

144921

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI

144921

ANKARA MERKEZDE Kİ DEVLET VE ÖZEL LİSELERDE
GÖREV YAPAN BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUM DURUMLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Nefise KOYUNCU

Tez Danışmanı
YRD. DOÇ.DR. Sibel SUVEREN

Ankara-2004

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼ę¼'ne

Nefise Koyuncu'ya ait "Ankara Merkezde ki Devlet ve zel Liselerde Görev Yapan Beden Eğitimi đretmenlerinin İř Doyum Durumları" adlı çalışma j¼rimiz tarafından Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ Beden Eğitimi đretmenlięi Anabilim Dalında Y¼KSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan.....

YRD. DOC. DR. Fatih YENEL

¼ye.....

YRD. DOC. DR. Sibel SUVEREN (Danıřman)

¼ye.....

YRD. DOC. DR. Hakan SUNAY

ÖZET

Toplumsal sorumlulukların oluşumu üretkenlik faktörünün yapılanması ve gelişimi ile paralellik gösterir. İnsan gücü üretkenlik faktörünün en önemli öğelerinden biridir. Teknolojik gelişimin şiddeti, asla insan faktörünü geri plana atmamakta aksine daha da önem kazanmasına sebep olmaktadır. İnsan faktörü kurum ve kuruluşların verimlilik potansiyellerini olumlu yada olumsuz yönde etkilemektedirler. Bu yüzden kurum başarısı nitelikli, eğitilmiş, katılımcı, performansı yüksek ve işini seven kalifiye elemanlardan oluşmalıdır. Ancak büyük bir gerçek payı da istihdamı sağlanmış bu nitelikli insan faktörünün, işinden sağladığı memnuniyet veya memnuniyetsizlik kurum başarısında etkinlik gösterebilmektedir. İşinde doyum sağlayan insan faktörünün çalıştığı kurumun başarısı anlamına da geldiği söylenebilir.

Toplumsal gelişimde eğitimin önemi, dolayısıyla öğretmenin önemi yadsınamaz. Bilgi toplumunun oluşumu eğitim, öğretim ve öğretmen üçgeni ile sağlanacak ve gelecek kuşaklara sağlam temeller atılacaktır. İşte bilgi toplumunu yaratırken insanların sosyal yaşamlarında etkin bir rolü olan beden eğitimi ve spor unsuru da dikkate alınmalı ve dolayısıyla beden eğitimi öğretmenlerine gereken önem verilmelidir.

Bu araştırmada; Ankara ili Çankaya, Keçiören, Etimesgut, Batıkent, Yenimahalle, Altındağ ve Mamak merkez ilçeleri kapsamındaki 212 devlet lisesi, 49 özel lisede görev yapan beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Çalışmada MSQ anketi uygulanmış ve veriler SPSS For Windows 5.01 istatistik programında t testi ve Frekans teknikleri ile X^2 yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Çalışmanın amacı devlet ve özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum durumlarının tespit etmektir. Yapılan çalışma sonucunda özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerine göre yüksek olduğu görülmüş ancak her iki grubun da iş doyumuna ulaştıkları tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The evolution of the social responsibilities shows parallelism with the structuring and growth of productivity factor and manpower is one of the most important items of this productivity factor. The impulse of the technological progress does not cause the decline of the human factor, on the contrary, it raises the importance of it. Human factor effects on the productivity potential of the organizations positive or negative for this reason a successful organization should have skillful, educated, interactive and qualified personnel being happy with their jobs also. It is clear that for the success of an organization the employees should be satisfied with their jobs. Personnels having job satisfaction mean the success of the organization.

The importance of education in the development of the Society can not be ignored. To be able to reach the informative society the role of education and teachers should be well understood. While creating the modern society, the physical education and sport play a very important role in the social life of people. For this reason the required importance should be given to the physical education teachers.

This study was conducted among physical education teachers selected from 212 public secondary schools and 49 private secondary in Ankara, namely in Çankaya, Keçiören, Etimesgut, Batıkent Yenimahalle, Altındağ and Mamak provinces.

In this study the MSQ survey was applied and the data collected was analyzed with "SPSS for windows 5.01 Statistical Analysis Package" performing "t Test Frequency and X^2 " techniques.

The aim of this study is to determine the job satisfaction level of physical education teachers working at public and private secondary schools. At the end of study, it was seen that the satisfaction of physical education teachers working at public school. But, it was determined that the two groups have reached work satisfaction.

ÖNSÖZ

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin yüksek lisans çalışmaları için ön gördüğü bu araştırma Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Durumlarını tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Böyle bir konu üzerinde çalışmamı uygun bulan ve çalışmamın her aşamasında değerli görüş ve katkıları ile destek veren, yönlendirmeyi sağlayan ve yardımlarını esirgemeyen Hocam, Sayın **Yrd.Doç.Dr. Sibel Suveren**'e teşekkürlerim sonsuzdur.

Çalışmamın her aşamasında yönelttiğim tüm soru ve sorunları büyük bir sabırla dinleyerek çözüm yolları üreten ve çalışmamın sonlanmasında büyük katkıları olan Hocam Sn. **Yrd.Doç.Dr. Fatih Yenel** ve Sn. **Hatice Bocutçu**'ya sevgi ve teşekkürlerimi iletmek isterim.

Ayrıca M.S.Q. anketini büyük bir titizlikle cevaplandırarak araştırmanın sonuca ulaşmasında emeği geçen öğretmen arkadaşlarıma, anket sonuçlarının değerlendirilmesinde ve istatistiksel işlemlerde büyük yardımlarını gördüğüm **Yrd. Doç. Dr. Murat Atana**, ve öğrenim hayatım boyunca benden hiçbir fedakarlığı esirgemeyen **Aileme, Anneme, Babama** ve arkadaşlarıma saygı ve teşekkürü bir borç bilirim.

Nefise Koyuncu

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vii
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
GRAFİKLER LİSTESİ	xii
 1. GİRİŞ VE AMAÇ	 1
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1. İş Doyumu	7
2.2. İş Doyumunda Motivasyonun Önemi	10
2.3. İş Doyumu Açısından Motivasyon Teorileri	12
2.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	13
2.3.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı	17
2.3.3. Mc Clellan'ın Başarı Güdüsü Teorisi	19
2.3.4. Beklenti Kuramı	20
2.3.5. Lawyer-Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi	21
2.3.6. Tutarsızlık Kuramı	23
2.3.7. Eşitlik Kuramı	23
2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	24
2.4.1. Kişisel Özellikler	25
a. Yaş	25
b. Cinsiyet	25
c. Eğitim Düzeyi	26
d. Medeni Durum	26
e. Hizmet Süresi	27
f. Çalışanların Kişiliği	27
2.4.2. İş ve İş Çevresine Ait Özellikler	27
a. Ücret ve Terfi İmkanları	28

b. Çalışma Koşulları.....	29
c. İşin İçeriği.....	30
b. Yönetim (Denetim)	31
e. Çalışma Arkadaşları	32
2.4.3. Genel Yaşam Doyumu.....	32
2.5. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları.....	33
a. Devamsızlık.....	34
b. İşten Ayrılma	35
c. İşe Gecikme.....	36
d. Verimsizlik.....	36
e. Davranış Bozuklukları	37
2.6. Beden Eğitimi ve Beden Eğitimi Öğretmeni	39
2.6.1. Beden Eğitimi ve Spor	39
2.6.2. Beden Eğitiminin Genel Amaçları.....	41
2.6.3. Beden Eğitimi Dersinin Araç ve Gereçleri	42
2.6.4. Beden Eğitimi Öğretmenliği	42
2.6.5. Beden Eğitimi Öğretmenin Yetiştirilmesi	44
2.6.6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görevleri.....	44
3. YÖNTEM	46
3.1. Ankete Katılan Grubun Özellikleri.....	46
3.2. Varsayımlar.....	46
3.3. Kapsam Ve Sınırlılıklar	47
3.4. Veri Toplama Tekniği.....	47
3.5. Verilerin Analizi Ve Analiz Yöntemleri.....	50
4. BULGULAR	52
4.1. Anket Sonuçları Ve Değerlendirilmesi.....	52
4.1.1. Kişisel Değişkenlere Göre Elde Edilen Sonuçlar	53
4.1.2. MSQ İş Doyumu Ölçeği Değişkenlerine Göre Elde Edilen Sonuçlar	62
4.1.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler Arasındaki İkili İlişki Sonuçları	72

5. TARTIŞMA ve SONUÇ.....	92
KAYNAKÇA	107
EKLER.....	120
Ek.1. Anket Ölçeği	120
Ek 2: Anket Yapılan İlçelerin İsimleri.....	124
ÖZGEÇMİŞ.....	127



KISALTMALAR

A.G.G	: Alt Gelir Grubu
Bşk.	: Başkanları
Çev.	: Çeviren
Doç	: Doçent
DM	: Doktora Mezunu
F	: Frekans
LM	: Lisans Mezunu
MES	: Metal Emekçileri Sendikası
MSQ	: Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form
OGG	: Orta Gelir Grubu
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
SYN	: Sayın
T	: Toplam
TODAİE	: Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
TY	: Toplam Yüzde
ÜGG	: Üst Gelir Grubu
vb.	: Ve Benzerleri
Y	: Yüzde
YLM	: Yüksek Lisans Mezunu
YRD	: Yardımcı
%	: Yüzde
P	: Güven Düzeyi
X²	: Ki-Kare

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	53
Tablo 2	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	54
Tablo 3	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı	55
Tablo 4	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Süresi Durumlarına Göre Dağılımı.....	56
Tablo 5	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	57
Tablo 6	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Türüne Göre Dağılımı	58
Tablo 7	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı.....	59
Tablo 8	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmediklerine Göre Dağılımı.....	60
Tablo 9	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ek İşte Çalışıp-Çalışmadıklarına Göre Dağılımı.....	61
Tablo 10	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yapmış Oldukları İşin Kendilerini Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Görüşleri.....	62
Tablo 11	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bağımsız Olarak (Kendi Kendime) Çalışabilme Fırsatlarının Bulunmasına İlişkin Görüşleri.....	62
Tablo 12	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerinin Zaman Zaman Farklı Şeyler Yapma İmkânı Vermesine İlişkin Görüşleri	63
Tablo 13	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleklerinin Toplumda Kendilerine Kazandırdığı Statüye İlişkin Görüşleri.....	63
Tablo 14	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Amirlerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarına İlişkin Görüşleri	64
Tablo 15	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Amirlerin Yerinde Ve Doğru Karar Almalarına İlişkin Görüşleri.....	64
Tablo 16	: İşimi Yaparken Kendi Değer Yargılarımı Dikkate Almaktan	65
Tablo 17	: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerinin İş Güvencesi ve Devamlılığını Sağlamasına İlişkin Görüşleri	65

Tablo 18 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerinin Başka İnsanlar İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanğı Vermesine	66
Tablo 19 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorumluluklarını Kolayca Yerine Getirebilmek İçin Gerekli Yetkiye Sahip Olmalarına İlişkin Görüşler...	66
Tablo 20 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Sırasında Kendi yeteneklerini Kullanabilme Şansı Vermesine İlişkin Görüşleri.....	67
Tablo 21 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Çalıştıkları Kurumun Politikaları ve Uygulama Şekline İlişkin Görüşleri	67
Tablo 22 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Aldıkları Ücretin Yaptıkları İşin Karşılığını Vermesine İlişkin Görüşleri	68
Tablo 23 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerinde Terfi (İlerleme) Şanslarının Olmasına İlişkin Görüşleri	68
Tablo 24 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendi Kararlarını Alma ve Uygulama Olanğının Bulunmasına İlişkin Görüşleri	69
Tablo 25 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerini Yaparken Kendilerini İfade Etme ve Yaratıcılık Fırsatlarının Bulunmasına İlişkin Görüşleri.....	69
Tablo 26 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Çalışma Arkadaşları ile Olan İlişkilerine İlişkin Görüşleri	70
Tablo 27 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaptıkları Başarılı Bir Çalışma İçin Gerekli Övgü ve Ödüllendirmeyi Almalarına İlişkin Görüşleri	70
Tablo 28 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerinden Aldıkları Başarı Duygusu ve Doyuma İlişkin Görüşleri.....	71
Tablo 29 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş yerlerindeki Fiziki şartların Çalışma Ortamına Uygun Olmasına İlişkin Görüşleri	71
Tablo 30 : MSQ Değişkeni Ücret ve Ücret İlişkisi	73
Tablo 31 : MSQ Değişkeni Başarı ve Yaş ilişkisi.....	75
Tablo 32 : MSQ Değişkeni Faaliyet ve Hizmet Süresi İlişkisi	77

