EKLER (Ek 1. Anket Örneği).....</b>	<b>75</b>



## SİMGELER VE KISATMALAR

<b>F</b>	: Frekans
<b>%</b>	: Yüzde
<b>vb</b>	: Ve benzeri
<b>No</b>	: Numara
<b>S</b>	: Sayı
<b>Erk</b>	: Erkek
<b>Byn</b>	: Bayan

## TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
<b>Tablo 1.</b> Cinsiyet Dağılımı.....	37
<b>Tablo 2.</b> Medeni Durum Dağılımı.....	37
<b>Tablo 3.</b> Yaş Dağılımı.....	37
<b>Tablo 4.</b> Doğum Yeri Dağılımı.....	37
<b>Tablo 5.</b> Meslekteki Yıl Dağılımı.....	37
<b>Tablo 6.</b> Afyonkarahisar İlindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Süresi Dağılımı.....	37
<b>Tablo 7.</b> Hangi Seviyedeki Okulda Görev Yapılması Dağılımı.....	38
<b>Tablo 8.</b> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Durumları.....	38
<b>Tablo 9.A.</b> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu İle İlgili Sorulardaki Yüzde ve Frekans Durumları.....	39
<b>Tablo 9.B.</b> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu İle İlgili Sorulardaki Yüzde ve Frekans Durumları.....	40
<b>Tablo 10.A.</b> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyeti İle İlgili Ki Kare Analizleri.....	41
<b>Tablo 10.B.</b> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyet İle İlgili Ki Kare Analizleri.....	42
<b>Tablo 11.</b> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durum İle İlgili Ki Kare Analizleri.....	43
<b>Tablo 12.A.</b> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulun İl	

Merkezinde Olması İle İlgili Ki Kare Analizleri.....	44
<b>Tablo 12.B.</b> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulun İl	
Merkezinde Olması İle İlgili Ki Kare Analizleri.....	45
<b>Tablo 13.A.</b> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İlköğretim yada Ortaöğretim	
Seviyesinde Görev Yapmaları İle İlgili Ki Kare Analizleri.....	46
<b>Tablo 13.B.</b> Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İlköğretim yada Ortaöğretim	
Seviyesinde Görev Yapmaları İle İlgili Ki Kare Analizleri.....	47

## YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

### BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ (AFYONKARAHİSAR ÖRNEĞİ)

Tuğba SEÇME

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı  
Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Ocak 2008

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Yücel OCAK

Bu araştırma; Afyonkarahisar Milli Eğitim Müdürlüğünde merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın çalışma evreni, 2006-2007 Eğitim-Öğretim Yılında Milli Eğitim Bakanlığı, Afyonkarahisar Milli Eğitim Müdürlüğünde merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan 165 beden eğitimi ve spor öğretmenidir.

Araştırmanın örneklemi; Afyonkarahisar ili ilköğretim ve ortaöğretimde merkez, ilçe ve köylerinde görev yapan 154 beden eğitimi ve spor öğretmenidir. İlk ve orta öğretimde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla anket uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan 154 beden eğitimi ve spor öğretmenin 122'si (% 79,2) erkek, 32'si (% 20,8) bayandır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 84'ü (% 54,5)

evli, 70'i (% 45,5) bekarıdır. Çalışma grubundaki evli ve bekar öğretmenlerin oranları birbirine yakındır. Yaş dağılımına bakıldığında ise 17'sinin (% 11) 20-25 yaş arasında, 62'sinin (% 40,3) 26-30 yaş arasında, 60'nın (% 39,0) 31-35 yaş arasında, 15'nin (% 9,7) ise 36 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 88'nin (% 57,1) ilköğretim seviyesinde, 66'sının (% 42,9) ortaöğretim seviyesindeki okullarda görev yaptıkları görülmektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak 2 bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. 1. bölümde 15 sorudan oluşan genel bilgiler, 2. bölümde 44 sorudan oluşan iş doyum düzeyi ile ilgili sorular bulunmaktadır. İstatiksel işlemler olarak anketlerin değerlendirilmesi SPSS 11.5 paket programında frekans, yüzde (%) dağılımı ile ilişkilendirmelerde ki-kare ( $\chi^2$ ) analizleri yapılmış, anlamlılık düzeyi istatistiksel olarak 0.05 belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ilgili olumlu yada olumsuz cevap verdikleri tüm sorularda cinsiyet ve medeni durum açısından öğretmenlerin görüşleri birbirine paralellik göstermektedir. Dolayısıyla her iki değişkende de istatistiksel olarak 0.05 seviyesinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir( $p>0.05$ ).

İl merkezinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin % 87,0'si, il merkezi dışında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin % 64,7'si kadrolarının bulunduğu okullarda görev yapıyor olmaktan dolayı memnundurlar. Bu durum istatistiksel olarak 0.05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur( $p<0.05$ ). Görülmektedir ki il merkezinde görev yapan öğretmenlerinin büyük çoğunluğunu görev yaptıkları okullarında bulunmaktan dolayı memnundurlar.

İl merkezinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin % 60,9'u, il merkezi dışında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin % 75,3'ü okullarının içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz bulmaktadırlar( $p<0.05$ ). Bu durum istatistiksel olarak 0.05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur. İl merkezi dışında çevrenin spora karşı daha ilgisiz olduğunu göstermektedir.

Bunların dışında araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor retmenlerinin büyük bir çoğunluğu % 81,2'si maaşlarının, % 75,3' ders ücretlerinin ve % 73,4'nn ise spor saha ve tesislerinin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir.

Beden eğitimi ve spor üretmenleri branşının dışındaki farklı derslere giriyor olmaktan dolayı herhangi bir sıkıntı duymamaktayım sorusuna % 35,7'si katılıyorum, % 31,8'i kararsızım, % 32,5'i katılmıyorum diyerek bu düşüncenin eşit oranda dağıldığı görülmektedir. Buradaki katılmıyorum ifadesinin ekonomik bir katkının sağlanmasıyla kaynaklandığı da düşünülebilir.

Yaptığımız araştırmanın sonucunda beden eğitimi ve spor üretmenleri maaşları, ders ücretleri, spor saha ve tesislerinin yetersizliğinden, okul idaresinin ilgisizliğinden şikayetçi olduklarını ifade etmişlerdir. şikayetçi oldukları konuların onların iş verimini olumsuz etkilediği düşünülebilir. Bunun yanında beden eğitimi ve spor retmenleri Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan dolayı memnun olduklarını, mesleklerini sevdiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca beden eğitimi ve spor retmenlerinin iş doyum düzeyleri ilgili cevap verdikleri tüm sorularda cinsiyet ve medeni durum açısından istatistiksel olarak 0.05 seviyesinde anlamlı bir farklılık gzlenmemiştir.

#### **Anahtar Kelimeler:**

- 1- İş Doyumu
- 2- retmen
- 3- Spor
- 4- Beden Eğitimi

## SUMMARY

### DETERMINING THE WORK SATIETY RANK OF PHYSICAL TRAINING TEACHERS

#### ( AFYONKARAHİSAR EXAMPLE)

This research aims to determine the job satiety rank of physical training teachers of Afyonkarahisar National Education Directorate working in in the provincial centre and village schools in Afyonkarahisar.

The universe studying of the research : In 2006-2007 Education – Training of Ministry of National Education, it is 165 physical training teachers working in the provincial centre, towns and villages schools in Afyonkarahisar National Education Directorate

The sample of the research: It includes 154 physical training teachers working in the primary and secondary schools education in the provincial centre, town and the village schools in Afyonkarahisar The questionnaire was applied in order to determine levels the job satisfaction of physical training teachers working in the primary and secondary schools.

154 Physical training teachers completed the questionnaire . 122 teachers (%79,2) are males, the rest of them ,32 teachers, (% 20,8) are female. Physical training teachers of 84(% 54,4) are married, ones of 70 (% 45,5) are single. The ratio of married and single teachers of including working group is similarities each other, With regard to their ages,17 teachers (% 11) are between 20-25 ages, 62 teachers (% 40,3) are between 26-30 ages, 60 teachers (% 39,0) are between 31-35 ages, 15 teachers (% 9,7) are 36 and over this age. Moreover ,It is concluded that 88 physical training teachers ,(% 57,1),work in the primary school, 66 teachers (% 42,9) work in the secondary school too.

During the research, a questionnaire, which contains two sections were completed as an instrument to gather data. At the first section, general knowledge by 15 questions contained, at the second section, 44 questions related to levels of the

job satisfaction containing are found. Evaluation of questionnaire, frequency, percentage ratio, chi-square are made in SPSS 11,5 packed programme analyses and meaningful level is determined 0.05.

In all the questions on the job satiety answered positively or negatively by Physical Training Teachers who take part in the questionnaire teachers thoughts have similarities in terms of sexaulity and marital status. That is why any meaningful difference statistically can't be observed at the level of  $p > 0.05$ .

The teachers who reported the ideas of pleasing my working as my school staff is % 87,0 however, ones working in the rural area are % 64,7. This state, statistically was found meaningful level 0.05.It pointed that most of teachers working in the provincial centre are pleased to work in their schools ( $p < 0.05$ ).

% 60,9 percentage of Physical Training Teachers working in the provincial centre and % 75,3 percentage of teachers out of centre center find insufficient surroundings which are covered schools are interest againts sports This state, statistically was found meaningful level 0.05.It is pointed that surroundings are less interest against sports in out of the centre center ( $p < 0.05$ ).

Moreover, the great majority of physical training teachers completed the questionnaires, % 81,2 ,stated that salary is insufficient to live on and % 75,3 percent of teachers completed the questionnaires said that extra fee isn't sufficient and also % 73.4 percent of teachers expressed that sport grounds and facilities are insufficient.

The question of physical training teachers are to pleased to teach a different lesson except my branch lessons: agree % 35,7 , disagree %32,5 ,undecide % 31,8 it is infered that their thoughts are spread equally. Here, the idea of agreeing is possible that it has caused from an economic contributing too.

As a result of this research , physical training teachers complained of insufficient wages,extra fee,sport ground and facilities,lack of interest of school administration.It is thought subject matter of the complaints can affect their job



efficiency negatively. Furthermore; they express that they are pleased to perform a task in Afyonkarahisar and like their job. And also in all the questions on the job satiety answered by physical training teachers in terms of in terms of sexuality and marital status, any meaningful difference, statistically, can't be observed at the level of 0.05.

**Key Words :**

1- Job Satiety

2- Teachers

3- Sport

4- Physical Education

## **1. GİRİŞ**

### **1.1. Eğitim, Beden Eğitimi ve Spor Kavramları**

#### **1.1.1. Eğitim**

Eğitim, önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda bireye yeni davranışlar kazandırma, bireyi yetiştirme ve geliştirme işidir. Eğitimin temel malzemesi insandır. Eğitim insana özgü ve insana yönelik bir etkinliktir. İnsan gerek biyolojik, gerekse psikolojik yapısı gereği eğitime muhtaç bir varlıktır (1).

İnsanların diğer insanlarla ve çevreleriyle etkileşimlerinin maddi ve manevi ürünlerine kültür dendiği dikkate alınır, insanın çevresiyle etkileşimi sonucunda kültürlenmeye uğradığı söylenebilir. Çevresiyle etkileşerek öğrendiklerini, diğer insanlara da öğretmeye kalkışan kimse ise, belli bir amaca yönelik olarak o insanları kültürlenmeye çalışıyor demektir. İnsanların diğer insanları belli bir maksatla kültürlenmelerine ya da kasıtlı kültürlenme sürecine de eğitim denilmektedir (2).

Günümüzde geçerli olan daha çok kullanılan tanım ise; bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istenilen yönde (eğitim amaçlarına uygun) değişme meydana getirme sürecidir (3).

#### **1.1.2. Eğitimin Önemi ve Amacı**

Eğitim, insanoğlunun var olduğu günden beri söz konusudur. İnsanların ihtiyaçlarına göre eğitimin niteliği, biçimi ve süresi değişmiştir. Diğer taraftan, eğitilme ihtiyacının insanın doğasıyla yakından ilişkili olduğu ilk planda dikkati çekmektedir (4).

Eğitimin tek amacı öğrencinin zihnini geliştirerek hayatını nasıl yaşayacağını ve bu hayatta kendini nasıl donatacağını öğretmektir. İsteddiği eğitim teorik olamamalı kavramsal olmalıdır. Düşünmeyi, anlamayı, kavramayı ve uygulamayı öğretmelidir (5).

Değişim engellenemeyen bir olgudur. Değişime karşı olmak bireyin ve toplumun geri kalmasına neden olur. Yeniliklere açık, gelişmeleri takip ederek uygulamaya dönük bireyler yetiştirmek eğitim yoluyla gerçekleşmektedir. Her alanda bireylere değişme ve gelişme için bilgi, beceri ve alışkanlık kazandırma, onların sosyal ve toplumsal yönlerden gelişmelere uyumlarının sağlanması eğitim yoluyla mümkün olmaktadır. Eğitimin amacı okuldaki öğrendikleri ile öğrencileri hayata hazırlamaktır. Bunun diğer anlamı, öğrencinin okulda elde ettiği bilgi, beceri, ve tutumlarını yeni durumlarla karşılaştığında kullanabilme yeterliliğine ulaşmasıdır (6).

İnsanın yüceltilmesinin niteliği, eğitimin görevlerini bir ölçüde belirtmiş olur. Bu yüceltme gizli güçler halinde bulunan şeyin harekete geçirilmesi için, bir amacı zorunlu kılar. İnsan, bir doğa yaratığı olarak yeteneklerinin nesnel halde geliştirilmesi yolu ile eğitsel yücelmeye erişir. Bu da, bireyle çevre arasındaki karşılıklı etki ile olur. Oluşma halindeki insanın kendisini çeviren dünyaya uyması, toplumla uyuşacak ve var olan kültürü benimseyecek duruma gelmesi, onda gizli duran yeteneklerin bu nesnellikte ortaya çıkması, genel insan eğitiminin gerçekleştireceği ilk işlerdir. Çevrenin nesnelere ve bireyin yeteneklerinin sayı bakımından bir sonu olmayacağına göre, eğitimin görevlerini sonsuzluğa değin ayırmak mümkündür. Bundan dolayı; gerçekçilik yolunda eğitim ekonomik eğitim, aile eğitimi, toplumsal eğitim, ulusal, siyasal eğitim, yurttaşlık eğitimi, bilim eğitimi; öte yandan da doğa sevgisi, yurt sevgisi karakter ve ruh eğitimi gibi eğitim alanlarından söz edilir. Bunun gibi daha birçok eğitim alanlarını durmadan sıralamak mümkündür. Bunun yanında insanın yetiştirilmesi kendi kendini yetiştirmesi, salt öğrenme ve kişisel yönelme de, ayrıca söz konusudur. Bunlar da genel eğitimin ikinci bir görev alanıdır. İnsanların yöneltilmesi, ya da genç kuşağa kılavuzluk edilmesi eğitimin görevleri arasındadır (7).

Eğitim ve öğretim diğer sosyal kurumlar gibi toplumun ihtiyacından doğmuştur. Hatta denilebilir ki eğitim ve öğretim kurumları, toplum hayatında oynadığı rol itibarıyla diğer kurumların önünde gelir. Bu münasebetle eğitim ve öğretim sisteminin, bir toplumun yükselmesinde olduğu gibi bazen de geri kalmasında önemli bir rol oynadığı muhakkaktır. Bu sistem, çağın gereklerine ayak uydurabildiği ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verebildiği sürece yaşamış ve

toplumun yükseltici görevini yerine getirmiştir. Bunu sağlamayan eğitim ve öğretim sistemi de, toplumun geri kalmasını sağlamış; hatta çöküşünü hazırlamıştır (6).

Sonuç olarak eğitim, insan davranışlarında bilgi, beceri, anlayış, ilgi ve diğer kişilik nitelikleri yönünden belli gelişmeler sağlamak amacıyla yürütülen etkinlikler sistemidir (3).

### **1.1.3. Beden Eğitimi ve Spor**

Beden eğitiminin İngilizce karşılığının “Physical Education” tam kelime manası fiziksel “Physical” kelimesi vücuda hitap eder. Birçok bedeni hareketlere mesela fiziksel gelişim, fiziksel başarı, fiziksel sağlıklı ve fiziksel görünüş gibi terimlere referansı için başvurulur. Yine fiziksel kelimesine akıl ve beden karşılaştırılmasında başvurulur. Bu nedenle Education (eğitim) bu kelimeye eklendiğinde fiziksel eğitim terimi ortaya çıkar. İnsan vücudunun gelişmesinde yer alan aktiviteler, eğitimi kapsar. Bir insan, yüzmeye, yürümeye, paralel çatalar üzerinde çalışma veya beden eğitimi ilgilendiren herhangi bir aktivitede bulunurken bir oyun oynamaktadır ve bu arada eğitimde vuku bulmaktadır (6).

Milli Eğitimin, temel ilkelerine uygun olarak kişinin beden, ruh ve fikir gelişimini sağlamaktır. İnsanın, toplum kurallarına uygun olarak yaşaması, birbirleriyle iyi ilişkilerde bulunması, yardımsever, insan haklarına saygılı, dürüst olması, ruhsal ve bedensel yapı itibarıyla sağlıklı olmasıyla bağlantılıdır. Beden eğitimi, insanın sosyalleşebilmesi ve kişiliğini bulup doğru bir çizgi üzerinde yol almasında büyük rol oynar (8).

Beden Eğitimi, amaçları doğrultusunda yer alan bir takım özel bireysel etkinlikler ile bireyin kendi kendine yeterli olmasını, uygun davranışlar göstermesini, idealler edinmesini ve yönlendirilmesini sağlamaya ve korumaya çalışır. İnsanın büyüme, gelişme ve davranış şekline göre seçilen fiziksel aktivitelerin harekete dayalı olarak yapıldığı bir eğitim şekli, olarak ifade edilen beden eğitimi Tamer’ e göre, “Fiziksel hareketlerin planlı bir gelişme doğrultusunda yaşantıya dönüştürülmesi” olarak tanımlanmaktadır. DPT’nin, 5 Beş yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporunda ise “ insan bütünü oluşturur ve insanın fiziki,

ruhi ve zihni niteliklerinin bulunduğu yaşının ve kapasitesinin gerektirdiği verim gücüne ulaştırabilmesi için rekabet olmaksızın yaptığı faaliyetlerin tamamı” olarak yer almıştır (9).

Kısaca beden eğitimi, bireyin beden sağlığını, ruh sağlığını, beden becerilerini geliştirmeye yönelik, gerektiğinde çevresel koşullara ve katılımların özelliklerine göre değiştirilebilen esnek kurallara dayalı oyuna, cimnastiğe, spora dönük alıştırmaya ve çalışmaların tümünü kapsayan geniş tabanlı bir etkinliktir (8).

“Spor” kelimesi, İngiliz aristokrasinin konuşma dilinden kaynaklanmıştır ve eğlence, eğlenme, oyalanma anlamına gelmektedir. 18 yy. ortalarından itibaren İngiltere’de fiziksel aktivitelerin o zaman kadar bilinmeyen performans, rekabet ve rekor prensiplerini kapsayan yeni bir türü ortaya çıkararak gelişmeye başladı.İngilizler bunu “spor” olarak tanımladılar. Spor, yenme ve muktedir olma gibi insan içgüdüsünün tatminini amaç edinen, belirli kurallar içersinde yapılan, rekabete dayalı, sosyalleştirici, bütünleştirici, fiziki, zihni ve ruhi faaliyetlerin bütünüdür (6).

Spor ise; bireysel veya topluca yapılan ve belli kuralları olan yarışmalardır. Basit sözcük anlamı ile, oyalanma, oyun, işten uzaklaşma anlamına gelir. Diğer bir ifadeyle spor; beden hareketleri ile kurallara bağlı olarak, yarışma esasına dayanan oyunları kapsar. Bütün ulusların kendi yaşama biçimleri ile ilgili bulunan ve sadece kendilerine özgü olan spor faaliyetleri bulunmaktadır. Örneğin; Türk’lerde yağlı güreş, cirit, ok atma, İngiliz’lerde futbol, Amerika’da rugby, beyzbol, vb. (10).

Spor, beden eğitimi faaliyetlerini özelleştirerek çeşitli branşlardan somutlaşmış, üst düzeyde yapıldığında fizyolojik, psikolojik, estetik, teknik özellikleri gerekli kılan yarışmaya dayalı ve katı kurallarla çevrili bir etkinliktir. Görünürdeki en çarpıcı amacı ( beden eğitimi ile birlikte taşıdığı eş amaçlar dışında) yarışmak ve kazanmaktır (8).

Günümüzde pek çok kişi egzersiz yaparak fiziksel uygunluklarını sağlama, diğer bir deyişle formunu koruma arayışı içersindedir. Daha nitelikli bir yaşam seçimi kişilerin düzenli beslenme ve düzenli egzersiz yapmaları ile sağlanır. Fiziksel

uygunluğu sağlamak için yarışma sporcusu olmak gerekmez. Bu nedenle kendiniz için en uygun olan sporu seçmeniz ve onu uygulamanız gerekir. Sporda artık yarışma amacının dışında, sağlığı koruma düşüncesi de yer almakta ve insanlar bu düşünce ile spor yapmaya davet edilmektedir (6).

Ayrıca yaşam boyu spor, aerobik, step, jogging vs. gibi sloganlar ve çeşitli spor kulüplerinin faaliyetleri ile spor yapan insanların sayısının artırılmasına da çalışılmaktadır.

Son olarak spor, sanıldığının aksine lüks değil, fiziksel, fizyolojik, psikolojik ve sosyal yönden gelişmek, sağlıklı ve kaliteli yönden yaşamak için kaçınılmaz bir zorunluluktur.

