

T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ (RİZE İLİ ÖRNEĞİ)

MEHMET ALİ AKARSU

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. SERKAN HACICAFEROĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

RİZE-2022

T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ (RİZE İLİ ÖRNEĞİ)

MEHMET ALİ AKARSU

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. SERKAN HACICAFEROĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

RİZE-2022

ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında, Mehmet Ali Akarsu tarafından hazırlanan “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Rize İli Örneği)” başlıklı bu çalışma Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 20.01.2022

Doç. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU (Danışman)

Doç. Dr. Murat KUL

Dr. Öğr. Üyesi Recep Fatih KAYHAN

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'ne/...../2022 tarihinde teslim edilen bu tez Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../2022 tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Ahmet YANIK

Enstitü Müdürü

BEYAN

Bu tez çalışmasının Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kılavuzu standartlarına uygun olarak hazırlanarak yazıldığını, tezin akademik ve tamamen etik kurallara bağlı kalınarak gerçekleştirilmiş özgün bir bilimsel araştırma çalışması olduğunu, tezde bulunan ve bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve kullanılan kaynakların kaynaklar listesinde bulunduğunu, tezin çalışılması ve yazım sürecinde patent ve telif haklarını ihlal edici bir durumun olmadığını beyan ederim.

20.01.2022

Mehmet Ali AKARSU

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim süreci boyunca ve tez çalışmam süresince desteğini esirgemeyen; samimi ve sabırla her sorumu cevaplayan, bana güvenen, beni motive eden, akademik çalışmalarıyla her zaman örnek olan bizleri teşvik eden, bilgi ve deneyimlerinden, bakış açısından yararlanmaktan onur duyduğum ve her zaman duyacağım kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Serkan HACICAFEROĞLU'na teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamın anketlerinin uygulanması aşamasında katkıları olan, yardımlarını esirgemeyen Rize İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürü ve Personellerine, Rize Merkez ve İlçede görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak eğitim hayatım boyunca her zaman sevgi ve sabırla benim yanımda olan, desteklerini esirgemeyen ve bu süreci tamamlamamı sağlayan ailem ve eşime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

İÇ KAPAK SAYFASI	ii
ONAY	iii
BEYAN	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLOLAR DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
KISALTMA, SİMGE VE FORMÜLLER DİZİNİ	xiii
ÖZET	xiv
ABSTRACT	xv
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. İş Doyumu	5
2.1.1. İş Doyumunun Tanımı	5
2.1.2. İş Doyumunun Önemi	6
2.1.3. Eğitim, Beden Eğitimi Öğretmeni ve İş Doyumu	8
2.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler	10
2.1.4.1. Cinsiyet	10
2.1.4.2. Yaş	11
2.1.4.3. Medeni Durum	11
2.1.4.4. Ücret	12
2.1.4.5. Çalışma Koşulları	12
2.1.4.6. Takdir Edilme	13
2.1.4.7. Yönetim Tarzı	14
2.1.4.8. Hizmet Süresi	14
2.1.4.9. Stres	15
2.1.5. İş Doyumunun Sonuçları	15

2.1.5.1. Performans	16
2.1.5.2. Motivasyon	16
2.1.5.3. Yaşam Doyumu	16
2.1.6. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları	17
2.1.6.1. Bireysel Sonuçlar	17
2.1.6.1.1. Yabancılaşma	17
2.1.6.1.2. Stres	17
2.1.6.1.3. İşe Gitmede İsteksizlik	18
2.1.6.1.4. Ruh ve Beden Sağlığı Üzerindeki Etkisi	19
2.1.6.2. Örgütsel Sonuçlar	19
2.1.6.2.1. İşte Hata Yapma	19
2.1.6.2.2. Sabotaj	20
2.1.6.2.3. İşe Devamsızlık	20
2.1.6.2.4. İşten Ayrılma	20
2.1.7. İş Doyumunu Arttırmaya Yönelik Uygulamalar	21
2.1.8. İş Doyumu Kuramları	22
2.1.8.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	22
2.1.8.2. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	23
2.1.8.3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	24
2.1.8.4. Alderfer'in ERG Kuramı	25
2.1.8.5. Locke'un Amaç Saptama Kuramı	25
2.1.9. İş Doyumun Ölçülmesi	26
2.1.9.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	26

2.1.9.2. İş Tanımlama Endeksi	26
2.1.9.3. Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklentiler Modeli ve Memnuniyeti Ölçeği	27
2.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Bazı Araştırmalar	27
2.2.1. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar	27
3. GEREÇ VE YÖNTEM	30
3.1. Araştırmanın Evreni	30
3.2. Araştırmanın Örneklemi	30
3.3. Araştırma Tekniği ve Protokol	30
3.4. Veri Toplama Yöntemi	30
3.5. Veri Toplama Araçları	31
3.6. Kişi Bilgi Formu	31
3.7. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	31
3.8. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi	32
4. BULGULAR	34
4.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımlarının İncelenmesi	34
4.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Ölçek Maddelerine Verdikleri Cevapların Dağılımlarının İncelenmesi	39
4.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlerine Göre İstatistikî Bulguları	41
5. TARTIŞMA	55
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	63
6.1. Sonuç	63
6.2. Öneriler	64
7. KAYNAKLAR	66

EKLER	79
Ek 1. Ölçek Formu	79
Ek 2. Etik Kurul Raporu	80
Ek 3. Milli Eğitim İl Müdürlüğü İzni	81



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo No	Sayfa
Tablo 1. Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyut yapısı	32
Tablo 2. BES öğretmenlerinin MİDÖ kapsamında içsel doyum alt boyutunda yer alan maddelere verdikleri cevapların dağılımları	39
Tablo 3. BES öğretmenlerinin MİDÖ kapsamında dışsal doyum alt boyutunda yer alan maddelere verdikleri cevapların dağılımları	40
Tablo 4. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin t-testi	41
Tablo 5. Medeni durum değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin t-testi	42
Tablo 6. Çalışılan okul türü değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin t-testi	43
Tablo 7. Spor salonu bulunma durumu değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin t-testi	44
Tablo 8. Yaş değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler	45
Tablo 9. Yaş değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin tek yönlü varyans analizi	46
Tablo 10. Meslekteki görev süresi değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler	47
Tablo 11. Meslekteki görev süresi değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin tek yönlü varyans analizi	48
Tablo 12. Okulun fiziki şartları değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler	49
Tablo 13. Okulun fiziki şartları değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin tek yönlü varyans analizi	50
Tablo 14. Görev yapılan yer değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler	51

Tablo 15. Görev yapılan yer değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin tek yönlü varyans analizi	52
Tablo 16. Okulun çalışma olanakları değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler	53
Tablo 17. Okulun çalışma olanakları değişkenine göre katılımcıların MİDÖ 'ye verdikleri yanıtlara ilişkin tek yönlü varyans analizi	54



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Sayfa
Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	23
Şekil 2. BES öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları	34
Şekil 3. BES öğretmenlerinin yaş değişkenine göre dağılımları	35
Şekil 4. BES öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre dağılımları	35
Şekil 5. BES öğretmenlerinin görev süresi değişkenine göre dağılımları	36
Şekil 6. BES öğretmenlerinin çalıştığı okul türü değişkenine göre dağılımları	36
Şekil 7. BES öğretmenleri açısından okulun fiziksel şartları göre dağılımları	37
Şekil 8. BES öğretmenleri açısından okulun çalışma olanakları dağılımları	37
Şekil 9. BES öğretmenlerinin çalıştıkları okulun spor salonu bulunma durumu dağılımları	38
Şekil 10. BES öğretmenlerinin okullarının bulunduğu konum açısından dağılımları	38

KISALTMA, SİMGE VE FORMÜLLER DİZİNİ

Kısaltmalar

BES: Beden Eğitimi ve Spor

MİDÖ: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

ED: Editör

EDD: En Düşük Değer

EYD: En Yüksek Değer

F: Frekans

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

N: Birey Sayısı

ORT: Ortalama

RTEÜ: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

SPSS: (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) Statistical Package for the Social Sciences

URL: Uniform Resource Locator (İnternet Erişimi Adresleme Düzeni)

Vb.: Ve Benzerleri

ÖZET

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Rize İli Örneği)

Bu araştırmanın amacı devlet okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında iş doyumlarına yönelik algı durumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini Rize ilinde 2020-2021 eğitim-öğretim yılında görev yapan tesadüfi yöntemle seçilmiş gönüllü 104 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada, betimsel tarama metotlarından birisi olan “Genel Tarama Modeli” kullanılmıştır. İlgili verilerin elde edilmesi için “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip verilerde ikili karşılaştırmalar için betimsel analizlerin yanında -bağımsız örneklem için- t-testi, 3 ve üzeri grup karşılaştırmalarda ise tek yönlü Anova testi uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, örneklemdaki öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevaplardan hareketle Minnesota iş doyum ölçeğinin tüm alt boyutlarında, orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu görülmüştür. Diğer gruplarda yer alan öğretmenlere göre daha fazla ve orta üstü düzeyde iş doyumlarının olduğu gruplar şu şekilde belirlenmiştir: Cinsiyet değişkeninde erkekler, medeni durum değişkeninde evliler, çalışılan okul türünde ortaöğretim, spor salonu olma durumunda spor salonuna sahipler, 23-25 yaş aralığındakilerin, 1 ila 3 yıl aralığında görev süresi olanlar, çalışılan okulda iyi fiziki şartlara sahipler, köy okullarında görev yapanlar ve çalışılan okulda çalışma olanakları iyi olan öğretmenler.

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin medeni durum, okul türü, görev yapılan yer değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği’nin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Okulun çalışma olanakları, yaş, okulun spor salonunun varlığı değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği’nin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Fiziki şartlar değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği’nin içsel doyum alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı, dışsal doyum alt boyutunda ise istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Cinsiyet ve meslekteki görev süresi değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği’nin içsel doyum alt boyutunda istatistiki açıdan anlamsız, dışsal doyum alt boyutunda ise istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, İş Ortamı Verimliliği, İş Doyumu

ABSTRACT

Examining The Job Satisfaction Levels Of Physical Education And Sports Teachers In Terms Of Various Variables (Rize Province Example)

The aim of this study is to examine the perceptions of physical education and sports teachers working in public schools regarding their job satisfaction in the school environment in terms of various variables. The sample of the study consists of 104 randomly selected physical education and sports teachers working in the province of Rize in the 2020-2021 academic year. In the research, "General Survey Model", which is one of the descriptive survey methods, was used. "Minnesota Job Satisfaction Scale" was used to obtain the relevant data. In addition to descriptive analyzes for pairwise comparisons of normally distributed data, t-test was used for independent samples, and one-way Anova test was used for group comparisons of 3 or more. As a result of the research, based on the answers given by the teachers in the sample to the scale questions, it was observed that job satisfaction was at upper-moderate levels in all sub-dimensions of the Minnesota job satisfaction scale. The groups with a higher and higher level of job satisfaction than the teachers in the other groups were determined as follows: Men in the gender variable, married in the marital status variable, have secondary education in the type of school they work in, have a gym in case of having a gym, those in the 23-25 age group have 1 to 3 Those who have a tenure between years, have good physical conditions at the school where they work, those who work in village schools have good working opportunities at the school where they work. It was determined that there was no statistically significant difference in the internal and external satisfaction sub-dimensions of the Minnesota Job Satisfaction Scale according to the marital status, school type, and place of employment of the PES teachers who participated in the research. It was determined that there was a statistically significant difference in the internal and external satisfaction sub-dimensions of the Minnesota Job Satisfaction Scale according to the school's working opportunities, age, and the presence of the school's gym. According to the physical conditions variable, it was determined that there was no statistically significant difference in the internal satisfaction sub-dimension of the Minnesota Job Satisfaction Scale, and no statistically significant difference in the external satisfaction sub-dimension. It was determined that there was a statistically insignificant difference in the intrinsic satisfaction sub-dimension of the Minnesota Job Satisfaction Scale and a statistically significant difference in the extrinsic satisfaction sub-dimension according to the gender and tenure in the profession variable.

Key words: Physical Education and Sports Teacher, Work Environment Efficiency, Job Satisfaction

1. GİRİŞ ve AMAÇ

Birey, yaşadığı bir ömür boyunca zamanının büyük bir çoğunluğunu çalışarak geçirmektedir. Bu sebeple çalışmanın insanlar için önemi çok büyüktür. Yalnızca işin gerektirdiği bilgiye sahip olmak, çalışan bireylerin örgüt içerisinde başarılı olmasını, verimli çalışmasını sağlamamakta bununla birlikte iş ve çalışma hayatına ilişkin olumlu düşüncelere de sahip olmasını zorunlu kılmaktadır (Aykaç, 2010).

İş doyumu, bireyin işine karşı gösterdiği genel tutumların tamamıdır. Bireyin işine karşı tutumunda ortaya olumlu veya olumsuz sonuçlar çıkabilmektedir. İş doyumuna bireyin iş tecrübelerinin sonunda ortaya çıkan olumlu ruh hali olarak tanımlarsak, iş doyumsuzluğuna ise iş görenin işine karşı olumsuz tutumu demek doğru olacaktır. İş doyumu genel olarak çalışanların iş ortamındaki deneyim ve iş yaşantılarının kişinin üzerinde oluşturduğu olumlu etki olarak tanımlanabilir (Gülay, 2006). İş doyumunu iş gören kişinin fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik faktörler etkileyebilmektedir. İş doyumunu etkileyen bu faktörler de kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir. Kimi iş görenlerde yaş, meslekteki görev süresi etki ederken kimilerine göre ise statü, ücret gibi faktörler iş doyumunu düzeylerini etkileyebilmektedir. İş görenlerin beklentileri ile gerçekleşenler arasında bir uyumsuzluk bulunmuyorsa veya olumlu yönde bir değişiklik varsa doyum gerçekleşmiş olacak, arada bir uyumsuzluk ortaya çıkmış ise ve bu fark olumsuz yönde ise iş doyumsuzluğu gerçekleşebilecektir (Mahmutoğlu, 2007).

Okullar; ortaöğretimden yükseköğretime, meslek, iş hayatına, öğrencileri hazırda bulundurmasının yanı sıra, kişilik özelliklerinin olduğu dönemlerin içinde olan ve ergenlik gibi zor bir dönemi geçiren kişilerin desteklendiği ortamlar sağlamaktadır. Bu desteğin en önemli unsuru yine öğretmenlerdir. Bu sebeple öğretmenlerin öğrencilere vereceği desteğin zemininde kendilerinin çalıştıkları örgütte hissettikleri destek ve bu desteğin ardından oluşacak örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları ciddi bir önem taşımaktadır (Diken vd., 2019).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ülkemiz sporu adına büyük öneme sahiptir ve gençliğimiz adına bu sorumluluklarını yerine getirebilmesinde, bulundukları görevde iyi bir doyum seviyesinde olmaları gerekmektedir. Çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işinde tam verimli olabilmeleri için kendilerinde birtakım özellikler olması gerekmektedir (Mahmutoğlu, 2007).

Araştırmanın Önemi

Konu, eğitim öğretim süreçleri içerisinde birebir insan faktörüyle çalışan öğretmenlerin birbirleri ile ve çalıştıkları kurum çalışanları arasındaki iş doyum düzeylerinin belirlenmesi açısından ve örgüt içerisinde doğru yapılan çalışmaları; tutum ve davranışlarının devam ettirilip, eksik veya yanlış yapılanları ise sonlandırılarak kurumun daha verimli bir şekilde çalışmasına katkı sağlaması ve pandemi dönemi içerisinde katılımcıların içerisinde bulundukları durumun incelenmesi açısından önemlidir. Çalışmanın araştırma gerekçeleri, spor alanında iş doyum kavramı üzerine yapılan çalışmaların ülkenin her bölgesinde olmasını sağlamaktır. Bu bakımdan bu çalışma spor alanındaki literatüre katkı sağlayan bir çalışma niteliği olması açısından önem arz etmekte ve elde edilecek sonuçların diğer kurumlarda çalışan personellere yardımcı olması açısından önemlidir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; devlet okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, çalıştıkları okul ortamlarındaki iş doyumlarına yönelik algı durumlarını çeşitli değişkenler açısından irdeleyerek incelemektir.

Araştırmanın Problemi

Rize Milli Eğitim İl Müdürlüğü bünyesinde bulunan Devlet okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştıkları okul ortamlarında algıladıkları iş doyum düzeyleri nedir?

Araştırmanın Alt Problemleri

1. Örneklemdeki Devlet okullarında çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum hakkındaki farkındalık algı durumları içsel iş doyum alt boyutuna göre değişkenlik göstermekte midir?

2. Örneklemdeki Devlet okullarında çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum hakkında ki farkındalık algı durumları dışsal iş doyum alt boyutuna göre değişkenlik göstermekte midir?

Araştırmanın Hipotezleri

1. Örneklemdeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum hakkında ki farkındalık algı durumları içsel ve dışsal iş doyum alt boyutlarına göre yüksek düzeydedir.

2. Cinsiyet durum değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve

dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3. Yaş durum değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4. Medeni durum değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

5. Çalışılan okul türü değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

6. Meslekteki görev süresi değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

7. Okulun fiziki şartları değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

8. Okulun çalışma olanakları değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

9. Görev yaptıkları okulda spor salonu bulunma değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

10. Görev yaptıkları yer değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın Varsayımları

Bu bilimsel araştırmada kullanılan yöntemin araştırmanın hedefine uygun olduğu varsayılmıştır.

Araştırmada uygulanan ölçeğin BES öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini tespit etmeye uygun olduğu varsayılmıştır.

Seçilen araştırma grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

Araştırma grubunun, anketin maddelerini tam anlamıyla doğru anladıkları, samimi ve dürüst bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.

Ölçeği uygulayan araştırmacının, ölçek sonuçlarını tarafsız bir şekilde değerlendirdikleri varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma 2020-2021 öğretim yılında Rize Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde yer alan Devlet okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlıdır.

Bu araştırma konu ile ilgili olan ve ulaşılabilen kaynaklardan elde edilen veriler ile sınırlıdır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu

İnsanların işte geçirdikleri zaman günlük yaşantılarının büyük bir kısmını kapsar. İş, kişilerin sosyo-ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması ve yaşamlarını devam ettirmelerini sağlar. Bireylerin çalışma dönemleri boyunca işlerinden olan beklentileri ve gerçekleşme durumu seviyeleri bireyleri mutlu veya mutsuz edebilmektedir.

2.1.1. İş Doyumunun Tanımı

İş doyumu (tatmini) ile alakalı literatür incelendiğinde pek çok tanıma rastlanmaktadır. 1900'lü yılların başından itibaren ilgi görmeye başlayan bu alanda ilk tanım; iş görenlerin işlerine ilişkin bir tepki olarak literatürde kendine yer bulmuştur. İş doyumu, bireylerin bulundukları iş ortamı içerisinde beklentileri ve karşılaştıkları olumlu veya olumsuz durumların psikolojik ve fizyolojik durumlarını etkilemesi durumudur. İş doyumu ile ilgili bu alanda uzmanlaşmış kişiler tarafından birçok tanım bulunmaktadır.

İş doyum tanımları şu şekilde sıralanabilir;

- İş doyumu, kişinin işiyle ilgili hissettiği duygusal durumdur (Locke, 1976).
- İş doyumu (tatmini), bir bireyin işinden aldığı haz duygusu ya da işine karşı olan memnuniyet olarak tanımlanmaktadır (Hulpia vd., 2009).
- İş tatminini, kişinin aldığı ücrete, iş görenin duygusal ve fiziksel olarak çalışma koşullarına, kendisini denetlemekte olan yönetime, başarı seviyesine, bu başarı sonucunda elde ettiği mükâfat ve sosyal statüye, çalışma arkadaşları ve üstleri (yöneticileri) ile olan ilişkilerine yönelik olumlu ve olumsuz düşüncelerin tamamı olarak tanımlanabilir. Bu unsurlardan hiçbirisi yalnız başına iş doyumunu gerçekleştirmez. İş doyumu bu unsurların tamamının bir düzen ve uyum içinde bulunduğu organizasyonlarda gözlenebilir (Adıgüzel, 2010).
- Çalışanların kendilerine sunulan örgütsel imkânların, kendi beklentilerinin ne ölçüde karşıladığına göre değişen memnuniyet değerlendirmesi şeklidir (Çekmecilioğlu, 2005).
- İş doyumu tamamıyla öznel bir kavramdır. İş görenin kendinden başkası tarafından doğrudan gözlenemeyen ve algılanamayan bir durumdur. İş görenlerin sadece kendi içerisinde yaşadığı ve anlatabildiği bireysel haz ve dinginliğini ifade eden duygusal bir kavramdır. İş tatmini, iş görenlerin işi ile ilgili deneyim ve tecrübeleri sonucunda edindikleri olumlu duygulardır. Gerçekleştirilen iş sonucu iş görenler bireysel ve temel

gereksinimlerinin karşılandığını ve psikolojik açıdan rahat, huzurlu ve mutlu oldukları hissini yaşıyor ise, iş doyumu gerçekleşmiştir (Karaduman, 2002).

İş doyumunun üç ana unsuru vardır. Bunlar;

1. İş doyumu duygusal bir kavramdır. İş doyumu gözlenemeyen sadece hissedilebilen bir durumdur.
2. İş doyumu beraber pek çok yeni tutumu da ortaya çıkarmaktadır. Bu tutumlar; işin niteliği, yükselme(terfi) olanakları, yönetim tarzı, ücret ve iş arkadaşlarıdır.
3. İş doyumu, genel olarak çıktılarının işe karşı olan beklentileri ne ölçüde karşılayabildiği ile belirlenebilir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012).