Tablo 33 : MSQ Değişkeni Başarı ve Hizmet Süresi İlişkisi.....	79
Tablo 34 : MSQ Değişkeni Başarı ve Mesleği İsteyerek Seçme İlişkisi	81
Tablo 35 : MSQ Değişkeni Faaliyet ve Mesleği İsteyerek Seçme İlişkisi.....	83
Tablo 36 : MSQ Değişkeni Başarı ve Eğitim Düzeyi İlişkisi	85
Tablo 37 : MSQ Değişkeni Başarı ve Cinsiyet Değişkeni İlişkisi	87
Tablo 38 : Temel İstatistik Değerleri Tablosu	89
Tablo 39 : Bağımsız Örneklem t Testi Tablosu	91



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 : Motivasyon(Güdüleme) Süreci	12
Şekil 2 : Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	15
Şekil 3 : Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	18
Şekil 4 : Lawler-Porter Modeli.....	23



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik1 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyet Dağılımları	53
Grafik 2 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Durumları	54
Grafik 3 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Dağılımları	55
Grafik 4 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri.....	56
Grafik 5 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Düzeyi.....	57
Grafik 6: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Türü	58
Grafik 7 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Gelir Düzeyleri	59
Grafik 8 : Beden Eğitimi Öğretmenliğini İsteyerek mi Seçtiniz	60
Grafik 9 : Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ek İşte Çalışma Durumları	61
Grafik 10: Temel İstatistik Değerleri	90

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Sanayileşmenin toplum yaşamında yarattığı değişiklikler, çalışma yaşamında da değişikliklere neden olmuştur. Özellikle gelişmiş ülkelerde teknolojik yenilikler toplum yaşamına büyük kolaylıklar getirmiş, ancak belli ölçülerde bireyin yaratıcılığı ve girişimciliğini engelleyerek onu sistemin bir parçası haline getirmiştir. Bu çerçevede çalışan insanın beden ve ruh sağlığını korumak, onun çalışma yaşamının olumsuz koşullarıyla daha güçlü ve etkili bir şekilde baş etmesini sağlamakla önem kazanmıştır (Güney, Varoğlu ve Aktaş, 1996:53). Bireyin sosyal yaşamındaki tüm unsurlar onun veriminde veya verimsizliğinde etkili olabilir.

Gelişen toplumların vazgeçemediği en önemli unsurlardan biri de eğitimidir. Eğitimin en genel amacı bireyi topluma yararlı hale getirmek olduğu belirtilmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için çalışacak kişilerin her şeyden önce toplumsal yapıları tanımaları ve eğitim durumları hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir (Küçükahmet, 1995:5). Mesleki bilgi ile donatılan eğitimci toplumun gelişiminde etkili bir öneme sahiptir.

Okul, bir toplumda eğitimin pazarlandığı ve eğitim hizmetlerinin üretildiği yerdir. Eğitim sürecinden geçmemiş bir kimsenin kendini hiçbir alanda tam olarak yetiştirme imkanı bulunmadığı ve eğitimin imkanları kısıtlı toplumların kültürel, sosyal ve ekonomik kalkınmalarının tam olarak sağlanamayacağı düşünülürse, okulun önemli bir sorumluluk ve değer taşıdığı rahatlıkla görülebilir (Karaküçük,1999:52).

Eğitim öğretim her şeyden önce, demokratik bir toplumda toplumsal hayatın idamesi ve gelişmesinin temelini oluşturur. Bu idame ve gelişmeyi sağlayacak bireylerin toplum şart ve ihtiyaçlarını iyi anlayacak sorumluluk yüklenecek şekilde yetiştirilmiş olmaları gerekmektedir. Bu işi yürütecek olan meslek de öğretmenlik mesleğidir (Tan,1990:2). Meslek yaşamı bireyin öznel dünyasının önemli bir bölümünü oluşturur. Mesleki beceri ve uğraşlar kendi özellik ve ilgileriyle bağdaşık ise kişi potansiyelini üst düzeyde açığa çıkarabilir ve kullanabilir. İnsanları belli

amaçlar doğrultusunda şekillendirilmeleri söz konusu edildiğinde akla gelen ilk meslek hiç kuşkusuz öğretmenlik mesleğidir.

Öğretmen öğrenme ve öğretme süreçlerinin temel öğelerinden biridir. Öğrenciyle devamlı etkileşim halinde bulunan, eğitim programını uygulayan, öğretimi yöneten ve hem öğrencinin hem de öğretimin değerlendirilmesini yapan kişidir (Demirci,2000:8).

Öğretmen; geniş anlamda öğrencileri grup içinde birey olarak tanımlayabilen onun öğrenmesini etkileyen faktörlerle ilişkisini yorumlayan ve hangi performansı/yeterliliği en az riskle kazanabileceğini yorumlayabilen ve bu anlamda geliştirdiği planı başarıyla uygulayabilen kişidir (Ülgen, 1994:237).

Teknolojik gelişmelerin üst düzeyde olması, eğitim ve öğretimde öğretmenin önemini etkilememektedir. Öğretmen her zaman gerekli ve önemli düzeyde kalmaktadır. Eğitim ve öğretimde öğretmenin önemli bir yeri olması onun farklı ve doğal özelliklere sahip olmasını gerektirmektedir.

İyi bir öğretmende bulunması gereken nitelikler şöyle belirtilmektedir:

1. Zihinsel yeterlilik
2. Alan bilgisi
3. Akademik hazırlık
4. Gelişim ve öğretim bilgisi
5. İstenilir kişisel özellikler (Akyıldız,1991:226).

İnsanların çalışma hayatındaki yaratıcılıkları, başarıları tek başına yeteneklerine bağlı değildir. Aynı zamanda iç güdü, özendirme ve iş yapmaya hazır olma, yani motivasyon bu konuda önemli bir rol oynamaktadır. İç güdüler genelde, çalışanların gereksinimleri ile doğrudan bağlantılıdır ve çalışanların davranışlarını etkiler (Tezer,1983:85).

Bir öğretmen; öğrencilerle ve öğrenci aileleriyle sürekli olarak iletişim içindedir. İletişim, “kaynak ve hedef arasında davranış değişikliği oluşturmak

amacıyla bilgi, fikir, tutum, duygu ve becerilerin anlamlarının ortak kılınması paylaşılması için gerçekleştirilen etkileşim sürecidir” diye tanımlanabilir. Verimli bir çalışma ancak sağlıklı bir iletişimle sağlanacaktır (Karataş, 2000:47-48). Nitelikli bir öğretmen sadece bilgi aktaran yada beceriyi sunan değil, sorun çözmede öncü, disiplinde tutarlılık sağlayan, uygar dünyadaki gelişmeleri izleyip öğrencilerle paylaşabilen, konu alanını bilen, öğretmeni değil öğreneni ön plana çıkaran kişidir (Demirhan ve Çamur,2000:255).

Öğrenme-öğretme sürecinde öğretmenin doğrudan, rolü ve etkisi bilinmektedir. Etkili öğretim sürecinde öğrencileri güdülemek önemlidir. Öğrencileri güdülemekte öğretmen model olarak etkilidir. Öğretmenin coşkusu, bilme, öğrenme tutkusu öğrencilerine yansır. Ancak ülkemizde sosyal hareketliliğin çok hızlı yaşanmasının yanı sıra iş, mesleki koşullar, ekonomik sorunlar öğretmenlerde strese neden olmaktadır (Özkul ve Gökdağ, 1999:131).

Öğretmenler gerçekleştirdikleri rolün öneminden dolayı eğitimin niteliği ile yakından ilişkilidirler. Gelişmekte olan ülkelerdeki öğretmenlerin zor şartlar altında çalıştıkları da bir gerçektir. Bu gerçek karşısında öğretmenlerin, insan yaşamına etkili bir biçimde girmiş strese yenik düşmeleri kaçınılmazdır (Ataklı,1993:9). Öğretmenin iş veriminin, dolayısıyla eğitiminin niteliğinin artırılması, öğretmenin çalışma koşullarına ve sorunlarının ortaya çıkarılmasına ve düzenlenmesine bağlıdır (Şahin, Turla ve Avcı, 1999:317).

Özellikle çalışanlardan daha çok doğrudan örgütü ilgilendirdiği varsayılan stres sonuçlarının özellikle örgütün etkinliği ile doğrudan ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Öğretmenlerde yoğunlukla gözlenen stres göstergeleri olarak, azalan etkinlik, işe geç kalma, işe devamsızlık ve iş gören devridir (Zaraloğlu, 1998:16).

Uzmanlaşmanın önemini gösteren en önemli kriter, yapılan işin kalıcılığı ve verimli olmasıdır. Dolayısıyla yapılan herhangi bir işin nitelikli oluşabilmesi için uzmanlık özelliğinin yanında diğer koşullarda da işten doyum sağlanması, iş performansının artmasında etkilidir (Aslan, 2001:64).

Öğretmenlerin sorunlarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmalar incelendiğinde tüm öğretmenlerin genel sorunları bulunmakla birlikte öğretmenin

görev yaptığı kurum türüne göre de sorunlarda farklılıkların olduğu görülmektedir. (Şahin, Turla ve Avcı, 1999:317). Öğretmenlerin hayatının üçte ikisini kapsayan ve son derece önemli olan mesleki faaliyetleri, toplumun daha sağlıklı ve başarılı olmasını sağlayacak ön koşullardan birisidir. Öğretmenlerin en verimli şekilde çalışması, onların dengeli ve doyumu sağlayan bir işte kendi ilgi, yetenek ve kişilik özellikleri doğrultusunda çalışması ile mümkün olabilir. Bu da öğretmenlerde doyum duygusunu sağlayacaktır (Aydınay,1996:10). Öğretmenlerin sorunları incelendiğinde genellikle; insan ilişkileri, sınıfta davranış yönetimi, ana-babaların desteklenmesi, sınıfta yapılabilecek eğitsel faaliyetler, eğitim programı, çocuğun gelişimini destekleme, kendi kişisel ve mesleki yaşamını kontrol altına alma olarak ifade edildiği görülmektedir. Tüm bu sorun alanlarının yani, fiziksel koşullar, sağlanan araç-gereç ve diğer olanaklar, denetim, mesleki gelişim olanakları ve özlük hakları ile ilgili sorunların da öğretmenin başarısını ve verimini etkilediği düşünülmektedir (Şahin, Turla ve Avcı, 1999:317).

İnsan yaşantısının büyük bölümü çeşitli alanlarda uğraş vermekle geçer. Bu uğraşların bir iş niteliği kazanabilmesi için etkili, verimli, bilinçli ve anlamlı olması gerekir (Sabuncuoğlu, 1997:15).

Bireyin işinden aldığı doyum, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her türlü ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır (Bingöl, 1996:265). İş doyumu bir çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. İş doyumu “iş görenlerin işlerden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur” (Gödelek,1989:28). Parter, Zawler ve Hockman’a göre “iş doyumu, iş görenlerin işlerine ve örgütsel üyeliklerine karşı geliştirdikleri bir tepkidir. İş görenlerin çaba, örgütsel bağlılık vb. girdiler karşılığında elde ettiği çıktı miktarı ile elde etmeyi düşündüğü çıktı miktarı arasındaki fark” iş doyumunun belirleyicisidir (Doğan, Muralı, ve Saracalıoğlu, 1997:43).

Toplum gelişimindeki yükselme oranı bireyin çalışma ve üretkenlik yapılarıyla orantılı olmaktadır. Bu üretkenlik oranının artması belirli şartların sağlanmasıyla mümkün olacaktır. Öğretmenler toplumun ilerlemesinde önemli role sahiptirler. Bir ülkenin gelişiminde ihtiyaç duyulan insan gücünün yetiştirilmesinde önemli ve etkin bir role sahip olan öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda verimli

çalışabilmeleri için maddi kaygılardan uzak, huzurlu ve mutlu ortamlar sağlanmalıdır. Bu ortamın sağlanmaması, öğretmenlerin performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum eğitim kalitesini düşürebilmekte ve öğretmenleri öğretmenlik mesleği dışında, hayatlarını daha iyi ortamda yaşamak adına ikinci işlerde çalışmaya yönelttiği söylenebilir.