#### **1.1.4. Beden Eğitimi ve Sporun Eğitimle İlişkisi**

Eğitim sporun en önemli boyutlarından birisidir. Spor bu boyutuyla ele alındığında, onun iki şekilde değerlendirilmesi gerekir. Spor için eğitim ve eğitim için spor. Spor için eğitimde spor amaçtır ve sporun en üst düzeyde gerçekleştirilebilmesi için eğitimden yararlanır. Sporcu eğitimi, antrenör eğitimi, seyirci eğitimi, hakem ve spor yöneticilerinin eğitimi söz konusudur. Bu anlamda eğitim sporun hizmetindedir ve sporun teknik, estetik ve performans düzeyini yükseltmek için vazgeçilmez bir yoldur. Antrenman bilimi ve spor fizyolojisi, spor psikolojisi, spor yönetimi ve işletmesi, spor pedagojisi gibi pek çok bilim dalı spor için eğitimde önemli yer tutar. Eğitim için spor ise, eğitimin hedeflerine ulaşması için kullanılan araçlardan sadece bir tanesi ama belki de en eğlencelisi ve doğru kullanıldığında en etkilisidir (11).

Eğitim bütünlüğü içinde bireyi ve toplumu eğitmede beden eğitimi ve spor araç olarak kullanılırken amaç olarak da yapılmaktadır. Beden eğitimi ve spor varlığımız olan bedensel ve ruhsal sağlığımızı doğrudan etkiler. Zihinsel olarak daha uyanık, disiplinli ve bilinçli olmamızı sağlar. Bedensel olarak daha kuvvetli ve dayanıklı, iş verimi daha yüksek, becerili, yaratıcı ve üretken olmamıza yardım eder. Toplumsal olarak kurallara ve yasalara uyan yandaşına karşıtına sayęı duyan, güzeli doğruyu alkışlayan, başarısızlığı araştıran bilinçli bir toplum oluşturur. Çocuğun

içindeki saldırganlığın ve geçimsizliğin törpülenmesi ya da yetişkinin günlük yaşamındaki tekdüzeliğin verdiği gerginliğin giderilmesi beden eğitimi ve spor etkinlikleriyle gerçekleşir. Çocuğun oyun içinde, oyun kurallarına göre hareket etmesini öğrenmesi, yasaları daha kolay tanınmasına ve daha uyumlu bir kişi olarak toplumda yerini almasına ortam hazırlar. Oyun içinde takım arkadaşlarıyla birlikte ortaklaşa başarı için savaşım verilir, taktikler geliştirilir önlemler alınır. Kendine takımına, taraftarına ve temsil ettiği kesime zararlı olabilecek davranışları göstermekten kaçınır, özdenetimle disipline olur. Sporun sağladığı üstün başarı, kişiliği ve oyun zekasıyla arkadaşlarına sağladığı üstünlük; onun zamanla liderlik özelliğini de ortaya çıkarır. Bu nedenle okul eğitiminde, yetiştirme yurtlarında, ıslahevlerinde, hapisanelerde ve askeriyedeki kişilerin kendine olan özgüvenini, becerisini ve kişiliğini geliştiren eğitim programlarında beden eğitimi ve spor önemli bir yer alır (12).

Demokratik toplumların eğitim anlayışının başında bireylerin düşüncelerini, beklentilerini özgürce ifade edebilecekleri ortamın yaratılması temel ilke olarak yer almaktadır. Görüldüğü gibi sadece fikir eğitiminden sorumlu bir öğretim ve eğitim sistemi artık geçerli değildir. Çünkü insan sadece beyinden ibaret değildir. Onun en az öteki kadar eğitime gereksinimi olan bir vücudu ve ruhsal durumu vardır. Bunu sağlayan en etkili yolun beden eğitimi etkinlikleri ve spor olduğu anlaşıldıktan sonradır ki bütün ileri, uygar ülkeler bu uğurda hiç bir fedakarlıktan kaçınmamışlar, büyük emekler ve paralar harcamışlar ve çabalarını arttırmakta devam etmişlerdir. Ülkemizde ise, bu gerçeği teorik olarak kabul ettiğimiz halde henüz uygulama alanına tam olarak aktaramadığımız bir gerçektir. 1739 sayılı Eğitim Temel Kanununun, Türk Milli Eğitiminin genel amaçları bölümünün ikinci maddesinde 'Bir ülkenin kalkınma ve gelişmesinde en önemli faktör olan insanı, gücü mükemmel, fizik kapasitesi yüksek, ruh sağlığı tam, çocukluk yıllarından itibaren istemli bir beden eğitimi ve sporun ömür boyu uygulanması gerektiğine inanmış, bunu alışkanlık haline getirmiş olarak yetiştirmek esastır' açıklaması yer almaktadır. Bu amaca ulaşabilmek için okul öncesi eğitimden başlayarak, eğitimin her kademesinde spor uygulamalarının yer alması gerekir (11).

## 1.2. Beden Eğitimi ve Sporun Genel Eğitimin İçersindeki Yeri ve Önemi

Toplumların geleceği, yetişmiş ve yetişmekte olan gençlerin fiziksel ve ruhsal olgunluğuna bağlıdır. Uygarlık, bireye verilen önem ve bu önemle bağlantılı olarak ona verilen eğitime dayanır. Eğitimden beklenen, bireylerin gizli güçlerini ve yeteneklerini ortaya çıkararak en üst düzeyde geliştirilmesine yardım etmektir. Bireyleri fiziksel, zihinsel, duygusal ve toplumsal yönleriyle bir bütün olarak yetiştirmek çağdaş eğitimin temel ilkelerindendir (13).

Genel eğitim, toplumun her kesimini iyi bir hayata hazırlamayı amaç edinmiştir. Vatandaşlar arasında ortak ilgi alanları geliştirmek, öğrencilere saygı, sabır ve dostluğun ne demek olduğunu öğretmek, zeka ve etkili düşünme yeteneklerini geliştirecek tecrübelerden geçmeleri için imkan yaratmak yine genel eğitimde amaçlarından bazılarıdır (14).

Beden eğitimi ve spor bir sosyalleşme ve toplumla bütünleşme vasıtasıdır. Çünkü beden eğitimi ve spor, fert açısından sağlığın korunmasına, boş zamanların sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesine katkıda bulunan ve modern hayatın güçlüklerine karşı daha etkili bir mücadele imkan veren, toplum seviyesinde ise sosyal ilişkileri zenginleştiren bir faaliyettir. Bu açıdan bakıldığında, bilhassa sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan problemlerin giderilmesinde önem arz etmektedir. Aslında eğitimin de başta gelen amaçlarından biri, modern yaşantının getirdiği problemlere çözüm yolları bulamaktır. Görüldüğü gibi, söz konusu bu hususta beden eğitimi ve spor bir eğitim unsuru niteliğindedir (10).

Beden eğitimi ve sporun eğitimin ayrılmaz bir parçası olduğu gerçeği gözönüne alındığında, planlı eğitimin yapıldığı okulların her kademesinde eğitim programlarında beden eğitimi ve spor, özellikle yer almalıdır. Yalnız yeteneklerinin değil herkesin katıldığı, hatta özürülü kişilerin de yapabileceği programlar hazırlanmalıdır. Planlı eğitimin başladığı ilkokullarda öğrencilere eğitimi ve spor tutkusunu aşılacak uzman eğitimciler yetiştirilmelidir. İlkokullarda beden eğitimi öğretmenliği ihmal edilirken, diğer yandan okulların sportif yarışmalara girmeleri planlanmakta ve Türkiye birinciliğine varan organizasyonlar yapılmaktadır. Bu arada öğrenciler uzman olmayan kişiler tarafından aşırı yük altına sokularak



çalıştırılmakta ve yarışmalarda birinci olmaya zorlanmaktadır. Ya da öğrenciler yarışmalara hazırlık yapmadan sokulmaktadır. Bu durum çocuklarda birtakım fizyolojik ve pedagojik sorunların doğmasına ve öğrencilerin kendine olan özgüvenlerinin kaybolmasına neden olmaktadır. Ayrıca okullarda salt yarışmaya dönük yapılan çalışmalar öğretmenin yalnız takımı oluşturan öğrencilerle uğraşmasına ve büyük çoğunluğu başıboş bırakmasına neden olmaktadır. Oysa yarışma ön plana alınmadan tüm öğrencileri kapsayan beden eğitimi ve spor etkinlikleri planlanmalı ve uygulanmalıdır (12).

### **1.3. Türkiye’ de Öğretmenlik Mesleği ve Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği**

#### **1.3.1. Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenin Nitelikleri**

Eğitimin iş görenleri arasında en önemli ve verimli görevi yerine getirenler öğretmenlerdir. Eğitimin amaçlarının gerçekleşmesinde her öge ayrı bir öneme sahiptir. Ancak öğretmen eğitim ortamlarını düzenlemek, eğitime ilişkin öteki öğeleri eş güdülemek, uygun öğretim yöntemlerini seçmek, insan ilişkilerini başarılı bir şekilde kurmak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevler üstlenmiş bulunmaktadır. Bu görevleri nedeniyle öğretmen, eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en stratejik öge olarak kabul edilmektedir. Öğretmen resmi veya özel bir eğitim kurumunda çocukların ve gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik etmek veya yön vermekle görevlendirilmiş ve bu amaçla yetiştirilmiş kimsedir (1).

Özellikle, çocukların ilgilerini, gelişim özelliklerini merkeze alan, öğrencinin etkinliğine, araştırıcılığına problem çözmeye önem veren, öğrenci kararlarını ön plana çıkaran ilerlemecilik; eğitim akımına uygun bir program, çocuğun yaratıcılığını besler. Böyle bir program hazırlama ve uygulamada öğretmenin nitelikleri çok önem taşır. Öğretmen; öğrencilerini tanımalı, onlara; ilgilerine, gelişim özelliklerine ihtiyaçlarına uygun bireyselleştirilmiş programı düzenleyip uygulayabilmelidir. Bu durumda öğretmen, sınıfındaki öğrenci sayısı kadar çeşitlilikte etkinlik planlayabilecek bir yaratıcılığa sahip olmalıdır (15).

### 1.3.2.Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

Beden eğitimi ve spor öğretmeni Milli Eğitim Bakanlığı' nın örgün eğitim kurumlarında, ortaöğretimden sonra, dört yıllık bir yüksek öğretime; ÖSS' den belli bir puan sonucunda özel yetenek sınavı ile kazanıp ve yeteneklerinin yanı sıra alan bilgisi, pedagojik formasyon sonucunda tüm sosyal kültürel bilgilerle donatılmış, çok yönlü bir öğretmen tipidir (1).

Genel eğitimin önemli bir parçası olan beden eğitimi ve sporun temel amacı, çocukların fiziksel etkinlikler yani hareketler yolu ile eğitimini sağlayarak her öğrencinin hareket kapasitesinin en üst düzeye çıkmasına yardımcı olmaktır. Aynı zamanda çocukların fiziksel, zihinsel sosyal ve duygusal gelişimlerinin en üst düzeye çıkarılmasına katkıda bulunmaktır. Beden eğitimi ve spor dersinin bu işlevleri yerine getirebilmesi için üç temel öğenin; öğrenci, öğretmen ve programın olması gerekmektedir. Bu üç öğe, Beden Eğitimi dersini yönlendiren, biçimlendiren en önemli olgulardır. İlköğretim okullarında Beden Eğitimi dersinin daha etkin ve yaygın duruma getirilebilmesi ve çocukların bir bütün olarak gelişmesi, bu öğeler arasındaki ilişkinin sağlıklı ve uyumlu olmasına bağlı görünmektedir (16).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişisel ve meslekle ilgili birçok sorumlulukları bulunmaktadır. Diğer branş öğretmenlerinde olduğu gibi, ders dışına taşan, okulun tesisleri ve okul saatleri ile sınırlanamayan çok sayıda sorumlulukları vardır. Öğrencilerle olan çalışmalarının yanı sıra diğer öğretmenler, yöneticiler ve toplum ile olan işler günlük okul mesaisinden daha fazla zaman gerektirir (17).

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

öğretmeninin yapmış olduğu çalışmalardır. Bütün bunların yanında mesleki yönden gelişmek sporun gelişmesine katkı sağlamak amacı ile yapılan antrenörlük ve hakemlikler de ayrı bir yük ve sorumluluk getirmektedir (17).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri öğrencilerinin toplum içinde kendisini göstermelerine, yeteneğini ve becerisini sergilemesine yardımcı olurlar. Aldıkları eğitimden ve dersin yapısından dolayı öğrencilerle iyi bir iletişim kuran, onlara sorun çözümünde yardımcı olan, arkadaş gibi davranan, ilgi çekici ve neşeli ders anlatan, hoşgörülü, anlayışlı ve güven verici öğretmenlerdir (1).

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği zorluklar içeren bir meslektir. Her şeye rağmen çoğu beden eğitimi iyi eğitilmiş, etkili beden eğitimi programı uygulayan, mesleğine değer veren kişiler olarak anılmak isterler. Bu şekilde anılmayı hak etmek için öğretmenler, eğitim bütünlüğü içerisinde üstlenmiş oldukları rolü planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında çok fazla çalışmaya istekli olmalıdırlar (17).

### **1.3.3.Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Sorumlulukları**

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ilk ve önemli görevi öğrencilerinin fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal yönden gelişmelerini sağlamaktır. Bulunduğu eğitim kuruluşlarının farklılıklarına, özel ortamlarına, içinde bulunduğu yörenin, bölgenin doğal özelliklerine, sosyal gelişmişliklerine göre beden eğitimi öğretmenlerinin görev ve sorumlulukları çok değişmektedir. İlk, orta ve yüksek öğretim kuruluşlarındaki özel ortamlara göre de değişmektedir. Genel olarak bu sorumlulukları sıralayacak olursak;

- Ders yoğunlukları fazladır.(Zaman, sorumluluk)
- Okullarda otorite, disiplin sorunlarının yükünü ve sorumluluğunu taşır.
- Spor kolunun tesis, malzeme sorumluluğu vardır.
- Spor kolunun yanındaki bürokratik çalışmaları da vardır.
- Özellikle sporcu öğrencilerin sorunlarıyla (Ders, sağlık, veli vb.)ilgilenir.
- Okul içi, okul dışı sportif etkinliklerde organizatör, hakem ve sorumlu kişidir.

-Özel gün ve törenlerin pek çok aşamasında görevleri vardır.

-Ders dışı çalışmalarla okullar arası spor organizasyonlarına hazırlık ve katılım çalışmaları vardır (6).

Etkili öğretim ortamının yaratılabilmesi için öğretmen, sabırlı ve hoşgörülü, kararlı ve soğukkanlı olmalıdır. Öğrencilerin yaşadıkları günlük kişisel problemlerinin (uyumsuzluklar, bahaneler, üzüntüler) hepsine çözüm bulabilmek için öğretmen, onların kişisel problemleri ile samimi olarak ilgilenmeli, onlara sempati ve hoşgörü ile yaklaşmalıdır (17).

#### **1.4 Kuramsal Temeller**

İş yaşamı içinde, insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içinde bireylerin iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kavramlarından yararlanılmaktadır. İnsanların güdülenmesi, genellikle, herhangi bir amaç için insanı harekete ya da eyleme geçiren içsel bir durum olarak tanımlanır. İşe güdülenme ise, daha kendine özgüdür. Örgüt tarafından anlamlı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcaması anlamına gelir. Bunun için, iş doyumunun kuramsal çerçevesinin oluşturulmasında çeşitli güdülenme kuramları incelenmiştir. Bilimsel yöntemin ve insan ilişkileri kuramları incelenmiştir. Bilimsel yöntemin ve insan ilişkileri kuramları, çalışan insanları neyin güdülediğini anlamamıza yardım eden birçok değişik kuramın ortaya çıkmasına neden olmuşlardır (18).

##### **1.4.1. Gereksinim Kuramları**

###### **1.4.1.1. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı**

Güdülenme kuramları arasında en çok bilinen ve kullanılan Amerika'lı psikolog Abraham H. Maslow' un gereksinimler sıra dizini kuramıdır. Maslow, klinik gözlemlerinden yararlanarak insanlarda temel gereksinimlerin neler olduğunu belirlemiştir (19).

Maslow, bireylerin temel gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, Fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme

gereksinimleridir. Maslow' a göre bu gereksinimlerin bir hiyerarşik sıralaması vardır. Örneğin, ancak ait olma gereksinimi doyurulduktan sonra bir üst sırada yer alan saygınlık gereksinimi ortaya çıkar (20).

Maslow' un gereksinimler hiyerarşisi kuramının dayanakları dört noktada toplanabilir:

1. İnsan gereksinimleri önem sırasına göre düzenlenmiştir. Bu sıralamada ilk başta fizyolojik gereksinimler yer alır. Onları sırasıyla güvenlik, sosyal doyum ve takdir edilme, kendini gerçekleştirme izler. Üst sırada yer alan ikincil gereksinimlerin doyurulabilmesi için, en alttakilerin doyum bulmuş olması gerekir.

2. İnsan sürekli olarak istemektedir. Be nedenle de gereksinimler hiçbir zaman tamamen karşılanmamaktadır. Bir gereksinim karşılanır karşılanmaz gücü azalmakta ve yeni bir gereksinim ortaya çıkarak onun yerini almaktadır. Bu, insanı kendi gereksinimlerini karşılamak için eyleme geçiren bitmeyen bir süreçtir.

3. Tatmin edici düzeyde karşılanan bir gereksinin, davranışını güdüleme işlevini yitirir. Karşılanan gereksinim yerini alan karşılanmamış gereksinim bireyi güdülemeye başlar. Alt düzeyde bir gereksininin tehdit edildiği durumlarda, güdüleme ters durumda olabilir.

4. Gereksinimler arasında bağımlılık ve bitişiklik vardır. Bir gereksinim doğduğunda diğer gereksinim kaybolmadığına göre, bir gereksinim karşılanmış olsa da, bağımlılık ve binişiklik nedeniyle davranışı devam etkilemeye eder (21).

Maslow kuramı, insan gereksinimlerini önem sırasına göre düzenlemiştir. Bu gereksinimleri kısaca incelemek kuramı daha iyi anlamamızı sağlayacaktır (21).

#### **1.4.1.1.1. Fizyolojik Gereksinimler:**

İnsanların bu ihtiyaçları yaşamı boyunca sürer. Açlık, susuzluk, cinsellik, uyku, giyecek, barınma gibi. İş çevresinde ücret veya maaş, temel ihtiyacın tatminini içerir (22).

Fizyolojik gereksinimlerin ortak özellikleri şöyledir; 1.Nispeten birbirinden bağımsızdırlar, 2. Genellikle vücudun belirli bir yeri ile ilgilidirler, 3. Gelişmiş toplumlarda bu tür gereksinimler olağan değildir, 4. Bu gereksinimlerin kısa zamanda aralığı ile tekrarı gerekir (21).

#### **1.4.1.1.2. Güvenlik Gereksinimler:**

Fizyolojik gereksinimler karşılandığında kişinin ilgisi fiziksel ve duygusal olarak zarar görme tehdidinden uzak olmak için emniyet ve güvenliğe yönelir. Bu gereksinimler güvenli bir alanda yaşamak, sağlık sigortası, iş güvenliği ve finansal gereksinimlerle karşılanabilir. Maslow'un Hiyerarşisine göre eğer kişi kendini tehlikede hissediyorsa daha yüksek seviyedeki gereksinimler fazla çekmezler (23).

#### **1.4.1.1.3. Sosyal Gereksinimler:**

Bu gereksinimler ise fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinin kısmen karşılanmasından sonra insan davranışlarına yön veren ana güdüleme unsuru durumuna geçerler. Ait olma, arkadaşları tarafından kabul edilme, sevme, sevilme ve seks bu gereksinimler grubunda yer alır. Bu gereksinimler genellikle doğal gruplar içinde gelişir ve bazı kişilere göre güdüleme gücü çok yüksektir (21).

#### **1.4.1.1.4. Saygı Gereksinimleri:**

İhtiyaçlar hiyerarşisinin bu basamağında birey hem kendisine güven ve saygı duyar, hem de başkalarının beğeni ve saygısını arar. Bu grup içerisine güçlü olma, başarı elde etme, özgür olma ve statüden dolayı önem verilme gibi ihtiyaçlar da girmektedir (19).

Kendine saygı ihtiyacı olarak adlandırılan, kendine saygı duyma ya da saygın olma gereksinmesi hiyerarşik olarak dördüncü düzeydeki toplumsal bir gereksinimdir. Saygınlık kazanma (bir statü kazanma gereksinmesi), bireyin diğer alt gereksinimlerinden sonra gerçekleşen ve kişiliğin oluşumunda önemli bir yer tutan bir gereksinme olup, değişik yaş gruplarında değişik şekillerde hissedilir. Bu gereksinmenin karşılanması, bireyin sağlıklı bir kişiliğe sahip olması ile yakından

ilgilidir. Çocuk ve gencin yeti ve yeteneklerinin fark edilmesi, takdir görmesi onun en önemli beklentilerindendir (24).

Bu gereksinimler yönünde tatmin olma insanda değerli, güçlü ve yararlı olduğu duygularından çıkmasına sebep olur. Bunun aksi ise aşağılık duygusu, zayıf olma ve yeteneksizlik gibi duygular doğurur (21).

#### **1.4.1.1.5. Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi:**

Bu gereksinim insanın, gizli (potansiyel) gücünün, kapasitesini en çoğa çıkarma ve yeteneklerini geliştirme gereksinimini içerir. Kendini gerçekleştirme gereksinimini içerir. Kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin bir sonucudur ve diğer gereksinim kümelerini de içine alır. Kültürel çevreden çok etkilenen bu gereksinim, kişiden kişiye büyük ayrımlar gösterir. Herkesin kendine özgü bir kendini gerçekleştirme gereksinimi vardır. Kendini gerçekleştirme, kişinin gizli güçlerinin, yeteneklerinin bilincine varıp bunları kullanmak istemesidir (25).