2.1.2. İş Doyumunun Önemi

Bir okulda, şirkette, devlet dairesinde veya herhangi bir kurumda çalışanların iş doyumunu düzeyleri çok önemlidir. Çünkü çeşitli kurumlarda çalışan bireylerin işinden aldığı haz, memnuniyet, mutluluk ve gereksinimlerinin karşılanma düzeyi onların çalışma verimini ve güdülenmelerini aynı oranda etkileyecektir. Yani iş doyumunun varlığı sadece çalışan bireylerin mutluluğu ve memnuniyetinin karşılanmasına değil bu doyumun sonucunda kurumların amacına ulaşmasında büyük bir etkidir. İnsanların günlük yaşantıları genellikle uyuma, çalışma ve serbest zaman şeklinde geçmektedir. Bu insanların çalışma hayatlarının ne kadar önemli olduğunu bizlere göstermektedir. İnsanların içerisinde bulunduğu kurumlarda günlerce hatta yıllarca çalışabilmeleri iş yerlerinde huzurlu, işlerine bağlanma ve iş doyumunun alabilmelerine bağlıdır.

İş doyumunu iş gören kişinin fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve ekonomik faktörler etkileyebilmektedir. İş doyumunu etkileyen bu faktörler de kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir. Kimi iş görenlerde yaş, meslekteki görev süresi etki ederken kimilerine göre ise statü, ücret gibi faktörler iş doyumunu düzeylerini etkileyebilmektedir. İş görenlerin beklentileri ile gerçekleştirenler arasında bir uyumsuzluk bulunmuyorsa veya olumlu yönde bir değişiklik varsa doyum gerçekleşmiş olacak, arada bir uyumsuzluk ortaya çıkmış ise ve bu fark olumsuz yönde ise iş doyumunun gerçekleşebilecektir (Mahmutoğlu, 2007).

Birey, yaşadığı bir ömür boyunca zamanının büyük bir çoğunluğunu çalışarak geçirmektedir. Bu sebeple çalışmanın insanlar için önemi çok büyüktür. Çalışanların, çalıştıkları süre boyunca sosyal bir varlık olmalarından dolayı, iş hayatı boyunca önemsendiği bazı değerlerin bulunduğu ve bu değerlerin içinde bulunduğu örgütün değerleriyle örtüşüp

bütünleşince başarının ortaya çıkacağı bilinmektedir. Başka bir deyişle yalnızca işin gerektirdiği bilgiye sahip olmak, çalışan bireylerin örgüt içerisinde başarılı olmasını, verimli çalışmasını sağlamamakta bununla birlikte iş ve çalışma hayatına ilişkin olumlu düşüncelere de sahip olmasını zorunlu kılmaktadır (Aykaç, 2010).

Çalışanlar sadece yaşamlarını devam ettirmek için değil kendilerini göstermek, sosyal ve psikolojik gereksinimlerini karşılamak kendilerini bir topluluğa ait hissetmek, takdir edilme duygusu, kendisini kabul ettirmek ve başarılı olmak için de çalışırlar. Çalışan bireyler sosyal ve psikolojik gereksinimleri bağlı bulunduğu şirket veya kurum tarafından karşılanırsa işlerini daha da benimseyip sahiplenecek aynı kendi işi gibi görecektir, elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışacak ve işi hakkında hep olumlu yönde düşünerek iş doyumunu düzeyleri artacaktır.

Örgütler ancak iş görenlerin göstermiş olduğu performansla aynı orantıda iyi olabilir. İş görenlerin etkili ve verimli performans sağlamalarında yapmakla görevli oldukları işten sağladıkları doyum veya tatmin çok önemlidir. Bir başka deyişle kişisel tatminin yüksek bir seviyede olması, örgütün başarısını da pozitif yönde etkileyecektir. Bunu yapabilmek için ise, iş görenlerin çalıştıkları işi anlamlı bulacakları, kendilerini yeterli ve karar verebilecek birey olarak hissedecekleri ve işin sonucunda ortaya çıkan sonucu etkileyebilecekleri bir çalışma ortamı oluşturmak gerekmektedir. Buna göre en büyük sorumluluk kesinlikle yöneticilerin omuzlarındadır (Erdil vd., 2004).

Örgütlerin en büyük sermayesi olan insan gücü üzerine yapılan bilimsel araştırmalarla verimliliğin ve performansın artması için, psikolojik ve fiziksel olarak iyi bir seviyede olmaları, bunun için ise tatmininin istenen düzeyde olması gerektiği açıkça görülmektedir. Psikolojik ve fiziksel olarak istenen düzeyde olan çalışanların, verimliliği, işe karşı olan istekliliği ve aynı zamanda bağlılık artarken, insanların artık bir robot gibi kullanılmasının mümkün olmayacağı bilinmektedir. Yaptıkları işten memnun olmayan kişilerin, ilk önce psikolojik yapılarında bozukluklar görülürken, ilerleyen dönemlerde fiziksel aksaklıklar görülmeye başlamaktadır. Çalışan bireylerin maddi güç çalışma koşulları, güdülenme gereksinimleri karşılanarak gerekli olan verimlilik ve iş tatmini sağlanması amaçlanmıştır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Yüksek seviyede olan bir iş doyumunu yöneticilerin iş yüklerini oldukça rahatlatmaktadır. Çünkü yöneticilerin istedikleri olumlu koşulların sağlanması bütün iş görenlerin ve yöneticilerin performansını olumlu yönde etkiler. Yüksek seviyede olan bir iş

doyumu, örgütün doğru yönetildiğinin bir belirtisi olabilir ancak en başta etkin davranışsal yönetimin sonucunda ortaya çıkmaktadır. İş doyumu, bir kuruluştaki verimli bir örgütsel iş ortamı oluşturulmasının ölçüsüdür. Nitekim iş doyumunun azalmakta olduğu bir kuruluştaki dört yıl içerisinde iş gören problemlerinde ciddi derecede bir artış olduğu görülmüştür. Bütün bu problemlerin temelinde yatan en önemli faktör ise iş görenlerin işlerinden doyumlu olmaları bulunmuştur (Davis, 1982).

2.1.3. Eğitim, Beden Eğitimi Öğretmeni ve İş Doyumu

Öğretmenler bir toplumda doktorları, mühendisleri, hukukçuları, sanatçıları, sporcuları, zanaatkarları, anne ve babaları yetiştiren ve en iyi yerlere taşıyacak olan kişiler şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmenler bireylerin eğitim dönemlerinin herhangi bir kısmında yeteneklerini keşfeden, yönlendiren adeta hayatlarına dokunan kişileri topluma kazandırarak toplumu her alanda refah seviyesini yükseltmeye çalışır. Eğitim sisteminde eğitimin kalitesini arttıran en önemli unsur öğretmenlerdir. Eğer öğretmenler birinci sınıf kalitede seçilmiş olup ve yüksek iş doyumunu ile çalışabiliyorsa okullardan yetişecek öğrenciler de aynı doğrultuda birinci sınıf seviyede olacaktır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri yöneticiler tarafından her zaman yüksek düzeyde tutulması gerekmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunu seviyesini etkileyen birçok faktör vardır. Bunlar yönetici kararları ve tutumları, öğretmenlerin aldıkları ücret, aldıkları kararlardaki özgürlük, iş yükü ağırlığı, okul disiplin seviyesi gibi değişkenlerdir. Bu faktörlerin hepsi öğretmen için sağlanıp sürekli halde devam ettirilmelidir. Çünkü belli bir süre bu şartların oluşturulup daha sonra oluşturulmaması sonucunda öğretmenin iş doyumunu seviyesi olumsuz yönde etkilenecektir.

Eğitim amaçlarının gerçekleştirilme süresinde sistemde bulunan bütün öğelerin ayrı bir önemi vardır. Ancak öğretmenler eğitim ortamlarını düzenlemede, eğitimle ilgili diğer unsurları eşgüdümlemede, uygun öğretim metotlarını seçmede, insanlar arası ilişkileri istendik seviyede kurmada ve öğrencileri öğrenmeye motive etmede çok ciddi bir rol oynayarak eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde en önemli stratejik öğe olarak kabul görmektedir (Günbayı, 2000).

Öğretmen bir nesli şekillendiren en önemli öğelerden birisidir. Öğretmenlerin bu görevlerini layıkıyla yapabilmeleri ve gelecek nesilleri en iyi şekilde yetiştirebilmeleri ve yönlendirebilmeleri için öğretmenlerin ihtiyacı olan ortamların sağlanması, yaptıkları

işlerinden doyum elde etmeleri için ihtiyacı olan desteğin verilmesi önem arz etmektedir (Filiz, 2014).

1973 yılında yayımlanan Resmî Gazetenin 43. maddesinde öğretmenlik mesleği şu şekilde açıklanmıştır: Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler (Resmî Gazete, 1973).

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği; okul öncesi, ilk ve orta öğretim kurumlarının Beden Eğitimi ve Spor dersleriyle, okul içi ve okul dışı faaliyetlerine ait eğitim, öğretim, yönetim ve yönlendirme görevlerini uygulamakla sorumlu, özel bir ihtisas mesleğidir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, ders dışı spor faaliyetleri organize ederek eğitim ve öğretim faaliyetlerinin okulda başlar, okulda biter anlayışının değişmesine öncülük ederek, kişinin fiziksel, ruhsal ve zihinsel gelişiminin verimli ve etkili bir şekilde geliştirmesini sağlayan, alanında eğitim almış uzman eğitimcilere denir (Oğul, 2010).

Bir okulun ortamı, bireyler arası ilişkilerin seviyesi, öğretmen ve personelin kendisini okulun önemli bir parçası olduğunu benimsemesi, iş görenlerin motive olma düzeyleri, iş doyumunu ve başarı ya da başarısızlık durumlarının paylaşılmasıyla önemli ölçüde ilgilidir. Okul iklimini oluşturmada müdürün oynadığı rol önemlidir, ancak öğretmenlerin ve diğer personelin, öğrencilerin ve velilerin de çok önemli rol oynadığı söylenebilir (Taymaz, 2003).

Mesleği bırakma nedenlerinin üçü (ağır iş yükü, yeterli olmayan yönetim desteği, okul yönetiminin ve velilerinin yüksek beklentileri) yönetimin davranış ve tutumuyla ilişkili konularda oluşmaktadır. Öğretmenler, öğrenci ve ebeveynlerin eğitime olan düşük ilgisi, mesleki özgürlüğün kısıtlanması, yüksek sayıda sınav kâğıdı değerlendirmek, diğer öğretmenlik dışındaki sorumluluklar vb. gibi işler nedeniyle rol yüklerini aşırı olarak algıladıklarında ya da rol karmaşası yaşadıklarında iş doyumları azalmaktadır (Billingsley ve Cross, 1992).

İngiltere’de gerçekleştirilen bir bilimsel araştırmaya göre, öğretmenler arasındaki iş doyumunu; meslektaşlarıyla olan ilişkiler, meslek hayatındaki gelişim, öğrenci başarı düzeyi, öğrenme seviyesi, öğretmenlik imajı ve kıdem gibi unsurlar tarafından etkilenmektedir (Evry vd., 2008).

Öğretmenlerde gerçekleşen doyum veya doyumsuzluk düzeyi eğitim-öğretimin verimlilik ve kalitesi bakımından büyük önem taşımaktadır. İş doyumunu, kişisel değişkenler,

görev özellikleri ve görev deneyimi gibi pek çok değişkenden etkilenmekte, performans ve verimliliğini etkileyebilmektedir. Okul müdürlerinin etkili okul kadar öğretmenlerin iş doyumunun oluşmasında da en önemli öge olduğunu söyleyebiliriz. Okul müdürlerinin iş doyumunu etkileyen değişkenlerden olan görev özellikleri bağlamında doğrudan, görev deneyimi boyutunda ise dolaylı olarak iş doyumunu etkileyebileceğini söyleyebiliriz. Bilgi çağı olarak da nitelendirilen bir taraftan insanlığın bilgi birikimini nesillere sistemli bir şekilde aktaran diğer yandan yaratıcılık ve sürekli öğrenmeyi motive etmesi gereken kişiler olarak öğretmenlerin iş doyumuna önem taşımaktadır (Pürçek, 2015).

2.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler

2.1.4.1. Cinsiyet

Yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğu halde erkek veya kadınların hangisinin daha çok doyuma ulaştığı konusunda kesin sonuçlar olmadığı ve tutarsız olduğu tahmin edilmektedir. Bazı çalışmalarda iş doyumuna ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yapılan araştırmalar cinsiyetin iş doyumunu etkileyen önemli bir değişken olduğunu ve genel olarak erkek iş görenlerin kadın iş görenlere göre daha fazla doyuma ulaştıklarını göstermektedir. Bunun sebebi ise çalışan kadınların iş ve ev sorumluluklarını dengeleme isteğinden kaynaklanabilmektedir (Gözener ve Sayın, 2007; Yelboğa, 2007). Kılıç (2008)'a göre, erkekler kadınlara oranla daha yüksek iş doyumuna sahiptirler. Bunun sebebi olarak, kadınların erkeklere oranla düşük maaşlı ve niteliksiz işlerle çalışmaları gösterilmiştir. Başka bir araştırmada (Gezici, 2007), kadınlara toplum tarafından yüklenen sosyal ve kültürel görevler sebebiyle işlerine yönelik fazla beklenti içinde olmadıkları, buna bağlı olarak da iş doyumuna düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. İş doyumundaki cinsiyet ayrımı, gençler, yüksek eğitimliler, profesyonel ya da yönetici(idari) konumunda bulunanlar arasında gözlenmemiştir (Yelboğa, 2007).

Yapılan bilimsel araştırmalar kişinin kadın veya erkek olma durumunun işe karşı olan tutum ve davranışlarını etkilediği görülmüştür. Bu konuda ulaşılan bulgular farklı araştırmalarda değişiklik gösterebilmektedir. Cinsiyet bakımından homojen gruplarda çalışanların ulaştıkları doyum düzeyleri, heterojen (bir cinsiyet baskın) gruplarda çalışanlara oranla daha yüksek seviyededir (Sevimli ve İşcan, 2005).

2.1.4.2. Yaş

Konu ile alakalı gerçekleştirilen araştırmalardan bir kısmında, yaş ve iş doyumu arasındaki “U” şeklindeki bir ilişki olduğu savunulmaktadır. Genç iş görenlerin işlerindeki ilk yıllarında bir iş bulma sevinci ile iş doyumu seviyeleri yüksek düzeyde olabilmektedir. Fakat aradan birkaç yıl geçtiğinde iş görenlerin çalıştıkları işin beklentilerini karşılamaması, arzuladıkları seviyeye yükselememe durumları gibi nedenlerle iş doyumlarında bir düşüş ortaya çıkabilmektedir. Daha sonra meslekte veya bulunduğu kurumda uzun yıllar geçirdikçe kıdemlerinin artması, bulunduğu kademedeki yükselme, edindikleri kökleşmiş çalışma alışkanlıkları, kurumlarına ve işlerine karşı gelişen sahiplenme ve bağlılık ile birlikte iş doyumu düzeyleri yine bir yükselme gösterebilmektedir (Balcı, 1985).

Cherrigton’a göre yaşın iş doyumu üzerinde direkt etkisi olmasa da dolaylı yoldan iş doyumunu etkilemektedir. Küçük yaştaki iş görenlerin, hayat beklenti ve standartları büyük yaştaki bireylere göre daha düşük seviyede olacağından, iş doyumu noktasında beklentileri daha az olmaktadır. Aynı düşünce ile yaşa arttıkça bulunduğu kurum ve kuruluşta maddi getiri, statü, tecrübe güvenilirliği gibi beklentiler artacağından, büyük yaştaki bireylerin iş doyumu daha yukarı seviyelerde olmaktadır (Çarıkçı, 2000). Kişiler kendi özelliklerine ve beklentilerine uygun olmayan bir işte çalışırlarsa, yaş sınırı olmaksızın iş doyumu azalmakla beraber iş doyumsuzluğu artmakta, bunun tabii sonucu olarak mutsuz sosyal yaşantısına bağlı olarak mutsuz bireyler oluşmaktadır.

2.1.4.3. Medeni Durum

Yapılan çalışmalarda medeni durum ve iş doyumu ilişkilerine bakıldığında, bekâr olan iş görenlerin doyum düzeylerinin evlendiklerinde olumlu yönde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bunun sebebi evli olan çalışanların üzerindeki sorumluluklar ile maddi ödülleri daha çok önemsemesi gösterilebilir. Çalışanların sahip olduğu çocuk sayısının bireyin iş doyumu düzeyine olumsuz yönde etki ettiğine ve geleneksel cinsel değerlerin aile-iş çatışmasına etki ettiği yapılan araştırmalarda gözlemlenmiştir (Sürek, 2007).

İş görenlerin medeni durumlarının iş doyumu üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla yapılan çalışmalarda, medeni durum ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Genellikle, evli olan iş görenlerin bekâr iş görenlere göre daha yüksek iş doyumuna ulaştığı bulunmuştur. Evli olan iş görenlerin bekâr iş görenlere göre, işlerinden daha yüksek düzeyde iş doyumu elde etmeleri, evliliğin kendilerine kazandırdığı çeşitli

sorumlulukların ve düzenli ev yaşamı ve eş-çocuk sorumluluğu, bekâr çalışan bireylere göre işlerine daha çok sahiplenmeleri sebebiyle olabilmektedir (Güner, 2007; Kaya, 2007).

2.1.4.4. Ücret

Ücret; çalışanın bedensel veya zihinsel emeği karşılığında ödenen bedeldir (İmamoğlu vd., 2004). Çalışanlara kendisinin ve ailesinin maddi ihtiyaçlarını karşılayacak bir ücret tutarının ödenmesi gereklidir. Ücretin az olması, geç veya eksik ödenmesi, çalışanların bir kısmı ek gelir sağlama çabasına düşecek ve asıl işlerine gereken ehemmiyeti vermeyerek iş için gereken gayreti göstermeyeceklerdir. Bazı çalışanlarda daha fazla ücret alabildikleri diğer kurumlara geçiş yapacak, kalanlar çalışanlar da daha düşük performans ile çalışmaya devam edeceklerdir. Görüldüğü üzere ücret tatmini düzeyinin düşük olması; düşük iş başarısı, protestolar, şikâyetler, işgücü dönüşümü, iş doyumsuzluğu ve akli denge aksaklıkları gibi sonuçlar ortaya çıkarması açısından çok önemlidir (Sönmezer, 2007). Öğretmenlere yapılan araştırmada, ücretin öğretmenlik mesleğinde doyumsuzluğa neden olduğu ve öğretmenlerin %92'sinin ücretlerinden tatmin olmadıklarını tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak ücretin ihtiyaçları karşılamada yetersiz olması, öğretmenlik mesleğinin kazanılması ve yapılması esnasında yaşanan zorluk ve gösterilen çaba düşünüldüğünde hak edildiği düşünülen ücretten düşük olması, öğretmenlerin diğer mesleklerle kıyaslatıldığında daha düşük ücret alması gösterilmiştir (Akkamış, 2010).

2.1.4.5. Çalışma Koşulları

Çalışanların iş verimliliğini ve performansını iş ortamı direkt olarak etkilemektedir. Verimlilik ve performans pozitif sonuçlar verdiğinde çalışanın iş doyumuna ulaşmasında etken olduğu gibi, iş ortamındaki mevcut özellikler (çok soğuk ya da sıcak, tehlikeli, çok dikkatli olunması vb.) iş görenin işinde istekli olmasında ve işine güdülenmiş olmasında belirleyici bir unsurdur. Fiziksel çalışma şartlarının olumsuz olması durumunda iş görenlerin iş doyumunu düzeylerinde düşüş meydana gelmektedir. Örneğin çok gürültülü, sıcak ya da soğuk bir iş ortamında çalışmakta olan bireylerin algıladığı bedensel baskılar nedeniyle stres yaşamaları iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır (Eğinli, 2009).

İş görenler, kendilerini rahat hissettikleri, ikamet bölgelerine yakın, yeterli düzeyde materyale sahip, risk olmayan ve fiziksel çalışma koşullarının işlerini yerine getirmeye elverişli olan çalışma ortamlarında çalışmak isterler. Öğretmenlerin çalışma standartları ele alındığında ise okul binasının boyutu, fiziksel görüntüsü, sınıf büyüklüğü, sınıfın amacına uygun düzeyde olması, sınıflardaki öğrenci sayısı, ders donanımlarının yeterliliği, çeşitliliği

ve kullanıma uygunluk seviyesi, ses, sağlığa uygunluk, ışık düzeyi, ısınma, havalandırma durumu, ulaşım ve barınma olanakları, okul konumu güvenilirliği gibi etkenlerin iyileştirilmesi öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını etkin bir şekilde tamamlamalarını sağlayarak eğitimin niteliğinin yükselmesini sağlayabilmektedir (Canbay, 2007).

Eğitim ortamında öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olabileceği düşünülen, fiziksel ortam ve çalışma ortamı etkenleri şunlardır (Demir, 2001):

- Okul binasının boyutu,
- Okul binasının fiziki görünümü,
- Sınıfların büyüklüğü,
- Sınıfın amacına uygun düzeyde olması,
- Sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı,
- Ders donanımlarının yeterliliği, çeşitliliği ve kullanıma uygunluk seviyesi,
- Ses,
- İş yerinin havalandırma durumu (ısınma-soğutma, havalandırma),
- Işık düzeyi,
- Sağlığa uygunluk,
- Barınma olanakları,
- Okula ulaşımı sağlama olanakları,
- Okul konumu güvenilirliği.

2.1.4.6. Takdir Edilme

İş görenlerin adaletli bir şekilde ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi iş doyumunu düzeylerine pozitif anlamda etki etmektedir. Eğer işyeri meydana getireceği gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi neticesinde işlerinde başarı gösteren iş görenleri ödüllendirirse ödülü almaya hak kazananların iş doyumunu düzeyleri yükselecektir. Başarı değerlendirme standartlarının yanlış olması kendini başarılı gören iş görenlerin iş doyumunu düzeylerine negatif yönde edecektir. İş doyumunu işin özelliği ve yapılan işin sonucunda gerçekleşen maddi ve manevi menfaatlerin örtüşmesi neticesi artmaktadır. Bir kurumda çalışan bireylerin yüksek düzeyde iş doyumunu algılamaları doğru ödül sistemlerinin oluşturulması ile sağlanabilecektir. Tutum ve davranışlarına dikkat edilen, kendilerine güncel bilgiler sunulan iş görenlerin ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerikli ihtiyaçları önemli ölçüde sağlanmış olacaktır. Öyle ki, bu durum iş görende kendisinin değerli olduğu ve kendi menfaatlerin kurumsal menfaatlerle örtüştüğü farkındalığının da yerleşmesine yardımcı

olacağından, güven ve saygı görme gereksinimlerini de pekiştireceği yüksek ihtimallidir. (Sevimli ve Işcan, 2005).