Eğitim ve öğretim faaliyetleri içinde beden eğitimi ve spor etkinliklerinin önemi çok büyüktür. Çünkü bu etkinlikler öğrencilerin zihinsel, fiziksel, duygusal ve sosyal gelişimlerini geliştirerek etkilemektedir. Dolayısıyla bu etkinliklerin daha yoğun ve etkin bir yapı içine girmesi, beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve memnuniyet düzeylerinin artırılmasıyla daha üst düzeylere taşınabilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların dile getirilmesi için ciddi çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu çalışmaların sonucunda ortaya çıkacak problemlere, alınacak olan mantıklı tedbirlerle beden eğitimi öğretmenlerinin iş kalitelerinin artırılması yoluna gidilmelidir.

Dolayısıyla bu araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum/doyumsuzluk durumları ortaya çıkarılarak, çözüm yolları önerilecektir. Araştırmanın, bu konuda yapılacak çalışmalara da yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

İlgili çalışmalar incelendiğinde, gerek iş doyumunu tanımlamada, gerekse iş doyumunu etkileyen ve doyumun sonuçları ile ilgili öğeleri saptamak amacıyla yapılmış bir çok araştırmaya rastlanmaktadır. Ayrıca ülkemizde bir çok alanda iş doyumuna yönelik araştırmalar yapılsa da beden eğitimi öğretmenleri ile bağlantılı çalışmaların yok denecek kadar az olduğu görülmektedir.

Ulaşılan benzer çalışmalardan biride Mirzeoğlu ve arkadaşlarının, Ankara İli Çankaya İlçesi Devlet ve Özel Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumları ile ilgili yaptıkları çalışmadır. Ancak bu araştırma, Ankara İli Çankaya İlçesi ile sınırlandırılmıştır. Yapılan bu araştırmada ise Ankara'nın tüm merkez ilçelerinde anket uygulaması yapılarak, araştırma kapsamı genişletilmiştir. Böylelikle elde edilecek sonuçlarla daha sağlıklı genellemelere gidilmesi hedeflenmiştir.

Ortaöğretim devlet ve özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerine ilişkin duygu, düşünce ve davranışları yapacakları işin

nicelik ve niteliğini etkilemektedir. Dolayısıyla ortaöğretimde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen unsurların neler olduğu ve iş doyumunun nasıl artırılabilceğı konusundaki çalışmalarının yetersizliğı bu çalışmanın önemini arttırmaktadır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1.İş Doyumu

İnsanların doğal yaşamlarındaki her türlü süreçte doyuma ulaşmaları şarttır. Çünkü doyuma ulaşılan süreçlerin her birinden pozitif verim alınır. Bu bağlamda doyumu veya doyumsuzluğu etkileyen bir çok faktör bulunmaktadır. İş yaşamındaki kalitenin en üst düzeyde olması hizmet kalitesini etkiler. Eğitim süreçlerinde de kalite en önemli unsurlardan biridir. Eğitim kalitesinin artırılması eğitimin ayrılmaz parçası olan öğretmenlerin doyum düzeyleri ile ilişkilendirilebilir.

Teknolojik gelişmenin yaşandığı toplumlarda ne olursa olsun insan faktörünün önemi gittikçe artmaktadır. İnsan gücü kurum ve kuruluşlarda etkin bir role sahiptir. Bu günün iş hayatında sürekli olarak iyi ve nitelikli yöneticiler aranmakta ve tercih edilmektedir. Dolayısıyla teknoloji ne kadar ilerlerse ilerlesin çalışanlardan yararlanma zorunluluğu var oldukça onları idare edecek olan kalifiye yöneticiye ve çalışana olan ihtiyaç da o derece büyük olacaktır (Zoga, 1997:26).

Artık kişiler için sadece kurumdan elde ettiği maddi çıkarlar değil, kendisine verilen önem, teşvik, kendini her şekilde ifade edebilme gibi manevi duygu ve değerler de çok önemli hale gelmiştir. Kişiler kurumlardan elde ettikleri maddi ya da manevi duygu ve değerlerin psikolojik, sosyal ve ekonomik ihtiyaçların, karşılanmasına katkısı oranında işlerinden memnun olup doyum sağlarlar (Erdoğan, 1998:247).

Bir meslekte yükselme yada başarılı olma, yaşam kalitesi düşüncesi ile paralel olarak ortaya çıkar. Genelde bir birey için daha iyi bir yaşam kalitesine ulaşmanın en kestirme yolu, çevrenin (sosyal, ekonomik, kültürel vb.) daha uygun olduğu bir başka yere gitmektir. Mesleki anlamda daha iyi bir yaşam kalitesine ulaşmak ise kuşkusuz en elverişli koşulların çalışma ortamında var olmasına bağlıdır. (Aslan,2001:61).

İş görenler yaşamlarının büyük bir bölümünü örgütlerde geçirirler. Bu durum, iş görenlerin örgüt ortamında işlerinden duydukları hazzın önemini ortaya koymaktadır. İş görenlerin işten sağladıkları doyumun düzeyi onların yaşamlarını da etkileyecektir. Günümüz örgütlerinde örgütün amacı olan ürünün niceliği ve niteliği arttırılmaya çalışılırken, aynı zamanda iş görenlerin işten doyumlarının da arttırılmasına çabalanmaktadır. Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısının temel ögesi insandır. Bu anlamda, eğitim örgütleri için iş doyumunun önemi ortadadır (Sarpkaya, 2000:111).

Genel olarak verimlilik, bir üretim yada hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile, bu çıktıyı yaratmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir (Özdemir,1995:372).

İş doyumunu kavramı değişik biçimlerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan her biri çeşitli kavramlara bağlıdır. Ancak iş doyumunu tanımlamadan önce “iş” ve “doyum” ile “iş gören” sözcükleri açıklanmalıdır. İnsan yaşantısının büyük bölümü çeşitli alanlarda uğraş vermekle geçer. Bu uğraşların bir nitelik kazanabilmesi için etkili, verimli, bilinçli ve anlamlı olması gerekir. İşletmecilik ve özellikle iş gören yönetimi alanında iş kökenli sözcüklerle sıklıkla karşılaşmaktadır.

Sosyal akımda iş, bireyler arası ilişkilerin kurulmasına, toplum içinde toplumsal kuralların öğrenilmesine yardımcı olan bir fonksiyondur (Sabuncuoğlu,1996:16). Bir başka tanımda iş genel olarak faydalı olan ve belirli bir amacı gerçekleştirmek için yapılan tüm faaliyetlerdir (Eren,1983:57). Psikolojik anlamda ise iş, Herzberg kuramında ileri sürüldüğü gibi, iş görene saygınlık ve doyum sağlayan bir olgudur. Çoğu kez kişisel çaba ile yerine getirilen bir iş, bazı çalışma ortamlarında ortak çabayı gerekli kılabilir. Kuşkusuz her işin kendine özgü nitelikleri, incelikleri, gerekli kıldığı ustalık, sorumluluk ve çalışma koşulları vardır (Sabuncuoğlu,1997:16). Bu tanımların ışığında iş insanların belirli hedeflerini gerçekleştirmek için toplumsal, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayacak, üretim esaslı bir faaliyet dizini olarak tanımlanabilir. Doyum ise kişinin zihinsel ve bedensel gereksinimlerini istenilen biçimde karşılamasıyla ortaya çıkan, hoşnutluk duygusudur (Doyum, 1986:3339-3340).

“İş doyumu” kişinin işine karşı genel tutumuna ilişkin bir terimdir. Bullock’e göre iş doyumu, işle bağlantılı çok sayıda arz edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak ele alınır (Şimşek, 1995:97). İş doyumu iş görenin işi hakkındaki duygularıdır (Yüksel,1990:3). İş görenlerin iş davranışları ve örgütsel ortamda yaşadığı olumlu yada olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır. Bu his ya da duygular iç ve dış kaynaklardan doğmaktadır. Doyumun içsel kaynağı içsel ödüllerdir. Dilediği bir işte çalışma kişide doyum yaratacaktır. Dış kaynaklar ise örgütsel ödüllendiricilerdir.

Locke (1964), iş doyumu şöyle tanımlamaktadır; “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur” (Şimşek, 1995:101).

Verimin artışına etki eden en önemli faktör insanın benliğinin derinliğinde hissettiği iş doyumudur. İş doyumu, insanın yaşamını yitirdiği, doyum sağladığı takdirde mutlu olduğu ve böylece motivasyonunun arttığı, bunun da insanı daha verimli olmaya götürdüğü bir duygudur (Telman,1990: 46-47). İş doyumunun mutlak bir olgu olmayıp kişiden kişiye değiştiği, farklı etkenleri ve bu etkenlerin de farklı boyutları olduğu için, tanımlanmasında farklı yaklaşım tarzlarının geliştirildiği görülmektedir. Ancak yapılan tanımlar genellikle birbirine benzer öğeler içermektedir. Örneğin; Vroom, Vecchio ve Landy işe karşı gösterilen tutum, duygu ya da bu tanımların ışığı altında iş doyumunu, çalışanların gereksinimlerinin içinde karşılanma derecesine göre işine karşı geliştirdiği ve devam ettirdiği duygu, düşünce ya da tutumu olarak tanımlamıştır (Bocutçu,2001:28).

İş doyumunun, ayırt edilen bir çok değişkeni vardır. Bu değişkenlerden en önemli olan üçü;

1. İhtiyaçlar
2. Değerler
3. Beklentiler.

Bu değişkenler, tek başına iş doyumunu sağlamada yeterli olabildikleri gibi, bu faktörlerin bileşimi de iş doyumu veya doyumunsuzluğu sağlayabilir (Telman, 1990: 54). Bir işi, mesleği icra ederken kişilerin beklentileri farklılık gösterir. Bazı insanlar

için yaptığı iş karşılığı elde etmeyi beklediği ücret önemli iken bazıları için birlikte çalıştığı iş arkadaşları ile bir arada bulunmak, işin istikrarlı olması, sosyal güvence sağlaması, bazıları için çalışma yerinin fiziki koşullar, yine bazıları için ise işin sağladığı sosyal statü önemlidir. Bütün bu önemlilik sırası kişilerin iş doyum düzeylerini farklılaştırabilmektedir (Marşap,1995:60).

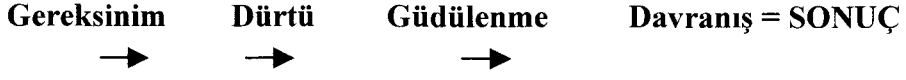
2.2. İş Doyumunda Motivasyonun Önemi

İnsanın iradi ve iradi olmayan bütün eylem ve hareketlerinin nedenselliğinde rol oynayan, bütün bu eylem ve hareketlerin seçimleri yoğunluk ve yönlerin yanı sıra, onların kapsam, sıklık ve süreleri üzerinde etkili olan, kendisini ısrarlılık ve kararlılık gibi faktörlerde yansıtan bir olgudur (Konter,1999:6).

Motivasyon çeşitli öğeleri içeren bir bütündür. Eğer insan var olmak için, varlığını sürdürmek için yaratılmış ise bunun için gerekli mekanizmalar ile donatılmış olması gerekir. Ve bu mekanizmalar "Motivasyon" kavramı ile isimlendirilir (Başer, 1998:186).