Kendini gerçekleştirme gereksinimi hiyerarşinin en üst basamağında yer alır. Bu gereksinim kendisinden daha alt basamaklardaki gereksinimlerin doyumundan sonra ortaya çıkar. Bu gereksinimler bir kimsenin kendi potansiyelini fark edebilmesi, kendi kendine yeterli olması, sürekli olarak kendini geliştirilmesi ve yaratıcı olabilmesi gibi hususları içerir. Kendini gerçekleştirme gereksinimleri spor, politika, akademik çalışmalar, aile, hobiler veya iş gibi konulardan birisi ile karşılanabilir (21).

Birinin kendini geliştirmesi, yaratıcı olması gibi kapasitesini kullanma ihtiyacıyla ilgilidir. İş çevresinde ise çalışanlar, bu ihtiyacın tatmini için çok az fırsat bulurlar. Yetenekli olanlar, profesyonel çalışanlar ve yöneticiler bu yolla daha çok ihtiyacını tatmin edebilirler. Maslow tarafından belirlenen ihtiyaçların çoğu, tüm insanlığı kapsamasına rağmen kendini gerçekleştirme ihtiyacı her birey açısından değişik şekillerde ortaya çıkabilir veya bu ihtiyaç her bireyde eşit şekilde hissedilmeyebilir. Zira bu ihtiyacın ortaya çıkması için bireyin ancak sosyal yaşamda yerini bulmuş ve istediği ortama, işe kavuşmuş, ayrıca psiko-sosyal bakımdan yeterince gelişmiş olması gereklidir (22).

### **1.4.1.2. ERG Kuramı**

Bir motivasyon teorisi olarak Maslow'un hiyerarşisinin bazı kısıtlamalarını belirlemek için Clayton Alderfer ERG teorisini önermiştir. Maslow'un teorisine benzer olarak ERG teorisi de ihtiyaçları bir hiyerarşi olarak tanımlamıştır. ERG üç gereklilik basamağına karşılık gelen harflerden oluşmuştur. Bunlar Existence: Var oluş, Relatedness: Ait olmak, Growth: Gelişme. ERG teorisi Maslow'un çalışmasına dayanır. Bu nedenle benzerlik gösteren birçok yönü vardır; fakat aynı zamanda bazı önemli yönlerden de farklılıklar gösterir (26).

#### **1.4.1.2.1. Varlık Gereksinimleri:**

Bunlar en alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmeyle ilgili gereksinimlerdir. Yiyecek, su, korunma, fiziksel güvenlik gereksinimlerini kapsar (27).

Varlık gereksinimleri, fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri içerir. Bir örgüt ortamında ücret, örgütsel olanaklar ve çalışma koşulları varlık gereksinimlerine örnek verilebilir (28).

#### **1.4.1.2.2. Ait Olma Gereksinimleri:**

Bu tür gereksinimler bir bireyin tek başına yaşayamayacağını ve diğer bireylerden oluşan bir insan çevresi ile olan etkileşimde bulunması gereğini açıklar. Varlık gereksinimlerinden farklı olarak, ilişki gereksinimlerini doyurulması bir bireyin diğer bireylerle paylaşma, ortak anlayış ve karşılıklı etkileşime dayanan faaliyetlerinde bulunmasına bağlıdır. Destek, saygı, tanıma ve ait olma bu tür gereksinimlerindedir (21).

#### **1.4.1.2.3. Gelişme Gereksinimleri:**

Bu tür gereksinimler bireyin çevreleriyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşmelerini içermektedir. Bireyin sahip olduğu kapasiteye tam olarak ulaşabilmesi güdülenmesi ile ilgilidir. Bu gereksinimlerin karşılanması, bireysel kapasitenin daha da gelişmesine ve yeni



yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur. Bir iş, mücadele, otonomi ve yaratıcılığı sağlıyorsa bu gereksinimleri doyurabilir (28).

#### **1.4.1.3. Eric Fromm' un İhtiyaçları Kuramı**

Maslow tarafından tanımlanan, Alderfer tarafında da üç temel başlık altında toplanan beş temel ihtiyaca Eric Fromm' un eklediği, fakat varoluşçuların kabul etmediği iki madde daha vardır (22).

##### **1.4.1.3.1. Amaç Edinme İhtiyacı:**

İnsan kendisi ile doğa arasında bir denge kurma, anlamlı bağlar oluşturma çabasında olduğuna inanır. Bu dengeyi kurabilmek için çevresi ile anlamlı bağlar kurmak zorundadır. İnanca ve amaçlara gereksinimi vardır. Bunlara “idealler” der. Her insanın ideali olmalıdır ve bu idealler yıkmaya, baskıya değil, üretkenliğe ve sevgiye yönelik olmalıdır. İnsanlar idealleri konusunda birbirlerinden farklılaşırlar (29).

##### **1.4.1.3.2. Bir Dünya Görüşü İhtiyacı:**

İnsanların kendilerini kanıtlayabilmeleri, bazı şeyleri yalnız başına başarabilmeleri için bir düzen gereklidir. Düzen yokluğu insanları korkak, endişeli, çekingen yapar. Tümüyle özgür ortamlarda kural ve talimatlardan yoksun yetiştirilen çocukların büyük bir çıkmaza düştükleri bilinir (22).

##### **1.4.1.4. Üç İhtiyaç Kuramı**

David Mc Clelland ve arkadaşları, kişinin grup ihtiyacının etkisi altında davranış göstereceğini belirtmektedirler (18).

- Belli bir standarda ulaşmak için uğraşmak.
- Başkalarını belli bir biçimde davranmaya yönlendirme.
- Arkadaşlık ve yakın ilişki kurmayı amaçlamak.

#### **1.4.1.4.1. Başarma İhtiyacı:**

Başarıya yüksek gereksinimi olan kişiler yükselmeye ve düşük riskli yada yüksek riskli durumlardan uzak durmaya çalışırlar. Başarı odaklı kişiler düşük riskli olaylardan uzak dururlar; çünkü kolayca ulaşılan başarı gerçek başarı değildir. Yüksek riskli projelerde başarı odaklı kişiler sonucu kişinin kendi çabasından çok bir şans olarak görürler. Yüksek başarı gereksinimi olan kişiler makul başarı olasılığı olan, ideal olarak % 50 şansı olan işleri tercih ederler (30).

#### **1.4.1.4.2. İlişki Kurma İhtiyacı:**

Yakın ilişki arayışında olanlar diğer insanlarla uyumlu ilişkiler içinde olmak isterler. Uyumlu olmaya çalışırlar ve dikkat çekmekten çekinirler. Tanınmaktan çok onaylanmak isterler (31).

#### **1.4.1.4.3. Güç İhtiyacı:**

Kişinin güç gereksinimi iki şekilde olabilir: Bilişsel ve kurumsal. Kişisel güç gereksinimi olanlar diğer kişileri yönetmek isterler ve bu gereksinim çoğu zaman istenmez. Kurumsal güç gereksinimi olan kişiler (sosyal güç olarak da bilinir) organizasyonun hedeflerini ilerletmek için diğer kişilerin uğraşlarını organize etmek isterler. Kurumsal güce yüksek gereksinimi olan yöneticiler yüksek kişisel güç gereksinimi olanlara göre daha etkilidirler (30).

#### **1.4.1.5. Herzberg' in Çift Etmen Kuramı**

Herzberg ve arkadaşlarınınca geliştirilen bu kuramın en önemli tarafı, gereksinimler belirlenirken bunun varsayıma dayanmaması, yani bir araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sınıflandırılmasıdır. Herzberg ve arkadaşları 28.000 çalışanda elde ettikleri verileri sınıflandırarak iki faktör kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramda, insanların içsel durumları yerine; insanların çalışma yaşamında elde etmek istedikleri amaçlarla, kaçınmaya çalıştıkları etmenler sıralanmıştır (19).

Herzberg, birinci grupta yer alan özelliklerin motive edici özellikler taşıdığını düşünerek bunları “güdüleyici faktörler” olarak tanımlamıştır. İkinci gruptaki özellikleri de “koruyucu faktörler” şeklinde sınıflandırmıştır (22).

#### **1.4.1.5.1. Motive Edici Faktörler:**

İş koşulları ile yüksek iş tatmini yaratan, personeli daha fazla çalışmaya teşvik eden ve motive edici nitelikteki faktörlerdir. Bunlar doğrudan doğruya iş ile ilgili, işe bağlı, işe yönelik faktörlerdir. Aynı zamanda bunlar beşeri temel ihtiyaçlarının tatminine hizmet ettikleri için çalışanları işlerinde memnun eden faktörlerdir ve motive edici güç ve niteliğe sahiptirler.

#### **Motive edici faktörler;**

- Başarı
- Taktir görme
- İlerleme, terfiler
- İş
- Gelişme, yetiştirme olanakları
- Sorumluluk (28).

#### **1.4.1.5.2. 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. Tatminsizliği önlenemeyen bir çalışanın, sadece güdüleyici faktörlerle motive edilmesi mümkün görülmemektedir (22).

#### **1.4.2. Bilişsel Kuramlar**

Bilişsel kuramlar temel insan gereksinimlerinin yanı sıra güdülenmeyi etkileyen psikolojik süreçler ve güçler üzerinde odaklanır. Düşünme sürecinin güdülenme ile ilişkisi üzerinde durduklarından bu kuramlara süreç kuramları da

denir. Süreç kuramları yöneticilere gereksinim kuramlarından daha faydalı olabilir; çünkü bu kuramlar güdüleme teknikleri üzerinde daha iyi bir rehberlik olanağı sağlar. Güdülemede beklenti, denklik ve amaç-saptama olmak üzere üç temel bilişsel kuram vardır (21).

#### 1.4.2.1. Beklenti Kuramı

Beklenti (Valence) modeli de güdülemede bilişsel bir kuramdır. Wroom'a göre sadece ihtiyaçlar davranışı başlatmaya yetmez, bireyin davranışa güdülenebilmesi için aynı zamanda bir beklentisinin de olması gerekir (19). Bu ilişkiyi şu şekilde formüle etmek mümkündür:

$$\text{Arzulama Derecesi} \times \text{Bekleyiş} = \text{Güdülenme}$$

**Arzulama derecesi:** Arzulama derecesi, bireyin çeşitli sonuçlar açısından belli bir sonucu seçme nedeninin şiddetini yansıtır. Başka bir deyişle, bireyin bir hedefe ulaşma arzusunun derecesini ifade eder. Örneğin, bir iş gören terfi etmeyi çok istiyorsa, terfinin, bu iş gören için arzulama derecesinin büyük olduğu söylenir. Arzulama derecesi iş görenin yaşantılarıyla koşullanmış iç benliğinden kaynaklanır. Bu nedenle de bireyden bireye büyük ölçüde değişir. Bireylerin bir sonuç için olumlu ya da olumsuz tercihleri olabileceğinden, arzulama derecesi negatif ya da pozitif olabilir (21).

**Bekleyiş:** Bekleyiş, bireyin belirli bir davranışının belirli sonuçları olacağı hususundaki inancının gücünü ifade eder. Bekleyiş, iş görenin bir sonucu elde etmesinin, kendisini belli bir sonuca götürme olasılığına ilişkin yorumu yansıtır. Bekleyiş, bir davranış-sonuç ilişkisi olduğuna göre, sıfırdan bire kadar bir değer olabilir. Eğer bir iş gören bir davranışın belli bir sonuca yol açması konusunda hiçbir olasılık görmüyorsa, o zaman bekleyiş sıfırdır. Öteki uçta, eğer davranış sonuç ilişkisinde kesinlik varsa, o zaman bekleyiş değeri birdir. Normal olarak iş gören bekleyişi bu iki uç arasında yer alır (21).

**Güdülenme:** Bekleyiş modelindeki güdüleme davranışa yönelten dürtünün gücü olarak tanımlanır. Modelde, belirli bir zamanda bireyin bir davranışı konusunda

güdülenmesi; davranışın tüm sonuçlarının beklenen değerlerinin, arzulama derecelerinin bireyin davranışının o sonuçlara yol açacağına ilişkin bekleyiş gücüyle çarpımına bağlıdır (21).

#### **1.4.2.2. Denklik Kuramı**

Homas, daha sonra Adams tarafından geliştirilen bu kuram, insan davranışlarını bir alış-veriş süreci olarak nitelemektedir. Kuram, çalışan kişinin, eğitim düzeyini, deneyimini, işteki becerisini, çabasını, sorumluluk duygusunu, yaşını ve buna benzer niteliklerini, o bireyin katkıları olarak tanımlamaktadır. Buna karşılık, ücret, iyi çalışma koşulları, iş güvencesi, yükselme olanakları, statü sembelleri gibi öğeler de örgütün çalışanlara verdikleri ödüller olarak nitelendirilmektedir (28).

Denklik kuramı iş görenlere yönetimce eşit bir şekilde davranılırsa iş görenlerin daha iyi bir şekilde güdülenebileceğini ve adaletsiz bir şekilde davranılırsa güdülenmenin bundan olumsuz bir şekilde etkileneceğini ortaya koyar. Bu kuram moral bakımından bir anlamlılık ifade etse bile, güdüleme ve iş doyum sürecinin sadece tek bir özelliğini açıklar (21).

#### **1.4.2.3. Amaç Kuramı:**

1960 lı yılların sonlarında Edwin Locke , iş motivasyonunun en önemli kaynağının işe yönelik amaçlar belirleme olduğunu savunmuştur. Amaçlar çalışanlara ne yapması gerektiğini ve iş için ne kadar efor harcaması gerektiğini söyler. Yapılan çalışmalar özel amaçların performansı etkilediğini destekler niteliktedir. Aynı zamanda, hedeflenen yüksek amaçlar, düşük seviyedeki amaçlara göre performansta yüksek değerler elde edilmesini sağlar (18).

### **1.5. İş Doyumu**

Çağımızda, özellikle büyük kentlerde teknolojik gelişmenin getirdiği değişimleri yaşayan birey, bu gelişmenin yarattığı evrensel çatışmaların, gelişmelerin olumsuz etkisiyle zorlanırken, yaşadığı çevrenin doğal, fizyolojik toplumsal kaynaklı zararlı etkenlerini de yüklenmek zorunda kalmıştır. Bu yüzden

çalışan insanın beden ve ruh sağlığını korumak, onun çalışmasını ve işleyişini fizyolojik toplumsal kaynaklı zararlı etkilerinden uzak tutmak çağdaş bilimin temel amaçlarından biri olmuştur. Bu amacı gerçekleştirmek için kısaca; bireyin beden ve ruh sağlığını bozan zararlı etkenlerin ortadan kaldırılması, önlenmesi, çalışan insanın bedensel, ruhsal özelliklerine uygun iş alanlarının bulunması, işin insana, insanın işe uygun olması önerilmiştir (32).

İş, bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bireyin iş yaşamındaki mutluluğu ve tatmininin, sadece iş yaşam alanı ile sınırlı kalmayıp, iş dışındaki yaşam alanına da taşması, çalışan tatmini ile genel yaşam tatmini etkileşimini ortaya koymaktadır. Bu nedendir ki; çalışan tatmini ile yaşam tatmini etkileşimine araştırmacılar yoğun ilgi göstermektedirler. Çalışan tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerinde pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. İş yaşamından alınan tatminin, yaşam tatminini etkileyen önemli bir değişken olduğu bilinmektedir. Benzer şekilde yaşam tatmininin, bireyin çalışma yaşam alanını etkilediği bilinmektedir (33).

İş doyumu, “kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle iş doyumu, iş görenin (çalışanın) işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir (34).

İş doyumu iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İşe duyulan hoşnutluk iş doyumunu; işe karşı duyulan hoşnutsuzluk ise iş doyumunu gösterir (1).

İş doyumu, örgütsel davranış araştırmacılarının ilgi merkezidir. İş doyumu üzerindeki ilginin birinci temel nedeni, işe yönelik olumlu ve olumsuz eğilimlerin örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilmesidir. Diğer bir deyişle; bireyin çalışma hayatı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte, bu tür bilgi ve duygu birikimleri sonucu bireylerin işlerine veya işletmelerine karşı tutumları oluşacaktır. İş doyumu, bu tutumun genel

yapısıdır. En basit şekliyle iş doyumunu, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur, şeklinde tanımlamak mümkündür. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir, şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise, iş doyumsuzluğu demek doğru olacaktır. O halde, çalışanları elde tutmanın temel faktörlerinden biri, iş doyumudur. İş doyumunu, bir işin başarılması ile sonuçlanan olumlu bir duygusal durumdur (35).

Locke (1976) 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. Genellikle örgütsel davranış alanında en önemli ve en sıklıkla çalışılan tutumdur (1).

İş doyumunu iş görenlerin genel duygusal havası açısından daha doğru bir biçimde yorumlanabilir. Örneğin bazı iş görenler, aile ve toplum yaşamlarından çok doyumlu olabilir; ancak işlerin vasat olduğunu düşünebilirler. Bu durumda iş doyumları oransal olarak düşüktür, çünkü iş doyumunu, diğer doyumların altındadır. Bazı iş görenlerin aile ve toplum yaşamları doyumsuzlukla doludur; ancak onlar da işlerinin vasat olduğunu düşünürler. Bu iş doyumlarının oransal olarak yüksek olduğu anlamına gelir. Genel duygusal havanın iş doyumuyla ilgisini kurabilmek için bazı örgütlerde hem iş doyumunu, hem de yaşam doyumunu karşılaştırmak üzere taranır. İş doyumunu ile yaşam doyumunu genellikle yakından ilişkilidir. Buna saçılma etkisi denir ve birinin diğeri üzerine dökülüp saçılması anlamına gelir. Bundan değişik ve daha az rastlanan bir ilişki ise düşük iş doyumunu olan bireylerin bunu yüksek yaşam doyumunu elde etmeye çalışarak giderme yönünde çaba göstermeleridir. Buna giderme etkisi denir (21).

İş görenin işinden doyumunun sağlaması, artık örgütün ürün üretmek gibi amaçlarından sayılmaktadır. Bir örgütün yönetimi; bir yandan örgütün amacı olan ürünün ya da ürünlerin niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan buna paralel olarak iş görenlerin işten doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdür. Bir örgütün işgörene karşı iki yükümlülüğü vardır. Birinci yükümlülük,

ruhsal, toplumsal ve yasal sözleşmelere göre iş görenlerin geçimsel, ruhsal ve toplumsal gereksinimlerini karşılamaktır. İkinci yükümlük ise, işgörenlerin kendilerini yetiştirme haklarını kullanmalarına imkan yaratmaktır. Bu iki yükümlülük, işgörenlerin işten doyumlarının kaynağıdır (36).

İş doyumunu bireylerin işlerine karşı geliştirmiş oldukları tutumlardır. İş doyumunun yükseltilmesi için çalışma hayatının kalitesinin artırılması; çalışma şartlarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışma hayatından kaynaklanan sorunların en aza indirilmesi ile sağlanabilir (37). İş Doyumu üzerine birçok araştırma yapılmıştır (38-47).

## **1.6. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

### **1.6.1. İş ile İlgili Etmenler**

#### **1.6.1.1. İş ve İşin Niteliği**

İşin içeriğinin ilginç ve zevkli olması, iş görenin çalıştığı işin niteliğini beğenmesi iş doyumunu etkileyen başlıca etkenlerdir. Yüksek becerileri kullanmaya elverişlilik, öğrenmeye imkan vermesi, işin yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa imkan vermesi, denetim biçiminin demokratik olması, işin buluşlara, yeniliklere açıklığı işin problem çözmeye dayanması, iş ve niteliğini oluşturan unsurlardır. İşin niteliği yükseldikçe genel olarak işten doyum da artacaktır (1).

Bir işin zorluk derecesi de iş tatminini etkilemektedir. Çalışanların zor olarak algıladıkları bir işi başarmaları onların başarıya ve başarılarını gösterme eğilimlerini sağlayarak iş doyumlarını arttırmaktadır. Çalışanların kendi yetenek ve özelliklerine uygun bir işte çalışmaları uygun olacağından dolayı işin zorluk derecesi bireyin kapasitesinin çok üzerinde olmamalıdır. Yapılan işin fazla zor olması da iş doyumunu arttırmak yerine daha da bıkkınlık oluşturarak iş doyumunu düşürecektir (28).



### 1.6.1.2. Yönetim ve Değerlendirme

Yönetimin etkilediği iş göreni örgütün amaçları doğrultusunda davranışa geçirebilmeyi ve ondan iyi bir verim alabilmeyi gerektirir. Yönetimin iş görenlerine karşı içten ilgi gösterdiği, onların çeşitli sorunlarıyla ilgilendiği, örgütte arkadaşlık ve dostluk havası sağlandığı durumlarda iş görenlerde olumlu tutumların ortaya çıktığını göstermektedir. Denetim yapıcı olmalı, çalışanı geliştirmeyi amaçlamalıdır. Eğer denetim, işin sürekliliğini tehdit ediyorsa doyumsuzluğa yol açabilir. İş görenlerin denetlenmesinin amacı, iş görenin kendisinin ne yaptığı, örgütsel davranışlarının ne değerinde olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Denetim, kusur arayıcı, üstünlük gösterici ve küçük düşürücü olduğunda iş görenleri doyumsuzluğa iter. Bu nedenle başarılı ve iş örenin iş doyumuna katkıda bulunacak bir denetim, hedeften sapmalar ciddi bir duruma gelmeden ilgili süreçte düzeltici etkiler yaratabilmesine bağlıdır (1).

### 1.6.3.3. Ücret ve Yan Ödemeler

Bir çalışanın aldığı ücret onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemede bulunur. Yeterli ücret bir iş çalışanın kendisini iş te iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler (21).