2.1.4.7. Yönetim Tarzı

Yönetimin etkili olması ve çalışanlarda iş doyumunu artırması için yöneticilerin dikkat etmesi gereken hususlar vardır. Bunlar;

Yöneticiler;

- Empati kurabilmeli, çok yönlü düşünebilmeli,
- Çalışanlar arasında kayırmacılık yapmamalı,
- Risk yönetimi, sorumluluk verme ve ödüllendirme arası dengeyi iyi kurabilmeli,
- Kendilerini yenileyebilmeli,
- Disiplin sağlamanın yanında anlayışlı ve hoşgörülü olarak, çalışanlara kendilerini örgütün önemli ve değerli bir parçası olduklarını hissettirebilmeli,
- Yetki ve sorumluluklarını paylaşma konusunda çalışanların doyumlarını sağlayabilmeli,
- Çalışanların bulundukları iş ortamında yeteneklerini rahatlıkla sergileyebileceği bir ortam oluşturmali,
- İdari konumda olan kişilerin takdirleri adaletli olmalı, -Çalışanları alınan kararlara ve yönetime katılabilmeli,
- Ekip üyeleri arasında açık iletişim olanakları sağlamalı, -Arkadaşça, kibar, tutarlı ve samimi tavırlar sergilemeli,
- İş görenlerin sağlık durumlarına ve kişisel sıkıntılarına eğilmeli,
- Ortaya konulan işle ilgili kusur aramamalı,
- Çalışanları yükselme ve ücret artışı gibi ödüllerle onları ödüllendirmelidirler (İbicioğlu, 1999, Kesici, 2006, Oksay, 2005).

2.1.4.8. Hizmet Süresi

Bir kurumdaki hizmet yılı veya süresi aynı zamanda iş tecrübesinin de bir göstergesi olarak düşünülebilmektedir. Özellikle sürekli aynı kurumdaki uzun yıllar çalışan bireylerin iş doyumunu düzeyi yüksek olmaktadır. Bu durum genel olarak iş görenlerin bulunduğu kurumu iyi tanınması, kurumda bulunduğu süre boyunca işine bağlanması, işteki tecrübeleri ve beklentileri arasında bir örtüşmenin ortaya çıkması ile açıklanabilir. Böyle bir durumda, işinde yeni olan iş görenlerin iş doyumunu düzeyleri uzun süre çalışanlara göre daha düşük

seviyededir. Bu durumun nedeni işte yeni olan çalışanların uzun yıllardır çalışanlara göre işten ve işyerinden beklentilerinin daha yüksek seviyede olması, gerçekçi olmayan beklentilere sahip olmaları ile ilişkilendirilmektedir (Oshagbemi, 2000).

Herzberg'in bir bilimsel araştırmasına göre, 19–20 ve 21–22 yaşlarındaki çalışanlar işe büyük bir coşkuyla başlamakta, ancak 30'lu yaş seviyelerine ulaştıklarında işlerinde ilk dönemlerindeki gibi istekli davranmamakta ve en düşük verimi göstermektedirler. Bu durum 50 yaş civarlarına kadar farklılık göstermektedir. Kişilerin yaşları ilerledikçe ve emeklilikleri yaklaştıkça işlerinden önemli bir ölçüde doyumuna ulaştıkları görülmektedir

Aynı işte kalma zamanı da iş tatmini üzerinde etkisi olabilmektedir. Çalışanların işte kalma zamanı yükseldikçe iş doyumunu düzeyleri de yükselmektedir. Bazı bilim adamlarına göre ise, yaş ilerledikçe kazanılan ödüller artmakta, bu da genç çalışanlara göre yaşlılarda daha yüksek bir doyum seviyesi sağlamaktadır. Bununla birlikte yıllar ilerledikçe, mesleki deneyimin artmasıyla elde edilen maddi kaynaklar da yükselmektedir (Başalp, 2001).

2.1.4.9. Stres

Stres: bireyler üzerinde sıkıntı kaygı gibi durumlar ile psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara yol açan çağımızın en yaygın hastalıklarındandır. İş gören bireylerin, günlerinin büyük bölümünü geçirdikleri işletmelerde yaşanan gerilim ve stres kişinin farkında olmadan ailesine yansımaktadır. Evde oluşan bu gerilim ortamı kişinin iş doyumuna etki etmekte ve iş doyumsuzluğuna neden olmakta ve ailenin dağılmasına kadar gitmektedir. Bu bağlamda birey iş yerindeki stresle başa çıkmayı ve yaşamına etki etmesini öğrenmelidir. Stresin olumsuz yanı kadar olumlu yanı da bulunmaktadır. Performans artırıcı yönü ile kişinin işe daha iyi yoğunlaşmasını sağlamaktadır. Bazı meslek gruplarının yüksek seviyede strese neden olma olasılığı diğer meslek gruplarına göre daha fazladır. Örneğin sağlık sektörü, stres yoğunluğu yüksek olan iş gruplarındandır. İş doyumunu seviyeleri azaldıkça stres belirtilerinin arttığı gözlemlenmiştir (Batıgün ve Şahin, 2006). Stres yoğunluğu yüksek olan meslek gruplarına eğitim sektörü de dahil edilebilir.

2.1.5. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunun sonuçları, iş görenlerin bedensel ve psikolojik sağlık durumunu, kurumun iş ortamını ve başarısını, toplumun huzurunu, ekonomisini, tasarruf anlayışını etki etmesi bakımından çok önemlidir. Çağdaş yönetim anlayışına göre, kurumların performansı yalnızca karlılığı, pazar payı, vergi gibi maddi bilgilere dayanan değişkenlere göre değil,

insani yönden de ölçülmesi gerekmektedir. Kurumlar açısından iş doyumu birçok durumdan önce sosyal bir sorumluluk ve ahlaki bir gereklilik olmalıdır (Ünal, 2003).

2.1.5.1. Performans

Performans ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelediğimiz zaman üç durum ortaya çıkmaktadır. Bunlar: performans doyuma sebep olur, doyum performansa sebep olur, ödül ise hem performansa hem de doyuma sebep olur şeklinde açıklanmaktadır. İş doyumunun performans üzerindeki etkisi karşılıklı bir ilişki olarak görülebilir. Performans ve doyum arasındaki ilişki; üstün performansın doyumu yükseltmesi ve bu durumun daha sonraki dönemlerde performansı etkilemesi şeklinde belirtilebilir (Sağcan, 2013).

Memurlar üzerine yapılan bir çalışmada iş tatminin performans üzerine direkt bir etki yarattığını bulmuşlardır. İşlerinden tatmin olan çalışanların %61'inin de aynı zamanda daha üretken oldukları saptanmıştır. Ayrıca iş hakkında pozitif duyguların daha çok çıktı ve yüksek kalitenin oluşmasına sebep olduğunun üstünde durulmuştur (Gannon ve Noon, 1971).

2.1.5.2. Motivasyon

Motivasyon ile iş doyumu arasındaki ilişki, karşılıklı bir şekilde etkileşim halinde olmaktadır. Bu bağlamda, doyuma ulaşmış olan bir çalışanın güdülenmesi için gerekli ortam da sağlanmıştır ya da güdülenmiş bir çalışan da tüm emek ve eylemlerinin sonunda doyuma ulaşabilir (Eroğlu, 2004). İş doyumu ile motivasyon teorileri daha önce de belirtildiği üzere birbirleriyle bağlantılı görülmektedir. Örneğin motivasyon ve iş tatmini teorilerinin ikisi de bireyin iç faktörlerine ve işle ilgili ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. İş tatmini teorilerine göre duygusal iş doyumu belirli bir deneyime yönelik olumlu veya olumsuz duygulara cevap verirken, motivasyon teorileri deneyimi üstlenmekte ve işe yönelik çabaları artırmakta veya azaltmaktadır. Bu da iş doyumuyla ilgili faktörlerin bireylerin motivasyon düzeyine etkisi olduğunu düşündürmektedir. Yapılan çalışmalar da iş doyumu ile motivasyon arasında güçlü bir pozitif korelasyon ve fonksiyonel bir ilişki olduğunu göstermektedir (Ayub ve Rafif, 2011; Singh ve Tiwari, 2011).

2.1.5.3. Yaşam Doyumu

Bir bireyin ömrünün tamamını veya belirli bölümlerini yönlendiren bir takım etkili inanç, davranış ve tutumlarla ilgili olarak hissettiği kalite seviyesi olarak tanımlanan yaşam kalitesinin yüksek seviyede olması bireyin yaşam doyumunun yüksek olduğunu

göstermektedir. Yaşam kalitesini iki unsur meydana getirmektedir: çalışma hayatının kalitesi ve çalışma dışı hayatının (aile hayatı) kalitesi. Başka bir tanımla, kişinin iş ve aile doyumları genellikle yaşam doyumunun da esas belirleyicileri düşünülmektedir (Çarıkçı, 2001). İş yaşantısı bireyin yaşamı boyunca etkili olmaktadır. Yani yaşam doyumunu ve iş doyumunu kavramları birbirleriyle çok yakın olan ve birbirinden ayrı düşünülmesi çok zor olan iki kavramdır. Bu konudaki genel söylem; iş görenlerin iş doyumunu seviyelerinin yükselmesi, kurumdaki beşerî bazı sorunların çözülmesine sebep olarak işin süreklilik, verimlilik ve iş barışı çerçevesinde yapılmasına yardımcı olacaktır, şeklindedir. Ancak bununla birlikte, iş doyumunun yükselmesi iş görenlerde nasıl bu şekilde değişikliklere sebep olmakta ve yaşam doyumunu içerisinde iş doyumunun yeri nedir? gibi sorular cevapsız kalabilmektedir. Literatür yaşam doyumunu kavramını yeterli düzeyde açıklamadığı veya gerekli önem verilmediği için, konunun açıklaması eksik kalmaktadır (Dikmen, 1995).

2.1.6. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

İşlerinde doyuma ulaşamayan iş görenlerde işleri hakkında algıladıkları veya psikolojik olarak bazı olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. İş doyumsuzluğunun sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.1.6.1. Bireysel Sonuçlar

Düşük iş doyumunu sonucu ortaya çıkan olumsuz şartlar çalışanların çeşitli reaksiyonlar göstermesine neden olmaktadır.

2.1.6.1.1. Yabancılaşma

Hayatının büyük bir bölümünü çalıştığı işyerinde geçiren çalışanların doyum seviyesi özel hayatını ve sağlık durumunu pozitif ya da negatif yönde değiştirebilmektedir. İş doyumunun yüksek seviyede olmasının çalışan mutluluğuna olumlu yönde katkı sağladığı, doyumun düşük seviyede olması ise, çalışanların işe karşı yabancılaşmasına neden olması, bunun sonucu olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genellikle kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002).

2.1.6.1.2. Stres

Bir kuruluştaki iş görenlere etki eden stres kaynakları şunlardır (Pehlivan, 1991);

- a) İş yükünün ağır olması
- b) Zaman kısıtlılığı

- c) Denetim niteliğinin düşük olması
- d) Yetkinin, verilen sorumluluğu karşılamada yetersiz seviyede kalması
- e) Politik havanın güven vermemesi
- f) İş görenlerin, kurumdaki görevlerinin net olmaması
- g) Kurum ve çalışanın değerleri arasındaki uyumsuzluk
- h) Birey ile işi arasındaki uyumsuzluk
- i) Çalışma şartları ve çalışanlar arası ilişkiler
- j) Verilen görev ve sorumlulukların çalışanlarda oluşturduğu kaygı duygusu olarak sıralanabilir.

2.1.6.1.3. İşe Gitmede İsteksizlik

İş doyumsuzluğu; iş görenlerin çalıştığı işten haz alma duygusuna ulaşamama, işe karşı bıkkınlık, isteksizlik, kaçış isteği hissetmesini ifade eder. İş doyumsuzluğu iş görene sıkıntı verir ve onu negatif duygular hissetmesine neden olur. İş doyumsuzluğu iş görende yoğun ve sürekli endişe ortaya çıkarmakta, onun ruh sağlığına negatif yönde etki etmektedir. Bununla birlikte iş görende bıkkınlık, işten ayrılma, işe devamsızlık, çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticilerle çatışma gibi olumsuz davranışlar görülebilmektedir (Aksu vd., 2002).

Bireyde doyumsuzluk ortaya çıkaran kişi, grup, durum veya ortamlarla karşılaşma kaygısıyla, işine karşı negatif tutum ve davranışlar sergileyebilir. Bununla birlikte işe gitme zorunluluğu ciddi bir kaygı ve gerilim ortaya çıkarmaktadır (Türk, 2007).

İş gören birey işletmede yaşadığı sıkıntıların sonucu olarak, işyerine gitmek istememekte ve yeni iş arayışlarına başvurmaktadır. İşe gitme isteksizliğinin etkileri ile sabah geç uyanma, vardiyaya geç kalma, mazeretli ya da mazeretsiz olarak işe gitmeme gibi belirtileri bulunmaktadır. İş doyumsuzluğunun bireyler üzerindeki bu etkisi kişiyi çalışmaktan soğutmakta, iş yerinde geçen zamanın sıkıntılı bir hal olmasına neden olmaktadır. Çalıştığı işletmeden hoşnut olmayan bireylerin üzerinde var olan bu ruhsal rahatsızlık, kendisini aile içerisinde ve sosyal çevresinde de göstermektedir. Mutsuz ve huzursuz olan birey işten kaçmaya başlamakta, işe gitme isteksizliği yaşayarak işten erken çıkmanın ve geç gitmenin yollarını aramaktadır. Bu bağlamda iş doyumsuzluğunun sonuçlarından olan işe gitme isteksizliği bireyler üzerinde fiziksel ve ruhsal rahatsızlık yaratmaktadır (Silah, 2001).

2.1.6.1.4. Beden ve Ruh Sağlığı Üzerindeki Etkisi

İş gören bireyin çalıştıkları işletmede iş tatminini sağlayamaması beden üzerinde ateş, kalp rahatsızlıkları, halsizlik, iştahsızlık, uykusuzluk gibi birçok hastalığa neden olmaktadır. Ayrıca yapılan yanlış evlilikler, çocuk durumu gibi nedenlerle gelen iş doyumsuzluğu da beden sağlığını olumsuz etkilemektedir. Ağır iş şartlarında çalışan bireyler zaman içerisinde yıpranarak sağlıklarından olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda iş doyumsuzluğunu kalp ve damar hastalıklarına zemin hazırladığı da belirlenmiştir (Jansen, vd., 1996).

İş gören bireylerin iş doyumsuzluğu yaşamasının doğal sonucu olarak ruhsal hastalıklar baş göstermektedir. Bireyin işyerinde strese girmesi, hayatının her alanında ruhsal rahatsızlığa neden olmaktadır. Aile içi huzursuzluk, sürekli yorgunluk, iştahsızlık, kas ağrıları, baş ağrısı gibi sonuçlara yol açmaktadır.

Stresin iş gören bünyesinde artmasıyla iş doyumsuzluğu artarak işe gitmede isteksizlik, farklı iş arayışları başlayarak kişi kendisiyle birlikte yakın çevresini de mutsuzluğa itmektedir. Ruh sağlığına etki eden başlıca etkenlerden olan iş doyumsuzluğu bireyin yalnızlaşması, içine kapanıklık, sinir gibi belirtilerle sağlığı bozmaktadır. Ayrıca iş doyumsuzluğu ile birlikte gelen ruh sağlığı hastalıkları kişinin kötü alışkanlıklara meyletmesine sebebiyet vermektedir. Sigara, alkol, uyuşturucu gibi kötü alışkanlıklar bireyin ruh sağlığının bozulduğunun göstergesidir (Demir, 2007).

2.1.6.2. Örgütsel Sonuçlar

Çalışanların işlerinden beklentilerinin karşılanmaması sonucunda iş ortamında bazı olumsuz durumlar oluşmaktadır.

2.1.6.2.1. İşte Hata Yapma

İş doyumsuzluğunun iş görenler üzerinde etkilerinden biri de dikkatsizlik ve yoğunlaşma eksikliği ortaya çıkmasıdır. İşine yeterli derecede ilgili olmayan bir birey dikkatsiz davranışlar sergileyebilir ve sonrasında hatalarda yapabilir. İş doyumsuzluğu yalnız başına iş kazalarına olanak sağlamasa da çeşitli unsurlar olan bitkinlik, monotonluk, işten haz etmeme, yeterli olmayan ücret, iş arkadaşlarıyla sıkıntı yaşama gibi olumsuz durumlarla bir araya gelince iş kazalarına yol açabilir (Baştemur, 2006).

2.1.6.2.2. Sabotaj

İşinden doyum sağlayamayan iş görenlerde olumsuz duygular yoğunluk kazanmaya başlar. Bazen bu olumsuz duygular iş görenin kendisi için veya çalıştığı kuruluşa yönelik olumsuz durumlar ortaya çıkarabilir. Örneğin, iş gören üretim olmasını engeller, sabote eder ya da kullandığı ekipmanlara zarar verir. Bu doğrultuda toplu olarak işi bırakmak, işlenecek olan hammadde veya ürünün giriş çıkışında aksaklıklar yaşattırmak gibi eylemlerin arkasında da iş görenlerin işlerinde ulaşamadıkları doyumun acısını kuruluştan çıkarmak gibi bilinçli ya da bilinçsiz sabotaj davranışları gerçekleşebilir (Telman ve Ünsal, 2004).

2.1.6.2.3. İşe Devamsızlık

İş doyumunu ve devamlılık ilişkisi incelendiğinde; baskı, grup çalışma kuralları, iklim, ekonomik unsurlar gibi çeşitli değişkenlerin devamlılık için güdülenme sağlarken, aile sorumlulukları, ulaşım sorunları, kabiliyet gibi unsurların da devama etki ettiği görülmektedir. İşinden hoşlanmayan, iş doyumunu seviyesi ve motivasyonu düşük olan, sorumluluk hissi yüksek fakat devam konusunda baskı uygulanan bir bireyin işine devam ederken işinde mutlu olan ama baskı görmeyen, düşük motivasyonlu, devam konusunda gereken sorumluluğu taşıma durumu kısıtlı bir birey, yüksek doyuma karşın daha çok devamsızlık yapabilmektedir (Izgar, 2003).

2.1.6.2.4. İşten Ayrılma

Yöneticilerin adaletli olması, iş gören birey için oldukça önemlidir. İş görenler, insan kaynaklarının gelişmediği işletmelerde iş doyumsuzluğu yaşamakta ve işten ayrılmaktadır. İşletmelerdeki adalet, yönetim şekli, alınan ücret, sosyal haklar iş doyumsuzluğunu etkilemekte ve bu olumsuzlukların artması halinde bireylerin işten ayrılması yaşanmaktadır. Sermayesi insan olan işletmelerde iş gören bireylerin moral ve motivasyonu oldukça önemlidir. Adam kayırma, adaletsizlik, ücret dağılımı çalışan bireyler açısından oldukça önem arz etmektedir.

İşten ayrılmalarda, yeni gelecek olan iş görenin yetişmesine kadar geçen zamanda, diğer bireylerin omzuna binen iş yükünün fazla olması, performansı düşürerek iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Bu bağlamda işletmeler, mevcut iş görenlerin iş doyumunu arttırarak, ellerinde tutmaya çalışmaktadır. Çalışan işçi sayısının yetersiz olması, iş gören bireyler üzerinde iş doyumsuzluğu yaratarak işten ayrılmalara neden olmaktadır (Can, 1985).

2.1.7. İş Doyumunu Arttırmaya Yönelik Uygulamalar

İş yerindeki çalışan performanslılara -istenen üretim standartlarını karşılayan veya aşan ve işlerinden doyum sağlayan iş görenlere- odaklanmak olumsuz bir durum değildir. Çoğunlukla istenen performansı gösteremeyen çalışanları istenen performansa çıkarmak için uğraşılırken iyi performans gösterenler göz ardı edilmektedir. Ancak yüksek performans gösterenler de unutmamalıdır. Performansı yüksek seviyede olan, pozitif düşünen çalışanları eğitim, denetim ve istenen performansı hakkını verip ödüllendirerek daha da üst seviyede motive etmek gerekmektedir. Çünkü çalışma performansına ve iyi yönetime doğru odaklanıldığında iş doyumunu zaten kendiliğinden oluşacaktır (Crow ve Hartman, 1995).

İş doyumunu ve örgütsel başarımlar seviyelerini etkileyen diğer etmenler iş dizaynı ve çalışma alanının örgütlenmesidir. İş dizaynını ele aldığımızda, kişilerin şahsi ve toplumsal gereksinimlerini karşılayan, işin tabii yapısı ve iş görenin memnun olması arasındaki bağı temel aldığı görülmektedir. İş görenlere daha çok sorumluluk yükleyerek yapılan çalışmalara iş zenginleştirme adı verilir. İş zenginleştirme programları iş görenlerin işle özdeşleşmesini, işte kullanılan becerilerin arttırılmasını hedefler. İş dizaynı; yer değişimi, iş genişletme ve iş zenginleştirme biçiminde üç metotla uygulanır. İş rotasyonu; eğitime benzer, bireye yaptığı işten ya da vazifeden farklı bir iş ya da görev verilerek, kısa sürede iş görenin problemini azaltmaya, iş hayatına değişiklik katmaya yarayan, iş görenin ekstra beceriler elde etmesini sağlayan bir metottur (Aydın, 2002).

İş rotasyonu: Esas olarak tekdüzeliği azaltmak, işteki hareketliliği ve motivasyonu yükseltmek için iş görenleri farklı iş alanlarında değişimli bir şekilde çalıştırmak ve bireylere çapraz eğitimle farklı beceriler ve iş esnekliği kazandırmaktır (Franco vd., 2004).