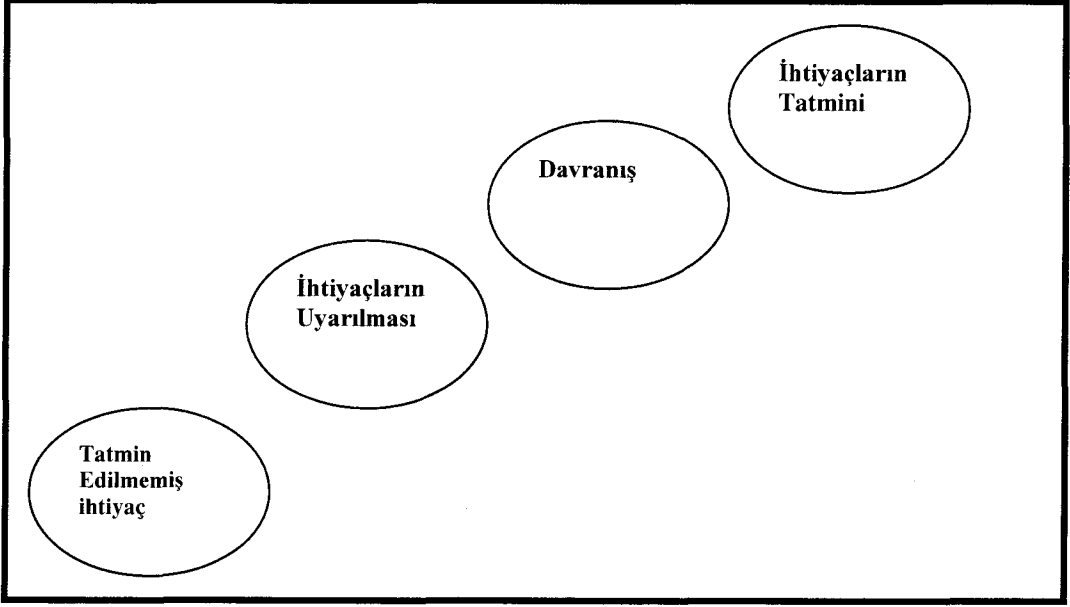
Motivasyon, bireyin davranışta bulunması için, gerekli ilk dört dürtüyü verir. Ancak bireyler davranışlarını hiçbir zaman içgüdü ve gereksinimlerinin neden olduğu ilk dört dürtülere göre yapmazlar (Başer, 1994:16). Psikolojik istekler ve ihtiyaçlar, motivasyon başlığı altında toplanır. Motivasyon genel anlamda insan organizmasını davranışa iten bu davranışların, şiddet ve enerji düzeyini tayin etmeye, davranışlara belirli bir yön vermeyi ve bunun devamını sağlayan iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş mekanizmalarını kapsar (Arkonaç,1998:241).

Bir motivasyon süreci içinde hem zihinsel hem de duygusal faktörler etkili olur. Son zamanlardaki çalışmalar, motivasyonun daha çok zihinsel bir süreç olduğu şeklindeki görüşü destekler niteliktedir. Fakat motivasyon ve duygusal faktörler arasında da karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır (İkizler ve Karagözoğlu, 1997:10). Motivasyon temelde özel, soyut bir kavramdır. İnsanda aynı anda bir biriyle çelişen birden fazla motiv bulunabilir. Tanımlardan yola çıkarak güdülenme süreci aşağıdaki gibi gösterilebilir (Hasırcı, 2000:19-20).



Motivasyon insanların organizasyon içindeki faaliyetlerini etkileyen, şu veya bu yönde hareketi devam ettiren insan yapısındaki mekanizmadır. Motivasyonla insanları daha önce esasları saptanmış bir yönde hareket ettirmek mümkün olur. (Hatipoğlu,1999:163). Corell'in tanımı şu şekildedir: “Motivasyon, içinde, ihtiyaç gerilimini düşürmeyi amaç edinen motivelerin belirttiği bir harekete getirilmiş olma durumudur” (Grathus,1973:374). Güdülemenin başarılı bir çalışmada tek faktör olduğunu söylemek güçtür. Kişinin yetenekleri, iş düzeni, malzeme ve aletlerin özelliği ve işe ilişkin özellikler ile pek çok kimsenin çabalarını koordine etmede yönetimin göstereceği beceri faktörlerinin tümü örgütsel etkinlikle ilgilidir (Schein,1980:80).

Motive olmuş davranışı anlamak, spor psikologları ve eğitimciler için kuramsal gelişimi oluşturmada, etkili ve başarılı programlar uygulamada kilit noktayı oluşturan amaçlardır (Bayer,1996:14). Etkili motive edici koşulları iş çevresinde oluşturma ve hayal kırıklığı ve çatışma doğuran durumları en aza indirmenin yöneticiler ve amirler tarafında yüksek derecede bir beceri ve anlayış gerektirdiği sonucuyla birlikte, bu günün iş görenleri temel ihtiyaçlarının oldukça kolay olarak karşılandığı bir dönemde yaşıyorlar. İş görenin doyumu, bireyin ihtiyaç ve isteklerinin karşılanıyor olduğu algılama derecesi yansıtıldığı motivasyonel sürecin önemli bir boyutudur. İş görenin işine ve iş çevresine karşı tutumları, kendi kişiliği ve daha geniş sosyal çevrenin etkileri, onun aldığı doyumunun derecesine katkıda bulunur (Bingöl, 1996:253-254). Motivasyon sürecinin basamakları aşağıdaki şekil ile gösterilmektedir (Topaloğlu ve Koç, 2002 :78).



Şekil-1. Motivasyon (Güdüleme) Süreci

Katz ve Kohn'ın işaret ettiği gibi çok sayıda tutum araştırması duygusal faktörlerden motivasyonel faktörleri ayırma teşebbüsünde bulunmamıştır (Şimşek, 1995:98).

2.3. İş Doyumu Açısından Motivasyon Teorileri

Motivasyon teorilerin başlangıcını 1910 yılına kadar götürebiliriz. Frederic W. Taylor'un bilimsel yönetim olarak adlandırılan yaklaşımı ücret teşviklerini ele almıştır. Beşeri ilişkiler, kişinin motivasyonuna ilişkin temel unsurların anlaşılmasını çok az sağlamıştır. Farklı bireylerin tamamen farklı şeylerle motive edilebileceği dikkate alınmıştır (Şimşek, 1995:98).

Çalışan insanın davranışını, istenen yöne yönlendirmek için neler yapılabilir ? Örgüt teorileri bu soruya yanıt bulabilmek için, çeşitli araştırmalar yapmışlar, bir çok teori geliştirmişlerdir. Personelin içinden tatminini sağlayarak yeterli nicelik ve nitelikte üretim için güdülenmesi gerekmektedir. Bu amaçla motivasyon teorileri bu bölümde incelenmeye çalışılmıştır. Motivasyonla ilgili teoriler iki grup altında

toplanabilir. Birinci teori grubu *kapsam teorileri*, ikincisi de *süreç teorileridir* (Dalgan,1998:26).

Gereksinimler çeşitli biçimlerde tanımlanır ve sınıflandırılırsa da, bunlar; asgari fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik gereksinimler olmak üzere üç genel başlıkta incelenebilir.

Fizyolojik gereksinimler temel ve ilkel gereksinimlerdir. İnsanlar ve hayvanlarda iç güdüsel olarak tanımlanabilir ve gözlemlenir (yiyecek, giyecek, barınma, hava ve su, vb). Sosyolojik gereksinimler insanların hem cinsleriyle olan ilişkilerinden doğan gereksinimlerdir (sevgi, hürmet görme, ait olma, vb). Psikolojik gereksinimler insanlar arasındaki ilişkilerin etkisi altında olup gene bu ilişkilere dayanır. Psikolojik gereksinimler insanın yalnız kendi kendini görüşü ile ilgilidir. (tanınma, ortaya eser çıkarma, vb) (Yalçın,1985: 201-202).

Süreç kuramlarında kişinin çevresinde bulunan, kişinin davranışlarını etkileyen faktörleri anlamaya ve bu faktörlere göre güdülemenin sağlanması açıklanmaya çalışılmıştır (Bocutçu,2001:33).

Motivasyon ile ilgili geliştirilen modeller, yönetim işini yaparken yöneticilere yardımcı olmaktadır. Motivasyon teorilerinin tümünün ele alınıp incelenmesi amacı aşan bir yaklaşım olur. Bu nedenle iş doyumunu açısından yararlanılacak motivasyon teorilerinin bazılarının açıklanması amaçlanmıştır.

2.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İhtiyaçlar, yaşanan organizmanın şartlı olarak ortaya çıkan gerçekleridir ve belli bir hedefe yöneliktirler. İhtiyaçlar hayatın devamı için gerekli olan şartlara yansır ve organizmanın sağlıklı yaşaması için olması zaruri dürtülerin enerji kaynağını oluştururlar. İnsan şuurlu olarak arzu etse de etmese de onlar mevcuttur.

İnsanın ihtiyaçları konusunda pek çok teorisyen ve araştırmacı çeşitli fikirler ortaya koymuşlardır. Her insanın kendisine özgü ihtiyaçları vardır. Bunlar çeşit ve derece bakımından farklılıklar gösterirler. Fakat değişik nispette olmalarının yanı sıra, temel unsurlar aynı olabilir. Böylece, iş pozisyonunun ışığı altında, insan

davranışlarının temel kaynağında bir genellemeye gitmek mümkün olabilir (Telman, 1990: 53).

Farklı insanlar farklı şeyler isterler. Yine de temel birincil ihtiyaçlar fiziki ihtiyaçlar ve ikincil ihtiyaçlar sosyal-psikolojik ihtiyaçlar olarak sınıflandırılabilir. Abraham Maslow (1970) tarafından geliştirilen bu kuram, güdülenmeyi, insanın gereksinimleriyle açıklanmaktadır. Maslow'a göre insan davranışının kaynağı, insanın gereksinimleridir (Alıç,1990:11).

Maslow insancıl görüşün temsilcilerinden biridir. “Kendini Gerçekleştirme” kavramını ilk kez kullanan Maslow her insanın değerli ,kendine özgü duyarlı ve iyiye yönelik bir özbene sahip olduğu görüşündedir (Erdem, Münire ve Akman,1998:94).

İnsan gereksinimleri sıradüzensel bir yapı içindedir. Bu gereksinimlerin kalıpları geneldir ve her bireye kesin olarak uygulanacak özellikte değildir. Bir yönetici yalnızca bu gereksinimleri doyurma derecesini değil, bunun yanında özlem düzeyini de bilmelidir (Ergenç, 1982:26).

Maslow'un insan ihtiyaçları teorisinin, modern insanın gelişmesine bakış açısı üzerinde büyük etkisi olmuştur. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisine göre, tatmin edilmemiş ve aşağı seviyeden fizyolojik, ihtiyaçlar, insanı hareket ettirici (motivator) temel ihtiyaçlardır (Telman,1990:53). Maslow insan ihtiyaçlarını beş grupta incelemiştir. Bu ihtiyaçlar; temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır.

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: İnsanın yaşamını sürdürebilmesi ve bedenini koruyabilmesi için gerekli olan gıda, su, hava, dinlenme, cinsel vb. ihtiyaçlardır.
2. Güvenlik İhtiyaçları: Bu grup, hem fiziksel, hem de psikolojik anlamda güvenlik ve güvence ihtiyacını, kapsamaktadır. Bedenlerimizi ve kişiliklerimizi dış tehlikelerden koruma ihtiyacı bu gruba girmektedir.
3. Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları: Özen gösterilme ve sosyal faaliyet ihtiyacı bu gruptaki başlıca ihtiyaçlardır. Bir birey, genelde insanlarla sevgiye dayalı ilişkiler arzu etmekte ve grubunda saygın bir yere sahip olması istenmektedir.

4. Saygı İhtiyaçları: Bunlar, öz-saygı, kuvvet, başarı, yeterli olma ustalık, güven, bağımsızlık ve özgürlük arzularını içerir.
5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Bu kendini tamamlama veya bireyin kendi yeteneklerini tam olarak kullanabilme ya da benim deyebileceği bir eser yaratma ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Bingöl, 1995:265).



Şekil-2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Köktürk,1997:14).

Gereksinim hiyerarşisinin temel özelliği, alt basamaklardaki gereksinimler doyuruldukça üst basamaklıların ortaya çıkmasıdır. Buna göre, fizyolojik gereksinimlerin doyurulması, güvenlik gereksinimlerini ortaya çıkarmakta, güvenlik gereksinimlerinin doyurulması ise toplumsal gereksinimlere yol açmaktadır (Alıç, 199:12).