Ücret konusunda üç teoriden söz edilir;

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

Birincisinde işin karşılığını almak söz konusudur. Eşitsizlik doyumsuzluğa yol açabilir. İkincisinde, ücret gereksinimleri karşılayacak bir araçtır. Düşük ücret gereksinimleri yeterince karşılamadığı için doyumsuzluk nedeni olabilir. Üçüncüsünde, ücret işin karşılığı verilen ödül niteliği taşır. Birey aldığı ücretle daha fazla gereksinimlerini karşıladıkça işe karşı motivasyonu artar (1).

Çalışanlar, emekleri karşılığında kendilerine verilen ücretin yeterli ve adil olmasını isterler ve buna karar verirken, bir yandan aldıkları ücretin, gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığına; öte yandan benzer örgütlerdeki ödenen ücretin miktarına bakarlar. Bu karşılaştırmalar sonucunda kendisine verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan iş gören huzursuz olur ve iş doyum düzeyi düşer. Örgüt yönetimi, genellikle ücret yetersizliği üzerinde durup, ücret adaletsizliğini göz ardı eder. Bunun önemli bir sorun yaratacağı ve ücret düşüklüğünden daha çok huzursuzluk oluşturacağı pek akla gelmez (28).

Günümüzde göreve başlayan bir beden eğitimi ve spor öğretmenin ilk aldığı net maaş 978 YTL dir. 15 yıllık bir öğretmenin aldığı maaş ise 1.065 YTL dir. Bir başka deyişle beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ortalama maaşları 1.000 YTL civarındadır. Bu durum askeri ücretin 500 YTL olduğu ve ülkemizin ekonomik yapısına göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maaşlarının oldukça iyi seviyede olduğu söylenebilir.

#### **1.6.1.4. Yükselme ve Gelişme İmkânı**

Yükselmenin anlamı, iş görenden iş görene değişmektedir. Yükselme bir iş görene, psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarına denkserliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek konum elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her iş görenin yükselmeye bakış açısı değişik olunca, yükselmenin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da değişik olmaktadır (48).

İş doyumunu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. Buradan anlaşılacağı üzere, ücretin adil dağılımının önem taşıması gibi, ilerleme olanağı konusunda da birey kendi başarı durumunu çevresindeki bireylerin performansları ile kıyaslayacak ve ilerleme olanaklarının adilliği doğrultusunda doyum düzeyi artacak ya da azalacaktır (20).

### 1.6.1.5. Çalışma Şartları

İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz modern ve yeterli araç gerecin bulunduğu iş yerlerinde çalışmak istemektedir (20).

Bunun sebebi, iş yerindeki kötü ısınma, yetersiz aydınlatma ve havalandırma şartlarının görme, işitme bozuklukları, akciğer hastalıkları ve zehirlenme gibi iş görenin bedensel işlevlerinin bozulmasına yol açan ve işin yürütülmesini önemli ölçüde aksatan olumsuz etkilere sahip olmasıdır. İş yerinin sahip olduğu bu kötü çalışma şartları iş doyumsuzluğu ve şikayetlere etlere yol açabilir. Örgütte çalışma şartlarının iyi olması ise iş doyumunu yükselteceği söylenebilir. Fakat iş gören kendi çalışma şartları ile toplumdaki çalışma şartlarını kıyaslayıp, kendi çalışma şartlarının toplumdaki çalışma şartlarına göre daha iyi durumda olduğunu algırsa iş doyumunu yükselecektir. Burada iş gören toplumsal şartlar ile kendi iş şartlarını karşılaştıracak ve iki değer sistemi birbirine yaklaştığı oranda doyumunu sağlayacaktır (1).

### 1.6.1.6. Kişiler Arası İlişkiler

Bir çok insan sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilme çalışanı iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de çalışan açısından doyumunu getirir. Çalıştığı ortamdaki diğer çalışanlarla iyi geçinen grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan bir çalışan daha fazla iş doyumunu sağlayacağı için çalıştığı örgüte kendini daha fazla ait hissedecektir (21).

İşverenin bir parçası olmanın belli bir sorumluluğu vardır bu da sosyalleşmeyi meydana getirir. Bu sosyalleşme takım ruhunu ve birliğini ortaya çıkarır, aynı zamanda saygısızlığa, uygun olmayan davranışlara ve dedikodulara izin vermez (49).

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

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

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

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

d. Etkileşim; Etkileşim imkanın fazla olduğu gruplarda işgörenlerin doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır.

Özellikle işin çok tekrarlı ve monoton olduğu durumlarda, birlikte iş görenler ile uyumlu ilişkiler ve dayanışma doyumun en önemli kaynaklarından biridir (1).

#### **1.6.1.7. Kontrol**

Kontrol, bireylerin işleri ile ilgili karar alabilmeleri özgürlüğüdür. Bireylerin özerklikleri de kendi yaptıkları işleri ne kadar kontrol edebildikleri ile sınırlıdır. Ancak örgütsel kontrolün bireylerle çok az ilgili olan boyutları da vardır. Bireylerin örgütteki genel politikaların oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesi şeklinde bir kontrol duygusu geliştirmelerinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir (20).

#### **1.6.2. Bireysel Etmenler**

##### **1.6.2.1. Yaş**

Yaşın iş doyumuna etkisine ilişkin farklı görüşler vardır. Çalışmalarında bireysel özelliklerden yalnızca yaş ile ilgilenen Herzberg, yaş ile doyum arasındaki ilişkiyi "U" şeklinde bir eğri ile açıklamaya çalışmıştır. Çalışma yaşamına erken başlayan genç yaşlardaki bireylerde, yüksek olan iş doyumunu, otuz yaşına doğru

düşmekte, daha sonra yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna kadar yükselmektedir (50).

Lee ve Wilbur'un (1985) üç yaş grubundan (30 altı, 30-49 arası ve 50 ve üzeri) kamu çalışanları ile yaptıkları; eğitim, mesleki kıdem ve maaşın ara değişken olarak kullanıldığı araştırmalarının sonucuna göre, bu ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş doyumunu artmakta; 30 yaşın altındaki grup işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına kıyasla daha az doyum sağlamakta ve 30-49 yaş arası ile 50 ve üzeri yaş grubundan olan çalışanlarda bu anlamda önemli bir farklılık gözlenmemektedir. Aynı araştırmanın 50 yaş ve üzeri grup konusundaki bulgusu ise, bu grubun işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığı; bu durumda yine iş doyumunu ile yaşın pozitif korelasyonu olduğudur (20).

Orta yaşlı kimseler, kökleşmiş bazı çalışma alışkanlıklarına sahip oldukları için işlerine daha çok bağlıdır. Genç kimselerin çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları o kadar sıkı ve kuvvetli olmayabilir. Çünkü, yaşamda daha ilgi çekici uğraşlar bulunabilir ve zamanlarının bir bölümünü eğlencelerle geçirebilirler. Yaşlı kimselerin çalışma gücü ve hırsları az emniyete verdikleri önem daha fazladır (28).

#### **1.6.2.2. Cinsiyet ve Medeni Durum**

Cinsiyetin iş doyumunu ile ilişkisini inceleyen araştırmalar bu konuda birbirleri ile çelişkili sonuçlar göstermektedir. Bu nedenle cinsiyetin iş doyumunda etkili olduğu kesinlik kazanamamıştır. Baysal' ın belirttiği çalışmalardan bazıları, erkeklere göre daha kötü koşullar altında çalışan kadınların, işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini göstermiştir. Diğer yandan kadınların iş doyumlarının daha düşük olduğunu gösteren çalışmalarda bu sonuç, kadınların eşlik ve annelik rollerinin öncelikli olması nedeni ile çalışma yaşamında üst düzey gereksinimlerini gidermeyi amaçlamaları ve işlerin parasal ya da fiziksel ödülleri onlar için daha önemli olmasına bağlanmıştır. Hemşirelik % 90 oranında bir kadın işidir. Düşük ücret, düşük statü, dikkate alınmama, kötü çalışma koşulları ve zayıf eğitim olmak üzere kadınlara özgü diğer mesleklerle aynı kaderi paylaşmaktadır (50).

Loscocco, bireylerin işlerine tepkilerini incelediği araştırmada cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkilerini iki tutum modeline göre inceler. Bunlar iş modeli ve cinsiyet modelidir. İş modeline göre, kadın olsun erkek olsun bireylerin işe karşı tutumlarını asıl belirleyen işin koşullarıdır. Loscocco, cinsiyet modelini ise geleneksel ve feminist yaklaşımla açıklar. Geleneksel yaklaşım, kadınların aile içi rollerini kimliklerini oluşturan asıl kaynak olarak algılamaları nedeniyle iş ortamında erkeklerden farklı olarak işe daha az önem verdiklerini; feminist yaklaşım ise gerek mavi yakalı gerekse beyaz yakalı kadınların erkeklere göre işlerinin kalitesinden daha az etkilendiklerini reddederek, aile içindeki işleri kadar, ücret karşılığında yaptıkları işlere de ilgi gösterdiklerini ve işlerinden etkilendiklerini savunur. İş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımının ortak noktaları kadınların iş piyasasının gerçekliklerinden haberdar olmaları ve bunun sonucunda beklentilerini düşük tutmaları olurken, iş modelinin asıl olarak ima ettiği benzer koşullar altında işlerine karşı erkeklerin de kadınlar gibi tepki vereceği; cinsiyet modelinin ise kadınların çalışma koşullarını cinsiyet ayrımcılığının (stratification) göstergelerinden biri olarak değerlendirmesidir. Loscocco'nun araştırma sonuçları iş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımını destekler niteliktedir. Loscocco, mavi yakalı kadınların görev çeşitliliği ve özerklik içeren, uğraştırıcı işler ve işyerlerine daha olumlu tepki verdiklerini, maddi ödüllerle güdülediklerini ve erkek meslektaşları gibi işle ilgili istekleri olduğunu söyler (51).

Araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olduğunu göstermesine karşılık hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız görülmektedir. Kadınların iş tatminini, iş dışında annelik ve ev kadınlığı vb. konularda bulabiliyor olması bazı farklılıklar yaratabilir. King-Murray ve Atkinson'un (1982) çalışmalarında ise evlilerin, dular veya bekarlardan daha fazla iş tatmini duydukları belirtilmiştir (28).

### **1.6.2.3. Zeka**

Zeka bir faktör olarak etkili kabul edilmesine karşılık; zekanın 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 (1).

#### 1.6.2.4. Kıdem

Yapılan araştırmalarda kıdem ve yaş ile iş doyumu arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Hamilton (1978) ve Gilmer (1966) yaptıkları araştırmalarda bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş doyumu 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 (1).

Çetinkanat (2000), AİBÜ ve ODTÜ' nün Eğitim, Fen-Edebiyat ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerindeki 322 öğretim elemanından elde ettiği verilerle gerçekleştirdiği çalışmada, gruplar arası karşılaştırmalar yaparak öğretim elemanlarının kişisel özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmanın ortaya koyduğu bazı sonuçlar; Unvan, kıdem ve yaş yükseldikçe iş doyumsuzluğunun azaldığı şeklindedir (18).

Ronen, kıdem, örgütte kıdem ve herhangi bir işte ya da meslekte sahip olunan kıdem olarak ayrılmasının gerektiğini söyler. Çünkü, çalışanların örgütlerinde kıdem kazandıkça terfi olasılıklarının arttığını, dolayısıyla çalışanların iş doyumunu örgütteki kıdem veya yaştan çok unvanın etkiliyor olabileceğini savunur. Ancak mesleki kıdem farklı örgütlerde aynı meslek icra edilerek kazanılabileceğinden, bu değişkenin unvandan etkilenmeksizin iş doyumunu artırabileceğini belirtir. Aynı araştırmada, bireyler işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağı da bulunmuştur. Söz konusu araştırmada, bireylerin iş doyum düzeylerindeki bu dalgalanma ve artışın işten ayrılmalar sonucunda meslek grubunda meydana gelen değişiklikler ya da bireylerin ödül beklentilerinde daha gerçekçi olmaya başlamalarından kaynaklanıyor olabileceği savunulmaktadır (52).

### 1.6.2.5. Unvan

Ebeling ve King (1981), Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasında yapılan anketler aracılığıyla toplanan veriler esas alarak, bireyin hiyerarşik konumunun iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlar ve yalnızca 1974 yılının verilerini kullanarak elde ettikleri sonuç, prestij, yaş ve gelir düzeyi kontrol edildiğinde, bu etkinin iş doyum düzeyi ölçümünde %4,8'lik bir varyansı karşılayabildiği olmuştur. Diğer yılların verileriyle yapılan istatistiksel çalışmalarda bu oranın sadece %2 olması, unvanın iş doyumuyla ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu vurgulamalarına yol açmıştır (53).

Bir statü sıralaması iş arkadaşlarından en fazla doyumunu okutmanlar elde etmiş onları profesörler takip etmiş, bu sıralama kıdemli öğretmenler ve öğretmenler olarak devam etmiştir. İş arkadaşı davranışından memnuniyet ile yaş arasında ilişkiye bakıldığında ise yaşlı çalışanların gençlere oranla daha fazla memnuniyete sahip oldukları ortaya konmuştur. Leavitt (1996) bir şirketteki yüksek ücret ve düşük iş doyumunu arasındaki beklenmeyen ilişki üzerine bu çalışmayı gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın sonucunda yüksek ücretin düşük işçi doyumunun problemlerini hafifletmeyeceği bulunmuştur. Kariyerin iş doyumunu artıracak yüksek ücretin olmaması durumunda bile kabul edilebilir bir düzeyde iş değiştirmeye sebep olacağı saptanmıştır. Poulin (1995), 318 sosyal görev müfettişleri ve yöneticileri üzerinde iş doyumunuyla ilgili bir çalışma yapmıştır. Sonuç olarak müfettişler ve yöneticilerin işlerinden oldukça doyum elde ettikleri saptanmıştır. Fakat yöneticilerin iş doyum düzeyleri müfettişlerden anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (18).

Robie ve diğerlerinin (1998) gerçekleştirdiği iki araştırmanın sonucunda unvanın iş doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğu vurgulanmaktadır; yani unvan arttıkça iş doyum düzeyinde de bir artış görülmektedir (20).

### 1.6.2.6. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında ilişki arayan araştırma sonuçları, genellikle eğitim düzeyinin yükselmesi ile doyumun azalacağı doğrultusundadır. Bu konuda bazı yazarlar, eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin kendilerine seçtikleri



referans gruplarının koşulları ile kendi koşullarını karşılaştırdıklarını belirtmektedir. Örneğin üniversite mezunları, kendi yöneticilerini referans grubu olarak seçip, ücretlerini onların ücretleri ile karşılaştırdıklarından ücretten doyumları düşük olmaktadır (50).

Eğitim seviyesi düşük kimseleri motive etmek her zaman daha kolaydır. Çünkü, beklentileri daha düşüktür ve bunların karşılanma olasılıkları daha fazladır. Beklentileri karşılandığı oranda da bireyler örgütte daha mutlu olurlar ve iş tatminleri daha çok sağlanır. Beklentileri karşılanmayan bireylerde stres ve tükenmişlik ortaya çıkarak iş tatminleri düşer (28).

Korm' a göre bu değişik iş doyumunu arasında meslek düzeyi sabit tutulmak şartı ile olumsuz bir ilişki olduğunu, özellikle ödeme konusunda olumsuzluk gösteren tutarlı kanıtlar vardır. Bazı araştırmalarda zeka ile bu değişkenin etkileşim içinde olduğunu göstermiştir (1).

#### **1.6.2.7. Kişilik**

İş görenin işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgilidir ve iş doyumunu sağlayan faktörlerin başında iş görenin kendi kişiliği gelmektedir. İş görenin kişiliğine bağlı olarak, değer yargıları ve inançları vardır. Bazı iş görenler işlerinde bağımsızlık istemekte, yöneticilerin kendilerine çok karışmasını istememektedirler. Bazı iş görenler ise, zor işleri tercih etmekte, diğer iş görenlerin yapmakta zorlandığı işleri başarmaktan zevk almaktadırlar ve yöneticilerin kendisini beğenmesini, takdir etmesini istemektedirler. Ayrıca bazı iş görenlerde, iş yerindeki çalışma ortamının yönetimce düzenlenmesini, ne yapacağını hatta nasıl yapacağını yöneticilerinin söylemesini istemekle ve kolay işleri yapmayı tercih etmektedirler (28).

Çalışanların kişilik yapılarının iş doyumlarına olan ilişkisini inceleyen araştırmalar, doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek ve kararlı kişiliği olan, işinde doyumsuz olan bireylerin ise, amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen ve katı bir kişiliğe sahip bireyler olduğunu göstermiştir (50).

Genelde mesleklerinden en az doyum alanların, insan ilişkileri zayıf olan, fazla sınırlı belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak tasvir edilir. Fakat bu her meslekten doyum sağlamamış kişiler için “bu şekilde tepki verir demek değildir. Bu bazı araştırmaların bir genellemesidir (1).

Kişilik değişkenlerinin iş doyumuna etkisini araştıran Eleron, Kornhouser, Sharp, Hoppock, Smith ve benzerlerinin araştırmaları doyum sağlamış bireylerin daha esnek, daha kararlı bir kişiliği olan, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen düşük sosyo-ekonomik düzey engellerini yenen kimseler olduğunu göstermiştir. İş doyumsuzluğu olanlar ise oldukça katı, amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçleri yenemeyen kimselerdir (1).

## **1.7 İş Doyumu ve Bazı İş Değerleri Arasındaki İlişkiler**

### **1.7.1. İş Doyumu ve Tutumu**

Vroom'a göre iş doyumunu ve iş tutumu aynı şeydir ve çalışanların hali hazırdaki iş rollerine karşı olan duygusal tepkiler gösterir. Ancak bu yaklaşım pek uygun değildir. Çünkü iş tutumu, iş doyumuna katkıda bulunabilir. Buna neden olarak da, iş doyumunun bir çok alandaki tutumların sonucu olan genel bir tutum oluşu ileri sürülebilir. İş tutumu ise, işle ilgili kişisel etkenler ile ilişkili olarak belirli bir amaç doğrultusunda harekete geçmeye hazır olma durumudur (1).

### **1.7.2. İş Doyumu ve Eğitim**

Eğitim örgütleri bütün örgütler gibi, çevre sistemlerde meydana gelen değişimlerden etkilenir. Ancak, eğitim örgütlerinin diğer örgütlerden farklı olarak, değişimi başlatma sorumluluğu bulunmaktadır. Bursa lıoğlu(1987); Ekonomik, siyasi, toplumsal sistemlerden etkilenen ve onları etkileyen eğitim sisteminin, bir ulusun sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan devamını sağlama işlevlerini, eğitim örgütleri aracılığıyla gerçekleştireceğini ileri sürmekte ve okulun çocukların sosyalleşmesini gerçekleştirme, onlara toplumun kültürünü aktarma, yetiştirdiği kuşağın toplumun siyasal yapısına uyumunu sağlama, liderlik yeteneklerine sahip gençleri ortaya çıkarma, nitelikli insan gücünü yetiştirme gibi işlevleri gerçekleştirmekle yükümlü

olan özel bir konuma sahip olduğunu, belirtmektedir. Eğitim örgütlerinin, kendi yapısal özelliklerine, içinde bulunduğu çevrenin, öğretmen, veli ve öğrencilerin beklentilerine uygun, yenileşme uygulamaları yapmaları, amaçları ve işlevleri açısından zorunlu hale gelmektedir. Etkili ve verimli bir okul sağlamak için bu şarttır (28).

### 1.7.3. İş Doyumu ve Güdüleme

Temel gereksinimlerden doğan, davranışa enerji ve yön veren güçleri kapsar. İş doyumu ise çalışanın bir takım gereksinimlerinin karşılanması ile ilgili olgudur (50).

Güdüleme bir isteği ve bir amaç doyumaya yönelik dürtü veya çabayı açıklar. Doyum ise bir istek doyurulduğu zaman yaşanan hoşnutluğu tanımlar. Başka bir deyişle; güdüleme bir çıktıya yönelik bir dürtüyü açıklar, buna karşın doyum ise halihazırda yaşanılmış çıktıları içerir (21).

Yönetim açısından bakıldığında bir iş görenin iş bakımından yüksek bir iş doyumuna sahip olabileceğini ancak bunun yanında da düşük seviyede bir güdülemeye sahip olacağı anlamına gelir. Bu durumun tersi de doğru olabilir. Daha anlaşılır bir şekilde ifade etmek gerekirse düşük iş doyumuna sahip üst derecede güdülenmiş iş görenler başka işler arayabilirler. Benzer şekilde, görevlerini son derece özendirici bulan ancak layık olduklarını düşündükleri ya da arzu ettiklerinden önemli derecede daha az ücret ödenen iş görenler muhtemelen başka bir iş arayacaklardır (21).

Yöneticiler uygun güdüleme olanaklarını harekete geçirerek, yöneticiler işte doyumunu sağlayabilir ve bu da çalışanların temel insansal ve iç güdüsel ihtiyaçlarının doyumunu olanaklı kılar (1).

İşe güdülenme ise, daha kendine özgüdür. Örgüt tarafından anlamlı olan bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin çaba harcaması anlamına gelir. Burada, eğer örgütsel kültür bireylerin çok çalışmasını destekliyorsa, bireylerin yüksek düzeyde güdülenebileceğini desteklemiyorsa bireylerin orta veya düşük düzeyde

güdülenebileceğini belirtmekte yarar vardır. Bu nedenle işinde başarılı olmak için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültürün de güdülemeye destekleyici olması gerektiği söylenebilir (21).

#### **1.7.4. İş Doyumu ve Moral**

Çalışanları örgütün amaçları için çalışmaya gönüllü kılan ve onların çalışmayı sürdürmesini sağlayan bir tutumdur. Moral daha çok bir insan grubuna hakim olan iklim ya da atmosferdir, doyum ise bireye özgü bir tutumdur (50).