İş genişletmesi: Yatay genişleme anlamına gelen bu metot, işe farklılık katmak ve tekdüzelik seviyesini düşürmek için aynı zorluktaki sorumlulukların mevcut işe eklenmesidir. Görev sayısı yükseltilerek iş genişletilmektedir (Atar, 2004).

İş zenginleştirme: İş zenginleştirilmesinin amaçları iş görenlerin işe özendirilmesi, motive edilmesi, işin durağanlığının ortadan kaldırılması ve iş doyumunun sağlanması ve işin daha ilginç hale getirilmesidir. Bu sebeple işlerin içerikleri, nitelik ve nicelikleri değiştirilir (Erdem, 2010). İş zenginleştirmede çalışanın sadece işin uygulamasına değil onun planlamasına, nasıl planlanacağına ilişkin olarak alınan kararlara katılmasına fırsat sağlanmaktadır. Böylelikle, çalışan birey işi ile ilgili kararlar verme ve planlar yapma sorumluluğu alır, işini daha fazla tanımış olur, kendisini geliştirme olanağı sağlar ve daha

fazla öğrenerek başarısını arttırır. Bütün bunların sonucunda çalışanların iş görme şevki de artacaktır. Bu sistem hem işletmenin hem de çalışanların bireysel hedeflerini birbirini destekleyecek şekilde bireye getirebilmekle ilgili özel bir çabadır (Baysal, 1993).

2.1.8. İş Doyumu Kuramları

2.1.8.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İnsanlar içinde kendisini isteklendirecek birincil ve ikincil olguların bulunduğunu kabul etmektedir. İki temel varsayıma dayanmaktadır. İlk varsayım bireyin uyguladığı davranışın, bireye ait olduğu belli başlı temel gereksinimleri karşılamaya yöneliktir. İkinci varsayım ise gereksinimlerin belirli bir sırası ile ilgilidir. Maslow'a göre kişinin motivasyonunun ilk aşamasında ihtiyaçları önemlidir. Kişi ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli faaliyetlerde bulunur. Bu sebeple insanların ihtiyaçları, insanların davranışlarını belirlemektedir.

Maslow'un kuramında ana evrenin, ihtiyaçları beş grup şeklinde sıralanmaktadır. Bu beşli grup birbirini belli bir hiyerarşi ile takip etmektedir (Eğriboyun, 2015). Bu ihtiyaçlar önemlilik sırasına göre aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

Fizyolojik ihtiyaçlar; yemek, uyku, su ve cinsellik gibi gereksinimlerden oluşmaktadır. Spor ekipmanları da fizyolojik ihtiyaçlarla arasında yer alabilmektedir. Bireyler spor ekipmanları ile bir takım fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır (Argan ve Katırcı, 2008).

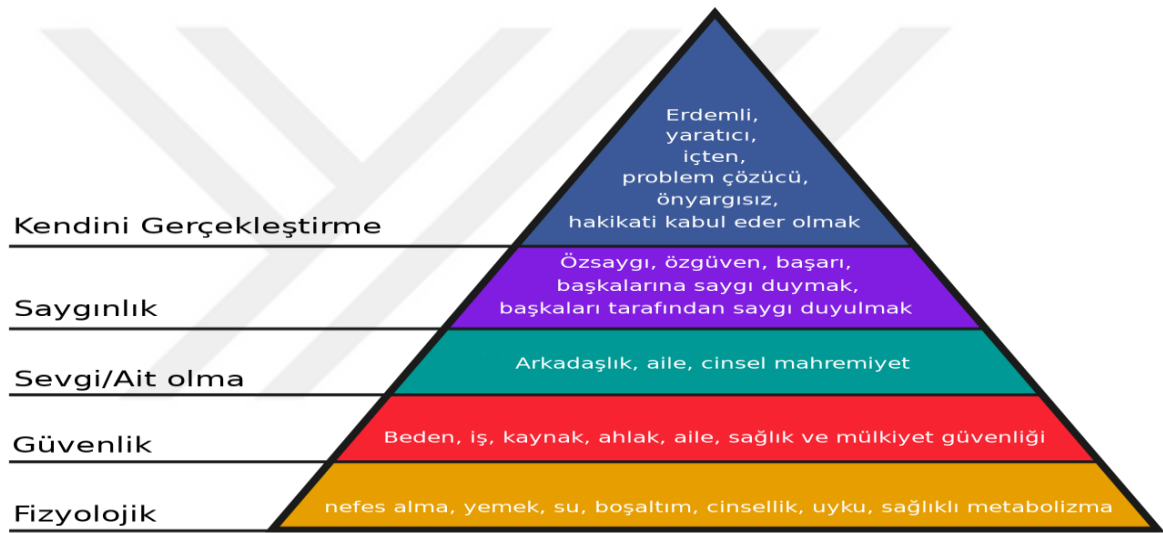
Güvenlik ihtiyacı; bu gereksinim fizyolojik olanlar doyurulduktan sonra ortaya çıkarlar. Fiziki tehlikelerden korunma, korku, tehdit ve karışıklıktan uzak olma, düzen, kanun ve ekonomik olarak güvende olma, iş güvencesi bu tür gereksinimlerdendir (Özalp, 1989).

Sevgi ve Ait Olma İhtiyacı; bunlar bir gruba ait olmak, çevresindekilerle ilişki kurmak, iş hayatı içinde ve dışında bir çevre oluşturmak, başkalarıyla arkadaş olmak, arkadaş olarak kabul edilmek, çevresi tarafından önemsenmek ve bir sosyal çevre kurmak gibi gereksinimlerdir (Özalp, 1989).

Saygınlık gereksinimi; bu gereksinimin iki alt gruptan oluşmaktadır. Birinci alt grup; güçlü olma, başarılı olma, olgunlaşma ustalaşma, kendine güven duyma, bağımsızlık, özgürlük gibi ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar karşılanırsa birey ikinci alt grupta bulunan ihtiyaçların gerçekleşmesini ister ve bekler. İkinci alt grup ise; tanınma, beğenilme, değer

verilme, statü gibi ihtiyaçları içerisinde alan çevresindeki kişilerin saygısını kazanma ihtiyacını kapsar (Türk, 2007).

Kendini gerçekleştirme gereksinimi; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üstteki basamağında bulunmaktadır. Bu yüzden kişinin tüm ihtiyaçları sonra kendini, ideallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada kişi için ideallerini gerçekleştirebilmek, kendisini geliştirebilmek, başarabilmek ve haz almak çok önemlidir. Bu ihtiyaç kişinin kendi kendine başarabileceklerinin bilincinde olmasından kaynaklanmaktadır ve bu ihtiyaçların karşılanmasıyla kişi kendisinde bulunan potansiyeli en üst seviyeye yükselterek kendini gerçekleştirmiş olmaktadır (Çetinkanat, 2000).



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

2.1.8.2. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Başarı ihtiyacı üzerinde ilk kez araştırma yaparak tanımlayan Amerikalı psikolog David O. McClelland, insanların büyük bir kısmında başarma ihtiyacının potansiyel olarak var olduğunu, ancak bu ihtiyacın dışı vurumunu gerçekleştirecek olan ortam ve fırsatların çok sık bulunmayabileceğini savunmaktadır (Şimşek, 1997). McClelland, insan ihtiyaçlarını başarı, ilişki ve güç olarak üç grup halinde toplamış ve incelemiştir. Kurama göre; kişinin bir işi etkili ve verimli bir şekilde başarma olasılığı, diğer gereksinimlere göre bir güdülenme gücünün, görevi uygulamada başarı olasılığının ve o görev için tanımlanan ödülün değerinin bir bileşimine bağlıdır (Terzi, 2002).

Başarma ihtiyacı: Belirlenen amaçları gerçekleştirmek için yetenek ve bilgi kullanma davranışıdır. Başarıya ulaşmak için yoğun bir istek duyan bu insanlar, başarısız olmaktan bir o kadar da korkarlar (Özdemir, 2006).

Bağılılık ihtiyacı: İnsanların hayatını kendi başına devam ettiremeyen ve toplumsal niteliğe sahip olduğundan yola çıkarak, diğer kişi ve gruplarla ilişki içerisinde olacağı üstünde durulmaktadır.

Güçlü olma ihtiyacı: Bireyin çevresine hâkim olma isteklerinin bir sonucudur. McClelland bu üç gereksinim ve güdü içerisinde en çok başarı güdüsünün kişi ve toplumu etkisinde bıraktığını savunmaktadır. Çalışanlar işlerinde başarıya ulaşmayı hedeflediği halde başarıyı elde edememekten de büyük bir korku ve çekingenlik duymaktadır. Bu korku ise, onları başarıya ulaştıracak davranışlarda bulunmalarına engel olmaktadır. Ancak bu korku yenildiğinde başarılı olma arzusu kişiyi faaliyette bulunmaya teşvik edecektir (Eren, 1991).

2.1.8.3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in kuramına göre, içsel motivasyon unsurları iş görenlerde doyum sağlarken, dışsal motivasyon unsurlarının herhangi bir etkisi yoktur (Tecer, 2011). Herzberg, iş doyumsuzluğuna neden olan faktörlere “hijyen faktörler”, doyuma ulaştıran faktörlere ise “motivatorler” olarak adlandırmaktadır (Tan, 2012). Hijyen faktörleri içerik ya da çevre ile alakalıdır. Bunların karşılanmaması doyumsuzluğa neden olacaktır ancak karşılanmaları da iş doyumunu gerçekleştirmeyecektir. Yalnızca iş doyumsuzluğunun azalmasına ya da ortadan kaldırılmasına yardımcı olacaktır. Motivatorler ise iş doyumuna ulaşmak için uygulanan unsurlardır (Yavuzkurt, 2017).

Hijyen etmenleri, ücretlendirme, ast üst arası ilişkiler, kurum stratejileri ve yönetim tarzı, çalışma şartları gibi etmenlerdir. Bu etmenlerin var olması işyerindeki doyumsuzluğu ortadan kaldırır. Bu etmenlerin bulunmamasının neden olacağı doyumsuzluk kişinin işi bırakması ile sonuçlanabilir. Bu etmenler kişiyi güdülemede tek başına yetersiz olur ancak doyumsuzluğu sonlandırabilir. Güdülemeye yardımcı etkenler ise tanınma, yetki ve sorumluluk üstlenme, takdir edilme, başarılı olma, işin çekiciliği, ilerleme ve yükselme olanakları sağlama gibi etkenler olup bunlar iş görenlerin arzu ve hırslarını yükseltir. Güdüleyiciler kişiyi huzurlandıran, iş yerine bağlayan, çalışmaya yönlendiren ve doyuma ulaştıran etkenlerdir (Can vd., 2006, Eren, 2008).

2.1.8.4. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer, kuramında bir insanın üç temel ihtiyacı olduğunu varsayar. Bu ihtiyaçlar var olma (existence), ilişki kurma (relatedness) ve gelişme (growth) olmak üzere üç temel ihtiyaçtır (Alderfer, 1969).

- **Var olma ihtiyacı (Existence):** Var olma ihtiyacı çeşitli maddi ve fizyolojik ihtiyaçları içerir (Alderfer, 1969). Güvenlik ihtiyacı gibi kişinin hayatını devam ettirilebilmesi için gerekli olan en temel ihtiyaçlardır (Arnolds ve Boshoff, 2002).

- **İlişki Kurma ihtiyacı (Relatedness):** Önemli diğer insanlarla ilişkileri içeren tüm ihtiyaçlardır (Alderfer, 1969). Kişinin toplumsallaşması, ait olması, kabullenilmesi gibi kişilerarası ilişkilerinin olması ve devamlılığını arzulama ihtiyacıdır (Arnolds ve Boshoff, 2002)

- **Gelişme ihtiyacı (Growth):** Bir kişinin kendisi ve çevre üzerinde yaratıcı ve üretken etkiler yapmasını içeren tüm ihtiyaçlardır (Alderfer, 1969). Kişinin kendini gerçekleştirme, kişisel gelişim gibi arzularını kapsar (Arnolds ve Boshoff, 2002).

2.1.8.5. Locke'un Amaç Saptama Kuramı

Edward Locke tarafından geliştirilen kuramın temel fikri, bireylerin güdülenme seviyelerinin, kendileri tarafından oluşturulan hedeflerden etkilendiği yönündedir. Gerçekleşmesi zor olan ve kendine yüksek hedefler koyan bireyler, ulaşılması daha basit hedefler koyanlara göre daha çok güdülenirler. Hedefleri yüksek olduğundan daha iyi bir performans ortaya koyarlar (Türk, 2007).

Locke açısından, çalışanların işteki başarılarının belirlenmesinde onların bireysel hedefleri ciddi bir önem taşımaktadır. Bu kuram, bireyler tarafından belirlenen hedeflerin nitelikleri üzerine yoğunlaşmakta ve işteki başarıyı ve güdülenmeyi tamamen amaçların özelliklerine bağlamaktadır. Amaçların güdülemedeki görevleri şöyledir (Eren, 1991):

- Birey tarafından oluşturulan amacın net ve anlaşılır olması işindeki başarılarını artırmaktadır.

- Birey tarafından oluşturulan amaçların zorlayıcı cinsten olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını zorunlu kılacak ve başarıları artıracaktır.

- Bireysel hedeflerin kurumsal amaçlar, şartlar ve ortam ile çelişki derecesi yükseldikçe kişisel davranışların işyerinde başarı getirme şansını düşürecektir.

2.1.9. İş Doyumun Ölçülmesi

Literatür incelendiğinde çalışma hayatı içerisinde bulunan bireylerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları olumlu olumsuz durumlar neticesinde iş hayatına olan aıdat ve veya bağılılıklarını belirleyebilmek için bazı ölçek çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. Aşağıda bu ölçek çalışmalarının bazılarına değinilmiştir.

2.1.9.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

1967 yılında Weis ve arkadaşları tarafından ortaya konan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), çalışanların işlerinden memnuniyetlerini belirlemek için tasarlanmış dünya çapındaki en yaygın kullanılan iş memnuniyeti anketlerinden biridir. Çalışanların iş yerleriyle ilgili duygusal düşüncelerini değerlendirerek memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeylerini ölçmeyi amaçlayan MİDÖ, 20 maddelik kısa ve 100 maddelik uzun versiyonlara sahiptir. Bunlar ile iş memnuniyeti iç ve dış faktörler olarak ikiye ayrılarak ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır (Atila 2014).

Minnesota İş Doyum Ölçeği Baycan (1985) tarafından Türkçe 'ye uyarlaması yapılmıştır. Toplamda 20 maddeden oluşan 5'li Likert tipi ölçekte cevaplar, 1-Hiç memnun değilim ile 5-Çok memnunum arasında değişmektedir (Günay, 2016).

Ayrıca, ölçekte bulunan ifadeler içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır. İçsel doyum ile alakalı toplam 12 ifade; işin kendisi, yükselme, terfi ve başarı gibi işin içsel nitelikleri ile alakalı ifadelerdir. Dışsal doyum ile alakalı toplam 8 ifade ise işletme politikası, denetim, yönetim ve ücret gibi dışsal nitelikler ile alakalı ifadelerdir. Genel doyum ise bunların birlikte değerlendirilmesi ile ortaya çıkmaktadır (Gögercin, 2017).

2.1.9.2. İş Tanımlama Endeksi

Bu ölçek 1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin tarafından ortaya konmuş ve yöntem 1985 yılında JDI Araştırma Grubu tarafından geliştirilmiştir. Toplamda 72 sorudan oluşmakta olan ölçekte sıfat ya da kısa paragraflar mevcuttur. Deneklerin her bir sıfat ya da paragraf için evet, hayır ya da bilmiyorum şeklinde yanıt vermeleri istenmektedir (Keser, 2006). İş Tanımlayıcı Endeks Yöntemi kişinin işinin beş boyutuna karşı tutumuna bağlı olarak iş doyumunu incelemeye yönelik bir tekniktir. Bu beş boyut; ücret, terfi olanağı, nezaret ilişkisi, iş arkadaşları ve işin doğrudan kendisidir. Kişi bu faktörlerin bazılarından memnun olduğunu bazılarından memnun olmadığını bildirebilir. Bu ölçeğin seçeneklerine

Likert yaklaşımlı puanlar verilerek kurumun genel iş doyumu puanı ve tüm iş görenlerin ayrı ayrı doyum değeri hesaplanabilir (Erdoğan, 1996).

2.1.9.3. Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklentiler Modeli ve Memnuniyeti Ölçeği

Porter ve Lawler Modeli, iş doyumu düzeyini, çalışanların motivasyon durumu üzerinden belirlemeye çalışan bir modeldir. Vroom'un modelinin performans-ış tatmini yönünden geliştirilmiş bir şekli olan modelde üç ayrı değişken bulunmaktadır. Bunlar güdülenme, tatmin ve performanstır. Bunlar birbirleri ile ilişkilidirler. Dolayısıyla iş doyumunun ölçülmesinde güdülenme yani motivasyon, tatmin ve performans birlikte hesaba katılmalıdır (Akgündüz ve Akdağ 2014).

2.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Bazı Araştırmalar

Bu bölümde iş doyumu konusunda yurt içi ve yurt dışında akademi anlamında gerçekleştirilen bilimsel çalışmalara değinilmiştir.

2.2.1. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar

Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada iş doyum düzeyleri, ortalamanın üstünde “memnun” biçiminde olup branş değişkenine göre, öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri sınıf öğretmenlerinininkinden anlamlı derecede daha yüksektir. Okul türü değişkenine göre ise, ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, ilkokul öğretmenlerinden anlamlı derecede daha yüksektir (Sarı, 2021).

Albayrak (2020) antrenörler üzerinde yaptığı çalışmasında cinsiyet ve çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılığın olmadığı buna karşın yaş, medeni durum ve eğitim durum değişkenlerine göre anlamlı farklılığın olduğunu tespit etmiştir.

Usuflu (2020) beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik yaptığı bir araştırmada iş doyum düzeyleri ile cinsiyet ve mesleki kıdem yılı değişkenleri göre anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Fen bilimleri öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmazken yaşı genç ve görev süresi az olanların yaşı fazla ve görev süresi çok olanlara göre iş doyumları daha düşüktür. Ayrıca bilişim imkânları yönü ile de kendi okullarını bu yönden yeterli gören öğretmenlerin iş doyumları yüksek seviyede çıkmıştır (Yıldırım, 2019).

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşamış olduğu olumsuz davranışlarla iş doyumları arasında ilişki incelendiğinde olumsuz davranışlar ile iş doyumunu arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki çıktığı görülmektedir (Kul, 2010).

Zihinsel engelli öğrenci öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri düşük seviyededir. İş doyum düzeyleri ile cinsiyet, mezuniyet bölümü ve hizmet süresi değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Abujami, 2019).

Kılıç (2019) idareciler ve öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada performans, başarı, mutluluk ve kendini geliştirmenin iş doyumunu sağlayan motivasyon davranışlar olduğunu savunmuştur. Geri dönüt, takdir edilme, desteklenme, adalet, sorun çözme, pozitif okul iklimi iş doyumunu sağlayan otantik liderlik davranışlar olduğunu belirtmiştir.

Antrenörlerin çalıştığı kurum, medeni durum, yaş durumu ve çalıştırılan öğrenci yaş grubuna değişkenlerine göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık durumlarında değişiklikler olduğu gözlenmiştir. Ayrıca antrenörlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık durumları arasında pozitif korelasyon olduğu gözlenmiştir (Köse, 2019).

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri incelendiğinde; medeni durum, cinsiyet, görev, eğitim düzeyine göre anlamlı fark görülmezken; kıdem, yaş, okul büyüklüğü, okulda çalışma süresi ve okul türü değişkenlerine göre fark anlamlıdır. Buna göre, okullardaki öğretmen sayısı azaldıkça öğretmen iş doyumunu artmakta, özel okullardaki öğretmenler kamu okullarındaki öğretmenlere oranla görece daha fazla iş doyumuna sahip olmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri dışsal doyuma göre daha fazladır (Bil, 2018).

Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada en düşük iş doyumuna sahip olduğu konuların aldıkları maaşın miktarı ve adaletliliği ile ilgili olduğu, en yüksek iş doyumuna sahip olduğu konuların ise çalışma arkadaşları ile iletişim ve yardımlaşma ile ilgili konular olduğu görülmüştür. İş doyumunu ile cinsiyet, yaş, kıdem, okutulan sınıf düzeyi, eğitim düzeyi faktörleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenler bu faktörlerden etkilenmeksizin iş doyumunu etkileyen etmenleri aynı anlamışlar ve birbirine yakın cevaplar vermişlerdir. Mezun olunan okul türü ile iş doyum arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin iş doyumunun diğer fakültelerden ve eğitim yüksekokullarından mezun olan öğretmenlerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Usta, 2015).

Papua'nın Boven bölgesinde ilkokullar arasında yapılan iş doyumu ve performans konulu bir araştırma yapılmıştır. Öğretmenlerin yüksek iş doyumu sahibi olmaları çalışmalarına da pozitif yönde etki etmektedir. Buldukları sonucu eğitim kurumlarındaki yöneticiler ile paylaşarak ilerleyen süreçte yaşanabilecek olumsuzluklara karşı önlem almaları konusunda fikir vermişlerdir (Werang vd., 2019).

İş arkadaşı ve süpervizör desteğinin tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkisini inceleyen çalışmada çalışma arkadaşı desteğinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde negatif yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Charoensukmongkol vd., 2016).

Özel eğitim öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmada katılımcıların algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaya Pakistan'da bulunun ve farklı özel gereksinimi olan (Zihinsel yetersizlik, işitme yetersizliği, görme yetersizliği vb.) öğrencilerle çalışan 85 özel eğitim öğretmeni katılmıştır. Öğretmenler üç farklı ölçekte (örgütsel destek ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği, iş doyumu ölçeği) yer alan sorulara cevap vermişlerdir. Araştırma sonucunda örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın pozitif yönde ilişkili olduğu ve benzer şekilde örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bibi vd., 2019).