Özetle, yöneltme ve denetlemeyle yönetim günümüz koşullarında insan çabalarını örgütsel sonuçlara doğru güdülemede başarısız kalmaktadır. Çünkü, fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları nispeten karşılanan insanın bu ihtiyaçları, güdüleyici olmaktan çıkmakta, sosyal benlik ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları hakim duruma geçmektedir (Yüksel,1990:3).

Maslow'un kuramı, insan güdülerinin öğrenilmesinde, kolay ve mantıklı olması nedeniyle genel kabul görmüş olmakla birlikte, hiyerarşisi içinde ihtiyacın şiddetinin ve doyum derecesinin her birey için aynı kabul edilmesi açısından eleştiriler almıştır (İmamoğlu, 2001:15).

İş doyumunu açısından Maslow teorisi giderilen ihtiyacın bir motivatör olmayacağını belirtir. Her ne kadar ana hatlarıyla bu doğru olabilirse de, bireysel ihtiyaçların tek bir eylem veya eylemler sonucunda tamamen veya sürekli olarak asla tatmin edilemeyeceği de gerçektir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini bireysel ve örgütsel ihtiyaçlar olarak iki grupta toplamak mümkündür. Bu şekilde iş doyumunun determinantları olarak hem bireysel, hem de örgütsel ihtiyaçların ele alınması gerekir (Şimşek, 1995:98).

Kuramın eğitim örgütlerinde uygulanması için, personeli öğrenme, öğretme, araştırma, yaratma, nitelikli ürün verme gibi gereksinimlerini dikkate almak gerekir. Bu gereksinimlerde öncelikle alt katlardaki ihtiyaçların giderilmesi önceliklidir. Daha açık bir anlatımla öğretmenleri daha nitelikli başarı ve verim elde edilmeye güdülemenin yolu onların fizyolojik ve güvenlik alanlardaki gereksinimlerini daha doyurucu bir biçimde karşılamaktan geçmektedir. O zaman öğretmenin statü ve saygı kazanmak yada kendini gerçekleştirmek için daha nitelikli bir eğitim uygulamasına yöneltmek kolaylaşacaktır (Alıç ,1990:10).

2.3.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı

Alt ve üst gereksinme doyumları arasındaki ayırım Herzberg tarafından iki etmenli güdülenme modeliyle geliştirilmiştir. Herzberg de Maslow gibi kuramında güdülemenin ürünü olarak geniş ölçüde doyumla ilgilenmiş ve güdülenmeyle doyumun verimlilik üzerindeki etkilerini yeterince eğilmemiştir (Sencer, 1982:7). Herzberg araştırma sonuçlarına göre, bireylerin işyerlerinde güdülenmelerini etkileyen değişkenlerle işten tatminsizlik yaratan değişkenlerin iki grupta toplandığını bulmuşlardır. Bu grubu iki faktör olarak nitelemiştir;

1. Hijyen (koruyucu) Faktörleri: Doyum ile ilgili olmayan faktörler
2. Güdüleyici Faktörler: Doyum faktörleri (Dalgan ,1998:30).

Motive Edici Faktörler

Başarı
Takdir Görme
İlerleme ,Terfi
İş
Gelişme ve Yetişme olanakları
Sorumluluk

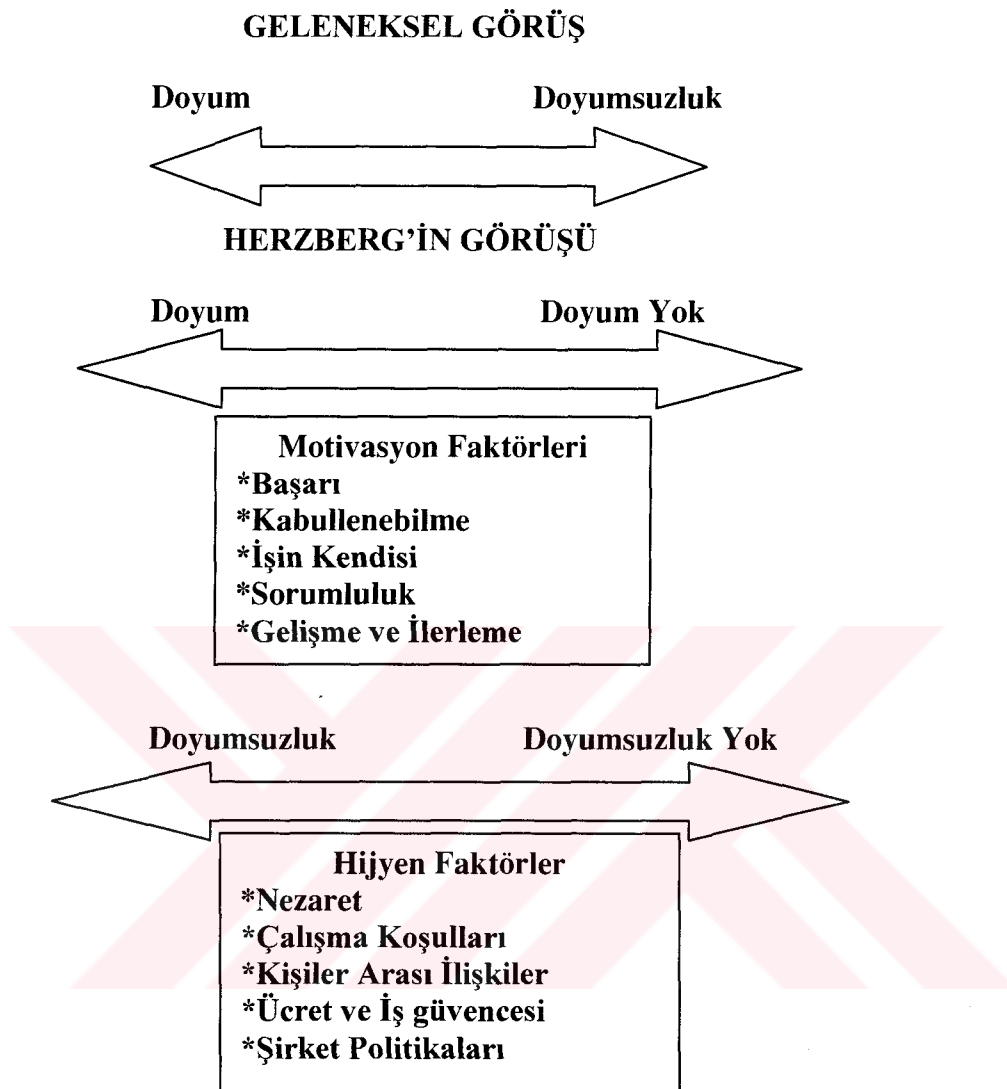
Hijyen Faktörler

İş Güvencesi
Ücret
Statü
Çalışma Koşulları
Şahıslar Arası İlişkiler
Denetim Tarzı
İşletme Politikası
Kişisel Yaşantı(Yalçın,1985:209)

1. Hijyen (koruma) Faktörleri (İş Doyumsuzluğu): Hijyenik faktörler doyumsuzluğunu engelleyen faktörlerdir. Bu faktörler iş ortamı ile alakalıdır. İş tatmini bireyin içinde çalıştığı ortamla bağlantılıdır. Bu faktörler statü, güvenlik, ücret, iş şartları, süpervizyon, yönetim, astlar ve üstleri içermektedir. Bu faktörler hijyen faktörleri olarak adlandırılmışlardır. Bu faktörler insanı güdülemez, iş tatminini arttırmaz. Yalnızca iş tatminsizliğini önler. Bu faktörler kişinin temel ihtiyaçlarının sağlanması için önemlidir (Dalgan,1998:31).

2.Güdüleyici Faktörler: Teori, iş doyumsuzluğu ve doyumu bir düzlemin iki zıt kutupları olarak görmektedir. Örgütlerde iyi ücret, iyi iş koşullarının olduğu durumlarda birey iyi hiyerarşik koşullar yüzünden doyumsuzluk yaşamaz. Ancak terfi, sorumluluk gibi motive edici faktörler olmadığı durumlarda tatmin olmayacaktır (Dalgan,1998:31). Herzberg'in "yüksek aşamalar" olarak nitelendirdiği güdüleyici etmenlerden başarı, ne türden olursa olsun bir işin başarıyla tamamlanması, tanınma, hangi kaynaktan olursa olsun bir iş başarısının dile getirilmesi işin kendisi, işin doğrudan yapısıyla ilgili özelliklerdir.

Sorumluluk, gözetimsiz çalışma, kendi uğraşısından sorumlu olma, başkalarından sorulma, sayılma vb. ilerleme doğrudan doğruya işte yükselmektir. Kısacası bu özelliklerin tümü işin niteliği ile ilgili olan etmenler bir işi yapma o işi severek yapma, işte başarı gösterme, işte tanınma ve işte gelişmeyi içerir (Sencer, 1982:12)



Şekil-3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Şekil 3'te Herzberg'in ulaştığı sonuçlar gösterilmiştir. Bir boyutta doyumdan doyum olmadığı, diğerinde ise doyumsuzluktan doyumsuzluğun mevcut olmadığı bir sıralamaya doğru gidilmektedir. Herzberg çalışanların ya doyum sağlayabileceği veya olamayacağı ve aynı zamanda, doyumsuz olacağı veya doyumsuz olamayacağını iddia etmiştir (Şimşek, 1995:99). Herzberg kuramını sınavan çeşitli incelemeler doyum üzerinde içsel etmenler kadar dışsal etmenlerin de etkide bulunduğunu saptarken iki ayrı etmen kümesinin doyum üzerinde nitelikçe değişik etkilere bulunduğu görüşünü paylaşmışlardır (Sencer, 1982:49).

Herzberg'in motivasyon ve hijyen faktörlerini kesin çizgilerde ayırdığını görüyoruz. Bu faktörler yakından incelendiğinde hijyen faktörlerini iş ortamından kaynaklanan dışsal faktörler, motivatörlerin ise kişinin tutumlarından kaynaklanan içsel faktörler olduğu görülmektedir (Şimşek, 1995:100).

Eğitim örgütleri açısından örgütteki iş görene ilerleme fırsat ve olanağının tanınması onları belirli amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda daha soyut biçimde güdülemektedir. Açıklanan bu güdüleyici etmenlerin örgüt ortamında yeterli hale getirilmesi personelin yaptığı işten doyum sağlamasına yol açmaktadır. Ancak iş doyumsuzluğuna fırsat vermemek için doyumsuzlaştırıcı etkenlerinde ortadan kaldırılması gerekmektedir.

2.3.3. Mc Clellan'ın Başarı Güdüsü Teorisi

Gerçekte başarı güdüsü kuramı yaklaşık 30 yıla yakın bir süredir pek çok kimsenin katkısıyla gelişmiş bir kavramdır. Günümüzde de bilişsel yönde gelişimini sürdürmektedir (Onaran,1981:201).

Mc Clellan adlı düşünür insan ihtiyaçlarını üç grupta toplamıştır. Bunlar başarı, bağlılık ve güçlü olma ihtiyaçlarıdır. Birey bir şeyi daha iyi ve daha etkin yapmak istiyorsa başarı güdüsüne sahip demektir. İnsanların kendi meslek alanlarında en iyi olma , mükemmeli arama, tutku ve duygularının altında ki başarı ihtiyaçlarında saklıdır. Başarı güdüsü yüksek olan insanlar problemleri çözmek için uğraşırlar. Sonuçları üzerinde kontrolleri olmasını isterler. Mc Clellan Themalic Arperception Test (TAT)'ı kullanarak yöneticilere yaptığı çalışmalarda yüksek başarı ihtiyacını yansıtan üç tanımlayıcı özelliği belirtmiştir;

1. Problemleri çözmede kişisel sorumluluk almaktan hoşlanmak.
2. Makul ölçülerde güçlükler içeren başarı hedefleri saptamak.
3. Performans ile ilgili olarak geri bildirim yapmak (Dalgan, 1998:33).

Başarı güdüsüne ilişkin söylenenler özetlenirse, yüksek başarı güdüsü olan kişiler;

1. Yüksek oranda kişisel sorumluluk almak isteyecekler, bu sorumluluğu kaldıracaklardır da.

2. Orta karar tehlikeli işlere girişeceklerdir.
3. Kendileri için orta güçlükte gerçekçi amaçlar saptayacaklardır.
4. Amaçlarına erişmek için geniş kapsamlı planlar düzenleyeceklerdir.
5. Davranışların sonuçlarıyla ilgili somut, ölçülebilir geriye bildirim isteyeceklerdir.
6. Başarı isteklerinin engellenemeyeceği bir iş ortamı arayacaklardır (Onaran, 1981:208).