Tek bir birey için kullanıldığı gibi grup açısından da ele alınabilen moral kavramı, bir insana veya insan grubuna hakim olan iklim veya atmosfer şeklinde tanımlayabiliriz. Tanımlanması ve ölçülmesi zor olan sosyal ve psikolojik kavramlardan birisini ifade eden moral, dinamik bir kavramdır. Gubo'ya göre moral, kurumsal görevini gerçekleştirebilmek için geçerli olan en yüksek düzeydeki enerji çıktısıyla ilgilidir. Moral grup amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için bir çabanın gösterilmesi eğilimi olarak düşünülebilir. Moral sürekli değişiklikler gösterilebilen bir kavram olduğundan yani bazen yükselip, bazen alçaldığından, her an beslenip desteklenmeye ihtiyacı olan bir duyguyu belirtmektedir. Bu yüzden moral, iş tatmini gibi dinamik, psiko-sosyal ve öznel bir kavramdır (54).

İş doyumunu ve moral çoğu kez birbiri ile karıştırılmaktadır. Moral önceleri bireysel bir yaşantı olarak algılanırken, zamanla bir grup duygusu olarak kabul edilmiştir. Bloom ve Naylor, Gilmer ile birlikte; iş doyumunun moral olmadığını. ancak morale katkıda bulunabileceğini; ileri sürerler. Unruh ve Turner morali “bireyin amaçları ile içinde bulunduğu durum arasındaki farka ilişkin algıların oluşturduğu zihinsel bir durum ya da tutum” olarak tanımlamaktadır. Kısaca moral ussallığın, özdeşleşmenin ve bağlılığın bir işlevidir. İş doyumunu; çalışanların işlevine karşı tutum ve duyguları tanımlar. İşe karşı olumlu ve kabul edilebilir tutumlar iş doyumunun; işe karşı olumsuz ve kabul edilmez tutumlar ise doyumunun göstergeleridir (1).

## 2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma; Afyonkarahisar Milli Eğitim Müdürlüğünde merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın çalışma evreni, 2006-2007 Eğitim-Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı, Afyonkarahisar Milli Eğitim Müdürlüğünde merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan 165 beden eğitimi ve spor öğretmenidir.

Araştırmanın örneklemini; Afyonkarahisar ili ilköğretim ve ortaöğretimde merkez, ilçe ve köylerinde görev yapan 154 beden eğitimi ve spor öğretmenidir. Araştırmaya katılan 154 beden eğitimi ve spor öğretmenin 122'si (% 79,2) erkek, 32'si (% 20,8) bayandır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. 1. bölümde 15 sorudan oluşan kişisel bilgiler, 2. bölümde ise 44 sorudan oluşan iş doyum düzeyi ile ilgili sorular bulunmaktadır. Anket Likert tipi ölçektir. Bu anketten elde edilen verilerle araştırmanın problemine çözüm aranmıştır.

Araştırmada kullanılan anket Emrah Ragıp Çalgın'ın "Niğde İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mevcut Durumlarının Değerlendirilmesi ve Mesleki Sorunlarının Tespiti" isimli yüksek lisans tezinden alınarak araştırma grubuna uyarlanmıştır.

Anket ön test olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerine uygulanmıştır. Geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış ve bu sonuçlar doğrultusunda uzman görüşleri alınarak ankete son şekli verilmiştir. Anketin alfa değeri ( $\alpha$ ) % 67,74'dür.

İstatiksel işlemler olarak anketlerin değerlendirilmesi SPSS 11.5 paket programında frekans, yüzde (%) dağılımı ile ilişkilendirmelerde ki-kare ( $\chi^2$ ) analizleri yapılmış, anlamlılık düzeyi istatistiksel olarak  $p < 0.05$  belirlenmiştir.

### 3. BULGULAR

**Tablo 1. Cinsiyet Dağılımı**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Bay	122	79,2
Bayan	32	20,8
<b>Toplam</b>	<b>154</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 2. Medeni Durum Dağılımı**

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	84	54,5
Bekar	70	45,5
<b>Toplam</b>	<b>154</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 3. Yaş Dağılımı**

Yaş	Frekans	Yüzde
20-25 yaş arası	17	11,0
26-30 yaş arası	62	40,3
31-35 yaş arası	60	39,0
36 ve üstü	15	9,7
<b>Toplam</b>	<b>154</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 4. Doğum Yeri Dağılımı**

	Frekans	Yüzde
Afyonkarahisar	54	35,1
Afyonkarahisar dışı	100	64,9
<b>Toplam</b>	<b>154</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 5. Meslekteki Yıl Dağılımı**

Yıl	Frekans	Yüzde
1-5 yıl arası	74	48,1
6-10 yıl arası	64	41,6
11-15 yıl arası	9	5,8
16 yıl ve üstü	7	4,5
<b>Toplam</b>	<b>154</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 6. Afyonkarahisar İlindeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Süresi Dağılımı**

Yıl	Frekans	Yüzde
1-5 yıl arası	93	60,4
6-10 yıl arası	49	31,8
11-15 yıl arası	7	4,5
16 yıl ve üstü	5	3,2
<b>Toplam</b>	<b>154</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 7. Hangi Seviyedeki Okulda Görev Yapılması Dağılımı**

	Frekans	Yüzde
<b>İlköğretim</b>	88	57,1
<b>Ortaöğretim</b>	66	42,9
<b>Toplam</b>	154	100,0

**Tablo 8. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Durumları**

Sorular		Evet	Hayır	Toplam
<b>Beden Eğitimi Öğretmenlerini Eşlerinin Çalışmasının Dağılımı</b>	<b>F</b>	58	96	154
	<b>%</b>	37,7	62,3	100,0
<b>Lisans Üstü Eğitim Dağılımı</b>	<b>F</b>	8	146	154
	<b>%</b>	5,2	94,8	100,0
<b>Afyonkarahisar İli Dışında Beden Eğitimi Öğretmeni Olarak Görev Yapma Dağılımı</b>	<b>F</b>	45	109	154
	<b>%</b>	29,2	70,8	100,0
<b>Görev Yapılan Okulun İl Merkezi Olması Dağılımı</b>	<b>F</b>	69	85	154
	<b>%</b>	44,8	55,2	100,0
<b>Kendi Okul Dışında Başka Bir Okulda Görev Yapılmasının Dağılımı</b>	<b>F</b>	64	90	154
	<b>%</b>	41,6	58,4	100,0
<b>Branş Dışı Farklı Derslere Girme Dağılımı</b>	<b>F</b>	67	87	154
	<b>%</b>	43,5	56,5	100,0

Tablo 8’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 8’nin(% 5,2) lisans üstü eğitim yaptıkları görülmektedir. Bu durum oldukça düşündürücüdür.

**Tablo 9.A. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu İle İlgili Sorulardaki Yüzde ve Frekans Durumları**

Sorular		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
<b>Beden Eğitimi Dersi Müfredat Programının, Yeni Bir Düzenlemeye İhtiyacı Vardır</b>	F	8	16	130	154
	%	5,2	10,4	84,4	100,0
<b>Okulumuzun Spor Saha ve Tesisleri Yeterli Değildir</b>	F	32	9	113	154
	%	20,8	5,8	73,4	100,0
<b>Spor Salonu Yetersizliğine Bağlı Olarak Kısmi Dersleri Sınıfta İşlemek Zorunda Kalmak Dersin Verimliliğini Büyük Ölçüde Etkilemektedir</b>	F	10	8	136	154
	%	6,5	5,2	88,3	100,0
<b>Okulumuzda Spor Odası Yok ve Spor Odasının Olmaması Beni Olumsuz Etkiliyor</b>	F	53	23	78	154
	%	34,4	14,9	50,6	100,0
<b>Malzeme Konusunda Sıkıntıların Giderilmesi İçin Spor Kolu Giderlerinin Artırılması Gerekir</b>	F	10	11	133	154
	%	6,5	7,1	86,4	100,0
<b>Okul Spor Takımlarının Sportif Faaliyetlerde Göstereceği Başarı Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kapasitesinden Ziyade, Öncelikle Okulun ve Öğrencilerin İmkanları İle Doğru Orantılıdır</b>	F	18	14	122	154
	%	11,7	9,1	79,2	100,0
<b>İl Çapındaki Sportif Faaliyetlerin Gerçekleştirilmesinde Önemli Sayılabilecek Herhangi Bir Sıkıntı Yaşanmamaktadır (Spor Sahası, Fikstür, Lisans v.s)</b>	F	71	25	58	154
	%	46,1	16,2	37,7	100,0
<b>Ders Dışı Egzersiz Faaliyetlerini Gerçekleştirmede Herhangi Bir Sıkıntı Çekmemekteyim</b>	F	82	18	54	154
	%	53,2	11,7	35,1	100,0
<b>Branşımın Dışındaki Farklı Derslere Giriyor Olmaktan Dolayı Herhangi Bir Sıkıntı Duymamaktayım</b>	F	50	49	55	154
	%	32,5	31,8	35,7	100,0
<b>Okul Yönetimi Beden Eğitimi Derslerine ve Faaliyetlerine Yeterince Önem Vermemektedir</b>	F	74	28	52	154
	%	48,1	18,2	33,8	100,0
<b>Bir Takım Faaliyetlerden Dolayı (Hakemlik Görevleri, Bayram vs..) Görevli İzinli Sayılıyor Olmam Okul Yönetimi Tarafından Çok Sıcak Karşılanmamaktadır</b>	F	61	25	68	154
	%	39,6	16,2	44,2	100,0
<b>Okulumuz İçinde Bulunduğu Çevrenin Spora Karşı İlgisini Yetersiz Buluyorum</b>	F	29	19	106	154
	%	18,8	12,3	68,8	100,0
<b>Veliler Çocuklarının Okulun Sportif Faaliyetlerinde Yer Almaları Konusunda Teşvik Etmemektedir</b>	F	27	16	111	154
	%	17,5	10,4	72,1	100,0
<b>Mesleğimizle İlgili Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılmamın Gerekli Olduğunu Düşünmemekteyim</b>	F	11	15	128	154
	%	7,1	9,7	83,1	100,0



**Tablo 9.B. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu İle İlgili Sorulardaki Yüzde ve Frekans Durumları**

Sorular		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam
Beden Eğitimi Öğretmeni Olarak Bayramlarda ve Diğer Özel Günlerde Yapmış Olduğum Çalışmalar ve Gayretler Karşılığında Yeterince Taktir Edilmiyorum	F	22	27	105	154
	%	14,3	17,5	68,2	100,0
İl Genelindeki Spor Klüplerinin Sayısının Az Olması, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bu Faaliyetler İçersinde Yer Almalarını Olumsuz Etkiliyor	F	28	30	96	154
	%	18,2	19,5	62,3	100,0
Ülke Genelinde Beden Eğitimi Bölümlerinin Sayısının Fazla Olması Beden Eğitimi Öğretmenliğinin Cazibesinin Kaybolmasına ve Sorunlarının Artmasına Neden Olmuştur	F	12	16	126	154
	%	7,8	10,4	81,8	100,0
Norm Kadro Uygulamasını Başarılı Bir Uygulama Olarak Görmekteyim	F	44	51	59	154
	%	28,6	33,1	38,3	100,0
Kadromun Bulunduğu Okulda Görev Yapıyor Olmaktan Memnunum	F	16	23	115	154
	%	10,4	14,9	74,7	100,0
Öğretmenlerin Kadrosunun Bulunduğu Okulun Dışında Başka Okullarda da Görevlendirilmesini Doğru Bulmamaktayım	F	43	30	81	154
	%	27,9	19,5	52,6	100,0
Öğretmenlerin Maaşları Yeterli Durumda Değildir	F	9	20	125	154
	%	5,8	13,0	81,2	100,0
Öğretmenlerin Ders Ücretleri Yeterli Durumda Değildir	F	12	26	116	154
	%	7,8	16,9	75,3	100,0
Öğretmenlerin Özlük Haklarının Yeniden ve Ciddi Anlamda Gözden Geçirilmesi Gerekmektedir	F	2	14	138	154
	%	1,3	9,1	89,6	100,0
Afyonkarahisar İlinde Görev Yapıyor Olmaktan Memnunum	F	32	35	87	154
	%	20,8	22,7	56,5	100,0
Başka Bir Branşın Öğretmeni Olmak İsterdim	F	114	24	16	154
	%	74,0	15,6	10,4	100,0
Başka Bir Meslek Sahibi Olmak İsterdim	F	110	23	21	154
	%	71,4	14,9	13,6	100,0

Tablo 9.B.'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 125'i (% 81,2) maaşlarının, 116'sı (% 75,3) ders ücretlerinin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 87'sinin (% 56,5) Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan memnun oldukları görülmektedir.

**Tablo 10.A. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyeti İle İlgili Ki Kare Analizleri**

Sorular		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	P değeri
Okulumuzda Spor Odası Yok ve Spor Odasının Olmaması Beni Olumsuz Etkiliyor	Erk	41	18	63	122	,888
		33,6%	14,8%	51,6%	100,0%	
	Byn	12	5	15	32	
		37,5%	15,6%	46,9%	100,0%	
İl Çapındaki Sportif Faaliyetlerin Gerçekleştirilmesinde Önemli Sayılabilecek Herhangi Bir Sıkıntı Yaşanmamaktadır(Spor Sahası, Fikstür, Lisans v.s)	Erk	56	20	46	122	,993
		45,9%	16,4%	37,7%	100,0%	
	Byn	15	5	12	32	
		46,9%	15,6%	37,5%	100,0%	
Branşımın Dışındaki Farklı Derslere Giriyor Olmaktan Dolayı Herhangi Bir Sıkıntı Duymamaktayım	Erk	43	38	41	122	,331
		35,2%	31,1%	33,6%	100,0%	
	Byn	7	11	14	32	
		21,9%	34,4%	43,8%	100,0%	
Okul Yönetimi Beden Eğitimi Derslerine ve Faaliyetlerine Yeterince Önem Vermemektedir	Erk	57	24	41	122	,626
		46,7%	19,7%	33,6%	100,0%	
	Byn	17	4	11	32	
		53,1%	12,5%	34,4%	100,0%	
Okul İdaresi Ders Dışı Egzersiz Faaliyetlerinin Gerçekleştirilmesinde Her Türlü Kolaylığı Göstermektedir	Erk	24	25	73	122	,339
		19,7%	20,5%	59,8%	100,0%	
	Byn	3	6	23	32	
		9,4%	18,8%	71,9%	100,0%	
Branşımız İtibari ile Okul İdaresi ile Sıkı İşbirliği İçerisinde Bulunmam Gerekirken, İdareden Bu Yakınlığı Bulamıyorum	Erk	62	25	35	122	,311
		50,8%	20,5%	28,7%	100,0%	
	Byn	20	7	5	32	
		62,5%	21,9%	15,6%	100,0%	
Bir Takım Faaliyetlerden Dolayı (Hakemlik Görevleri, Bayram vs..) Görevli İzinli Sayılıyor Olmam Okul Yönetimi Tarafından Çok Sıcak Karşılanmamaktadır	Erk	47	20	55	122	,862
		38,5%	16,4%	45,1%	100,0%	
	Byn	14	5	13	32	
		43,8%	15,6%	40,6%	100,0%	
Okulumuz İçinde Bulunduğu Çevrenin Spora Karşı İlgisini Yetersiz Buluyorum	Erk	20	14	88	122	,209
		16,4%	11,5%	72,1%	100,0%	
	Byn	9	5	18	32	
		28,1%	15,6%	56,3%	100,0%	
Norm Kadro Uygulamasını Başarılı Bir Uygulama Olarak Görmekteyim	Erk	33	39	50	122	,406
		27,0%	32,0%	41,0%	100,0%	
	Byn	11	12	9	32	
		34,4%	37,5%	28,1%	100,0%	

**P > 0.05**

Tablo 10.A.'da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hem bayan, hem de erkeklerin % 50'si spor odasının olmamasından şikayetçi oldukları görülmektedir.

**Tablo 10.B. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyeti İle İlgili Ki Kare Analizleri**

Sorular		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	P değeri
Kadromun Bulunduğu Okulda Görev Yapıyor Olmaktan Memnunum	Erk	11	20	91	122	,386
		9,0%	16,4%	74,6%	100,0%	
	Byn	5	3	24	32	
		15,6%	9,4%	75,0%	100,0%	
Öğretmenlerin Kadrosunun Bulunduğu Okulun Dışında Başka Okullarda da Görevlendirilmesini Doğru Bulmamaktayım	Erk	37	23	62	122	,430
		30,3%	18,9%	50,8%	100,0%	
	Byn	6	7	19	32	
		18,8%	21,9%	59,4%	100,0%	
Öğretmenlerin Ders Ücretleri Yeterli Durumda Değildir	Erk	10	20	92	122	,902
		8,2%	16,4%	75,4%	100,0%	
	Byn	2	6	24	32	
		6,3%	18,8%	75,0%	100,0%	
Afyonkarahisar İlinde Görev Yapıyor Olmaktan Memnunum	Erk	25	25	72	122	,372
		20,5%	20,5%	59,0%	100,0%	
	Byn	7	10	15	32	
		21,9%	31,3%	46,9%	100,0%	
Başka Bir Meslek Sahibi Olmak İsterdim	Erk	88	18	16	122	,918
		72,1%	14,8%	13,1%	100,0%	
	Byn	22	5	5	32	
		68,8%	15,6%	15,6%	100,0%	

**P > 0.05**

Tablo 10. B.'de Erkek öğretmenlerin 92'sinin (% 75,4), bayan öğretmenlerin 24'nün (% 75,0) ders ücretlerinden şikayetçi oldukları görülmektedir. Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin erkek öğretmenlerin 72'sinin (% 59,0), bayan öğretmenlerin 15'i (% 46,9) Afyonkarahisar ilinde görev yapmaktan memnun oldukları görülmektedir.

**Tablo 11. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durumları İle İlgili Ki Kare Analizleri**

Sorular		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	P değeri
Kadromun Bulunduğu Okulda Görev Yapıyor Olmaktan Memnunum	Evli	7	10	67	84	,282
		8,3%	11,9%	79,8%	100,0%	
	Bekar	9	13	48	70	
		12,9%	18,6%	68,6%	100,0%	
Öğretmenlerin Maaşları Yeterli Durumda Değildir	Evli	4	11	69	84	,821
		4,8%	13,1%	82,1%	100,0%	
	Bekar	5	9	56	70	
		7,1%	12,9%	80,0%	100,0%	
Öğretmenlerin Ders Ücretleri Yeterli Durumda Değildir	Evli	9	11	64	84	,164
		10,7%	13,1%	76,2%	100,0%	
	Bekar	3	15	52	70	
		4,3%	21,4%	74,3%	100,0%	
Afyonkarahisar İlinde Görev Yapıyor Olmaktan Memnunum	Evli	13	19	52	84	,177
		15,5%	22,6%	61,9%	100,0%	
	Bekar	19	16	35	70	
		27,1%	22,9%	50,0%	100,0%	

**P > 0.05**

Tablo 11’de Evli beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 69’nun (% 82,1) maaşlarından ,64’nün (%76,2) ders ücretlerinden ve bekar beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 56’sının (% 80,0) maaşlarından, 52’sinin (% 74,3) ders ücretlerinden şikayetçi oldukları görülmektedir. Ayrıca Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan hem evli hem de bekar öğretmenlerin memnun oldukları görülmektedir. Evli beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 52’si (% 61,9), bekar beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 35’i (% 50,0) memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

**Tablo 12.A. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulun İl Merkezinde Olması İle İlgili Ki Kare Analizleri**

Sorular		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	P değeri
Branşımın Dışındaki Farklı Derslere Giriyor Olmaktan Dolayı Herhangi Bir Sıkıntı Duymamaktayım	Evet	24	22	23	69	,817
		34,8%	31,9%	33,3%	100,0%	
	Hayır	26	27	32	85	
		30,6%	31,8%	37,6%	100,0%	
Okul Yönetimi Beden Eğitimi Derslerine ve Faaliyetlerine Yeterince Önem Vermemektedir	Evet	36	13	20	69	,517
		52,2%	18,8%	29,0%	100,0%	
	Hayır	38	15	32	85	
		44,7%	17,6%	37,6%	100,0%	
Okul İdaresi Ders Dışı Egzersiz Faaliyetlerinin Gerçekleştirilmesinde Her Türlü Kolaylığı Göstermektedir	Evet	11	12	46	69	,600
		15,9%	17,4%	66,7%	100,0%	
	Hayır	16	19	50	85	
		18,8%	22,4%	58,8%	100,0%	
Branşımız İtibari ile Okul İdaresi ile Sıkı İşbirliği İçerisinde Bulunmam Gerekirken, İdareden Bu Yakınlığı Bulamıyorum	Evet	37	16	16	69	,696
		53,6%	23,2%	23,2%	100,0%	
	Hayır	45	16	24	85	
		52,9%	18,8%	28,2%	100,0%	
Bir Takım Faaliyetlerden Dolayı (Hakemlik Görevleri, Bayram vs..) Görevli İzinli Sayılıyor Olmam Okul Yönetimi Tarafından Çok Sıcak Karşılanmamaktadır	Evet	29	13	27	69	,491
		42,0%	18,8%	39,1%	100,0%	
	Hayır	32	12	41	85	
		37,6%	14,1%	48,2%	100,0%	
Okulumuz İçinde Bulunduğu Çevrenin Spora Karşı İlgisini Yetersiz Buluyorum	Evet	19	8	42	69	,044*
		27,5%	11,6%	60,9%	100,0%	
	Hayır	10	11	64	85	
		11,8%	12,9%	75,3%	100,0%	
Mesleğimizle İlgili Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılmanın Gerekli Olduğunu Düşünmekteyim	Evet	4	5	60	69	,512
		5,8%	7,2%	87,0%	100,0%	
	Hayır	7	10	68	85	
		8,2%	11,8%	80,0%	100,0%	
Norm Kadro Uygulamasını Başarılı Bir Uygulama Olarak Görmekteyim	Evet	23	22	24	69	,483
		33,3%	31,9%	34,8%	100,0%	
	Hayır	21	29	35	85	
		24,7%	34,1%	41,2%	100,0%	
Kadromun Bulunduğu Okulda Görev Yapıyor Olmaktan Memnunum	Evet	2	7	60	69	,004*
		2,9%	10,1%	87,0%	100,0%	
	Hayır	14	16	55	85	
		16,5%	18,8%	64,7%	100,0%	