Yapılan başka bir çalışmada ise kadın ve erkek ortaokul öğretmenleri arasındaki iş doyum seviyesini karşılaştırmaktadır. Yaş, cinsiyet, öğretim deneyimi ve okulun yerini öğretmenlerin iş doyumu ile karşılaştırmak için altı iş doyumu yaklaşımı geliştirilmiştir. Bu amaçla öğretmenler için iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere kıyasla işin iş ve denetleme yönlerinden daha memnun olduğunu göstermiştir. Fen ve sanat ile kent ve kırsal okul öğretmenleri arasındaki iş doyumu açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır (Iqbal ve Akhtar, 2012).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan yöntem, evren ve örneklem, verilerin ve veri toplama araçlarının özellikleri ve bu araçların geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin çalışmalara yer verilmiştir. Daha sonra ise, veri toplama araçlarının uygulama süreci, toplanan verilerin bilgisayar ortamına aktarılması ve uygulanan istatistikî yöntem hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini; 2020-2021 eğitim öğretim dönemi içerisinde Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan devlet okullarında çalışmakta olan (N=165) beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır (Rize MEB, 2021).

3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi 2020-2021 eğitim öğretim dönemi içerisinde Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan devlet okullarında çalışan ve basit tesadüfî yöntemle seçilmiş toplam 104 gönüllü beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Arlı ve Nazik (2001)'e göre betimsel araştırmalarda küçük evrenlerde ulaşılması gereken sayının en az %20 olması gerektiği dikkate alındığında örneklemdeki sayının evreni temsil ettiği söylenebilir.

3.3. Araştırma Tekniği ve Protokol

Araştırmanın uygulanma evresine geçilmeden önce kişi ve kurumların onayı alınmıştır. Öncelikle Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı başkanlığıyla gerekli olan süreçler izlenerek Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden Etik Kurul raporu alınmıştır (Ek 2. Etik Kurul Yazısı). Araştırmanın evrenini oluşturan öğretmenlere ulaşabilmek ve onların ölçek sorularına kaygı duymadan cevap verebilmelerini sağlayabilmek adına çalıştıkları kurum olan Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ölçeğin BES öğretmenlerince uygulanabilirliği kapsamında izin yazısı alınmıştır (Ek 3. MEB izin yazısı). Sonrasında iki kısımdan oluşan ölçek salgın kuralları gözetilerek, uzaktan anket formları ile tam olarak doldurulması sağlanmıştır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları ile ilgili mevcut durumu ortaya çıkarabilmek için öğretmenlerin bu konu hakkındaki düşünceleri genel tarama modeliyle

elde edilmeye çalışılmıştır. Tarama modeli, “çok sayıda elemandan meydana gelen bir evrende, evren hakkında genel bir sonuca varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan seçilecek bir grup, örnek veya örneklem üzerinde uygulanan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2014).” Ayrıca araştırmanın örneklemini evrenden basit tesadüfî yöntemle seçilmiş öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu minvalde “basit tesadüfî örneklem yönteminde, evreni oluşturan her birimin örneklem içerisinde yer alma olasılığı aynı olan bir yöntemdir. Bu yöntemde birimler birbirinden bağımsız olarak eşit seçilme şansına sahiptirler (Ural ve Kılıç, 2005).”

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada ilgili verilerin elde edilmesi için kullanılan anket iki kısımdan oluşmuştur. İlk kısımda demografik bilgiler yer almış, sonraki kısımda ise öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek için ‘Minnesota İş Doyumu Ölçeği’ kullanılmıştır (Ek 1).

3.6. Kişi Bilgi Formu

Anket formunun birinci kısmı öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekteki görev süresi, çalışılan okul türü, okulun fiziki şartları, okulun çalışma olanakları, okulun spor salonunun varlığı ve görev yapılan yeri hakkındaki özelliklerini tespit etmek amacıyla oluşturulmuştur.

3.7. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

1967 yılında Weis ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ), çalışanların işlerinden memnuniyetlerini belirlemek için tasarlanmış dünya çapındaki en yaygın kullanılan iş memnuniyeti anketlerinden biridir. Çalışanların iş yerleriyle ilgili duygusal düşüncelerini değerlendirerek memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeylerini ölçmeyi amaçlayan MİDÖ; 20 maddelik kısa ve 100 maddelik uzun versiyonlara sahiptir. Bu maddeler ile iş memnuniyeti iç ve dış faktörler olarak ikiye ayrılarak ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır (Atila 2014).

Minnesota İş Doyum Ölçeği Baycan (1985) tarafından Türkçe ’ye uyarlanmıştır. Toplam 20 maddeden oluşan 5’li Likert tipi ölçekte cevaplar, 1-Hiç memnun değilim ile 5-Tam memnunum arasında değişmektedir (Günay 2016). Ölçeğin güvenirliğinin .83 ve geçerliliğinin .80 olduğu tespit edilmiştir (Akkamış, 2010). Ayrıca, ölçekte bulunan ifadeler içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuta ayrılmaktadır. İçsel doyum ile ilgili toplam 12 ifade; işin kendisi, yükselme, terfi ve başarı gibi işin içsel nitelikleri ile ilgili

ifadelerdir. Dışsal doyum ile ilgili toplam 8 ifade ise işletme politikası, denetim, yönetim ve ücret gibi dışsal nitelikler ile ilgili ifadelerdir. Genel doyum ise bunların birlikte değerlendirilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin alt boyut yapısı Tablo 1’de verilmiştir (Gögercin 2017).

Alt Boyutlar	Soru Numaraları	Soru Sayısı
İçsel Doyum	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20	12 Ad.
Dışsal Doyum	5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19	8 Ad.
Toplam Genel Doyum Soruları		20 Ad.

Tablo 1. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Alt Boyut Yapısı

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi ve Analizi

Tez yazımında MS Word programı, verilerin düzenlenmesi ve grafiklerin çizilmesinde Windows MS Excel tablolama programı, istatistik testlerin yapılmasında lisanslı istatistik programı kullanılmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamına yüklendikten sonra örneklem grubundan elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığının belirlenmesi için normallik testi yapılmıştır. Normallik testi için Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,500 ve -1,500 değerleri arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiğini ifade etmektedirler. Bu minvalde bu çalışmada kullanılan ölçeğin alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında; **İçsel iş doyum alt boyutunda** çarpıklık (,106) ve basıklık (-,140), **dışsal iş doyum alt boyutunda ise** çarpıklık (,106) ve basıklık (-,140), değerleri +1,500 ile -1,500 arasında olduğu için araştırmadaki veri dağılımının normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Bundan dolayı çalışmamızda normal dağılımla yapılabilecek olan analiz çalışmaları yapılmıştır.

Normal dağılıma sahip verilere ikili karşılaştırmalar için betimsel analizlerin yanında, bağımsız örneklem için t-testi, 3 ve üzeri grup karşılaştırmalarda ise tek yönlü Anova testi uygulanmıştır. Tek yönlü Anova testinin ardından gruplar arasında herhangi bir anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığını tespit etmek için ikinci derece Tukey testinden faydalanılmıştır. İstatistiki açıdan anlamlılık derecesi Alpha (α) yanılma düzeyi ise $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Katılımcıların sportmenlik yönelimleri hakkındaki farkındalık düzeylerinden elde edilen puanlama aşağıdaki formül ile belirlenmiş ve gerekli olan yorumlama yapılmıştır.

$$SA = \frac{EYD - EDD}{SS} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Formül Açılımı

SA: Seçenek Aralığı

EYD: En Yüksek Değer

EDD: En Düşük Değer

SS: Seçenek Sayısı

1) Hiç Memnun Değilim: 1.00-1.79/Düşük düzey

2) Az Memnunum: 1.80-2.59/Orta altı düzey

3) Orta Derecede Memnunum: 2.60-3.39/Orta düzey

4) Çok Memnunum: 3.40-4.19/Orta üstü düzey

5) Tam Memnunum: 4.20-5.00/Üst düzey



4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor (BES) öğretmenlerinin demografik özelliklerine ilişkin istatistiklere, Minnesota İş Doyumu Ölçeği' ne vermiş oldukları yanıtlara, verdikleri yanıtlar neticesinde elde ettikleri puanlara ve araştırmanın problem-alt problemlerinin, farklı değişkenler açısından gruplar arasında anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımlarının İncelenmesi

Aşağıda Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesindeki devlet okullarında görev yapan BES öğretmenlerinin demografik değişkenlere göre cinsiyet, yaş, medeni durum, görev süresi yılı, çalışılan okul türü, okulun fiziki şartları, okulun çalışma olanakları, okulda spor salonu bulunma durumu ve okulun bulunduğu konum değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikler aktarılmıştır.

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin sahip oldukları demografik değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler aşağıda verilmiştir.

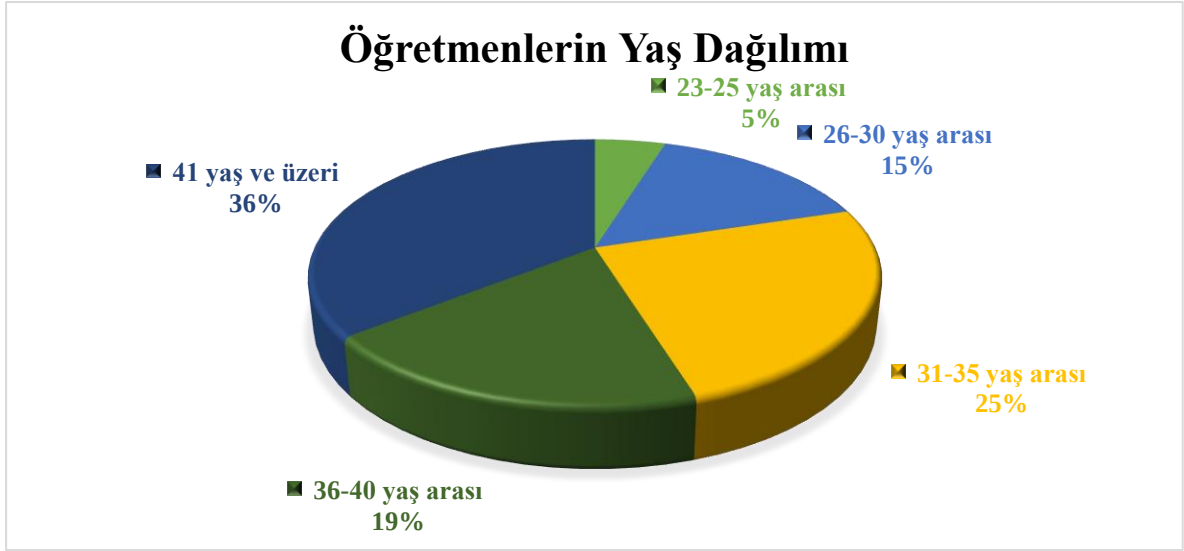
BES öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. BES öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları

Şekil 2'ye göre araştırmaya katılan örneklemdeki katılımcıların %82'si (N=85) erkek ve %18'i (N=19) kadın öğretmenlerden oluşmaktadır.

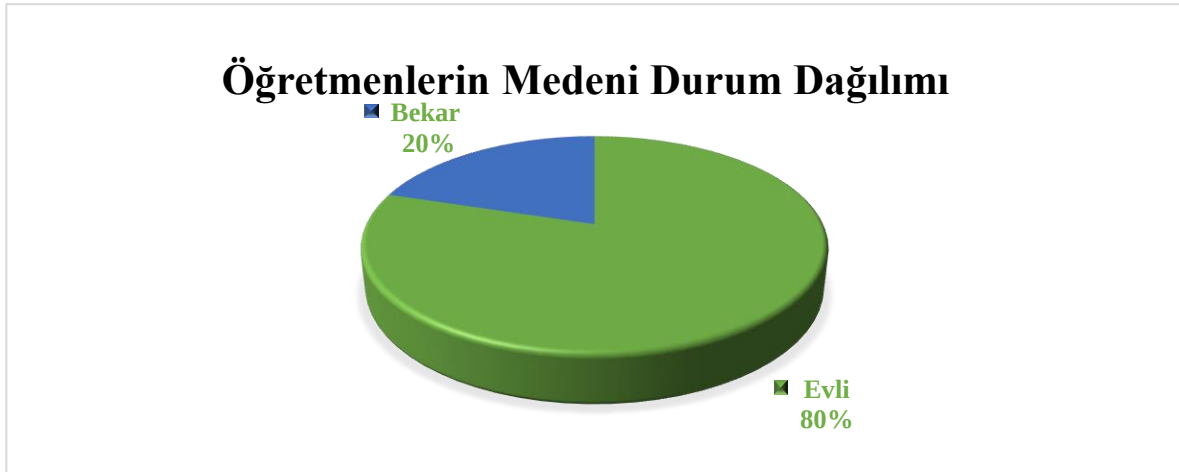
BES öğretmenlerinin yaş değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. BES öğretmenlerinin yaş değişkenine göre dağılımları

Şekil 3'te araştırmaya katılan örneklemdeki katılımcıların %5'i (N=5) 23-25 yaş arasındaki, %15'i (N=16) 26-30 yaş arasındaki, %25'i (N=26) 31-35 yaş arasındaki, %19'u (N=20) 36-40 yaş arasındaki, %36'sı (N=37) 41 yaş ve üzeri yaştaki öğretmenler oluşturmaktadır.

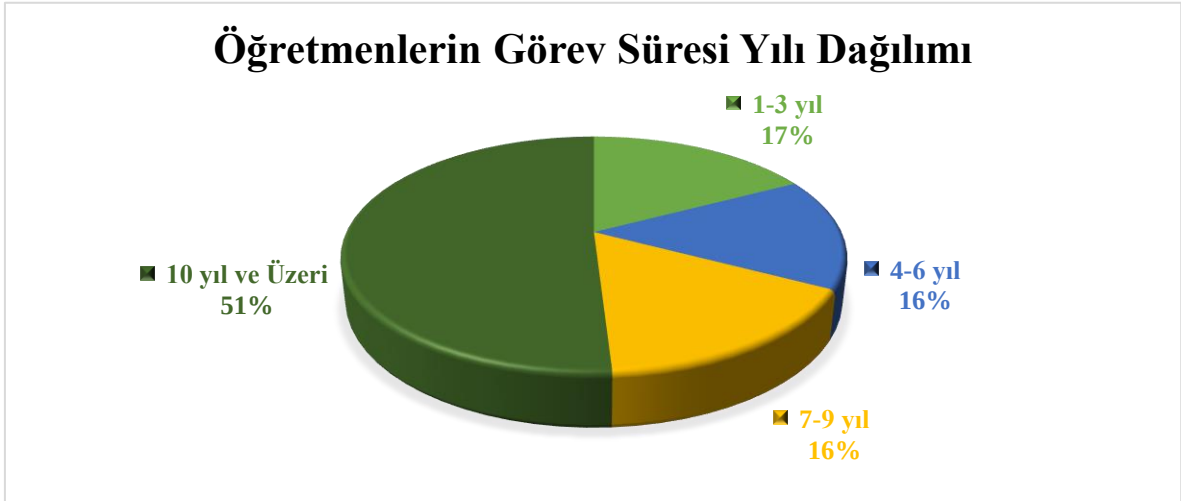
BES öğretmenlerinin medeni durum değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. BES öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre dağılımları

Şekil 4'te araştırmaya katılan örneklemdeki öğretmenlerin %80'i (N=83) evli ve %20'si (N=21) bekâr öğretmenlerden oluşmaktadır.

BES öğretmenlerinin görev süresi değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 5'te gösterilmiştir.



Şekil 5. BES öğretmenlerinin görev süresi değişkenine göre dağılımları

Şekil 5'e göre araştırmaya katılan örneklemdeki katılımcıların %17'si (N=18) 1-3 yıl, %16'sı (N=16) 4-6 yıl, %16'sı (N=17) 7-9 yıl ve %51'i (N=53) 10 yıl ve üzeri yıldır görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

BES öğretmenlerinin çalıştığı okul türü değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6. BES öğretmenlerinin çalıştığı okul türü değişkenine göre dağılımları

Şekil 6'ya göre araştırmaya katılan örneklemdeki katılımcıların %43'ü (N=45) ortaöğretim ve %57'si (N=59) ilköğretimde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

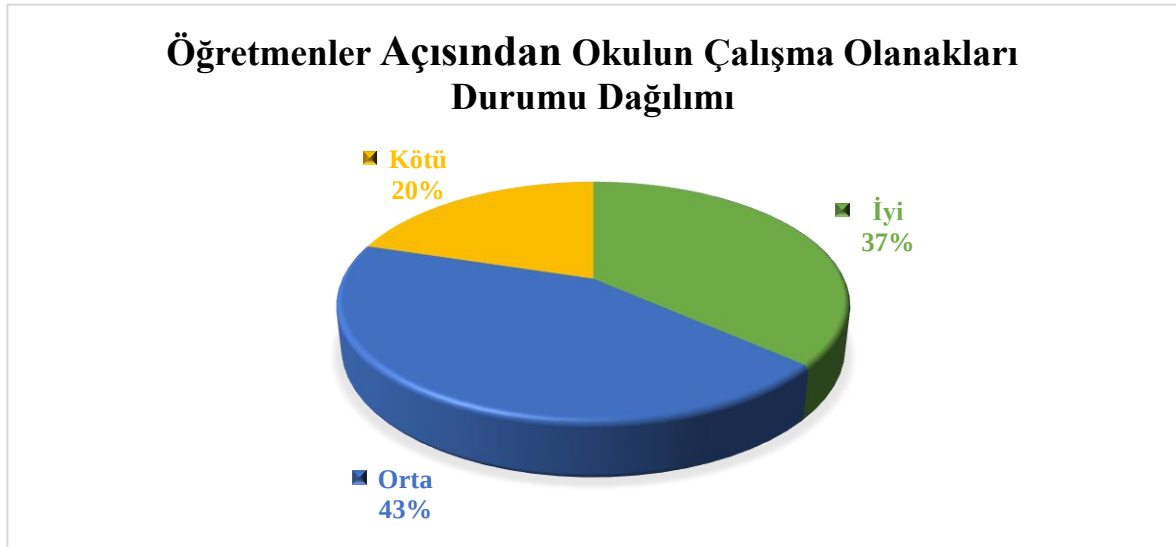
BES öğretmenlerinin okulun fiziki şartları değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 7’de gösterilmiştir.



Şekil 7. BES öğretmenleri açısından okulun fiziki şartları göre dağılımları

Şekil 7’ye göre araştırmaya katılan örneklemdeki katılımcıların %11’i (N=11) kötü, %45’i (N=47) orta, %44’ü (N=46) iyi fiziki şartlarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

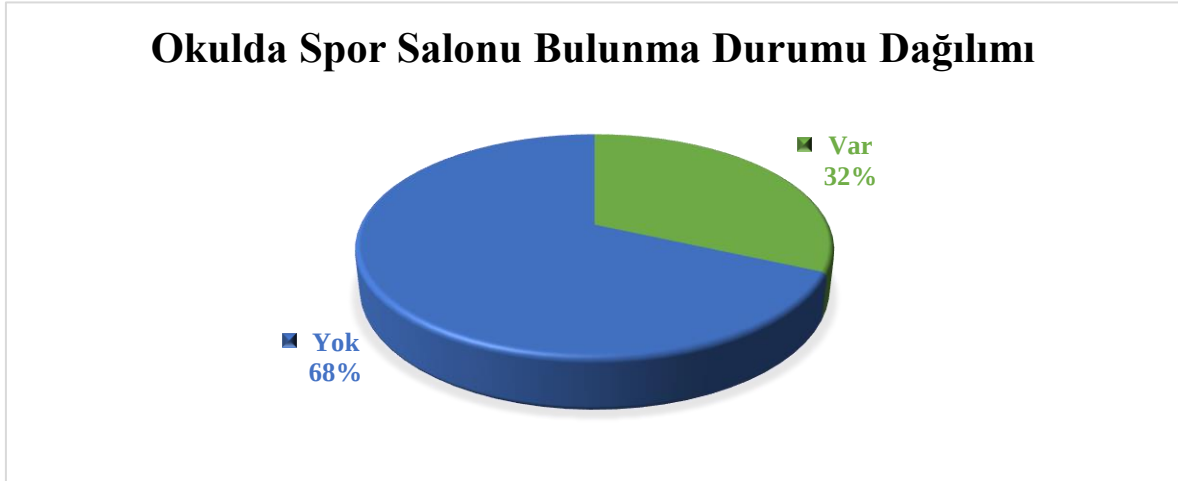
BES öğretmenlerinin okulun çalışma olanakları değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 8’de gösterilmiştir.



Şekil 8. BES öğretmenleri açısından okulun çalışma olanakları dağılımları

Şekil 8’e göre araştırmaya katılan örneklemdeki katılımcıların %20’si (N=21) kötü, %43’i (N=45) orta, %37’ü (N=38) iyi çalışma olanaklarına sahip öğretmenlerden oluşmaktadır.