2.3.4. Beklenti Kuramı

Buraya kadar özetlenen güdülenme kuramı bireylerin çabalarını güttükleri amaçlara yöneltecekleri varsayımına dayalıdır. Ancak güdülenen bir amacın varlığı, eylemde bulunmak için yeterli bir koşul değildir. Bireyler ancak eylemlerinin güdülenen amaçlara ulaşacağı yolunda ussal bir beklenti içinde olmaları durumunda eylemde bulunurlar (Sencer, 1982:49).

Beklenti teorisi, çalışanların motivasyonunu beklenen ödüllerle açıklamaya çalışır. Bu teorik modeller, beklenen ekonomik gerçekler üzerine oluşturulan rasyonel kararlar verdiğini varsayar. Bir çok araştırmacı beklenti teorisiyle ilgilenmiştir. Çünkü teori, hem kişisel, hem de durumsal etkileri bir araya toplamaya çalışır. Beklenti teorisinin çok değişik yorumları önerilmişse de en geniş şekilde benimsenen, Yale Üniversitesinden Victor Vroom'un önerdiği model olmuştur (Şimşek,1995:98).

Vroom'a göre beklenti teorisi; Birey belli bir iş için çaba harcamasını bekleyiş, birinci kademeli amaç, ikinci kademeli amaç, istek ya da ihtiyacın şiddeti gibi dört ana etmene bağlıdır. Bireyin belli bir amaç için sarf ettiği güç o amaç ile amaca verdiği değerin çarpımına eşittir. Başka bir deyişle amaç ve amaca verilen değerin çarpımı sarf edilen gücün fonksiyonudur (Bingöl,1996:73).

$F = E \times V$

F- Motivasyonel Güç

E- Beklenti veya Amaç

V- Amaca verdiği değer (Bingöl,1996:265).

Beklenti kuramını Vroom, belli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda geçici bir inanç olarak tanımlamaktadır (Onaran,1981:73).

Bu kuramın temellerini;

- Kişinin göstereceği çabanın ona bazı ödüller kazandıracağına büyük ölçüde inanması,
- Kişinin başarı sonunda kendine verilecek ödülleri arzulaması,
- Kişinin kendinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inanması (Ergenç,1982:314).

Beklenti teorisine göre birey, işyeri ortamında çaba-performans beklentilerine sahiptir. Bu beklenti belirli bir davranışı gerçekleştirmenin ne kadar zor olacağının bireyin sahip olduğu algı ve davranışın gerçekleştirme olasılığını temsil eder. Ayrıca performans-sonuç beklentisi vardır (Aydınay,1996:28).

2.3.5. Lawyer-Porter'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

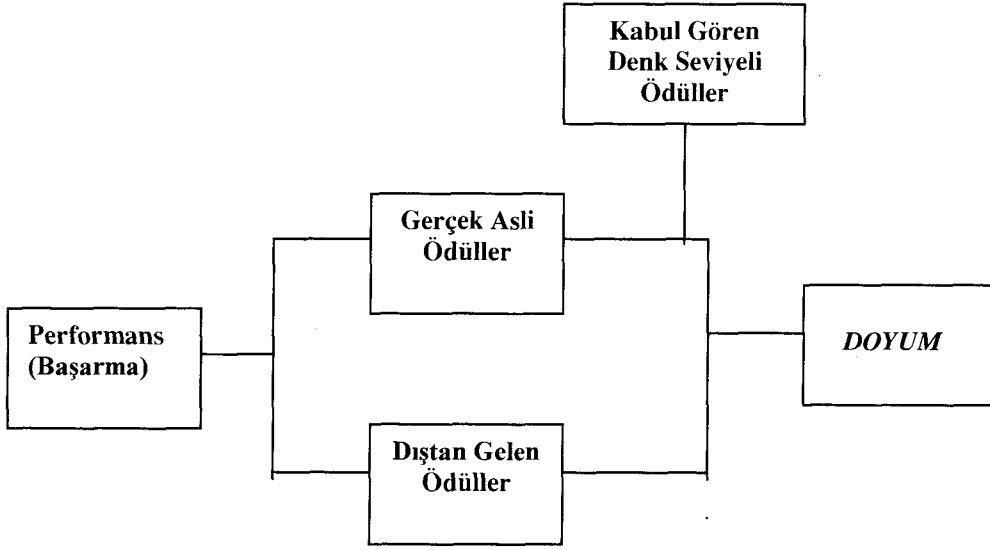
Porter'la Lawyer'in (1968) kuramı, özel bir kesim yöneticilerin işle ilgili tutumlarını, işle ilgili davranışlarıyla, işle ilgili başarılarını ve bu bağlamda ilişkilerini inceleyen bir araştırmada, kavramsal bir taslak geliştirme gereksinimlerinden doğmuştur. Bu kuram da temelde bir beklenti kuramıdır. Ancak Vroom'un kuramında olmayan başka tutumsal değişkenler de kuramda yer almıştır. Zaten kuramın başlıca özelliği, daha önce ayrı ayrı ele alınan çok sayıda değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkileri belirtmesidir (Onaran,1981:76).

Porter-Lawyer içsel ve dışsal ödüllerden söz etmektedir. Ödüllerin bireyce değerlendirilmesi, ödülün başkalarının durumuna kıyasla adil olup olmadığına ilişkin bireyin algılamalarına dayanır. Birey kendisine verilen ödülün başkalarıyla mukayese etmekte ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldığını, algıladığı zaman, doyumluluğu önemli ölçüde olumsuz etkilenmektedir. İkinci katkısı ise, örgütlere iş görenin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu bunun da çaba ve başarıları olumsuz biçimde etkilediğini ileri sürmektedirler (Dalgan,1998:36).

Lawyer ve Porter bazı örgütsel koşulları ve gerçekleri göz önünde bulundurarak bu kurama katkıda bulunmuşlardır. Bu katkılarında birincisi, kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun nihai doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. İkinci katkı ise, örgütlerde iş görenin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu, bunun da çaba ve başarıyı olumsuz etkilediğini ileri sürmektedir (Topaloğlu ve Koç, 2002:29).

Modelden türetilen aşağıdaki kontrol listesi başarılı yöneticilere şu tavsiyelerde bulunur;

1. Değer ifade eden ödüller teklif edin.
2. Çabaların ödüle ulaştıracağını hissettirin.
3. Çabaların yüksek performans sağlayacağı şekilde işleri düzenleyin.
4. Nitelikli kişileri istihdam edin.
5. Görevlerini doğru olarak yerine getirecek şekilde eğitin.
6. Performansı ölçebilecek şekilde görevleri düzenleyin.
7. Ödülleri performansa bağlayacak şekilde ödül sistemleri tasarlayın.
8. Ödüllerin adil ve hakkaniyete uygun olarak görülmesini sağlayın (Şimşek, 1995:93).



Sekil:4 Lawler-Porter Modeli (Özbay,1992:12).

2.3.6. Tutarsızlık Kuramı

1966’larda Edwin Locke, iş doyumuna değişik ve yeni bir açıdan yaklaşmıştır. “Tutarsızlık Kuramı” ismi altında incelenen bu kuram, iş doyumunu gerçek ve beklenen performans düzeyleri arasında tutarsızlığın büyüklüğünün fonksiyonu olarak ele almaktadır. Bireyin amaçlarına ulaşması, ya da yüksek düzeyde performans göstermesi “doyum” ismini verdiğimiz olumlu bir duygusal durumu ortaya koyarken, amaçlarına ulaşmaması “doyumsuz” olmasına neden olmaktadır (Ergenç,1982:314-315).

2.3.7. Eşitlik Kuramı

1963’te Adams “Toward an understanding of inequity” isimli makalesinde iş doyumunu şöyle açıklamaktadır. “İş doyumunu bireyin algıladığı girdi-çıktı dengesidir” (Ergenç1982:313). Adams incelemelerinde bireyin kendilerine verilen ödüllerde başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdıkları ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirtmiştir (Bingöl, 1995:267).

Bu teoride dört kavram önemlidir:

Birey: Eşitliği veya eşitsizliği algılayan kişi,

Diğerleri: Birey tarafından karşılaştırılmak için kullanılan grup veya kişiler,

Girdi: Birey tarafından işe getirilen beceri, eğitim, deneyim, yaş, cinsiyet gibi kişisel özellikler,

Çıktı: Bireyin işten elde ettikleri (ödül, ilerleme, para, tanınma vb.) (Eren ,1990:424).

Eşitlik teorisi eşitlik durumunda gerilim yaşandığını bildirir. Birey bu gerilimi azaltmak için bazı alternatif yollardan birini dener. Örneğin, girdi değiştirilebilir.

2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu, iş görenlerin yaptıkları işlerden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlanmaktadır. Korman iş doyumunun içeriği ve etkenleriyle ilgili belli sonuçları, denge, eşitlik ve iyilik kavramlarına bağlamaktadır. Ona göre iş gören ücret, statü, yükselme, olanak ve etkin denetim gibi bazı sonuçlara ulaşmak için, zeka, eğitim, yaş, sağlık, çaba gibi bazı girdiler verir. Eğer iş gören bunların karşılandığında aldıklarını az buluyor ise ya da herhangi bir ölçüt grubuna göre az olduğunu düşünüyorsa işinden doyum almayacaktır (Aslan, 2001:71).

Yani iş gören daha az (fazla) çaba koyabilir, tutumunu değiştirebilir. Girdiyi değiştirmek yerine işe karşı olan tutumunu değiştirebilir veya karşılaştırma yaptığı kişi ve grubu değiştirecek eşitliği sağlayabilir (Aydınay,1996:30).

Ayrıca bu kuramların çoğunda dolaylı ve dolaysız üretkenlik ilişkisinin kurulduğu görülmektedir. İhtiyaçların karşılanmasıyla doyum elde edeceği, doyumlu kişinin ise üretken olacağı varsayılmıştır. Ancak insan ihtiyaçlarının sınırsızlığı ve bu ihtiyaçların doyumlanma düzeyinin farklı ağırlık noktalarının olabileceği de göz ardı edilmemelidir (Bocutçu,2001:35).

Genel olarak iş doyumunu etkileyen üç faktör bulunmaktadır;

1. Kişisel Özellikler
2. İş ve İş Çevresine Ait Özellikler
3. Genel Yaşam Doyumu

2.4.1. Kişisel Özellikler

Bu özelliklerin içine yaş, cinsiyet, eğitim durumları, medeni durum, çalışanların kişiliği, ücret, mesleki deneyim ve eğitim girer.

a. Yaş

Eski ve yeni araştırmalar yaş ilerledikçe işten duyulan doyumunun arttığını bize göstermektedir. Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre 19-20 ve 21-22 yaşları arasında olan gençler büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen 30'lu yaşlarda işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar. Bu durum 30 yaşından 50 yaşına kadar farklılıklar göstermektedir (Veccihio, 1991:36).

Bu açıklamalar gösteriyor ki iş görenin yaşı çalışma kapasitesini etkilemektedir. Yani iş görenin iş deneyimi artmasıyla iş doyumunda artış görülmektedir.

b. Cinsiyet

Yapılan araştırmalarda cinsiyet farklılığının iş doyumuna etkisi olmadığını göstermektedir. Kadın ve erkek çalışanlar da iş doyumunu konusunda belirgin bir farklılığın olmadığı söylenebilir. Ancak kadın ve erkeğin farklı statü ve rollere sahip olması işle ilgili beklentilerini etkilemektedir (Veccihio, 1991:36).

Amerika Birleşik Devletleri'nde iş gücünde çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmalarda kadınların düşük statüde çalıştıkları ve daha az kazandıkları ve doyumlarının da düşük olduğu ortaya konulmuştur. King-Murray ve Akkinson'un

alışmalarında da yaptıkları işten, evlilerin dullar veya bekarların daha fazla doyum duydukları belirtilmiştir (Özdayı,1990:84-85).