\*P < 0.05

**Tablo 12.B. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulun İl Merkezinde Olması İle İlgili Ki Kare Analizleri**

Sorular		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	P değeri
Öğretmenlerin Maaşları Yeterli Durumda Değildir	Evet	2	10	57	69	,349
		2,9%	14,5%	82,6%	100,0%	
	Hayır	7	10	68	85	
		8,2%	11,8%	80,0%	100,0%	
Öğretmenlerin Ders Ücretleri Yeterli Durumda Değildir	Evet	6	11	52	69	,906
		8,7%	15,9%	75,4%	100,0%	
	Hayır	6	15	64	85	
		7,1%	17,6%	75,3%	100,0%	
Afyonkarahisar İlinde Görev Yapıyor Olmaktan Memnunum	Evet	12	12	45	69	,139
		17,4%	17,4%	65,2%	100,0%	
	Hayır	20	23	42	85	
		23,5%	27,1%	49,4%	100,0%	

**P > 0.05**

Tablo 12. A.'da il merkezinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 60'nın (% 87,0), il merkezi dışında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 55'nin (% 64,7) kadrolarının bulunduğu okullarda görev yapıyor olmaktan dolayı memnun oldukları görülmektedir. Ayrıca il merkezinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 42'sinin (% 60,9), il merkezi dışında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 64'nün (% 75,3) okullarının içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz bulmaktadırlar. Her iki durumda istatistiksel olarak 0.05 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 12. B.'de il merkezinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 57'sinin (% 82,6) maaşlarını, 52'sinin (% 75,4) ders ücretlerini ve il merkezi dışında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 68'nin (% 80,0) maaşlarını, 64'nün (% 75,3) ders ücretlerini yetersiz buldukları görülmektedir. Ayrıca il merkezinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 45'i (% 65,2), il merkezi dışında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 42'si (% 49,4) Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan dolayı memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Görüldüğü gibi üç durumda da istatistiksel olarak 0.05 seviyesinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 13. A. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İlköğretim yada Ortaöğretim Seviyedeki Görev Yapmaları İle İlgili Ki Kare Analizleri**

Sorular		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	P değeri
Okul Yönetimi Beden Eğitimi Derslerine ve Faaliyetlerine Yeterince Önem Vermemektedir	İlköğretim	43	19	26	88	,298
		48,9%	21,6%	29,5%	100,0%	
	Ortaöğretim	31	9	26	66	
		47,0%	13,6%	39,4%	100,0%	
Okul İdaresi Ders Dışı Egzersiz Faaliyetlerinin Gerçekleştirilmesinde Her Türlü Kolaylığı Göstermektedir	İlköğretim	15	21	52	88	,407
		17,0%	23,9%	59,1%	100,0%	
	Ortaöğretim	12	10	44	66	
		18,2%	15,2%	66,7%	100,0%	
Branşımız İtibari ile Okul İdaresi ile Sıkı İşbirliği İçerisinde Bulunmam Gerekirken İdareden Bu Yakınlığı Bulamıyorum	İlköğretim	51	16	21	88	,392
		58,0%	18,2%	23,9%	100,0%	
	Ortaöğretim	31	16	19	66	
		47,0%	24,2%	28,8%	100,0%	
Bir Takım Faaliyetlerden Dolayı (Hakemlik Görevleri, Bayram vs..) Görevli İzinli Sayılıyor Olmam Okul Yönetimi Tarafından Çok Sıcak Karşılanmamaktadır	İlköğretim	36	15	37	88	,828
		40,9%	17,0%	42,0%	100,0%	
	Ortaöğretim	25	10	31	66	
		37,9%	15,2%	47,0%	100,0%	
Okulumuz İçinde Bulunduğu Çevrenin Spora Karşı İlgisini Yetersiz Buluyorum	İlköğretim	21	7	60	88	,051
		23,9%	8,0%	68,2%	100,0%	
	Ortaöğretim	8	12	46	66	
		12,1%	18,2%	69,7%	100,0%	
Mesleğimizle İlgili Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılmanın Gerekli Olduğunu Düşünmekteyim	İlköğretim	6	9	73	88	,960
		6,8%	10,2%	83,0%	100,0%	
	Ortaöğretim	5	6	55	66	
		7,6%	9,1%	83,3%	100,0%	
Kadromun Bulunduğu Okulda Görev Yapıyor Olmaktan Memnunum	İlköğretim	9	11	68	88	,605
		10,2%	12,5%	77,3%	100,0%	
	Ortaöğretim	7	12	47	66	
		10,6%	18,2%	71,2%	100,0%	

**P > 0.05**

Tablo 13.A. da görüldüğü gibi ilköğretim seviyesinde görev yapan beden eğitimi spor öğretmenlerinin 68'i (% 77,3), ortaöğretim seviyesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin 47'si (%71,2) kadrolarının buldukları okullarda görev yapıyor olmaktan dolayı memnundurlar ve istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık seviyesinde farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 13. B. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İlköğretim yada Ortaöğretim Seviyedeki Görev Yapmaları İle İlgili Ki Kare Analizleri**

Sorular		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Toplam	P değeri
Öğretmenlerin Kadrosunun Bulunduğu Okulun Dışında, Başka Okullarda da Görevlendirilmesini Doğru Bulmamaktayım	İlköğretim	24	17	47	88	,971
		27,3%	19,3%	53,4%	100,0%	
	Ortaöğretim	19	13	34	66	
		28,8%	19,7%	51,5%	100,0%	
Öğretmenlerin Maaşları Yeterli Durumda Değildir	İlköğretim	8	10	70	88	,123
		9,1%	11,4%	79,5%	100,0%	
	Ortaöğretim	1	10	55	66	
		1,5%	15,2%	83,3%	100,0%	
Öğretmenlerin Ders Ücretleri Yeterli Durumda Değildir	İlköğretim	8	13	67	88	,605
		9,1%	14,8%	76,1%	100,0%	
	Ortaöğretim	4	13	49	66	
		6,1%	19,7%	74,2%	100,0%	
Afyonkarahisar İlinde Görev Yapıyor Olmaktan Memnunum	İlköğretim	19	18	51	88	,737
		21,6%	20,5%	58,0%	100,0%	
	Ortaöğretim	13	17	36	66	
		19,7%	25,8%	54,5%	100,0%	
Başka Bir Branşın Öğretmeni Olmak İsterdim	İlköğretim	64	14	10	88	,883
		72,7%	15,9%	11,4%	100,0%	
	Ortaöğretim	50	10	6	66	
		75,8%	15,2%	9,1%	100,0%	

**P > 0.05**

Tablo 13.B’de ilköğretim seviyesinde görev yapan beden eğitimi spor öğretmenlerinin 70’i (% 79,5), ortaöğretim seviyesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin 55’i (% 83,3) maaşlarının yeterli olmadıklarını ifade etmişlerdir. İstatiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ayrıca “Öğretmenlerin ders ücretleri yeterli durumda değildir” görüşü ile ilgili 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde görev yapan beden eğitimi spor öğretmenlerinin 67’si (% 76,1), ortaöğretim seviyesinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin 49’u (%74,2) ders ücretlerinin yeterli olmadığını ifade ettikleri görülmektedir.



#### 4. TARTIŞMA

Araştırmanın çalışma evreni, 2006-2007 Eğitim-Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı, Afyonkarahisar Milli Eğitim Müdürlüğünde merkez, merkeze bağlı ilçe ve köy okullarında görev yapan 165 beden eğitimi ve spor öğretmenidir.

Araştırmanın örneklemini; Afyonkarahisar ili ilk öğretim ve orta öğretimde merkez, ilçe ve köylerinde görev yapan 154 beden eğitimi ve spor öğretmenidir.

İlk ve orta öğretimde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla anket uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 122'si(% 79,2) erkek, 32'si (% 20,8) bayan olmak üzere toplam 154 beden eğitimi ve spor öğretmeni araştırmaya katılmıştır. Afyonkarahisar'da merkez,merkeze bağlı ilçe ve köylerde görev yapan erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sayısının fazlalığı dikkat çekmektedir.

Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 84'ü (% 54,5) evli, 70'i (% 45'5) bekar oldukları görülmektedir. Çalışma grubundaki evli ve bekar beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin oranları birbirine yakındır.

Tablo 3' de ise, araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 17'si (% 11,0) 20-25 yaşları arasında, 62'si (% 40,3) 26-30 yaşları arasında, 60'ı (% 39,0) 31-35 yaşları arasında, 15'nin (% 9.7) ise 36 ve üstü olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin daha çok 26-35 yaşları arasındadır. Yani öğretmenlerin çoğunun genç olduğu söylenebilir.

Tablo 4' de doğum yeri dağılımlarına bakıldığında, 54'nün (% 35,1) Afyonkarahisar' da doğduğu, 100'nün (% 64,9) ise Afyonkarahisar dışında doğduğu belirlenmiştir. Tablo 5 ise,beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki kıdem açısından 74'nün (% 48,1) 1-5 yıl arasında, 64'nün (% 41,6) 6-10 yıl arasında , 9'nun (% 5,8) 11-15 yıl arasında, 7'sinin (% 4,5) ise 16 yıl ve üstü çalışmakta oldukları

görülmektedir. Bu da bize beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin 1-10 yıl arasında olduğunu göstermektedir.

Tablo 6' da ise, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Afyonkarahisar ilindeki görev sürelerinin 93'nün (% 60,4) 1-5 yıl arasında, 49'nun (% 31,8) 6-10 yıl arasında, 7'sinin (% 4,5) 11-15 yıl arasında, 5'nin (% 3,2) ise 16 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun ilk görev yerlerinin Afyonkarahisar olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 7' de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 88'nin (% 57,1) ilköğretimde, 66'sının (% 42,9) ise ortaöğretimde görev yaptıkları görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin ilköğretim ve ortaöğretim olarak eşit bir dağılımda olduklarını göstermektedir.

Tablo 8' de ise, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin 58'nin (% 37,7) eşlerinin çalıştığı, 96'sının (% 62,3) eşlerinin çalışmadığı görülmüştür. 8'nin (% 5,2) lisans üstü eğitim yaptığı ve bu durumun ise düşündürücü olduğu gözlenmiştir. Yani beden eğitimi öğretmenleri lisans üstü eğitimi düşünmediklerini veya yönlendirilmediklerini Afyonkarahisar ili dışında görev yapma dağılımına bakıldığında ise 109'nun (% 70,8) Afyonkarahisar ili dışında görev yapmadıkları, bir başka ifade ile görev yerlerinin Afyonkarahisar olduğu ifade edilir. Ayrıca 69'nun (% 44,8) görev yaptıkları okulun il merkezinde, 85'nin (% 55,2) ise il merkezi dışında olduğu görülmektedir. Bu durum il merkezi ve il merkezi dışında görev dağılımının oranlarının eşit olduğunu göstermektedir. 64'nün (% 41,6) kendi okulları dışında başka bir okulda da görev yaptıklarını, 90'nın (% 58,4) kendi okulları dışında da başka bir okulda görev yapmadıkları ifade edilmiştir. Ayrıca 67'sinin (% 43,5) branşı dışında farklı derslere girdiklerini, 87'sinin (% 56,5) branşı dışında farklı derslere girmedikleri görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyine bakıldığında Tablo 9.A.'da; Beden eğitimi dersi müfredat programının, yeni bir düzenlemeye ihtiyacı vardır düşüncesine 130'nun (% 84,4) katılıyorum diyerek bu düşüncenin arkasında olduklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca 113'nün (% 73,4) okullarında spor saha ve tesislerinin yeterli olmadığını ve 136'sının (% 88,3) spor salonu yetersizliğine bağlı

olarak kışın dersleri sınıfta işlemek zorunda kalmanın dersin verimliliğini büyük ölçüde etkilediğinin ifade etmişlerdir. Burdan da anlaşıldığı gibi okullarımızda tesis ve salon eksikliği önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Okulumuzda spor odası yok ve spor odasının olmaması beni olumsuz etkiliyor ifadesine 78'nin (% 50,6) katılıyorum, 23'nün 8(% 14,9) kararsızım, 53'nün (% 34,4) katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Görülüyor ki okulların büyük kısmında spor odası yok. Malzeme konusunda sıkıntıların giderilmesi için spor kolu giderlerinin artırılması gerekir düşüncesini 133'nün (% 86,4) katılıyorum diyerek destekledikleri görülmüştür. Başka bir soruda ise okul spor takımlarının sportif faaliyetlerde göstereceği başarı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kapasitesinden ziyade, öncelikle okulun ve öğrencilerin imkanları ile doğru orantılıdır ifadesine 122'sinin (% 79,2) katılıyorum demişlerdir. Ayrıca il çapındaki sportif faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde önemli sayılabilecek herhangi bir sıkıntı yaşanmamaktadır (spor sahası,fikstür,lisans v.s) ifadesinde 58'nin (% 37,7) katılıyorum, 25'nin (% 16,2) kararsızım, 71'nin (% 46,1) katılmıyorum dediği görülmektedir. Bu ifadeye göre büyük bir kısmı sorun yaşamaktadır.

Ders dışı egzersiz faaliyetlerini gerçekleştirmede herhangi bir sıkıntı çekmemekteyim” sorusuna 54'nün (% 35,1) katılıyorum, 18'nin (% 11,7) kararsızım, 82'si (% 53,2) katılmıyorum demeleri egzersiz faaliyetlerinde büyük bir kısmının sıkıntı yaşadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca branşımın dışındaki farklı derslere giriyor olmaktan dolayı herhangi bir sıkıntı duymamaktayım sorusuna 55'nin (% 35,7) katılıyorum, 49'nun (% 31,8) kararsızım, 50'sinin (% 32,5) katılmıyorum diyerek bu düşüncenin eşit oranda dağıldığı görülmektedir. Buradaki katılmıyorum ifadesinin ekonomik bir katkının sağlanmasından kaynaklandığı da düşünülebilir. Okul yönetimi beden eğitimi derslerine ve faaliyetlerine yeterince önem vermemektedir ifadesinde ise 52'sinin (% 33,8) katılıyorum, 28'nin (% 18,2) kararsızım, 74'ü (% 48,1) katılmıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Bir takım faaliyetlerden dolayı (Hakemlik görevleri,bayram vs) görevli izinli sayılıyor olmam okul yönetimi tarafından çok sıcak karşılanmamaktadır sorusuna 68'nin (% 44,2) katılıyorum, 25'nin (% 16,2) kararsızım, 61'nin (% 39,6)

katılmıyorum cevaplarını vermişlerdir ki bu durumun beden eğitimi öğretmenlerini sıkıntıya soktuğu görülmektedir. Başka bir ifade de okulumuz içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz buluyorum düşüncesinde 106'sı (% 68,8) katılıyorum, 19'nun (% 12,3) kararsızım, 29'nun (% 18,8) katılmıyorum demişlerdir. Ayrıca veliler çocuklarının okulun sportif faaliyetlerinde yer almaları konusunda teşvik etmemektedir ifadesinde 111'nin (% 72,1) katılıyorum düşüncesinde olduğu görülmektedir. Bu iki ifadeden çıkacağımız sonuca göre insanların spor konusunda bilinçlendirilmesi için çeşitli etkinlikler düzenlenmelidir. Mesleğimizle ilgili hizmet içi eğitim kurslarına katılmanın gerekli olduğunu düşünmekteyim ifadesine 128'nin (% 83,1) katılıyorum diyerek bu konuda öğretmenlerin bilinçli olduğu görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyine Tablo 9. B.'de bakıldığında; Beden eğitimi öğretmeni olarak bayramlarda ve diğer özel günlerde yapmış olduğum çalışmalar ve gayretler karşılığında yeterince takdir edilmiyorum ifadesine 105'nin (% 68,2) katılıyorum demiş; çoğunluğunun bu konuda şikayetçi olduğu göstermektedir. Başka bir soruda il genelindeki spor klüplerinin sayısının az olması, beden eğitimi öğretmenlerinin bu faaliyetler içersinde yer almalarını olumsuz etkiliyor sorusuna 96'sının (% 62,3) katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Ülke genelinde beden eğitimi bölümlerinin sayısının fazla olması beden eğitimi öğretmenliğinin cazibesinin kaybolmasına ve sorunlarının artmasına neden olmuştur ifadesine ise 126'sının (% 81,8) katılıyorum diyerek bu konuda ki sorunu da ifade etmişlerdir. Günümüzde beden eğitimi ve spor öğretmenliliğinden mezun olupta atama bekleyen öğretmenlerin fazlalığı(2007 itibariyle yaklaşık 20.000 kişi) bu durumu açıklar şekildedir.

Norm kadro uygulamasını, başarılı bir uygulama olarak görmekteyim düşüncesine 59'nun (% 38,3) katılıyorum, 51'nin (% 33,1) kararsızım, 44'nün (% 28,6) katılmıyorum cevaplarını vermişlerdir ve bu oranların yaklaşık eşit dağılması düşündürücüdür. Başka bir ifadede kadromun bulunduğu okulda görev yapıyor olmaktan memnunum sorusuna 115'i (% 74,7) katılıyorum demiştir ve diğer ifadede öğretmenlerin kadrosunun bulunduğu okulun dışında, başka okullarda da görevlendirilmesini doğru bulmamaktayım sorusuna 81'i (% 52,6) katılıyorum, 30'u

(% 19,5) kararsızım, 43'nün (% 27,9) katılmıyorum demişlerdir ki bu iki ifade de görüldüğü gibi sadece kadronun bulunduğu okullarda görev yapmak istemektedirler.

Öğretmenlerin 125'nin (% 81,2) maaşlarının, 116'sının (% 75,3) de ders ücretlerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Başka bir ifadeyle öğretmenler ücret konusunda hem maaşlarından hem de ders ücretlerinden memnun olmadıklarını net bir şekilde ifade etmişlerdir. Bu durumun geleceğimizin teminatı olan gençlerimizi yetiştiren öğretmenlerimizin ciddi bir sorunu olarak göze çarpmaktadır. Avrupa ülkelerinde ki meslektaşlarımızın durumlarıyla ülkemizdeki öğretmenlerin durumları arasında büyük bir uçurum görülmektedir. Askeri ücretin 500 YTL olduğu ülkemizde ortalama 1.000 YTL olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bu durumları oldukça düşündürücüdür. Ayrıca öğretmenlerin özlük haklarının yeniden ve ciddi anlamda gözden geçirilmesi gerekmektedir düşüncesine 138'nin (% 89,6) katılıyorum demesi bu konuda şikayetçi olduklarını göstermektedir.

Mirzeoğlu' nun ve arkadaşlarının “ Devlet ve Özel Okullarda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri” üzerine yaptıkları araştırmada, ücret boyutunda devlet okullarında çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bu konuda doyumsuz oldukları ortaya çıkmıştır (55).Bu araştırmada uygulanan grup bizim yaptığımızda araştırmada da olduğu gibi beden ve spor öğretmenleri üzerine yapılmıştır. Bizim araştırmamızdan farkı ise yaşanan sosyal çevrenin, toplumun farklı olmasıdır.

Dolaşır S., Dolaşır S. “Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının İş Doyumu” üzerine yaptıkları araştırmada, sağlık çalışanlarının ücretten düşük düzeyde doyum sağladıkları gözlenmektedir (56). Araştırma bulgularımızı literatür bilgilerini destekler niteliktedir. Bu araştırmada uygulanan grup bizim yaptığımızda araştırmada da olduğu gibi beden ve spor öğretmenleri üzerine yapılmıştır. Bu çalışmanın Ankara (Başkent'te) yapılmış olması göz önünde tutulmalıdır.

Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan memnunum sorusuna 87'sinin (% 56,5) katılıyorum, 35'nin (% 22,7) kararsızım, 32'sinin (% 20,8) katılmıyorum demeleri Afyonkarahisar'da görev yapmaktan memnun olan öğretmenlerin oranını

daha fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca başka bir branşın öğretmeni olmak isterdim düşüncesine 114'nün (% 74,0) katılmıyorum ve başka bir ifade de başka bir meslek sahibi olmak isterdim düşüncesine 110'nun (% 71,4) katılmıyorum demeleri araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun beden eğitimi ve spor öğretmenliği mesleklerinden memnun olduklarıyla açıklanabilir.

### **Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyet Durumlarına Göre Değerlendirmelerine Bakıldığında İse:**

Tablo 10.A.'da ; Okulumuzda spor odası yok ve spor odasının olmaması beni olumsuz etkiliyor” diyen erkek öğretmenlerin oranı 63'nün (% 51,6) iken, bayan öğretmenlerin oranı 15'nin (% 46,9) dur. Buna göre erkek öğretmenler spor odasının olmamasından bayan öğretmenlerden daha fazla şikayetçiler olsalar da bu durum istatistiksel olarak anlamlılık ifade etmemektedir (0.05). şikayetçilerdir. İl çapındaki sportif faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde önemli sayılabilecek herhangi bir sıkıntı yaşamıyorum diyen erkek öğretmenlerin oranı 56'sının (% 45,9) iken ; bayan öğretmenlerin oranı 15'nin (% 46,9) dir. Bu durumda istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (0.05).