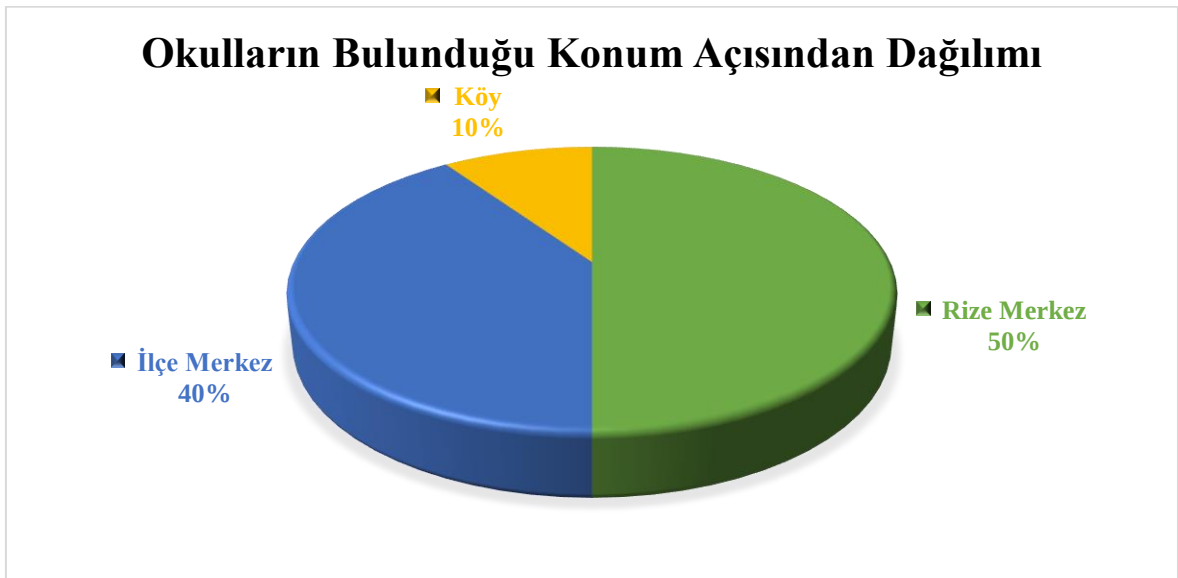
BES öğretmenlerinin okulda spor salonu bulunma durumu değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 9’da gösterilmiştir.



Şekil 9. BES öğretmenlerinin çalıştıkları okulun spor salonu bulunma durumu dağılımları

Şekil 9’a göre araştırmaya katılan örneklemdaki katılımcıların görev yaptığı okulların %32’inde (N=33) spor salonu bulunmakta ve %68’inde (N=71) spor salonu bulunmamaktadır.

BES öğretmenlerinin okulun bulunduğu konum değişkenine ilişkin sonuçlar Şekil 10’da gösterilmiştir.



Şekil 10. BES öğretmenlerinin okullarının bulunduğu konum açısından dağılımları

Şekil 10’a göre araştırmaya katılan örneklemdaki katılımcıların %10’u (N=10) köy, %40’ı (N=42) ilçe merkezinde, %50’si (N=52) ise Rize il merkezinde merkezde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Aşağıda araştırmaya katılan BES Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin (MİDÖ) içsel ve dışsal iş doyum maddelere vermiş oldukları cevaplara ilişkin tablo dağılımlarına yer verilmiştir.

4.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Ölçek Maddelerine Verdikleri Cevapların Dağılımlarının İncelenmesi

Aşağıda araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin (BES), Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin (MİDÖ) ölçeğinin alt boyutlarına göre (içsel ve dışsal) vermiş oldukları cevap dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. BES Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel iş doyum maddelerine vermiş oldukları cevaplara ilişkin tablo dağılımlarına yer verilmiştir.

M	Bağımlı Değişkenler	N	Ort.	Ss.
1	Beni her zaman mutlu etmesi bakımından	104	3.37	.82
2	Tek başıma çalışma olanağı olması bakımından	104	3.33	.97
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından	104	3.40	.77
4	Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını vermesi bakımından	104	3.62	.86
5	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından	104	3.77	.99
6	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	104	3.87	.73
7	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından	104	3.99	.75
8	Kişilere, ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	104	3.65	.72
9	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansısı olması bakımından	104	3.88	.76
10	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	104	3.56	.95
11	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından	104	3.78	.87
12	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	104	3.94	.83

BES öğretmenlerinin MİDÖ kapsamında içsel doyum alt boyutunda yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında; “*Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından*” maddesinin genel aritmetik ortalamalarının en fazla puan ile

(3.99±.75) orta üstü düzeyde olduğu belirlenmiştir. “*Tek başıma çalışma olanağı olması bakımından*” maddesinin genel aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise en az puan ile (3.33±.97) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin içsel doyum alt boyutundaki maddelerin tümünün genel aritmetik ortalamalarında bakıldığında ise; Katılımcıların, “*Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından*” (3.40±.77), “*Toplumda ‘saygın bir kişi’ olma şansını vermesi bakımından*” (3.62±.86), “*Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından*” (3.77±.99), “*Bana sabit bir iş sağlaması bakımından*” (3.87±.73), “*Kişilere, ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından*” (3.65±.72), “*Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması bakımından*” (3.88±.76), “*Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından*” (3.56±.95), “*İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından*” (3.78±.87), “*Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından*” (3.94±.83) maddelerinden orta üstü düzeyde içsel doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 3. BES Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin dışsal iş doyum maddelerine vermiş oldukları cevaplara ilişkin tablo dağılımlarına yer verilmiştir.

M	Bağımlı Değişkenler	N	Ort.	Ss.
1	Yöneticimin ekibindeki idari tarzı bakımından	104	3.56	.99
2	Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından	104	3.50	1.03
3	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	104	3.61	.82
4	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	104	2.99	1.11
5	İş içinde terfi olanağının olması bakımından	104	2.93	1.04
6	Çalışma saatleri bakımından	104	3.77	.71
7	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	104	3.71	.70
8	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	104	3.56	1.03

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin MİDÖ kapsamında dışsal doyum alt boyutunda yer alan maddelere verdikleri cevaplara bakıldığında; “*Çalışma saatleri bakımından*” maddesinin genel aritmetik ortalamalarının en fazla puan ile (3.77±.71) orta

üstü düzeyde olduğu belirlenmiştir. “İş içinde terfi olanağının olması bakımından” maddesinin genel aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise en az puan ile (2.93 ± 1.04) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Ölçeğin dışsal doyum alt boyutundaki maddelerin tümünün genel aritmetik ortalamalarında bakıldığında; Katılımcıların “Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından” (2.99 ± 1.11), maddesinden orta düzey, “Yöneticimin ekibindeki idari tarzı bakımından” ($3.56 \pm .99$), “Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından” (3.50 ± 1.03), “İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından” ($3.61 \pm .82$), “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından” ($3.71 \pm .70$), “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından” (3.56 ± 1.03) maddelerinden orta üstü düzeyde dışsal doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

4.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlerine Göre İstatistiki Bulguları

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin demografik değişkenler ile Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi ile ANOVA testleri aşağıda gösterilmiştir.

İstatistiki açıdan gruplar arasında ölçeğinin alt boyutlarından olan; içsel ve dışsal alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği ’ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin T-testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Cinsiyet	N	%	Ort.	Ss.	Sd	t	p
İçsel Doyum	1) Kadın	19	18.3	3.49	.49	102	-1.80	.07
	2) Erkek	85	81.7	3.71	.46			
	Toplam	104	100	3.59	.48			p>.05
Dışsal Doyum	1) Kadın	19	18.3	3.17	.69	102	-2.14	.03
	2) Erkek	85	81.7	3.51	.61			
	Toplam	104	100	3.33	.65			p<.05

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından olan içsel iş doyumlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$t_{(104)} = -1.80, p > .05$]. Alt boyutun genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; erkek ($3.71 \pm .46$) BES öğretmenlerinin içsel doyumlarının kadın ($3.49 \pm .49$) BES öğretmenlerinden daha yüksek puanla orta üstü düzeyde olduğu saptanmıştır.

Dışsal doyum alt boyutunda ise cinsiyet değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır [$t_{(104)} = -2.14, p < .05$]. Alt boyutun genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; erkek ($3.51 \pm .61$) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dışsal doyumlarının kadın ($3.17 \pm .69$) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden daha yüksek puanla orta üstü düzeyde olduğu saptanmıştır.

Örneklemdaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği'ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin T-testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Medeni Durum	N	%	Ort.	Ss.	Sd	t	p
İçsel Doyum	1) Evli	83	79.8	3.68	.46	102	.39	.70
	2) Bekâr	21	20.2	3.63	.56			
	Toplam	104	100	3.65	.51			p>.05
Dışsal Doyum	1) Evli	83	79.8	3.46	.61	102	.35	.76
	2) Bekâr	21	20.2	3.41	.77			
	Toplam	104	100	3.43	.69			p>.05

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından olan içsel iş doyumlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$t_{(104)} = .39, p > .05$]. Alt boyutun genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; evli ($3.68 \pm .46$) BES öğretmenlerinin içsel doyumlarının bekâr ($3.63 \pm .56$) BES öğretmenlerinden daha yüksek puanla orta üstü düzeyde olduğu saptanmıştır.

Dışsal doyum alt boyutunda ise medeni durum değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$t_{(104)}=.35$, $p>.05$]. Alt boyutun genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; evli ($3.46\pm.61$) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin dışsal doyumlarının bekâr ($3.41\pm.77$) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden daha yüksek puanla orta üstü düzeyde olduğu saptanmıştır.

Örneklemdaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının çalışılan okul türü değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına Tablo 6’da yer verilmiştir.

Tablo 6. Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği’ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin T-testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Çalışılan Okul Türü	N	%	Ort.	Ss.	Sd	F	t	p
İçsel Doyum	İlköğretim	59	57	3.66	0.49	102	.004	-.24	.81
	Ortaöğretim	45	43	3.68	0.47				
	Toplam	104	100	3.67	0.48				$p>0.05$
Dışsal Doyum	İlköğretim	58	57	3.44	0.69	102	1.06	-.19	.85
	Ortaöğretim	46	43	3.46	0.58				
	Toplam	104	100	3.45	0.64				$p>0.05$

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin çalışılan okul türü değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından olan içsel iş doyumlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$t_{(104)}= -.24$, $p>.05$]. Alt boyutun genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; ortaöğretim okullarında görev yapan ($3.68\pm.47$) BES öğretmenlerinin içsel doyumlarının ilköğretim okullarında görev yapan ($3.66\pm.49$) BES öğretmenlerinden daha yüksek orta üstü düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Dışsal doyum alt boyutunda ise çalışılan okul türü değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır [$t_{(104)}= -.19$, $p>.05$]. Alt boyutun genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; ortaöğretim okullarında görev yapan ($3.46\pm.58$) BES öğretmenlerinin dışsal doyumlarının ilköğretim okullarında görev yapan ($3.44\pm.69$) BES öğretmenlerinden daha yüksek orta üstü düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Örneklemdaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının spor salonu bulunma durumu değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Spor Salonu Bulunma Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği ’ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin T-testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Spor Salonu Bulunma Durumu	N	%	Ort.	Ss.	Sd	F	t	p
İçsel Doyum	Var	33	32	3.91	0.51	102	3.21	3.74	.00
	Yok	71	68	3.55	0.42				
	Toplam	104	100	3.73	0.47				
Dışsal Doyum	Var	33	32	3.73	0.69	102	2.16	3.16	.00
	Yok	71	68	3.32	0.58				
	Toplam	104	100	3.52	0.64				

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin spor salonu bulunma durumu değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından olan içsel iş doyumlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır [$t_{(104)} = 3.74$, $p < .05$]. Alt boyutun genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; spor salonu bulunan okullarda görev yapan ($3.91 \pm .51$) BES öğretmenlerinin içsel doyumlarının spor salonu bulunmayan okullarda görev yapan ($3.55 \pm .42$) BES öğretmenlerinden daha yüksek orta üstü düzeyde olduğu saptanmıştır.

Dışsal doyum alt boyutunda ise spor salonu bulunma durumu değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır [$t_{(104)} = 3.16$, $p < .05$]. Alt boyutun genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; spor salonu bulunan okullarda görev yapan ($3.73 \pm .69$) BES öğretmenlerinin içsel doyumlarının spor salonu bulunmayan okullarda görev yapan ($3.32 \pm .58$) BES öğretmenlerinden daha yüksek orta üstü düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Örneklemdaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının yaş durumu değişkenine göre

istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği ’ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek Alt Boyutları	Yaş	N	Ort.	Ss.
İçsel Doyum	1) 23-25 yaş	5	3.83	.80
	2) 26-30 yaş	16	3.69	.45
	3) 31-35 yaş	26	3.71	.51
	4) 36-40 yaş	20	3.52	.49
	5) 41 ve üzeri yaş	37	3.68	.42
	Toplam	104	3.67	.48
Dışsal Doyum	1) 23-25 yaş	5	3.80	.10
	2) 26-30 yaş	16	3.52	.55
	3) 31-35 yaş	26	3.61	.61
	4) 36-40 yaş	20	3.29	.73
	5) 41 ve üzeri yaş	37	3.34	.57
	Toplam	104	3.45	.64

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin yaş değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği ’ne verdikleri yanıtların genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; içsel doyum alt boyutunun ($3.67 \pm .48$) orta üstü düzeyinde olduğu görülmüştür. İçsel iş doyumun yaş gurubu içerisinde en fazla 23-25 yaş aralığında ($3.83 \pm .80$) orta üstü düzeyde, en düşük içsel iş doyum algı puanının ise 36-40 yaş aralığında ($3.52 \pm .49$) orta üstü düzeyde olduğu saptanmıştır. Dışsal doyum alt boyutunda ise ölçeğe verilen cevapların genel aritmetik puanlarının ($3.45 \pm .64$) orta üstü düzeyinde olduğu görülmüştür. Dışsal iş doyum yaş gurubu içerisinde en fazla 23-25 yaş aralığında ($3.80 \pm .10$) orta üstü düzeyde, en düşük dışsal iş doyum algı puanının ise 36-40 yaş aralığında ($3.29 \pm .73$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; İçsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının yaş değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tukey)
İçsel Doyum	Gruplar arası	.63	4	.158	.68	.00	--
	Gruplar içi	22.924	99	.232			
	Toplam	23.558	103			p<.05	
Dışsal Doyum	Gruplar arası	2.33	4	.581	1.42	.00	--
	Gruplar içi	40.397	99	.408			
	Toplam	42.722	103			p<.05	

Tablo 9’da gösterilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, örneklemdeki BES öğretmenlerinin yaş değişkenine göre Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplardan hareketle alt boyutlara bakıldığında;

İçsel doyum [$F_{(4-99)}=.68$, $p<.05$] ile Dışsal doyum [$F_{(4-99)}=1.42$, $p<.05$] alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Tukey testi sonucunda herhangi bir sonuç çıkmaması durumu çıkan bu anlamlılığın tesadüfî nedenlerden dolayı olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının meslekteki görev süresi değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 10’da yer verilmiştir.

Tablo 10. Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek Alt Boyutları	Meslekteki Görev Süresi	N	Ort.	Ss.
İçsel Doyum	1) 1-3 yıl	18	3.80	.62
	2) 4-6 yıl	16	3.73	.42
	3) 7-9 yıl	17	3.48	.41
	4) 10 ve üzeri yıl	53	3.66	.45
	Toplam	104	3.67	.48
Dışsal Doyum	1) 1-3 yıl	18	3.70	.78
	2) 4-6 yıl	16	3.69	.54
	3) 7-9 yıl	17	3.31	.54
	4) 10 ve üzeri yıl	53	3.33	.62
	Toplam	104	3.45	.64

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin meslekteki görev süresi değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne verdikleri yanıtların genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; içsel doyum alt boyutunda ($3.67 \pm .48$) orta üstü düzeyinde olduğu görülmüştür. İçsel iş doyumun görev süresi içerisinde en fazla 1-3 yıl aralığında ($3.80 \pm .62$) orta üstü düzeyde, en düşük içsel iş doyum algı puanının ise 7-9 yıl aralığında ($3.48 \pm .41$) orta üstü düzeyde olduğu saptanmıştır. Dışsal doyum alt boyutunda ise ölçeğe verilen cevapların genel aritmetik puanlarının ($3.45 \pm .64$) orta üstü düzeyinde olduğu görülmüştür. Dışsal iş doyum yaş gurubu içerisinde en fazla 1-3 yıl aralığında ($3.70 \pm .78$) orta üstü düzeyde, en düşük dışsal iş doyum algı puanının ise 7-9 yıl aralığında ($3.31 \pm .54$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Örneklemdeki BES öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; İçsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının meslekteki görev süresi değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına Tablo 11'de yer verilmiştir.

Tablo 11. Meslekteki Görev Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne Verdikleri yanıtlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tukey)
İçsel Doyum	Gruplar arası	1.027	3	.342	1.52	.214	—
	Gruplar içi	22.530	100	.225			
	Toplam	23.558	103				
Dışsal Doyum	Gruplar arası	2.981	3	.994	2.50	.044	1-4
	Gruplar içi	39.741	100	.397			
	Toplam	42.722	103				

Tablo 11’de gösterilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, örneklemdeki BES öğretmenlerinin meslekteki görev süresi değişkenine göre Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplardan hareketle alt boyutlara bakıldığında;

İçsel doyum [$F_{(4-99)}=1.52, p>.05$] alt boyutunda meslekteki görev süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Dışsal doyum [$F_{(4-99)}=2.50, p<.05$] alt boyutunda ise meslekteki görev süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Dışsal doyuma çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Tukey testi sonucunda 1 ile 3 yıl arasında bu görevi yapan öğretmenlerin 10 yıl ve üzeri bu görevi yapan öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu içerisinde oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının okulun fiziki şartları değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 12’de yer verilmiştir.

Tablo 12. Okulun Fiziki Şartları Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek Alt Boyutları	Okulun Fiziki Şartları	N	Ort.	Ss.
İçsel Doyum	1) Kötü Düzey	46	3.51	.32
	2) Orta Düzey	47	3.67	.49
	3) İyi Düzey	11	3.83	.55
	Toplam	104	3.67	.48
Dışsal Doyum	1) Kötü Düzey	46	3.38	.50
	2) Orta Düzey	47	3.34	.51
	3) İyi Düzey	11	3.57	.78
	Toplam	104	3.45	.64

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin okulun fiziki şartları değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne verdikleri yanıtların genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; içsel doyum alt boyutunda ($3.67 \pm .48$) orta üstü düzeyinde olduğu saptanmıştır. İçsel iş doyumunun okulun fiziki şartları iyi olan öğretmenlerde ($3.83 \pm .55$) orta üstü düzeyde, en düşük içsel iş doyum algı puanının ise okulun şartları kötü seviyede olan öğretmenlerde ($3.51 \pm .32$) orta üstü düzeyde olduğu saptanmıştır. Dışsal doyum alt boyutunda ise ölçeğe verilen cevapların genel aritmetik puanlarının ($3.45 \pm .64$) orta üstü düzeyinde olduğu görülmüştür. Dışsal iş doyum okulun fiziki şartları iyi olan öğretmenlerde ($3.57 \pm .78$) orta üstü düzeyde, en düşük dışsal iş doyum algı puanının ise okulun fiziki şartları orta seviyede olan öğretmenlerde ($3.34 \pm .51$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

BES öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; İçsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının okulun fiziki şartları değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına Tablo 13'te yer verilmiştir.

Tablo 13. Okulun Fiziki Şartları Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tukey)
İçsel Doyum	Gruplar arası	2.436	2	1.218	5.82	.004 p<0.05	3-1, 2
	Gruplar içi	21.121	101	.209			
	Toplam	23.558	103				
Dışsal Doyum	Gruplar arası	1.300	2	.650	1.59	.210 p>0.05	–
	Gruplar içi	41.421	101	.410			
	Toplam	42.722	103				

Tablo 13'te gösterilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, örneklemdeki BES öğretmenlerinin okulun fiziksel şartları değişkenine göre Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplardan hareketle alt boyutlara bakıldığında;

İçsel doyum [$F_{(4-99)}=5.82$, $p<.05$] alt boyutunda okulun fiziki şartları değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Tukey testi sonucunda okulun fiziki şartlarının iyi olduğunu belirten öğretmenlerin, orta ve kötü olduğunu belirten öğretmenlere göre daha fazla iş doyum algılarının olduğu söylenebilir. Dışsal doyum [$F_{(4-99)}=1.59$, $p>.05$] alt boyutunda ise okulun fiziki şartları değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır.

Örneklemdeki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının görev yapılan yer değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına Tablo 14'te yer verilmiştir.

Tablo 14. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek Alt Boyutları	Görev Yapılan Yer	N	Ort.	Ss.
İçsel Doyum	1) İl Merkezi	52	3.69	.47
	2) İlçe Merkezi	41	3.62	.46
	3) Köy	11	3.73	.61
	Toplam	104	3.67	.48
Dışsal Doyum	1) İl Merkezi	52	3.41	.64
	2) İlçe Merkezi	41	3.45	.67
	3) Köy	11	3.61	.62
	Toplam	104	3.45	.64

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin görev yapılan yer değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne verdikleri yanıtların genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; içsel doyum alt boyutunda ($3.67 \pm .48$) orta üstü düzeyinde olduğu görülmüştür. İçsel iş doyumunun köy okullarında görev yapan öğretmenlerde ($3.73 \pm .61$) orta üstü düzeyde, en düşük içsel iş doyum algı puanının ise ilçe merkezinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerde ($3.62 \pm .46$) orta üstü düzeyde olduğu saptanmıştır. Dışsal doyum alt boyutunda ise ölçeğe verilen cevapların genel aritmetik puanlarının ($3.45 \pm .64$) orta üstü düzeyinde olduğu görülmüştür. Dışsal iş doyum köy okullarında görev yapan öğretmenlerde ($3.61 \pm .62$) orta üstü düzeyde, en düşük dışsal iş doyum algı puanının ise il merkezinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlerde ($3.41 \pm .64$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Rize'de görev yapan BES öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; İçsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının görev yapılan yer değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına Tablo 15'te yer verilmiştir.

Tablo 15. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne Verdikleri yanıtlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tukey)
İçsel Doyum	Gruplar arası	.159	2	.080	.34	.710	–
	Gruplar içi	23.398	101	.232			
	Toplam	23.558	103				
Dışsal Doyum	Gruplar arası	.357	2	.179	.43	.655	–
	Gruplar içi	42.365	101	.419			
	Toplam	42.722	103				

Tablo 15'te gösterilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, örneklemdeki BES öğretmenlerinin görev yapılan yer değişkenine göre Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplardan hareketle alt boyutlara bakıldığında;

İçsel doyum [$F_{(2-101)}=.34$, $p>.05$] alt boyutunda görev yapılan yer değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Dışsal doyum [$F_{(2-101)}=.43$, $p>.05$] alt boyutunda görev yapılan yer değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının okulun çalışma olanakları değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 16'da yer verilmiştir.