Ülkemizde “kadın çalışanların ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yüklenmedikleri için iş yaşamına ilişkin beklentilerinin az, özlem düzeylerinin düşük olduğu dolayısıyla aynı koşullarda erkek çalışanların daha yüksek iş doyumuna ulaştığı” şeklindeki kanının geçerliliğini yapılan çalışmalarla sınamıştır (İncir,1990:38).

c. Eğitim Düzeyi

Çalışanın işine karşı tutumunu önemli ölçüde etkileyen diğer bir karakteristik özellik de eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi arttıkça çalışanların beklentileri de artmakta ve beklentilerini karşılayamadıkları durumda da hayal kırıklığı ve iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Luthans,1989:182).

İş doyumunu konusunda yapılan araştırmalarda elde edilen tutarlı bulgulardan biri de iş düzeyi yükseldikçe bireysel doyumun artması şeklindedir. İş doyumunu ile meslek düzeyi arasındaki olumlu ilişkilerdeki kuramsal açıklamaların, sosyal etkileşim teorisine dayandığını belirtmektedir. Çünkü genel olarak, toplumun bazı işlere diğerlerinden daha fazla değer verdiği bir gerçektir. Bu nedenle değer verilen işlerde çalışanlara göre daha fazla doyum olacaktır. Bundan dolayı mesleki prestij, denetim, iş gruplarının niteliği gibi değişkenler doyumda etkili olmaktadır (Bass,1972:88).

d. Medeni Durum

Medeni durumunda iş doyumunu etkilediği, bekar çalışanların doyum düzeyinin, evli çalışanlara göre daha düşük olduğu görölmüştür. Evli alışanların daha düzenli bir hayata sahip olmaları, yaptıkları işten zevk almalarına yol açmakta ve bu durumda doyum düzeylerini arttırabilmektedir (Güney,Varoğlu ve Aktaş,1996:68-69).

e. Hizmet Süresi

Yapılan araştırmalarda hizmet süresi ve yaş ile iş doyum arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Wright, Hamilton, Gilmer yaptıkları araştırmalarda bireyleri işe başlamalarından hemen sonra iş doyum düzeyleri yüksek olmakta sonra bu düzey düşmektedir. Kişilerin hizmet süresi ve deneyimleri arttıkça iyi mevkilere gelebilme imkanları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum sağlamalarına neden olmaktadır (İmamoğlu,2001:18).

f. Çalışanların Kişiliği

Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış tarzlarını etkileyen faktörlerin kendisine özgü bir bileşkesidir. Kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik kalıtsal ve sonradan edinme bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranış özelliklerini içine alır. Ayrıca kişilik devamlı olarak içten ve dış çevreden gelen uyarıcıların etkisi altındadır (Baymur, 1976:225).

Mesleki tavırlarda ve mesleki doyunda mühim olan kişisel değişiklikler mevcuttur. Bu da muhtemelen kişilerin karakter farklılıklarından ileri gelmektedir. Bazı insanlar için çok tatmin edici olan bir meslek diğerleri için çekici gelmeyebilir. Bu gibi durumlarda hangi karakteristik özelliklerin mesleki doyunda önemli olduklarını gözden geçirmek gerekir (Korman,1978:88).

2.4.2. İş ve İş Çevresine Ait Özellikler

Çalışanların iş doyumlarını etkileyen bir çok faktör bulunmaktadır. Bireyin daha iyi ücret alması, iş koşullarındaki kalite, işin monoton ve sıkıcı olmaması yönetimin etkileri, çalışanın iş arkadaşları ile olan ilişkileri iş doyumunu olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilir. İş gören her şeyden önce çalıştığı işin geçici değil sürekli olmasını ister .Yarından emin olmak, istikrarlı bir ücrete her zaman kavuşmak ister. Nedensiz olarak işine son verilebileceği kuşkusu ve korkusu olmamalıdır (Tortop,1994:263).

a. Ücret ve Terfi İmkanları

Ekonomik araçlar içinde en eski ve en yaygın olanı “ücret”tir. Ücret iş görenin işletmeye girişi ve işletmede kalışının en önemli nedenidir. Ücret artışları, prim, kara katılma ve ekonomik ödüller, ekonomik araçlara örnek verilebilir.

Hem işletmelerin hem de iş görenlerin çalışma nedenlerinin ekonomik temele dayandığı bilinen bir gerçektir. İş gören, ana gelir kaynağı olan işini kaybetmemek için yönetimin kendisinden beklediğini vermeye çalışırken, yönetim de iş görenden daha etkili bir biçimde yararlanabilmek için bir takım ekonomik teşvik araçları kullanacaktır (Bingöl,1996:265). Son yıllarda yapılan araştırmalarda, güvenlik duygusu, statü, saygınlık kazanma, toplumsal kabul gibi temel fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlar ile ücret arasında çok yakın bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Birey paraya onun değişim gücünün gerektirdiğinden daha fazla önem vermektedir (Ataay,1987:54).

İş gören açısından ücret hem ekonomik hem de sosyal yönü bulunan bir kavramdır. Ücretin ekonomik yönü, ekonomik gücünü belirlediğinden personeli en çok ilgilendiren yapıdır. Ücret kavramı örgüt açısından da büyük önem taşır. Ücretleme süresinin örgüt açısından önemi şu başlıklarla ifade edilebilir;

1. Örgütte çalışmaya istekli personel potansiyelini yaratmak.
2. İyi personeli örgütte elde tutmak.
3. Personeli güdülemek.
4. Ücretler, örgütün en önemli maliyet ögesidir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1998:26).

Kişiler çalıştıkları işlerde başarı sağlamak ve doğal olarak daha üst görevlere terfi etmek isterler. Çünkü terfi işten kazanılan geliri arttırmakla beraber kişinin toplum içindeki yerini olumlu yönde etkileyerek sosyal statüsünü yükseltmektedir. Ancak kişi, işteki başarısına karşın terfi oranı bulamayacaksa iş doyumunu düzeyi de giderek düşecektir (Bocutcu,2001:40).

Yükselme ve ilerlemenin anlamı da bireyden bireye değişebilir. Kimine göre yüksek bir kazanç, kimine göre de toplumsal statü ve adalet anlamına gelmektedir

(Özdayı,1990:93). Şu anda ülkemizde kamu ve özel sektörde karışık ücret sistemi uygulanmaktadır. Ücretleme adil olmalı hakkaniyet kurallarına uyulmalıdır. Yapılan işe, taşınan sorumluluğa uygun ücret ödenmelidir (Sözen ve Özdevecioğlu,2002:198).

b. Çalışma Koşulları

Çalışma koşullarının elverişli olması (ısı, nem, havalandırma, rahatlık, güvenlik vs.) iş gören tarafından yeğlenmektedir. İş görenlerin fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları hem verimlilik hem de işten doyum için gerekli görülmektedir (Binbaşioğlu ve Binbaşioğlu,1991;145. Erdoğan,1996:224-225).

İş hayatının kalitesi, insanların işlerini yaparken iş doyumunu ile yüksek verimliliğe ulaştıracak belirgin amaçlar tesis edilmesine olanak sağlar. Kaliteli bir çalışma hayatının varlığından söz edebilmek için bazı ölçütler bulunması gerektiği ileri sürülmektedir. Bu ölçütler şunlar olabilir;

- İşin kısa ve uzun vadede bir insan tarafından güvenilir, istenilen şekilde yapılabilmesi için gerekli koşulların varlığı.
- İşin psişik açıdan bireyin kendini iyi hissetmesi konusunda bir engel oluşturmaması ve işten hoşnutluğu artırıcı nitelikte olması.
- İşin insanda tedaviye gerek gösterecek herhangi bir somatik bozukluğa yol açmadan yapılabilir olması.
- İşin çalışan bireyin kişiliğinin gelişmesine katkıda bulunması.
- İşin birey ve toplum tarafından işi yapacak kişilerin durumuna uygunluk açısından kabul edilebilirliği (Cesur, 1998:86-87).

İş doyumunu konusunda yapılan araştırmalar iş görenlerin tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır. Bir çok iş gören evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç gereci olan yerlerde çalışmak istemektedir. Özellikle bu faktörlerin önemi kişiden kişiye çok fazla değişim göstermektedir (Binbaşioğlu ve Binbaşioğlu, 1991:145).

Kötü çalışma koşullarının yaratacağı çeşitli sakıncalar bazı uzmanlarca şöyle belirtilmiştir: İş kazaları artmakta, hoşnutsuzluk, stres ve yorgunluk meydana gelmekte, önemli iş doyumsuzlukları ortaya çıkmaktadır (Ul, 1991:4).

İnsan yaşamındaki günlük hayat diliminin uzun bir süresinin iş yerinde geçtiğini düşünülürse iş yeri koşullarının önemi asla göz ardı edilemez. Yani bu faktör verimin en etkin sebeplerinden birisi olarak yorumlanabilir.

c. İşin İçeriği

Meslek gruplarına ilişkin araştırmalar meslek düzeyi ile iş doyumu arasında tutarlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu itibarla tutarlı bir meslek seçimi kişinin gelecekteki mutluluğunun bir anahtarıdır (Sunay,1998:23). Hoppock'a göre, bireyin seçtiği meslek, onun işinde mutlu olup olmayacağını, ileride iş bulup bulamayacağını, kimlerle etkileşimde bulunacağını belirler. Ayrıca meslek kişinin değer yargılarını, dünya görüşünü, günlük yaşama tarzını ve alışkanlıklarını belli biçime sokan etkilere sahiptir (Kuzgun,1982:3). Meslek seçiminde dikkatli olmak gerekmektedir. Çünkü mesleki stres mutsuzluğun ve hastalıkların önemli yaratıcılarından. Pek çok doktor stresi hem kronik hastalıkları destekleyen önemli bir faktör olarak görmekte, hem de hastalıklar üzerindeki hızlandırıcı etkisinden söz etmektedir (Enckles,1990:5).

İş hayatında fiziksel ve zihinsel yorgunluğun dışında iş gören de işinin yaşattığı tek düzelik ve monotonluktan kaynaklanan doyumsuzluk ortaya çıkabilir. İş doyumu konusunda yapılan çeşitli çalışmaların (Ul,1991:4) sonuçlarına göre monotonluk faktörü önemli ölçüde doyumsuzluğa yol açmış ve birbirine benzeyen işlerin sürekli yinelenmesi can sıkıntısına neden olmuştur. Monoton işlerin yanı sıra çapraşık ve karmaşık işlerde çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan iş kişinin bilgisine, yeteneğine, zeka düzeyine kısaca kapasitesine uygun olmalıdır. Aksi halde yaptığı işin kapasitesinin üstünde olduğunu fark eden çalışan ya işten ayrılmaya yönelecek yada işine bu şekilde devam ederek işinden doyum elde edemeyecektir (Bocutcu,2001:47). Mesleğin isteyerek seçilmiş olması iş doyumu

için önemli bir etkidir. İstemeyerek bir görevi yerine getirmeye çalışan bireylerin iş doyumları düşük olabilmektedir (Işıkhani,1993:34).

b. Yönetim (Denetim)

İnsan verimlilik artışında önemli bir yere sahiptir. Ancak şu da bilinmelidir ki yöneticinin, bir kurum içindeki verimliliğinin artışında önemli bir yeri vardır. Çünkü başarılı yönetici düzeyinde uygulanan strateji, tutum, politika ve bu alanları nasıl uyguladığına bağlı olarak artış gösterir. Yönetimin etkinliğiyle çalışanların verimliliği olumlu ya da olumsuz yönde değişim gösterebilir. Verimliliği arttırmak ve bu artışı sürdürmek yönetimin amacı ve sorumluluğudur (Propenko,1992:75). İş doyumunu, yöneticiler için bir bilgi kaynağıdır ve bireyin iş doyumuna yönelik beklentileri ile var olan durumun karşılaştırılması sonucu ortaya çıkar (Organ,1995:885).

Bir işletmenin başarısında yönetimin büyük katkısı olduğu bilinmektedir. İşletmelerin etkin bir performans gösterebilmeleri için yöneticilerin “kritik başarı faktörü” olarak adlandırılan üç temel nokta üzerinde dikkatlerini yoğunlaştırmaları ve bunları bir bütün olarak uygulamaları gerektiği ifade edilmektedir (Taner, 1996:24).