“Branşımın dışındaki farklı derslere giriyor olmaktan dolayı herhangi bir sıkıntı duymamaktayım” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bulunmamıştır. Erkek öğretmenlerin 41'nin (% 33,6) katılıyorum, 38'nin (% 31,1) kararsızım, 43'nün (% 35,2) katılmıyorum derken ; bayan öğretmenlerin 14'nün (% 43,8) katılıyorum, 11'nin (% 34,4) kararsızım, 7'sinin (% 21,9) katılmıyorum demiştir. Burada ise istatistiksel bir farklılık olmadığı halde erkek öğretmenlerin 43'nün (% 35,2) katılmıyorum derken, bayan öğretmenlerin 14'nün (% 43,8) katılıyorum demiştir ve buda bize sayısal olarak bir farklılığın olduğunu göstermektedir.

“Okul yönetimi beden eğitimi derslerine ve faaliyetlerine yeterince önem vermemektedir” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Erkek öğretmenlerin 41'nin (% 33,6) katılıyorum, 24'nün (% 19,7) kararsızım, 57'sinin (% 46,7) katılmıyorum derken ; bayan öğretmenlerin 11'nin (% 34,4) katılıyorum, 4'nün

(%12,5) kararsızım, 17'sinin (% 53,1) katılmıyorum demiştir. Buna göre erkek ve bayan beden eğitimi öğretmenleri okul yönetiminin beden eğitimi dersi ve faaliyetlerine yeterince önem verdiğinde hem fikirdir.

“Okul idaresi ders dışı egzersiz faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde her türlü kolaylığı göstermektedir” görüşü ile ilgili erkek öğretmenlerin 73'nün (% 59,8) bayan öğretmenlerin 23'nün (% 71,9) katılıyorum demiştir. Sayısal olarak farklılık olmasına rağmen bu durum istatistiksel olarak farklı görülmemiştir (0.05). Bayan öğretmenlerin bu ifadeye göre erkeklerden daha memnun olduğu görülmektedir. Başka bir soruda da “Branşımız itibari ile okul idaresi ile sıkı işbirliği içerisinde bulunmam gerekirken, idareden bu yakınlığı bulamıyorum” görüşü ile ilgili 0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Erkek öğretmenlerin 35'nin (% 28,7) katılıyorum, 25'nin (% 20,5) kararsızım, 62'sinin (% 50,8) katılmıyorum derken ; bayan öğretmenlerin 5'nin (% 15,6) katılıyorum, 7'sinin (% 21,9) kararsızım, 20'sinin (% 62,5) katılmıyorum demiştir. Buna göre bayan ve erkek öğretmenler okul idaresi ile sıkı bir işbirliği içersindedirler.

“Bir takım faaliyetlerden dolayı (Hakemlik görevleri, bayram vs..) görevli izinli sayılıyor olmam okul yönetimi tarafından çok sıcak karşılanmamaktadır” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Erkek öğretmenlerin 55'nin (% 45,1) katılıyorum, 20'sinin (% 16,4) kararsızım, 47'sinin (% 38,5) katılmıyorum derken ; bayan öğretmenlerin 13'nün (% 40,6) katılıyorum, 5'nin (% 15,6) kararsızım, 14'nün (% 43,8) katılmıyorum demiştir. Buda erkek ve bayan öğretmenlerin aynı oranda sıkıntı yaşadığını ortaya koymaktadır.

“Okulumuz içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz buluyorum” görüşü ile ilgili 0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Erkek öğretmenlerin 88'nin (% 72,1) ; bayan öğretmenlerin de 18'nin (% 56,3) katılıyorum demişlerdir. Bu sonuçlarda da görüldüğü gibi istatistiksel olarak farklılık görülmemesine rağmen erkek öğretmenlerin çevrenin ilgisizliğini daha fazla olarak hissettiklerini açıklamışlardır.

“Norm kadro uygulamasını, başarılı bir uygulama olarak görmekteyim” görüşü ile ilgili 0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Erkek öğretmenlerin 50’sinin (% 41,0) katılıyorum, 39’nun (% 32,0) kararsızım, 33’nün (% 27,0) katılmıyorum derken ; bayan öğretmenlerin 9’nun (% 28,1) katılıyorum, 12’sinin (% 37,5) kararsızım, 11’nin (% 34,4) katılmıyorum demiştir. İstatiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı halde, bayan ve erkek öğretmenlerin verdiği sayısal bir farklılık vardır. Erkek öğretmenlerin daha çok 50’sinin (% 41) katılmıyorum derken, bayan öğretmenlerin 12’sinin (% 37,5) kararsızım demiştir.

Tablo 10.B.’ da “Kadromun bulunduğu okulda görev yapıyor olmaktan memnunuz” görüşü ile ilgili istatiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Erkek öğretmenlerin 91’nin (% 74,6) katılıyorum derken ; bayan öğretmenlerin 24’nün (% 75,0)katılıyorum demiştir. Hem bayan öğretmenler, hem de erkek öğretmenler kadrolarının bulunduğu okulda görev yapmaktan memnun oldukları görülmektedir.

“Öğretmenlerin kadrosunun bulunduğu okulun dışında, başka okullarda da görevlendirilmesini doğru bulmamaktayım” görüşü ile ilgili istatiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Erkek öğretmenlerin 62’sinin (% 50,8) katılıyorum, 23’nün (% 18,9) kararsızım, 37’sinin (% 30,3) katılmıyorum derken ; bayan öğretmenlerin 19’nun (% 59,4) katılıyorum, 7’sinin (% 21,9) kararsızım, 6’sının (% 18,8) katılmıyorum demiştir. Bu soruda da hem erkek, hem de bayan öğretmenler kadroları dışında ki başka okullarda görevlendirilmekten memnun olmadıkları görülmektedir. Bu durumdan memnun olan öğretmenlerin oranlar % 30’lar dadır.

“Öğretmenlerin ders ücretleri yeterli durumda değildir” görüşü ile ilgili istatiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Erkek öğretmenlerin 92’sinin (% 75,4) katılıyorum, bayan öğretmenlerin 24’nün (% 75,0) katılıyorum demiştir. Yani erkek ve bayan öğretmenlerin büyük bir bölümü ders ücretlerinden şikayetçilerdir.



“Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan memnunuz” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Erkek öğretmenlerin 72’sinin (% 59,0) katılıyorum, 25’nin (% 20,5) kararsızım, 25’nin (% 20,5) katılmıyorum derken ; bayan öğretmenlerin 15’nin (% 46,9) katılıyorum, 10’nun (% 31,3) kararsızım, 7’sinin (% 21,9) katılmıyorum demiştir. Bu da bize gösteriyor ki bayan ve erkek öğretmenlerin büyük çoğunluğunun Afyonkarahisar ilinde görev yapmaktan memnundurlar.

“Başka bir meslek sahibi olmak isterdim” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde cinsiyet grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Erkek öğretmenlerin 88’nin (% 72,1) katılmıyorum, bayan öğretmenlerin 22’sinin (% 68,8) katılmıyorum demiştir. Buna göre bayan ve erkek beden eğitimi öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu mesleklerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ilgili sorularda olumlu yada olumsuz cevap verdikleri tüm sorular erkek ve bayan öğretmenlerin görüşlerinin birbirine paralellik göstermektedir. Dolayısıyla cinsiyetler arasında istatistiksel olarak 0.05 seviyesinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Can S. ve Koçak E. “Erzurum İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” üzerine yaptıkları araştırmada cinsiyete göre beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (57).

Kelecioğlu H. ve arkadaşlarının “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi” üzerine yaptıkları araştırmada cinsiyete göre akademisyenlerin iş doyumunu açısından bir farklılık oluşmadığı sonucuna ulaşılmıştır (58).

Gençay Ö.A. “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” üzerine yaptığı araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik ölçeği alt boyutları cinsiyet değişkenlerine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır (59).

Yalçın H. B. “Öğretmenlik mi? Antrenörlük mü?Bireysel Farklılıklar, İş Özellikleri, Rol Tercihleri, Rol Uyumunun İş Doyumuna Etkileri” üzerine yaptığı araştırmada çoklu varyans analiz sonuçlarına göre, cinsiyet farklılıklarının kişilik oriyantasyonları üzerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır (60).

Kahraman A. ve arkadaşlarının “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi” üzerine yaptıkları araştırmada istatistiksel analizler sonucunda, kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamaları arasında önemli anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı görülmüştür (61).

Karaköse T., Kocabaş İ. “Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri” üzerine yaptıkları araştırmada özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin farklı boyutlardaki beklentilerinin iş doyumu ve motivasyonlarını etkilemesine yönelik görüşleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir (62).

Yukarıda görüldüğü gibi konuyla ilgili yapılan bir çok araştırmada bulunan sonuçlarla, bizim bulgularımızla benzerlik göstermektedir. Bir başka ifadeyle bulgularımızı literatür bilgilerini destekler niteliktedir.Yukarıdaki araştırmaların farklı sosyal çevre kültürdeki değişik gruplara yapıldığı göz önünde bulundurulmalıdır.

### **Bedensel Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Değerlendirmelerine Bakıldığında İse:**

Tablo 11.’ de “Kadromun bulunduğu okulda görev yapıyor olmaktan memnunum” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde medeni durum grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Evli öğretmenlerin 67’sinin (% 79,8) katılıyorum, bekar öğretmenlerin 48’nin (% 68,6) katılıyorum demiştir. Bu verilere göre evli ve bekar öğretmenlerin kadrolarının buldukları okullarda görev yapmaktan memnun oldukları anlaşılmaktadır.

“Öğretmenlerin maaşları yeterli durumda değildir” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde medeni durum grubu değişkenleri arası anlamlı bir

farklılığa rastlanmamıştır. Evli öğretmenlerin 69'nun (% 82,1), bekar öğretmenlerin 56'sının (% 80,0) katılıyorum diye ifade ederek her iki grubunda maaşlardan şikayetçi olduğu görülmektedir. Yine evli öğretmenlerin 64'nün (% 76,2), bekar öğretmenlerin 52'sinin (% 74,3) de ders ücretlerinin yeterli olmadığını ifade etmişlerdir. Evli ve bekar öğretmenlerin görüşleri arasında da istatistiksel olarak 0.05 seviyesinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu durum göstermektedir ki evli ve bekar öğretmenlerin gerek maaşlarını gerekse ders ücretlerini yeterli bulmamaktadırlar.

“Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan memnunum” görüşü ile ilgili 0.05 anlamlılık düzeyinde medeni durum grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Evli öğretmenlerin 52'sinin (% 61,9) katılıyorum, 19'nun (% 22,6) kararsızım, 13'nün (% 15,5) katılmıyorum derken ; bekar öğretmenlerin 35'nin (% 50,0) katılıyorum, 16'sının (% 22,9) kararsızım, 19'nun (% 27,1) katılmıyorum demiştir. Bu durum da evli ve bekar öğretmenlerin Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan memnun oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile ilgili sorularda evli ve bekar öğretmenlerin olumlu yada olumsuz cevap vererek görüşlerin birbirine paralel olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla medeni durum arasında istatistiksel olarak 0.05 seviyesinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Demircan D. ve Demirhan G. “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerini Karşılaştırılması” üzerine yaptıkları araştırmada bulguların sınırlılığında medeni durumun iş doyumunu etkilemediği söylenebilir (63). Araştırmada bulunan sonuçlarla, bizim bulgularımızla benzerlik göstermektedir. Bir başka ifadeyle bulgularımızı literatür bilgilerini destekler niteliktedir. Bu araştırmada uygulanan grup bizim yaptığımızda araştırmada da olduğu gibi beden ve spor öğretmenleri üzerine yapılmıştır. Bizim araştırmamızdan farkı ise yaşanan sosyal çevrenin, kültürün farklı olmasıdır.

**Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Okulların İl Merkezinde Olup Olmama Durumlarına Göre Değerlendirmelerine Bakıldığında İse:**

Tablo 12. A.' da "Branşımın dışındaki farklı derslere giriyor olmaktan dolayı herhangi bir sıkıntı duymamaktayım" görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde görev yaptıkları okulun il ve il merkezi dışında olmasıyla ilgili görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 23'nün (% 33,3) katılıyorum, 22'sinin (% 31,9) kararsızım, 24'nün (% 34,8) katılmıyorum derken; İl merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 32'sinin (% 37,6) katılıyorum, 27(% 31,8) kararsızım, 26'sının (% 30,6) katılmıyorum demiştir. Her iki grubun oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 20'sinin (% 29,0), il merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 32'sinin (% 37,6) "Okul yönetimi beden eğitimi derslerine ve faaliyetlerine yeterince önem vermemektedir" şeklinde görüş bildirmişlerdir. Görüşler arasında istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu sonuçlara göre, il merkezinde ve dışında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerini okul yönetiminin beden eğitimi derslerine ve faaliyetlerine yeterince önem verdiklerini söylemektedirler.

"Okul idaresi ders dışı egzersiz faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde her türlü kolaylığı göstermektedir" görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde görev yaptıkları okulun il ve il merkezi dışında olmasıyla ilgili görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 46'sının (% 66,7) katılıyorum, 12'sinin (% 17,4) kararsızım, 11'nin (% 15,9) katılmıyorum derken; İl merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 50'sinin (% 58,8) katılıyorum, 19'nun (% 22,4) kararsızım, 16'sının (% 18,8) katılmıyorum demiştir. Görülüyor ki her iki gruptaki çoğunluğun okul idaresinin ders dışı egzersiz faaliyetlerinde her türlü kolaylığı gösterdiklerini savunmaktadırlar.

"Branşımız İtibari ile Okul İdaresi ile Sıkı İşbirliği İçersinde Bulunmam Gerekirken, İdareden Bu Yakınlığı Bulamıyorum" görüşü ile ilgili istatistiksel olarak

0.05 anlamlılık düzeyinde görev yaptıkları okulun il ve il merkezi dışında olmasıyla ilgili görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 16'sının (% 23,2) katılıyorum, 16'sının (% 23,2) kararsızım, 37'sinin (% 53,6) katılmıyorum diyerek bu görüşü savunduğu; İl merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 24'nün (% 28,2) katılıyorum, 16'sının (% 18,8) kararsızım, 45'nin (% 52,9) katılmıyorum bu görüşü savundukları görülmektedir. Bu görüşle gerek il merkezinde gerekse merkezde olmayan öğretmenlerin büyük bir bölümünün idareden gerekli yardımı almadıklarını ifade etmişlerdir.

“Bir takım faaliyetlerden dolayı (Hakemlik görevleri, bayram vs..) görevli izinli sayılıyor olmam okul yönetimi tarafından çok sıcak karşılanmamaktadır” görüşü ile ilgili 0.05 anlamlılık düzeyinde görev yaptıkları okulun il ve il merkezi dışında olmasıyla ilgili görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İstatiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı halde, sayısal anlamda bir farklılık vardır. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 27'sinin (% 39,1) katılıyorum, 13'nün (% 18,8) kararsızım, 29'nun (% 42,0) katılmıyorum diyerek okul yönetimi tarafından sıcak karşılandığını; İl merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 41'nin (% 48,2) katılıyorum, 12'sinin (% 14,1) kararsızım, 32'sinin (% 37,6) katılmıyorum diyerek çoğunluğun okul yönetimi tarafından sıcak karşılanmadığını ifade etmişlerdir.

İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 42'sinin (% 60,9), il merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 64'nün (% 75,3) “Okulumuz içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz buluyorum” demişlerdir. Bu durum istatiksel olarak anlamlı görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Bu durum il merkezi dışında çevrenin spora karşı daha ilgisiz olduğunu göstermektedir.

“Mesleğimizle ilgili hizmet içi eğitim kurslarına katılmanın gerekli olduğunu düşünmekteyim” görüşü ile ilgili istatiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde görev yaptıkları okulun il ve il merkezi dışında olmasıyla ilgili görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 60'nin (% 87,0) il merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 68'nin (% 80,0) bu gerekliliği açıkça ifade etmişlerdir. . Bu da bize il merkezinde ve il merkezi dışında görev yapan

beden eğitimi öğretmenlerinin çok büyük bir bölümünün meslekle ilgili hizmet içi eğitim kurslarına katılmanın gerekli olduğu görüşlerinde olduklarını ortaya çıkarmıştır.

“Norm kadro uygulamasını, başarılı bir uygulama olarak görmekteyim” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde görev yaptıkları okulun il ve il merkezi dışında olmasıyla ilgili görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 24’nün (% 34,8) katılıyorum, 22’sinin (% 31,9)’u kararsızım, 23’nün (% 33,3) katılmıyorum derken; İl merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 35’nin (% 41,2) katılıyorum, 29’nun (% 34,1) kararsızım, 21’nin (% 24,7) katılmıyorum demıştır. Değerlerin birbirine eşit oranda dağıldığı görülmektedir.

“Kadromun bulunduğu okulda görev yapıyor olmaktan memnunum” görüşü bildiren il merkezinde görev yapan öğretmenlerin oranı 60’nın (% 87,0) iken il merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 55’nin (% 64,7) dir. Bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Bu durum göstermektedir ki il merkezinde görev yapan öğretmenlerinin büyük çoğunluğunu görev yaptıkları okullarında bulunmaktan dolayı memnundurlar.

Tablo 12. B.’de İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 57’sinin (% 82,6)’sı, il merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 68’nin (% 80,0) “Öğretmenlerin maaşları yeterli durumda değildir” diye görüş bildirmişlerdir. Yine benzer bir şekilde İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 52’sinin (% 75,4), il merkezi dışında görev yapan öğretmenlerin 64’nün (% 75,3) ders ücretlerinin de yeterli durumda olmadığını ifade etmişlerdir. Her iki ifade de gerek il merkezinde gerekse il merkezi dışındaki öğretmenlerin görüşleri birbirlerine paralellik göstermektedir ve istatistiksel olarak 0.05 seviyesinde bir anlamlılık göstermemektedir.

“Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan memnunum” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde görev yaptıkları okulun il ve il merkezi dışında olmasıyla ilgili görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İl merkezinde görev yapan öğretmenlerin 45’nin (% 65,2) katılıyorum, 12’sinin (% 17,4) kararsızım, 12’sinin (% 17,4) katılmıyorum derken; İl merkezi dışında görev

yapan öğretmenlerin 42'sinin (% 49,4) katılıyorum, 23'nün (% 27,1) kararsızım, 20'sinin (% 23,5) katılmıyorum demiştir. Bu durumda her iki grupta Afyonkarahisar ilinde görev yapmaktan memnunnlardır.

**Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İlköğretim yada Ortaöğretim Seviyesindeki Okullarda Görev Yapmaları Durumlarına Göre Değerlendirmelerine Bakıldığında İse:**

Tablo 13.A.' da "Okul yönetimi beden eğitimi derslerine ve faaliyetlerine yeterince önem vermemektedir" görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 26'sının (% 29,5) katılıyorum, 19'nun (% 21,6) kararsızım, 43'nün (% 48,9) katılmıyorum derken ; ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 26'sının (% 39,4) katılıyorum, 9'nun (%13,6) kararsızım, 31'nin (% 47,6) katılmıyorum demiştir. Buna göre ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaklaşık yarısı okul yönetiminin beden eğitimi derslerine ve faaliyetlerine yeterince önem verdiklerini söylemektedirler. Diğer yarısındaki öğretmenlerin bir kısmı kararsızken, bir kısmı da okul yönetiminin derslerine yeterli önemi verilmediğini söylemektedirler.

"Okul idaresi ders dışı egzersiz faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde her türlü kolaylığı göstermektedir" görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 52'sinin (% 59,1) katılıyorum, 21'nin (% 23,9) kararsızım, 15'nin (% 17,0) katılmıyorum derken ; ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 44'nün (% 66,7) katılıyorum, 10'nun (%15,2) kararsızım, 12'sinin (% 18,2) katılmıyorum demiştir. Her iki seviyedeki beden eğitimi ve spor öğretmenleri okul idaresinin ders dışı egzersiz faaliyetlerinde her türlü kolaylığı gösterdiğini söylemektedirler.

"Branşımız itibari ile okul idaresi ile sıkı işbirliği içersinde bulunmam gerekirken, idareden bu yakınlığı bulamıyorum" görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin

görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 21'nin (% 23,9) katılıyorum, 16'sının (% 18,2) kararsızım, 51'nin (% 58,0) katılmıyorum derken ; ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 19'nun(% 28,8) katılıyorum, 16'sının (% 24,2) kararsızım, 31'nin (% 47,0) katılmıyorum demiştir. Bu durumda da her iki gruptaki öğretmenlerin yaklaşık % 50'si okul idaresinden bu konuda gereken yakınlığı bulamadıklarını ifade etmektedirler.

“Bir takım faaliyetlerden dolayı (Hakemlik görevleri, bayram vs..) görevli izinli sayılıyor olmam okul yönetimi tarafından çok sıcak karşılanmamaktadır” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 37'sinin (% 42,0) katılıyorum, 15'nin (% 17,0) kararsızım, 36'sının (% 40,9) katılmıyorum derken ; ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 31'nin (% 47,0) katılıyorum, 10'nun (%15,2) kararsızım, 25'nin (% 37,9) katılmıyorum demiştir. Buna göre ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin önemli bir kısmı (yaklaşık % 40'i) okul idaresinin görevli izinli olma konusunda gerekli hoşgörüyü göstermemektedirler.

“Okulumuz içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz buluyorum” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 60'nın (% 68,2) katılıyorum, 7'sinin (% 8,0) kararsızım, 21'nin (% 23,9) katılmıyorum derken ; ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 46'sının (% 69,7) katılıyorum, 12'sinin (% 18,2) kararsızım, 8'nin (% 12,1) katılmıyorum demiştir. Her iki seviyede ki öğretmenlerin büyük bir bölümü (yaklaşık % 70'i) okulun içinde bulunduğu çevrenin spora sıcak bakmadıklarını ifade etmektedirler.