Tablo 16. Okulun Çalışma Olanakları Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne Verdikleri Yanıtlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek Alt Boyutları	Okulun Çalışma Olanakları	N	Ort.	Ss.
İçsel Doyum	1) Kötü Düzey	21	3.52	.51
	2) Orta Düzey	45	3.56	.40
	3) İyi Düzey	38	3.87	.49
	Toplam	104	3.67	.48
Dışsal Doyum	1) Kötü Düzey	21	3.32	.53
	2) Orta Düzey	45	3.33	.64
	3) İyi Düzey	38	3.65	.67
	Toplam	104	3.45	.64

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin okulun çalışma olanakları değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne verdikleri yanıtların genel aritmetik puan ortalamalarına bakıldığında; içsel doyum alt boyutunda ($3.67 \pm .48$) orta üstü düzeyinde olduğu görülmüştür. İçsel iş doyumunun en yüksek algı puanı çalışma olanakları iyi düzeyde olan öğretmenlerde ($3.87 \pm .49$) orta üstü düzeyde, en düşük içsel iş doyum algı puanının ise çalışma olanakları kötü düzeyde olan öğretmenlerde ($3.52 \pm .51$) orta üstü düzeyde olduğu saptanmıştır. Dışsal doyum alt boyutunda ise ölçeğe verilen cevapların genel aritmetik puanlarının ($3.45 \pm .64$) orta üstü düzeyinde olduğu görülmüştür. Dışsal iş doyumunun en yüksek algı puanı çalışma olanakları iyi düzeyde olan öğretmenlerde ($3.65 \pm .67$) orta üstü düzeyde, en düşük dışsal iş doyum algı puanının ise çalışma olanakları kötü düzeyde olan öğretmenlerde ($3.32 \pm .53$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

BES öğretmenlerinin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin; İçsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarının okulun çalışma olanakları değişkenine göre istatistiki açıdan gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına Tablo 17'de yer verilmiştir.

Tablo 17. Okulun Çalışma Olanakları Değişkenine Göre Katılımcıların Minnesota İş Doyumu Ölçeği 'ne Verdikleri yanıtlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark (Tukey)
İçsel Doyum	Gruplar arası	2.471	2	1.235	5.92	.004 p<0.05	3-1
	Gruplar içi	21.087	101	.209			
	Toplam	23.558	103				
Dışsal Doyum	Gruplar arası	2.400	2	1.200	3.01	.042 p<0.05	3-1
	Gruplar içi	40.322	101	.399			
	Toplam	42.722	103				

Tablo 17’de gösterilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarında, örneklemdeki BES öğretmenlerinin okulun çalışma olanakları değişkenine göre Minnesota İş Doyum Ölçeğindeki sorulara verdikleri cevaplardan hareketle alt boyutlara bakıldığında;

İçsel doyum [$F_{(2-101)}=5.92$, $p<.05$] alt boyutunda okulun çalışma olanakları değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Dışsal doyum [$F_{(2-101)}=3.01$, $p<.05$] alt boyutunda okulun çalışma olanakları değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Çıkan anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirleyebilmek için yapılan Tukey testi sonucunda okulun çalışma olanaklarının iyi düzeyde olduğunu belirten öğretmenleri, kötü düzeyde olduğunu belirten öğretmenlere göre daha fazla çalışma ortamlarında işyeri memnuniyeti içerisinde oldukları söylenebilir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Minnesota İş Doyum Ölçeği 'ne verdikleri cevapların analizi sonucu belirlenen bulguların yorumlanması ve literatürdeki benzer çalışmaların bulguları ile karşılaştırılarak incelenmesine yer verilmiştir.

Araştırmada 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi sonucunda;

❖ Örneklemdeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Minnesota İş Doyum Ölçeğinin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında genel anlamda orta üstü ve yüksek düzeyde çalışma ortamlarına iş doyum düzeylerinin olduğu görülmüştür. Bu durumda *“beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumunu hakkında ki farkındalık algı durumları içsel ve dışsal iş doyum alt boyutlarına göre yüksek düzeydedir”* hipotezimiz kabul edilmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin alt boyutlarından olan içsel doyum alt boyutundaki maddelerden beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin *“Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından”* maddesine en yüksek puan ile orta üstü düzeyde, *“Tek başıma çalışma olanağı olması bakımından”* maddesine ise en düşük puan ile orta düzeyde katılım gösterdikleri belirlenmiştir.

Dışsal doyum alt boyutunda ise beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin *“Çalışma saatleri bakımından”* maddesine en yüksek puan ile orta üstü düzeyde, *“İş içinde terfi olanağının olması bakımından”* maddesine ise en düşük puan ile orta düzeyde katılım gösterdikleri belirlenmiştir.

Buna göre BES öğretmenlerinin ölçek maddelerine verdikleri cevaplardan hareketle genellikle içsel doyum maddelerine daha yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Bu durumda araştırmamıza katılım sağlayan BES öğretmenlerinin çalışma ortamlarında iş hayatı anlamında kendisini daha fazla gerçekleştire bildiği ve daha fazla başarı duygusunu hissetme süreci yaşadığı söylenebilir. Literatürde iş doyumunu ile ilgili çalışmalara bakıldığında araştırmamızla benzer çalışmaların sayısı oldukça fazladır. Başaran (2021) badminton antrenörlerinin iş doyumunu alt boyut düzeylerini incelediğinde içsel iş doyumunu dışsal iş doyumundan daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Yıldırım (2019) fen bilimleri öğretmenleri üzerinde yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin içsel iş doyumunu

düzeylerinin dışsal iş doyumunu düzeylerine göre daha yüksek bir seviyede olduğunu ifade etmektedir. Kaya (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenleri ve antrenörler üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada her iki meslek grubunda da içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Yerlisu ve Çelenk'in (2008) voleybol antrenörlerine yönelik yapmış oldukları araştırmada da iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ulucan'ın (2008), futbol antrenörlerine yönelik yapmış olduğu araştırmasında antrenörlerin mesleklerini “tatmin edici” buldukları sonucuna ulaştığı görülmüştür. Yelboğa'nın (2007), finans sektörüne yönelik yapmış olduğu araştırmasında da katılımcıların iş tatmin durumunun ‘orta üstü düzeyde’ olduğunu belirledikleri görülmektedir. Hacıcaferoğlu ve Hacıcaferoğlu (2013) antrenörlere yönelik yapmış oldukları araştırmalarında katılımcıların iş yerlerinden memnuniyet durumlarının ‘yüksek düzeyde’ olduğunu belirtmektedirler.

❖ Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğindeki içsel doyum alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği buna karşın dışsal doyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu durumda *“Cinsiyet durum değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır”* hipotezimiz içsel iş doyum boyutu kapsamında kabul edilmiştir.

BES öğretmenlerinin ölçeğin tüm alt boyutlarına bakıldığında; erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre çalıştıkları ortamlarda daha fazla puan ortalaması ile “orta üstü düzeyde” iş doyumunu algılarının olduğu belirlenmiştir. Bu durum örneklem grubumuzda bulunan kadın öğretmenlerinin çalışma ortamlarında beklentilerinin karşılanamaması, karşılaşılan durumları daha ayrıntılı irdelemeleri gibi durumlardan etkilenip iş doyumunu düzeylerini olumsuz etkilendiği şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer doğrultuda sonuçları içeren araştırmalar olduğu görülmektedir. Filiz (2014) ilköğretim öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyum seviyeleri arasında anlamlı bir fark olduğunu yapmış olduğu araştırma sonucu ile ortaya koymuştur. Akpınar (2010) spor federasyonları çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, iş doyumunun kadınlar ve erkekleri farklı etkilediğini ve istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Sarpkaya'nın (2000), öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili yaptığı araştırmasında, cinsiyet değişkenlerinin, iş doyumuna büyük etki sağladığını belirtmiştir. Usflu (2020), BES öğretmenlerinin cinsiyet

değişkenine göre iş doyumu düzeyleri incelediğinde iş tatmini boyutunda gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit ettiği görülmektedir. İş tatmini boyutunda tespit edilen anlamlı farklılığın erkekler lehine olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmaların sonuçları araştırmamızın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Buna karşın araştırmamızın bu bulgusunun aksine Çavuşoğlu (2014), gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerindeki personelleri üzerinde yaptığı bir çalışmada çalışanların cinsiyet değişkenine göre içsel ve dışsal puanları değerlendirilmiş, gruplar arası puan farkları istatistiki açıdan anlamlı bulunmadığını belirtmiştir.

❖ Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin bütün alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durumda “*medeni durum değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır*” hipotezimiz kabul edilmemiştir.

BES öğretmenlerinin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında evli katılımcıların bekâr katılımcılara göre birbirine yakın ve daha fazla puan ortalaması ile “orta üstü düzeyde” iş doyumu algılarının olduğu belirlenmiştir. Bu durum bekâr veya evli öğretmenlerin çalışma ortamlarında algıladıkları memnuniyet düzeylerini etkilemediği şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer doğrultuda sonuçları içeren araştırma sonuçlarının olduğu görülmektedir. Ermiş (2021) öğretim elemanlarına yönelik yaptığı bir çalışmada medeni durum değişkeni açısından iş doyumları düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Karakuş (2020) spor yöneticilerinin medeni durumuna göre iş doyumunun alt boyut puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farka rastlamamıştır. Bu durum iş doyumunun medeni durum değişkeni göz önüne alındığında herhangi bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Kanbur (2020) fizik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre değişiklik göstermediği sonucuna varmıştır. Buna karşın Can (2020) psikiyatri hemşirelerine yönelik yaptığı bir çalışmada katılımcılarının medeni durumlarına göre iş doyumu seviyeleri incelediğinde, evli olan grubun iş doyumunun bekâr olan gruptan yüksek olduğu sonucunu bulmuştur.

❖ Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin çalışılan okul türü değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin bütün alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durumda “*çalışılan okul türü değişkenine göre beden eğitimi*

ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezimiz kabul edilmemiştir.

Ölçeğin tüm alt boyutlarına bakıldığında; BES öğretmenlerinin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında ortaöğretimde görevli öğretmenlerinin ilköğretimdeki katılımcılara göre birbirine yakın ve daha fazla puan ortalaması ile “orta üstü düzeyde” iş doyumunu algılarının olduğu belirlenmiştir. Bu durumda araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin çalıştıkları okul türleri açısından iş doyum düzeylerinin etkilenmesinde etken olmadığı söylenebilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında çalışılan okul türü değişkeni ile ilgili sınırlı sayıda araştırmalar olduğu görülmektedir. Ergün (2016) öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada anaokulunda çalışan öğretmenlerin diğer okullarda çalışan öğretmenlere oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ana okulda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin üst seviyede olduğu ilköğretim ve ortaöğretime doğru geçişlerde azaldığını gözlemlemiştir.

❖ Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin çalışma ortamlarında spor salonu bulunma durum değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğindeki bütün alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu durumda “*spor salonu bulunma durumu değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır*” hipotezimiz kabul edilmiştir.

BES öğretmenlerinin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında çalıştıkları okulda spor salonu bulunan BES öğretmenlerinin spor salonu bulunmayan BES öğretmenlerine göre daha fazla puan ortalaması ile “orta üstü düzeyde” iş doyumunu algılarının olduğu belirlenmiştir.

Bu durum BES öğretmenlerinin spor salonunda olumsuz hava şartlarından etkilenmeden derslerini sürekli verimli bir şekilde yapabilmeleri, okul içi turnuvalar, aktiviteler düzenleyebilmeleri ve bu çalışmaların sonucunda kişinin işi ile ilgili hissettiği memnuniyet düzeylerinde artışa neden olduğu şeklinde yorumlanabilir. Günümüzde BES öğretmenlerinin ders işleme, okul takımları çalışmalarını ile çeşitli aktiviteleri gerçekleştirmeleri açısından spor salonlarının varlığı önemli olduğu söylenebilir.

❖ Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin yaş değişkenine göre Minnesota İş Doyum Ölçeğinin tüm alt boyutlarda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Bu durumda “yaş değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezimiz kabul edilmiştir.

Ölçeğin tüm alt boyutlarına bakıldığında; BES öğretmenlerinin içsel doyum ve dışsal doyum alt boyutlarında 23-25 yaş aralığında olan BES öğretmenlerinin 26-30, 31-35, 36-40 ve 41 yaş ve üzeri yaş grubunda olan BES öğretmenlerine göre daha fazla puan ortalaması ile “orta üstü düzeyde” iş doyumunu algılarının olduğu belirlenmiştir.

Yaş değişkeninin iş doyumunu ile arasındaki genel olarak savunulan ‘U’ şeklindeki ilişkisi çalışmamızda da ortaya çıkmaktadır. Genç yaşlarda yüksek iş doyumuna sahip BES öğretmenlerinin yaşları yükseldikçe iş doyumunu azalmış 40 yaş ve üzeri yaşlara gelindiğinde ise tekrar iş doyumunu düzeyleri artış göstermiştir. BES öğretmenlerinin yaşları genç diye nitelendirilebilecek durumda oldukları ve henüz işe yeni başlamaları 23-25 yaş aralıklarında iş doyumları diğer yaş aralıklarına göre daha yüksek seviyede ölçülmüş olabilir. Yaş ilerledikçe işten beklentilerin karşılanmaması gibi durumlardan dolayı iş doyumunu düzeyi azalmakta, 41 yaş ve üzeri yaşlarda ise uzun yılların vermiş olduğu tecrübe, oturmuş ve alışılan düzen sonrasında tekrar iş doyumunu seviyesi yükselmeye başladığı söylenebilir. Bu durum çalışmamızda içsel doyum alt boyutunda daha belirgin olup dışsal doyum alt boyutunda ise birbirine yakın puanlarda olduğu gözlemlenmiştir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında bu bulgu ile benzer araştırmalar olduğu görülmektedir. Söylemez ve arkadaşları (2005) yaptıkları çalışmada yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını belirtmişlerdir. Baykara (2019) ve Kale (2007) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları araştırmanın bu bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Yapılan bu araştırmanın sonucuna göre; Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaşlarının iş tatmini düzeylerini benzer oranda etkilediği söylenebilir. Yıldırım (2019) fen bilimleri öğretmenleri üzerinde yaptığı bir çalışmada öğretmenlerin yaşlarına göre ise içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum alt boyutlarında anlamlı fark bulunduğu tespit etmiştir. Araştırmada öğretmenlerin algıladıkları içsel doyum durumunun yaşı yüksek olan katılımcıların yaşı daha az olan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu duruma karşın literatürde araştırmanın bu sonucu ile benzerlik göstermeyen araştırmalar da mevcuttur. Doğan (2016) taekwondo antrenörleri üzerine yaptığı çalışmada yaş faktörünün iş tatminine, memnuniyetine etki etmediği sonucunu elde etmiştir. Can ve arkadaşları (2010) yapmış oldukları çalışmada hentbol hakemlerinin yaş değişkenine bağlı olarak iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir.

❖ Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin meslekteki görev süresi değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel doyum alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği, dışsal doyum alt boyutunda ise istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu durumda *“meslekteki görev süresi değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır”* hipotezimiz dışsal doyum alt boyutu lehine kabul edilmiştir.

BES öğretmenlerinin dışsal doyum alt boyutlarında 1-3 yıldır çalışmakta olan BES öğretmenlerinin 10 yıl ve üzeri süre zarfında çalışmakta olan BES öğretmenlerine göre daha fazla puan ortalaması ile “orta üstü düzeyde” iş doyum algılarının olduğu belirlenmiştir. Bu durumda dışsal doyum alt boyutunda anlamlı farklılık olmasının sebebi mesleğe yeni başlayan BES öğretmenlerinin yeni bir iş bulmanın verdiği mutluluk, meslekte okulu yeni tanımaları ve idealist olmalarından kaynaklı olduğu söylenebilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında meslekteki görev süresi değişkeni ile ilgili benzer araştırmaların olduğu görülmektedir. Usflu (2020) BES öğretmenlerinin mesleki kıdem yılı değişkenine göre katılımcıların iş doyum düzeyleri incelediğinde, iş tatmini boyutunda gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit etmiştir. Yıldırım (2019) fen bilgisi öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Dalkılıç (2014), öğretim elemanlarının dışsal doyum alt boyutuna ilişkin puanları hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçların aksine Gergin (2006), eğitim kurumlarına yönelik yapmış olduğu araştırmasında kıdemli öğretmenlerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Dalkılıç (2014), kıdemi az olan öğretim elemanlarının kıdemi çok olan öğretim elemanlarına göre daha düşük iş doyum düzeyine sahip olduklarını sonucuna ulaşmıştır. Kanbur (2020), fizik öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik durumlarının, hizmet süresine göre değişiklik göstermediğini ortaya koymuştur.

❖ Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin okulun fiziki şartları değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel doyum alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği, dışsal doyum alt boyutunda ise istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durumda *“okulun fiziksel şartları değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır”* hipotezimiz içsel iş doyum alt boyutu lehine kabul edilmiştir.

Ölçeğin tüm alt boyutlarına bakıldığında; BES öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında fiziki şartları iyi durumda olan okullarda çalışan BES öğretmenlerinin orta ve kötü düzeyde olan okullarda çalışan BES öğretmenlerine göre daha fazla puan ortalaması ile “orta üstü düzeyde” iş doyumunu algılarının olduğu belirlenmiştir. İçsel doyum alt boyutunda anlamlı farklılık olmasının sebebi okulun bulunduğu konum yani il veya ilçe merkezine uzaklığı, okul bahçesinin uygunluğu, okulda çalışan teknik ve hizmetli personel yetersizliği ve maddi imkânların iyi veya kötü olması BES öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyini pozitif yönde etkileyebilmesi şeklinde yorumlanabilir.

❖ Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin görev yapılan yer değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu durumda “*görev yapılan yer değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır*” hipotezimiz kabul edilmemiştir.

Ölçeğin tüm alt boyutlarına bakıldığında; BES öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında köy okullarında çalışmakta olanların il ve ilçe merkezlerinde çalışmakta olanlara göre daha fazla puan ortalaması ile “orta üstü düzeyde” iş doyumunu algılarının olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığın ortaya çıkmasında köy okullarında sınıf mevcudunun az olması, verilen eğitimin diğer merkezlere göre daha esnek olması, okul eğitici kadrosunun yoğun olmaması ve öğrencilerin eğitime daha istekli olması olabilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında görev yapılan yer değişkeni ilgili sınırlı sayıda ve benzer araştırmalar olduğu görülmektedir. Kılınç (2010) yapmış olduğu Akdeniz Bölgesindeki BES öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri adlı araştırmasında görev yeri değişkenine göre BES öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılık tespit etmediğini belirtmiştir. Usufli (2020) BES öğretmenlerinin görev yeri değişkenine göre (il veya ilçe merkezi) iş doyum düzeyleri incelediğinde iş tatmini boyutunda gruplar arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmediğini belirtmiştir.

❖ Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin okulun çalışma olanakları değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu durumda “*okulun çalışma olanakları değişkenine göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel ve dışsal iş doyum alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık vardır*” hipotezimiz kabul edilmiştir.

Ölçeğin tüm alt boyutlarına bakıldığında; BES öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında iyi çalışma olanaklarına sahip olanların orta ve kötü düzeyde olanlara göre daha fazla puan ortalaması ile “orta üstü düzeyde” iş doyumunu algılarının olduğu belirlenmiştir. Bu anlamlı farklılığın sebebi olarak okulda bulunan ders ekipman veya malzeme durumu, okulun beden eğitimi ve spor dersi için gerekli olan standart bahçe alanlarının (pota, file, sahalar) durumu veya öğrencilerin maddi imkansızlıkların etki ettiği düşünülebilir. Çalışılan okulun aldığı ödenek durumu BES öğretmenlerinin iş doyumlarına etki edebilmektedir. Ekipman çeşitliliğinin fazla olması dersin içeriğini daha yüksek oranda verimli hale getirecektir ve bu durumun iş doyumuna yansımaları beklenebilir.

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara bakıldığında okulun çalışma olanakları değişkeni ile ilgili sınırlı sayıda ve benzer araştırmalar olduğu görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada okulun maddi olanaklarını yeterli gören ve görmeyen öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri arasında, maddi olanakları yeterli görenlerin lehine anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur (Şahin ve Dursun, 2009). Ayrıca okulun çalışma olanaklarının iyi olmasının yanında amatör ve profesyonel sporcu yetiştirilmelerinde, öğrencilerine ileriki yaşamlarını etkileyebilecek spor alışkanlıkları kazandırabilmeleri açısından meslektaş ilişkileri, okul idaresi desteğinden algıladıkları destek düzeylerinin de olması gerekmektedir (Hacıcaferoğlu, 2018).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın sonucunda, örneklemdaki öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevaplardan hareketle;

BES öğretmenlerinin Minnesota iş doyum ölçeğinin tüm alt boyutlarında orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu görülmüştür.

Cinsiyet değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında erkek BES öğretmenlerinin kadın BES öğretmenlerine göre daha fazla ve orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu belirlenmiştir.

Medeni durum değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında evli BES öğretmenlerinin bekâr BES öğretmenlerine göre daha fazla ve orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu belirlenmiştir.

Çalışılan okul türü değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında ortaöğretimde görev yapmakta olan BES öğretmenlerinin ilköğretimde görev yapmakta olan BES öğretmenlerine göre daha fazla ve orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu belirlenmiştir.

Spor salonu bulunma durumu değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında görev yaptıkları okulda spor salonu bulunan BES öğretmenlerinin spor salonu bulunmayan BES öğretmenlerine göre daha fazla ve orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu belirlenmiştir.

Yaş değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında 23-25 yaş aralığındaki BES öğretmenlerinin daha yüksek yaş aralığında olan BES öğretmenlerine göre daha fazla ve orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu belirlenmiştir.

Meslekteki görev süresi değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında 1-3 yıldır görev yapmakta olan BES öğretmenlerinin daha uzun yıllardır görev yapmakta olan BES öğretmenlerine göre daha fazla ve orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu belirlenmiştir.

Okulun fiziki şartları değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında görev yaptıkları okulun fiziki şartları iyi düzeyde olan BES öğretmenlerinin orta ve kötü düzeyde olan BES öğretmenlerine göre daha fazla ve orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu belirlenmiştir.

Görev yapılan yer değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında köy okullarında görev yapmakta olan BES öğretmenlerinin il ve ilçe merkezinde görev yapmakta olan BES öğretmenlerine göre daha fazla ve orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu belirlenmiştir.

Okulun çalışma olanakları değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında görev yaptıkları okulun çalışma olanakları iyi düzeyde olan BES öğretmenlerinin orta ve kötü düzeyde olan BES öğretmenlerine göre daha fazla ve orta üstü düzeylerde iş doyumlarının olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan BES öğretmenlerinin medeni durum, okul türü, görev yapılan yer değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Okulun çalışma olanakları, yaş, okulun spor salonunun varlığı değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Fiziki şartlar değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel doyum alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı, dışsal doyum alt boyutunda ise istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Cinsiyet ve meslekteki görev süresi değişkenine göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin içsel doyum alt boyutunda istatistiki açıdan anlamsız, dışsal doyum alt boyutunda ise istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

6.2. Öneriler

BES öğretmenlerinin işlerini daha fazla benimsemeleri, iş doyum seviyeleri üst seviyelere getirebilmeleri için ve uluslararası düzeylerde başarıların devamlı hale getirilebilmesi amacıyla Milli Eğitim ve Spor Bakanlıkları iş birlikleri ile spora teşvik edici projeler üretilmelidir.

BES öğretmenlerinin okullarda işlediği derslerin, yaptıkları aktivitelerin, düzenlenen programların verimli geçebilmesi, iş memnuniyet düzeylerin artırılması adına spor salonu kesinlikle bulunmalıdır. Bu yüzden yeni projelerle mevcut okullara spor salonları ve yeni yapılacak olunan okullara mutlak suretle spor salonları eklenmesi gerekir.

BES öğretmenlerinin alanlarının fiziki bir alan olması, yürüttükleri beden eğitimi ve spor dersinin haricinde okul içerisinde farklı sorumluluklarının uzun yıllar geçtikçe öğretmenlerin motivasyon ve enerjileri azaltabilmektedir. Belirlenen yaşlardan sonra iş

yükünün azaltılması ve tecrübelerinden yararlanılması yönünde düzenleme yapılması gerekir.

Okullar arası her yıl düzenlenmekte olan okul sporları müsabakalarına katılacak olan öğrencilerin lisans işlemlerini yapma, müsabakalara hazırlama gibi yoğun tempolu işlemlerin BES öğretmenlerinin kendi sorumluluklarını yerine getirmesine engel olma durumunu ortadan kaldırmak adına koçluk sisteminin uygulanması gerekmektedir.

BES öğretmenleri bulunduğu okuldaki BES öğretmenleri veya diğer branşlardaki öğretmenler ile koordineli olarak çalışarak sürekli okul içi aktivite ve turnuvalar düzenlemeli ve işini eğlenceli hale getirerek iş doyum düzeyi arttırılmalıdır.

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ile birlikte gerek okul bahçelerinde gerek sokaklarda veya köylerde azalan geleneksel oyun ve fiziki aktivitelerin insanların hayatları boyunca sporun hayatındaki varlığına etki etmektedir. Bu yüzden BES derslerine daha çok önem verilmeli ve ders saatleri bütün kademelerde arttırılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Abujami H (2019). Zihinsel engelli öğrencilerin öğretmenlerinin iş doyumu: Gazze Örneği. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Özel Eğitim Anabilim Dalı, Ankara
- Adıgüzel Z (2010). İlköğretim okullarında çalışan fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmini. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara
- Akbulut B (2015). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Akgündüz Y, Akdağ G (2014). The effects of personality traits of employees on core self-evaluation and turnoverintention. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi 12(24): 295-318.
- Akıncı Z (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 4(1): 25.
- Akkamış O (2010). İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul
- Akpınar S (2010). Spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyumu ve problem çözme yeterlilikleri üzerinde bir araştırma. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara
- Aksu G, Acuner A, Tabak R (2002). Sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 55(4): 2.
- Albayrak V (2020). Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği). Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Elâzığ
- Alderfer CP (1969). An empirical test of a new theory of human needs. Organizational Behavior and Human Performance 4(2): 142-175.

Argan M, Katırcı H (2008). Spor Pazarlaması. Dördüncü Baskı. Nobel Yayıncılık, Ankara; Sayfa: 132.

Arnolds CA, Boshoff C (2002). Compensation, esteem valence and job performance: An empirical assessment of alderfer's ERG theory. The International Journal of Human Resource Management 13(4): 697-719.

Atar İH, Motivasyon ve iş ilişkisi. İnsan Kaynakları, [Erişim Tarihi, 13 Ağustos 2004].

Atila E (2014). İngilizce öğretmenlerinin ve okutmanlarının tükenmişlik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki: Ankara Örneği. Yüksek lisans tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yabancı Diller Eğitimi Anabilim Dalı, Çanakkale

Aydın L (2002). İlköğretim okulu yöneticilerinin bireysel tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sakarya

Aykaç A (2010). İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara

Ayub N, Rafif S (2011). The relationship between work motivation and job satisfaction. Pakistan Business Review 13(2): 332-347.

Balcı A (1985). Eğitim yöneticisinin iş tatmini. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Başalp N (2001). İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya

Başaran Ü (2021). Badminton antrenörlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul

Baştemur Y (2006). İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri emniyet müdürlüğünde bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kayseri

Batıgün AD, Şahin NH (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyum. Türk Psikiyatri Dergisi 17(1): 32.

Baykara ZE (2019). Beden eğitim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi (Ankara örneği). Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kırıkkale

Baysal AC (1993). Çalışma Yaşamında İnsan. Birinci Baskı. Avcıol Basım Yayın, İstanbul; Sayfa: 31.

Bibi A, Khalid MA, Hussain A (2019). Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan. *International Journal Of Educational Management* 33(5): 848-859.

Bil E (2018). Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara

Billingsley BS, Cross LH (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. *The Journal of Special Education* 25(4): 453-471.

Can A (1985). Birey örgüt bütünleşmesinde davranışsal yaklaşımlar, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 1(14): 30.

Can H, Asan Ö, Aydın ME (2006). Örgütsel Davranış. Birinci Baskı. Arıkan Basım ve Yayın, İstanbul; Sayfa: 106.

Can I (2020). Psikiyatri hemşirelerinin iletişim becerileri ile iş doyum ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Yüksek Lisans Programı, İstanbul

Can Y, Soyer F, Yılmaz F (2010) Hentbol hakemlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi* 12(2): 113–119.

Canbay S (2007). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir

Charoensukmongkol P, Moqbel M, Gutierrez-Wirsching S (2016). The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research* 13(1): 4-22.

Crow SM, Hartman SJ (1995) Can't get no satisfaction. Leadership and Organizational Development Journal 16(4): 34-38.

Çarıkçı İH (2000). Çalışanların tatminlerini etkileyen kişisel özellikler – süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 5(2): 155-168.

Çarıkçı İH (2001). Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması bireysel ve örgütsel boyutlar. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul

Çavuşoğlu G (2014). Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerindeki personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Samsun

Çekmecilioğlu HG (2005). Örgüt İkliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 9(1): 79-97.

Çetinkanat C (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Anı Yayıncılık, Ankara; Sayfa: 15.

Çoban B, Devocioğlu S, Düşükcan M (2004). Beden Eğitimi öğretmenleri ile belediyelerin spor hizmetleri konusunda ilişkilerinin belirlenmesi, 10. Ichper-Sd Avrupa Kongresi ve 8. Sbd Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Kemer-Antalya, 2004

Dalkılıç M (2014). Farklı bölgelerde çalışan beden eğitimi ve spor öğretim elemanlarının iş doyumunu. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara

Davis K (1982). İşletmelerde insan davranışı, Çev: Kemal Tosun vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:199, İstanbul

Demir E (2001). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin ölçülmesi. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Anabilim Dalı, Ankara

Demir N (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Birinci Baskı. Türkmen Kitabevi, İstanbul; Sayfa: 137.

Diken A, Koçyiğit N, Topaloğlu EÖ, Yılmaz A (2019). İş görenlerde algılanan örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi 11(4): 2698-2716.

Dikmen AA (1995). Kamu çalışanlarında iş doyum ve yaşam doyum. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara

Doğan M (2016). Taekwondo antrenörlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Konya

Eğinli AT (2009). Çalışanlarda iş doyum: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 23(3): 35.

Eğriboyun D (2015). Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu. Birinci Baskı. Etki Yayınları, İstanbul; Sayfa: 111-112.

Erdem B (2010). İç hastalıkları hemşirelerinin iş doyum ve iş zenginleştirme durumlarının değerlendirilmesi. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İstanbul

Erdil O, Keskin H, İmamoğlu ZS, Erat S (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi 5 (1): 17-26.

Erdoğan İ (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. Beta Yayınları, İstanbul; Sayfa: 260-261.

Eren E (1991). Yönetim ve Organizasyon. İşletme Fakültesi Yayın No: 236, İstanbul; Sayfa: 517-518.

Eren E (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. On Yedinci Baskı. Beta Basım Yayın ve Dağıtım, İstanbul; Sayfa: 32-33.

Ergün B (2016). İş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara

Ermış A (2021). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Doktora tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Samsun

Eroğlu F (2004). Davranış Bilimleri. Altıncı Baskı. Beta Yayınları, İstanbul; Sayfa: 326 – 328.

Ertürk E, Keçecioğlu T (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. Ege Akademik Bakış Dergisi 12(1): 39-52.

Evy G, Louw D, Badenhorst G (2008). Job satisfaction among urban- Secondary school teachers in namibia-South African, Journal of Education (28): 135-154.

Filiz Z (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi 10(23): 157-171.

Franco LM, Bennett S, Kanfer R, Stubblebine P (2004). Detenminants and consequences of health worker motivation in hospitals in jordan and Georgia. Social Science and Medicine 58: 343-355.

Gannon MJ, Noon JP (1971). Management's critical deficiency: Executives unaware of applicable research, Business Horizons (14): 49-56.

Gergin B (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Çorum İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Gezici A (2007). Yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: özel eğitim kurumlarında öğretimsel liderlik ve bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya

Gögercin T (2017). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği). Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı, İstanbul

Gözener E, Sayın S (2007). Devlet ve özel hastanelerdeki hekimlerin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması, Eğitim Dergisi 16(1): 19.

Gülay HE (2006). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması; Kocaeli İl Örneği. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Sakarya

Günay A (2016). Kabin ekiplerinde iş doyumunu ve tükenmişlik sendromu. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, Eskişehir

Günbayı G (2000). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu önem puanları. Verimlilik Dergisi 2: 93-112.

Güner AR (2007). Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Antalya

Hacıcaferoglu B, Hacıcaferoglu S (2013). Examination of job satisfaction levels of folk dance trainers in their work environments in terms of certain variables (Example of Mugla province). Energy Education Science and Technology Part D: Social Political Economic and Cultural Research 5: 107-116.

Hacıcaferoğlu S (2020). Farklı illerde öğrenim gören spor lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarının incelenmesi. Journal of Social and Humanities Sciences Research 7(64): 3999-4004.

Hulpia H, Devos G, Rosseel Y (2009). Development and validation of scores on the distributed leadership inventory. Educational and Psychological Measurement 69(6): 1013-1034.

Iqbal A, Akhtar S (2012). Job satisfaction of secondary school teachers. Abasyn Journal of Social Sciences 5(1): 49-65.

Izgar H (2003). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik: Nedenleri, Sonuçları ve Başa Çıkma Yolları. Birinci Baskı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara; Sayfa: 137.

İbicioğlu H (1999). İşletmelerde insan gücü verimliliğinin artırılmasında örgüt içi iletişimin rolü. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 1(2): 1-14.

İmamoğlu SZ, Keskin H, Erat S (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi 11(1): 167-176.

Jansen PGM, Kerkstra A, Abu-Saad HH, Zee J, (1996). The effects of job characteristics and individual characteristics on job satisfaction and burnout in community nursing. *Int Journal NursStud* 33(4): 21.

Kale F (2007). Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde

Kanbur O (2020). Fizik öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara

Karaca B (2007). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma: Ankara'daki Devlet okulları ve özel okulların karşılaştırılması. Yüksek Lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara

Karaduman A (2002). Ekip Çalışmasında liderin iş tatmini üzerindeki etkisi. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum

Karakuş K (2020). Spor yöneticilerinin stratejik liderlik özellikleri ile çalışanların iş doyumu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yüksek lisans tezi, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ordu

Karasar N (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Otuz Altıncı Baskı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Karcıoğlu F, Akbaş S (2010). İş yerinde psikolojik taciz ve iş tatmini ilişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 24(3): 139-140.

Kaya İ (2007). Otel işletmeleri iş görenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(2): 355-372.

Kaya H (2019). Beden eğitimi öğretmenleri ile antrenörlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Konya

Keser A (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. Birinci Baskı. Alfa Aktüel Yayınları; İstanbul; Sayfa: 151.

Kesici S (2006). Bankalarda motivasyon ve iş tatmini ilişkisi ve uygulamadan bir örnek. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Denizli

Kılıç E (2008). İş tatmini ve iş rotasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine dair otomotiv sektöründe bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul

Kılıç ME (2019). Okul yöneticilerinin otantik liderlikleri ile öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Erzurum

Kılınç M (2010). Akdeniz Bölgesindeki beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri. Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Niğde

Köse M (2019). Cimnastik antrenörlerinde iş doyum ve örgütsel bağlılık durumlarının incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Bursa

Kul M (2010). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumunu arasındaki ilişki. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Ankara

Locke EA (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunette, M.D. (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology, Rand McNally, Chicago, IL, 1297-1343.

Mahmutoğlu A (2007). Milli Eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyum ve örgütsel bağlılılık. Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Bolu

Milli Eğitim Temel Kanunu. T.C. Resmî Gazete, 14574, 14 Haziran 1973.

Oğul EO (2010). Beden Eğitimi öğretmenlerinin mesleki açıdan karşılaştığı sorunlar (Balıkesir Örneği). Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara

Oksay A (2005). Çalışanlarda iş tatmini: sağlık sektörü üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta

Oshagbemi T (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? International Journal of Social Economics 27(3): 213–226.

Özalp İ (1989). İşletmelerde Yönetim. Altıncı Baskı. Bayteş Yayınları, Ankara; Sayfa; 451-452.

Özdemir F (2006). Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana

Pehlivan İ (1991). Örgütsel stres kaynakları ve verimlilik. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi 24(2): 793.

Pürçek KI (2015). Ankara ili devlet ilköğretim okul müdürlerinin koçluk davranışı ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı, Ankara

Rize MEB (2021). <http://rize.meb.gov.tr/www/iletisim.php> [Erişim tarihi, 5 Ekim 2020].

Sağcan A (2013). Özel dershanelerde görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşim ile ilgili bir araştırma. Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Uşak

Sarı T (2021). Okul yöneticilerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Samsun

Sarpkaya R (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu (Manisa İli Örneği). Amme İdare Dergisi 33(3), 111-124.

Sevimli F, İşcan ÖF (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu, Ege Akademik Bakış Dergisi 5(1): 55-65.

Silah M (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi. Seçkin Yayıncılık. İkinci Baskı. Ankara; Sayfa: 101.

Singh SK, Tiwari V (2011). Relationship Between motivation and job satisfaction of the white collar employees: A Case Study. Management Insight 7(2): 31-39

Sönmezer MG (2007). Milli eğitim bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile milli eğitim bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul

Söylemez D, Sur H, Cebeci D (2005). İş doyumuna yönelik meta analiz çalışması. Modern Hastane Yönetimi Dergisi Nisan-Mayıs-Haziran 34-41.

Sürek M (2007). İstanbul menkul kıymetler borsasında görevli üye temsilcilerinin iş tatmini üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul

Şahin H Dursun A (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 9(18): 160-174.

Şimşek H (1997). 21.Yüzyılın Eşiğinde Paradigmalar Savaşı Kaostaki Türkiye. Sistem Yayıncılık. İstanbul; Sayfa: 108.

Tabachnick BG, Fidell LS (2013). Using Multivariate Statistics. 6. Baskı. Pearson Education Publications, California; Sayfa 983.

Tan Ç (2012). İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi. Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Elâzığ

Tan N (2003). Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Taymaz H (2003). Okul Yönetimi. Onuncu Baskı. Pegem Akademi Yayınları, Ankara; Sayfa: 73.

Tecer O (2011). İlköğretim Müfettişlerince yapılan okul denetimlerinin öğretmenlerin içsel motivasyon ve iş tatmini düzeylerine etkisi. Yüksek lisans tezi, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kırşehir

Telman N, Ünsal P (2004). Çalışan memnuniyeti. Birinci Baskı. Epsilon Yayıncılık, İstanbul; Sayfa: 75-76.

- Terzi AR (2002). Başarı Güdüsü Kuramı, Çağdaş Eğitim Dergisi Ocak: 26-30.
- Türk S (2007). Örgüt Kültürü ve İř Tatmini. Birinci Baskı. Gazi Kitabevi, Ankara. Sayfa: 84-97.
- Ulucan H (2008). Türkiye’deki profesyonel futbol kuluplerinin altyapılarındaki antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara
- Ural A, Kılıç İ (2005). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Usta N (2015). Sınıf ęretmenlerinin iş doyumunu ile demografik faktörler arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Ankara İli Çubuk İlçesi Uygulaması). Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi ve Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara
- Usuf lu O (2020). Beden eğitimi ve spor ęretmenlerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri İli rneęi). Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kayseri
- nal Z (2003). ęretmenlerde iş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık. Yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sınıf ęretmenlięi Anabilim Dalı, Afyonkarahisar
- Werang B (2019). Job satisfaction and performance of elementary school teachers. international journal of evaluation and research in education 8(4): 575-580.
- Yavuzkurt T (2017). Ortaöğretim ęretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Aydın
- Yelboğa A (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi, Sosyal Bilimler Dergisi 4(2): 2-18.
- Yerlisu T, Celenk B (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 6: 87-93.

Yıldırım M (2019). Fen Bilimleri öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalı, Kayseri.



EKLER

EK 1.

MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Çalışmada kullanılacak bu ölçek, iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Gönüllük esasına göre yapılan bu çalışmada veriler sadece bu bilimsel çalışmada kullanılacaktır. Ayrıca "Demografik Bilgi Formu" olarak dolduracağınız formda kimlik bilgileriniz ile alakalı herhangi bir bilgi içermemektedir. Çalışma dışında hiçbir kurum veya kişi ile paylaşmayıp tamamen gizli kalacaktır. Anketlerdeki her maddeyi dikkatlice okuyup, size uygunluk derecesine göre (X) işareti koyarak cevaplandırınız. Çalışmaya yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

1. Cinsiyet : 1. () Kadın 2. () Erkek
2. Yaş : 1. () 23-25 arası 2. () 26-30 arası 3. () 31-35 arası 4. () 36-40 5. () 41 ve üzeri
3. Medeni Durum : 1. () Bekâr 2. () Evli
4. Meslekteki Görev Süresi : 1. () 1-3 Yıl 2. () 4-6 Yıl 3. () 7-9 Yıl 4. () 10 Yıl ve Üzeri
5. Çalışılan Okul Türü : 1. () Ortaokul 2. () Lise
6. Okulun Fiziksel Şartları (Ulaşım, Maddi İmkanlar, Okul Binası Durumu):
1. () Kötü 2. () Orta 3. () İyi
7. Okulun Çalışma Olanakları (Ders Ekipmanları (File, Pota, Kale, Top, Antrenman Hunisi vs.), Bahçe Kullanılabilirliği) :
1. () Kötü 2. () Orta 3. () İyi
8. Görev Yaptığınız Okulda Spor Salonu: 1. () Var 2. () Yok
9. Görev Yaptığınız Yer: 1. () Rize Merkez 2. () İlçe Merkez 3. () Köy

ŞİMDİKİ İŞİMDEN;	Hiç Memnun Değilim	AZ Memnunum	Orta Derecede Memnunum	Çok Memnunum	Tam Memnunum
1. Beni her zaman mutlu etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağı olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4. Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını vermesi bakımından					
5. Yöneticimin ekibindeki idari tarzı bakımından					
6. Yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağını bana vermesi bakımından					
10. Kişilere, ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansını vermesi bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağının olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından					
17. Çalışma saatleri bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					

EK 2.



**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU**

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 23/02/2021

Toplantı K. Sayısı : 2021/48

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Mehmet Ali AKARSU "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Rize İli Örneği) " isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Ahmet İshak DEMİR

Başkan



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fener Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 RİZE
Tel: 0464 223 81 00 Faks: 0464 223 63 28
www.crdogan.edu.tr

EK 3.



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-57774812-619-23311698
Konu : Tez Çalışması İzni

30.03.2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 09/03/2021 tarihli ve 29 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelgesi.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Mehmet Ali AKARSU'nun "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Rize İli Örneği)" konulu bilimsel araştırması kapsamında ekte sunulan ölçeği 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında ilimiz genelinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine uygulama isteği ilgi yazı ile bildirilmektedir.

Söz konusu ölçeğin 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılında denetimi okul idaresinde olmak üzere, tüm salgın tedbirlerine uyularak, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ilimiz genelinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ahmet GÜRBÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
Engin EMEN
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Adres : Rize Valiliği Hizmet Binası Kat: 3
Telefon No : 0 (464) 280 53 77
E-Posta: arge53@meh.gov.tr
Kep Adresi: meh@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meh-ebys>
Bilgi için: Özlem BERBER-Şef
İnternet Adresi: www.rizemeh.gov.tr
Faks: 0 (464) 280 53 63

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meh.gov.tr> adresinden e3a1f-16b8-3f4e-8442-9295 kodu ile teyit edilebilir.