“Mesleğimizle ilgili hizmet içi eğitim kurslarına katılmanın gerekli olduğunu düşünmekteyim” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 73'nün (% 83,0)



katılıyorum, ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin ise 55'nin (% 83,3) böyle bir gereklilikten bahsetmişlerdir.

“Kadromun bulunduğu okulda görev yapıyor olmaktan memnunuz” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 68'nin (% 77,3), ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin de 47'sinin (% 71,2) kadrolu olarak buldukları okulda görev yapmaktan memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 13. B.'de “Öğretmenlerin kadrosunun bulunduğu okulun dışında, başka okullarda da görevlendirilmesini doğru bulmamaktayım” görüşü ile ilgili 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 47'sinin (% 53,4) katılıyorum, 17'sinin (% 19,3) kararsızım, 24'nün (% 27,3) katılmıyorum derken ; ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 34'nün (% 51,5) katılıyorum, 13'nün (% 19,7) kararsızım, 19'nün (% 28,8) katılmıyorum demiştir. Bu sonuçlara göre ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin büyük bölümü kadrolarının bulunduğu okulun dışında başka okullarda da görevlendirilmelerini doğru bulmamaktadır.

“Öğretmenlerin maaşları yeterli durumda değildir” görüşü ile ilgili İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 70'nin (% 79,5) katılıyorum, ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 55'nin (% 83,3) katılıyorum demiştir. Başka bir soruda da “Öğretmenlerin ders ücretleri yeterli durumda değildir” görüşü ile ilgili 0,05 anlamlılık düzeyinde hangi seviyede görev yaptıkları grubu değişkenleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 67'sinin (% 76,1) katılıyorum, ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 49'nün (% 74,2) katılıyorum demiştir. Bu sonuçlarda göstermektedir ki ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin çok büyük bölümü maaşlarını ve ders ücretlerini yeterli bulmamaktadırlar.

“Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan memnunuz” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan

öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 51'nin (% 58,0) katılıyorum, 18'nin (% 20,5) kararsızım, 19'nun (% 21,6) katılmıyorum derken ; ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 36'sının (% 54,5) katılıyorum, 17'sinin (% 25,8) kararsızım, 13'nün (% 19,7) katılmıyorum demiştir. Bu da ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yarısından fazlası Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan memnun olduklarını gösteriyor.

“Başka bir branşın öğretmen olmak isterdim” görüşü ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin görüşleri arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. İlköğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 64'nün (% 72,7) katılmıyorum, ortaöğretim seviyesinde ki öğretmenlerin 50'sinin (% 75,8) katılmıyorum demiştir. Öğretmenlerin kendi mesleklerinden memnun oldukları görülmektedir.

Yukarıdaki sonuçlardan da görüldüğü gibi gerek ilköğretim gerekse ortaöğretimde ki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görüşleri arasında benzerlik vardır.

## 5. SONUÇ

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlara göre beden eğitimi ve spor ğretmenlerinin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz

a) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri maaşlarının ve ders ücretlerinin yeterli olmamasından dolayı Őikayetidirler. Askeri cretin 500 YTL olduğu ülkemizde ortalama 1.000 YTL olan beden eğitimi ve spor ğretmenlerinin bu durumları oldukça düşündürücüdür.

b) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri özlük haklarının yeniden ve ciddi anlamda gözden geçirilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

c) Okullarda spor odası, spor malzemeleri, spor saha ve tesisleri yeterli değildir.

d) Beden eğitimi ve spor öğretmenleri kadroları dışında başka okulda grevlendirilmekten Őikayetilerdir.

e) Ders dışı egzersiz çalışmalarının ve il çapındaki faaliyetlerin (hakemlik,bayram vb) gerçekleştirilmesinde sıkıntı yaşanmaktadır.

f) Okulların içinde bulunduğu çevrelerin spora karşı ilgisi yetersizdir ve veliler çocuklarını sportif faaliyetler içersinde yer almaları konusunda teşvik etmemektedirler.

g) Beden Eğitimi ve Spor ğretmenleri branşları dışında faklı derslere girmekten dolayı ve okul yönetiminin beden eğitimi derslerine, faaliyetlerine verdiği önemden memnundurlar.

h) Beden Eğitimi ve Spor ğretmenleri Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan dolayı memnundurlar.

1) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri başka branşın öğretmeni ve başka bir meslek sahibi olmak istememektedirler.

## 6. KAYNAKLAR

1. Koçak E. (2002). “Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” , (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı) , Erzurum.
2. [http://www.psikoloji.gen.tr/ogrenme/index\\_dosyalar/egitim.htm](http://www.psikoloji.gen.tr/ogrenme/index_dosyalar/egitim.htm)  
(12.12.2007)
3. Çöndü A. (1999). *Beden Eğitimi ve Sporda Özel Öğretim Yöntemleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
4. Kıncal R. Y. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
5. <http://www.teachersmind.com/education.htm>  
(11.10.2007)
6. Çalgın E.R. (2003). “Niğde İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mevcut Durumlarının Değerlendirilmesi ve Mesleki Sorunlarının Tespiti” , (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı), Niğde.
7. Özmen Ö. (1999). *Çağdaş Sporda Eğitim Üçgeni*, Bağırhan Yayımevi, Ankara.
8. Arıcı H. (2000). *Okullarda Beden Eğitimi*, Bağırhan Yayımevi, Ankara.
9. İnal A.N. (2003). *Beden Eğitimi ve Spor Bilimi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
10. Baykoçak C. (2002). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Uygulaması)”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Sakarya.
11. <http://www.sporbilim.com/index.phs?s=içerik&katid=83&id=148> (08.01.2007)

12. Yolcu İ. (1991). Eğitim Bütünlüğü İçinde Beden Eğitimi ve Sporun Yeri ve Önemi, (1. Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor Sempozyumu), M.E.B. Yayınları, İzmir.
13. <http://www.terakki.org.tr/Ilkogretim/73005438985059,asp?pg=391&pgres=391>  
(21.01.2007)
14. Karaküçük S. (1989). *Beden eğitimi Öğretmenlerinin Eğitimi*, Gazi Üniversitesi Yayımı, No:146, Ankara.
15. [http://www.epo.hacettepe.edu.tr/eleman/nuray\\_hoca/makaleler/yaratici.htm](http://www.epo.hacettepe.edu.tr/eleman/nuray_hoca/makaleler/yaratici.htm)  
(08.01.2007)
16. <http://www.egitim.aku.edu.tr/yayla0.htm>  
(08.01.2007)
17. Tamer K. , Pulur A. (2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri*, Kozan Ofset Matbaa, Ankara.
18. Esen N. (2001). “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Yetiştiren Yüksek Öğrenim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarının İş doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Bolu.
19. Şanlı S. (2006). “Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı), Adana.
20. Sun H. Ö. (2002). “İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü”, (Yayımlanmış Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü), Ankara.
21. Günbayı İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme*, Özen Yayımcılık, Ankara.

22. Öztürk G. (2002). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), İstanbul.
23. <http://www.netmba.com/mgmt/ob/motivation/maslow/>  
(11.07.2007)
24. Topkaya İ. (2004). *Oyun Beden Eğitimi ve Spor Öğretiminin Eğitsel Temelleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
25. İncir G. (1990). *Çalışanların İş doyumu Üzerine Bir İnceleme*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:401, Ankara.
26. <http://www.netmba.com/mgmt/ob/motivation/erg/>  
(11.07.2007)
27. Çetinkanat C. A. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
28. Ünal Z. (2003). “Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bölümü), Afyonkarahisar.
29. Yanbastı G. (1996). *Kişilik Kuramları*, Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
30. <http://www.netmba.com/mgmt/ob/motivation/mcclelland/>  
(11.07.2007)
31. [http://changingminds.org/explanations/theories/acquired\\_needs.htm](http://changingminds.org/explanations/theories/acquired_needs.htm)  
(11.07.2007)
32. Uslu M. (1999). “Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması”, (Yayımlanmış

Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı), Konya.

33. [http://www.paradoks.org/makale/yil2\\_sayi1/calisan\\_tatmini.pdf](http://www.paradoks.org/makale/yil2_sayi1/calisan_tatmini.pdf)  
(20.01.2007)
34. Akçamete G. , Kaner S. , Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
35. Budak G. (1999). *İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol Organizasyon Yapısı-Birey-İş Doyumu Uyumu*, İzmir Ticaret Odası, İzmir.
36. Yavuz M. (2002). “İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinde İş Doyumu, Denetim Odağı ve Demografik Faktörlerin Zaman Yönetimiyle İlişkisi”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı), Konya.
37. Işıklar A. (2002). “Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerinin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı), Konya.
38. Tahta F. (1995). “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), Ankara.
39. Kaya S., Özaltın H., Demir C., Özer M. (2002). “*Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi*”, Gülhane Tıp Dergisi. Cilt:44, Sayı:4, s:423-427. Ankara.
40. Tükel H. (1997). “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Ankara.



41. Bodur S. (2002). “*Job Satisfaction of Health Care Staff Employed at Health Centres in Turkey*” Department of Public Health, Faculty of Medicine, Selçuk University. Vol:52, No:6, pp:353-355. Konya.Turkey.
42. Tabak S.R., Acuner A.M., Aksu G. (2002). “*Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)*”, Ankara Üniversitesi Tıp Mecmuası, Ankara Üniversitesi. Cilt:55, Sayı:4, s:271-282. Ankara.
43. Tengilimoğlu D. (2005). “*Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:1, s: 23-45.
44. Keser A. (2006). “*Çağrı Merkezi Çalışanlarının İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması*”, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt:11, Sayı:1, s:100-119. Kocaeli.
45. Batıgün A.D., Şahin N.H. (2006). “*İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu*”, Türk Psikiyatri Dergisi. Cilt:17, Sayı:1, s:32-45.
46. Saracaloğlu S.A., Moralı S., Doğan B. (1997). “*Beden Eğitimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Yaşam ve İş Doyum Düzeyleri İle Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması*”, Beden Eğitimi Spor Bilimleri Dergisi. Cilt:2, Sayı:3, s:40-50.
47. Sunay H. (1998). “*Türkiye’de Antrenörlerin İş Doyumu*” Spor Bilimleri Dergisi, Hacettepe Üniversitesi. Cilt:9, Sayı:2,s:22-34. Ankara.
48. <http://www.derskolik.com/modules/egitimmakaleleri/item.phpitemid=7&page=0>  
(20.012007)
49. <http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26html>  
(11.07.2007)

50. Ciğerci Y. (2004). “Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumu Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerinin İncelenmesi”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği), Afyon.
51. Loscocco K.A. (May 1990). “Reactions to Blue-Collar Work,” *Work and Occupations*, 17-2, s. 152-178. (Ed: Sun H. Ö. 2002)
52. Ronen S. (1978). “Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority,” *Human Relations*, 31-4, s.297-308.
53. Ebeling J.S., King M. (1981). “Hierarchical Position in the Work Organization and Job Satisfaction: A Failure to Replicate,” *Human Relations*, 34-7, s. 567-572. (Ed: Sun H. Ö. 2002)
54. Kara A. (2001). “Orta Öğretim Kurumlarında Okul Problemlerinin Rehber Öğretmenin İş Doyumu Etkisi ve Ders Öğretmenleriyle Rehber Öğretmenlerin Okul Problemlerine Bakış Açılarındaki Farklar”, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı), Konya.
55. Mirzeoğlu N., Mirzeoğlu D., Çenitkanat C.A., Erdoğan Ş. (1996). “Devlet Okulları ve Özel Okullarda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri”, *Spor Bilimleri Dergisi*, Hacetepe Üniversitesi. Cilt:7, Sayı:1, s:3-10. Ankara.
56. Dolaşır S., Dolaşır S. (2006). “Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretim Elemanlarının İş Doyumu”, *Spor Bilimleri Dergisi*, Ankara Üniversitesi. Cilt:4, Sayı:3, s: 103-109. Ankara.
57. Can S. , Koçak E. (2003). “Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, *Spor Bilimleri Dergisi*, Atatürk Üniversitesi. Cilt:5, Sayı:2, s: 23-30. Erzurum.

58. Kelecioğlu H. , Akman Y., Bilge F. (2007). “*Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi*” Hacetepe Üniversitesi. Cilt:32, s: 32-41. Ankara.
59. Gençay Ö.A. (2007). “*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*”, Kastamonu Eğitim Dergisi. Cilt:15, Sayı:2, s:765-780.
60. Yalçın B.H. (2001). “*Öğretmenlik Mi?Antrenörlük Mü? Bireysel Farklılıklar, İş Özellikleri, Rol Tercih, Rol Uyumunun İş Doyumuna Etkileri*”, Spor Bilimleri Dergisi, Hacetepe Üniversitesi. Cilt:12, Sayı:1, s:3-15. Ankara.
61. Kahraman A.,Deniz E.M., Avşaroğlu S. (2005). “*Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Selçuk Üniversitesi. Cilt:14, s: 115-129. Konya.
62. Karaköse T., Kocabaş İ., (2006). “*Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri*”, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Araştırma Dergisi. Cilt:2, Sayı:1, s: 3-14. Çanakkale.
63. Demircan D. , Demirhan G. (2004). “*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*”, Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Gazi Üniversitesi. Cilt:9, Sayı:1, s: 3-14. Ankara.

## 7. EKLER

### ANKET FORMU

Bu anketin amacı işinizdeki doyum düzeyini saptamaktır. Anket sonucunda elde edilecek bilgiler bilimsel çalışmalarda kullanılacaktır. Değerli meslektaşlarımızın vereceği bilgilerle bu meslekte memnuniyet duyulan ve duyulmayan noktalar açığa çıkarılmış olacaktır.

Bu anketin değeri, anketteki her maddeyi cevaplandırmada göstereceğiniz samimiyet ve dikkate bağlıdır. Katkılarımızdan dolayı teşekkür ederim.

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Yücel OCAK  
Yüksek Lisans Öğrencisi Tuğba SEÇME  
Afyon Kocatepe Üniversitesi

### 1. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz ?  
( ) Bay ( ) Bayan
2. Medeni durumunuz ?  
( ) Evli ( ) Bekar
3. Yaşınız ? .....
5. Doğum yeriniz?.....
4. Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu ?  
( ) Evet ( ) Hayır
6. Yüksek Lisans eğitiminiz var mı ?  
( ) Evet ( ) Hayır
7. Doktora çalışması yaptınız mı ?  
( ) Evet ( ) Hayır
8. Beden Eğitimi öğretmeni olarak kaç yıldır görev yapmaktasınız ?  
( ) 1 – 5 yıl  
( ) 6 – 10 yıl  
( ) 11 – 15 yıl  
( ) 16 – 20 yıl  
( ) 21 yıl ve üstü
9. Kaç yıldır Afyonkarahisar ilinde görev yapmaktasınız ?  
( ) 1 – 5 yıl  
( ) 6 – 10 yıl  
( ) 11 – 15 yıl  
( ) 16 – 20 yıl  
( ) 21 yıl ve üstü
10. Daha önce Afyonkarahisar ili dışında Beden Eğitimi öğretmeni olarak görev yaptınız mı ?  
( ) Evet ( ) Hayır
11. Hangi il yada illerde Beden Eğitimi Öğretmeni olarak görev yaptınız ?  
.....
12. Görev yapmakta olduğunuz okul il merkezinde mi ?  
( ) Evet ( ) Hayır
13. Hangi seviyedeki bir okulda görev yapmaktasınız ?  
( ) İlköğretim ( ) Ortaöğretim
14. Okulunuz dışında başka bir okulda görev yapmakta mısınız ?  
( ) Evet ( ) Hayır
15. Branşınızın dışında farklı derslere de giriyor musunuz ?  
( ) Evet ( ) Hayır

## 2. BÖLÜM

İŞ DOYUM DÜZEYİ		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
01	Beden eğitimi dersi müfredat programının, yeni bir düzenlemeye ihtiyacı vardır.					
02	Öğrenciler Beden Eğitimi derslerinde spor malzemelerini her ne olursa olsun, düzenli olarak getiriyorlar.					
03	Beden Eğitimi derslerinde notların genelde yüksek veriliyor olması, dersin öneminin azalmasına sebep olmaktadır.					
04	Beden Eğitimi dersinde ölçme değerlendirme de standart ve hassas bir değerlendirme yapılmamaktadır.					
05	Beden Eğitimi derslerinde öğrencileri sürekli serbest bırakmak ve sürekli top oynatmak, kazandırılan alışkanlıklar açısından uygun olmayan bir ders işleme şeklidir.					
06	Okulumuzun spor saha ve tesisleri yeterli değildir.					
07	Spor salonu yetersizliğine bağlı olarak kışın dersleri sınıfta işlemek zorunda kalmak dersin verimliliğini büyük ölçüde etkilemektedir.					
08	Okulumuzda spor odası yok ve spor odasının olmaması beni olumsuz etkiliyor.					
09	Malzeme konusunda sıkıntıların giderilmesi için spor kolu gelirlerinin artırılması gerekir.					
10	Beden Eğitimi dersleri ve sportif etkinlikler için geçerli olan malzeme, tesis ve fiziki şartların iyileştirilmesi için reklam, sponsorluk imkanları kullanılmalıdır.					
11	Spor kulübü yönetmeliği günün şartlarına uygun hale getirilmelidir.					
12	Okul spor takımlarının sportif faaliyetlerde göstereceği başarı beden eğitimi öğretmenin kapasitesinden ziyade, öncelikle okulun ve öğrencilerin imkanları ile doğru orantılıdır.					
13	İl çapındaki sportif faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde önemli sayılabilecek herhangi bir sıkıntı yaşanmamaktadır. (spor sahası, fiktür, lisans v.s.)					
14	Okul spor takımlarımızın il içindeki sportif faaliyetlerinde ulaşım sorunu olmamaktadır.					
15	Ders dışı egzersiz faaliyetlerini gerçekleştirmede (takımın bir araya gelmesi ve uygun zaman diliminin bulunabilmesi noktasında) herhangi bir sıkıntı çekmemekteyim.					
16	Branşım dışındaki farklı derslere giriyor olmaktan dolayı herhangi bir sıkıntı duymamaktayım.					
17	Okul yönetimi beden eğitimi dersine ve faaliyetlerine yeterince önem vermemektedir.					
18	Okul idaresi ders dışı egzersiz faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde her türlü kolaylığı göstermektedir.					
19	Branşımız itibari ile okul idaresi ile sıkı işbirliği içerisinde bulunmam gerekirken, idareden bu yakınlığı bulamıyorum.					
20	Bir takım faaliyetlerimden dolayı (hakemlik görevleri, bayram v.s) görevli izinli sayılıyor olmam okul yönetimi tarafından çok sıcak karşılanmamaktadır.					
21	Okulumuz içinde bulunduğu çevrenin spora karşı ilgisini yetersiz buluyorum.					
22	Veliler çocuklarının okulun sportif faaliyetlerinde yer almaları konusunda teşvik etmemektedirler.					

İŞ DOYUM DÜZEYİ		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
23	Veliler beden eğitimi dersine önem vermemekte ve ilgi göstermemektedir.					
24	Kız öğrencilerin spor yapmalarına aile ve çevre olumsuz bakmaktadır.					
25	Derslerde öğrenciler bazı egzersizleri yapmak istemiyorlar.					
26	Mesleğimizle ilgili hizmet içi eğitim kurslarına katılmanın gerekli olduğunu düşünmekteyim.					
27	İlimizde beden eğitimi ve spor ile ilgili; sempozyum, panel, konferans v.s. gibi etkinlikler yeteri kadar gerçekleştirilmemektedir.					
28	Bayram çalışmaları ve faaliyetleri,beden eğitimi derslerinin işlenmesinde herhangi bir sıkıntıya sebep olmamaktadır.					
29	Beden eğitimi öğretmeni olarak bayramlarda ve diğer özel günlerde yapmış olduğum çalışmalar ve gayretler karşılığında yeterince takdir edilmiyorum.					
30	Beden eğitimi öğretmenlerinin okulun bando takımı ile ilgilenmesi mesleki görevleri arasındadır.					
31	İl genelindeki spor kulüplerinin sayısının az olması, beden eğitimi öğretmenlerinin bu faaliyetler içerisinde yer almalarını olumsuz etkiliyor.					
32	Sporcu öğrencilerin okul dışında bir spor kulübünde faaliyet göstermelerini desteklemek gerekir.					
33	Ülke genelinde beden eğitimi bölümlerinin sayısının fazla olması. Beden eğitimi öğretmenliğinin cazibesinin kaybolmasına ve sorunlarının artmasına neden olmuştur.					
34	Mezun olduğum üniversitenin beden eğitimi bölümü, mevcut şartları ile (çalışma imkanları, öğretim durumu v.s.) üst seviyede idi.					
35	Norm kadro uygulamasını, başarılı bir uygulama olarak görmekteyim.					
36	Kadromun bulunduğu okulda görev yapıyor olmaktan memnunum.					
37	Öğretmenlerin kadrosunun bulunduğu okulun dışında, başka okullarda da görevlendirilmesini doğru bulmamaktayım.					
38	Öğretmenlerin maaşları yeterli durumda değildir.					
39	Öğretmenlerin ders ücretleri yeterli durumda değildir.					
40	Öğretmenlerin özlük haklarının yeniden ve ciddi anlamda gözden geçirilmesi gerekmektedir.					
41	Mesleğin gerektirdiği özellikler ile kişilik özelliklerim çatışma yaratıyor.					
42	Afyonkarahisar ilinde görev yapıyor olmaktan memnunum.					
43	Başka bir branşın öğretmeni olmak isterdim.					
44	Başka bir meslek sahibi olmak isterdim.					