Bir kurumdaki her yönetici bireysel öz gelişmeyi özendirme veya engelleme, ona yol gösterme veya onu yanlış yola sokma imkanına sahiptir. Özellikle ast olarak çalışan insanlara öz gelişme çabalarını verimli bir şekilde yoğunlaştırmaları yöneltmeleri ve gerçekleştirmeleri konusunda yardımcı olma sorumluluğu yöneticiye verilmelidir (Canman,1985:45).

Böylelikle iş gören ve yönetici arasında daha verimli bir bağ kurulabilir ve iş performansında artış sağlanabilir. Bu da yönetsel gücün etkisini açıkça ortaya koyar. Yönetici bu sorumluluklarını direkt aldığı anda kendini örgütün bir parçası olarak görecektir ve örgütün performansı artacaktır.

e. Çalışma Arkadaşları

Kişinin birlikte çalıştığı grup iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanın kendisine dost ve işbirliğinden yana çalışma arkadaşlarının olması iş doyumunu olumlu biçimde etkileyecektir. Eğer kişi, iş arkadaşları ile geçinmekte zorluk çekiyorsa iş doyumunu da olumsuz etkilenecektir. Bu nedenle uyumlu çalışma arkadaşları daha yüksek iş doyumunu için gereklidir. Çalışanın iş yerinde kuracağı güçlü psikososyal bağlar, diğer çalışanlarla iyi geçinmesine, kendilerini bir takımın parçası olarak görmelerine, dolayısıyla da daha fazla iş doyumunu elde etmelerine neden olacaktır (Günbay,2000:16). Ayrıca güçlü psikososyal bağlar iş yerinde veriminin artmasına ve bu artışın ücretlerdeki artış veya prim, iş doyumundan kaynaklanan moral yükselmesi , işe devamlılığın artması ve iş gücü devrinin azalması gibi yansımalara yol açacaktır (Gülerman,2001:14)

2.4.3. Genel Yaşam Doyumu

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiler pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu araştırmalarda meslek, iş yeri ve iş dışı yaşamla bağlantılı koşullardan başka faaliyetlerle birlikte, doyuma etki eden faktörleri belirleyen analizler yapılmıştır (Özdayı,1990:94). Yaşamlarından doyum sağlayan insanların genellikle işlerinden de doyum sağladıkları ifade edilir. Ancak bu fikri destekleyen güçlü bilgiler yoktur (Landy, 1976:359).

İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında sıkı bir ilişki vardır. Ve bu karşılıklı ilişkinin birbirleri üzerinde etkili olduğu açıktır. Bu görüşlerin yanı sıra iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu ilişkisinde değişik olarak ve daha fazla rastlanan bir durum ise düşük iş doyumunu olan bireylerin bunu yüksek yaşam doyumunu elde etmeye çalışarak gidermesidir (Bocutcu,2001:43). Öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili pek çok araştırmaya dahil edildiği görülmüştür. Bu araştırmalar öğretmenlerin gereksinim düzeylerini saptamak için yapılmıştır.

Bir örgütte çalışan birey bir süre sonra genellikle iş doyumunu gibi genel bir kavram kapsamında düşünülebilecek tutumlar geliştirmeye başlar. İş doyumunu da

diğer tutumlar gibi duygusal, bilgisel ve davranışsal özelliklerin bir karışımıdır (Mirzaoglu ve ark., 1996:4).

Geliştirilen tutumlar bireyin iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu etkilemektedir. Çünkü iş yaşamındaki doyum sonucu bireyin istediği gibi değildir. Bu yüzden bu tür ortamlarda etkinlikten ve doyumdan söz etmek biraz zordur. Örgütlerde bireyin yaptığı işten doyum sağlayıp sağlayamadığı ile ilgili etmenler bir çok sebebe bağlıdır. Bu da insan unsurunun etkili kullanılıp kullanılmadığına bağlanabilir (Paknadel,1998:12).

İş görenlerin gereksinimlerinin, işte doyurulmasının önemli davranışsal sonuçları bulunmaktadır. Bu davranış biçimleri çalışanların rahatsızlığının belirtileri toplumsal ve benlik gereksinimlerinin doyurulmasının sonuçlarıdır (Doğan, Muralı ve Saracalıoğlu,1997:44).

İş doyumunu etkileyen faktörler farklı düzeyde ve önemde öne çıkabilir. Çünkü kişilerin gereksinimleri ve bu gereksinimlerin karşılanma düzeyi ve sırası herkes için farklılık göstermektedir. Gereksinimlerin zaman içinde değişmesi, önem kazanması ya da kaybetmesi de iş doyumunun olumlu yada olumsuz yönde gelişmesine neden olacaktır. İş doyumunu, çalışanın kişisel niteliklerinden, iş ile iş ortamının özelliklerinden ve kişinin genel yaşam doyumundan etkilenmekte, farklı zamanlarda düşük veya yüksek düzeylerde seyretmekte, dolayısıyla da değişken bir kavram özelliği taşımaktadır (Bocutcu, 2001:43).

2.5. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

İş hayatındaki etkinliği azaltan bireysel faktörlere karşın iş ve meslek koşullarından kaynaklanan psikolojik sağlığı etkileyen mesleksel stres kaynakları da oldukça çeşitlidir. Her mesleğin kendine özgü gerekleri, çalışma koşulları, güçlükleri ve sağladığı olanaklar vardır. İş görenlerin işlerinden doyumsuz olmaları onlara olumsuz duygular yaşatacaktır. İş yaşamında iş görenler istedikleri işi ve bu işin kendisi, kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece işinde ve iş yerinde daha verimli çalışacaktır. Ters durumda bir doyumsuzluk, ruh çöküntüsü ve bozulma dediğimiz psikolojik durumlar ortaya çıkacaktır (Sarpkaya, 2000:112).

İş doyumsuzluğuna neden olan bir takım sonuçlar bulunmaktadır. Bu sonuçlar, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplanmaktadır.

Bireysel sonuçlar; iş görenlerin yaşam doyumuna etkisi, iş görenlerin fiziksel sağlığa etkisi, iş görenlerin ruh sağlığına etkisi, yöneticiler ve iş görenler arasında büyük fiziksel ve sosyal uzaklığın olması, insan ilişkilerinde kopukluk, birbirlerini anlayamama, yalnızlık ve yabancılaşma yaratmaktadır. Bu psikolojik etkenler grup içinde çatışma ve gerginliklere iş görenlerin işle ilgili doyumsuzluklarına neden olmaktadır.

Örgütsel sonuçlar; işe devamsızlık, işten ayrılma ve verimlilik olarak ifade edilmektedir (Doğan, Muralı ve Saracalıoğlu,1997:47). Öğretmenlerde çoğunlukla gözlenen stres göstergeleri olarak azalan etkililik, işe geç kalma, işe devamsızlık ve iş gören devri gösterilmektedir (Zaraloğlu,1998:17).

a. Devamsızlık

İş doyumunu, insanların işlerine devamlarındaki istikrar yani devamsızlığı etkiler. Genel olarak doyumunu iyi olan iş görenler devamlılıkta düzenlidirler ve az devamsızlık yaparlar. Devamsızlık oranı fiziksel çalışma koşullarının zayıf olduğu koşullarda artmaktadır. Aşırı sıcaklık-soğukluk, gürültü, duman, yetersiz havalandırma ve ışıklandırma gibi olumsuz çevresel faktörler ve çalışma koşulları işletmeye karşı tutumları ücretleme ya da işin kendisinden çok daha miktarda hizmeti etkilemektedir (Cesur,1998:83).

İşe geç kalma önemli bir devamsızlık türü olduğu gibi, işten erken ayrılma da devamsızlığın bir başka türüdür. Sürekli geç kalmaların iş doyumsuzluğun bir işareti olduğu bilinmektedir. Doyum sadece istekli yapılan devamsızlıkla ilgilidir. Eğer doyum insanların işe gelme isteklerini etkiliyorsa bu sonuç beklenmelidir (Erdoğan,1996:121).

İşçi devamsızlığı önemli bir organizasyonel problemdir. Bunu önlemek önemli emek ve mali problemlere yol açmaktadır. Steers ve Rhodes 1978'de işçi devamsızlığı ile ilgili bir model geliştirmişlerdir. Bu modelde iş devamsızlığı ile ilgili kişilik özellikleri, iş koşulları, iş doyumunu değişkenlerini tek tek ve bir bütün

olarak araştırmışlardır. Bu çalışmanın sonucu olarak işçi devamsızlığının kişilik özellikleri, iş koşulları ve iş doyumu değişkenleriyle bütünüyle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Özdayı,1990:107).

İş devamsızlığı iş gören ve kurum açısından önemli bir sorundur. Kurumun belirli amaçlarla yapılan devamsızlıktan negatif oranda etkileneceği kesindir. Çalışanların iş ortamlarındaki eksiklikler sık sık gözden geçirilmeli ve devamsızlıklara neden olan eksiklikler yönetici tarafından tespit edilerek çözüm yolları aranmalıdır. Özellikle öğretmen camiasında ortaya çıkacak devamsızlık sorunları eğitim ve öğretim faaliyetlerinde verimsizliğe yol açacak ve geleceğimiz olan çocuklarımızın eksik bilgi donanımları ile eğitilmesine sebep olacaktır.

b. İşten Ayrılma

İş doyumsuzluğu bir çok soruna sebep olmaktadır. Bu sorunlardan biri de işten ayrılma (iş devri) dir. İş gücü devri bir kuruluşun aynı elemanlarla sürekli çalışabilme imkanına ne derece sahip olduğunu göstermektedir. İş gücü devrinin düşük olması bir istikrar göstergesi iken iş gücü devrinin yüksek olması (yani sık eleman değiştirme) bazı maliyetleri beraberinde getirmektedir (Ul, 1991(IV):9).

İş gücü devri gönüllü gönülsüz şekilde gerçekleşebilir. İş gören kendi rızası ile işi terk etmeye karar verdiği taktirde iş gücü devri gönüllü, işletme tarafından karar verilmesi halinde gönülsüz olmaktadır. Gönülsüz iş gücü devri genellikle kronik hastalık, sakatlanma gibi nedenlerle bireyin iş göremeyecek duruma gelmesinden kaynaklanır. Gönüllü iş gücü devri ise yöneticilerin tutumlarından kaynaklanan ve kontrol edilebilen kişisel karakteristikler ya da kurumsal faktörlerden kaynaklanır. Bunların yanı sıra iş gücü devri yeni bir iş bulma olanağının bulunması, daha iyi ücret, diğer endüstrilerin durumu ve yeterince gelir sağlayacak alternatif kaynakların bulunması gibi dışsal etkenlere de bağlıdır (Cesur,1998:82).

Ücret doyumu, iş görenin işinden aldığı doyumda önemli bir etkidir. Dolayısıyla iş görenin iş devriyle de direkt bağlantılı olduğu açıktır. Yani çalışanlar işlerinde yeterli ücret doyumu yaşamadıkları sürece işten ayrılmalara ortaya çıkacaktır. Bunun yanı sıra çalışanlar ücret beklentisi içinde olabilirler. Bu beklenti

kendi çalıştıkları kurumda gerçekleşmediği sürece doyum sağlayabilecekleri değerde alabilecekleri ücret beklentilerini başka bir işe geçerek sağlayabilir. Ancak yüksek maaşla bir iş bulamayacaklarsa eski işlerinde kalabilmektedirler.

Türkiye'nin bu gün ki durumunu da gayet iyi bir şekilde yansıtan böyle bir durumda (yüksek işsizlik), iş doyumsuzluğu-işgücü devri ilişkisi en kuvvetli boyuttadır. Diğer bir deyişle, iş doyumsuzluğu çalışanları işlerinden ayrılmaya iten en önemli etkidir (Ul, 1991(IV):9).

c. İşe Gecikme

Genellikle sürekli olarak işe gecikmenin doyumsuzluğu gösterdiğine inanılır. Ancak işe gecikmeler her zaman doyumsuzluğa bağlı olmayabilir. Çünkü işe gecikmelerde kalabalık bir ailede her sabah çocukların okula hazırlanması veya trafik sıkışıklığı gibi nedenlerde rol oynamaktadır. Ülkemizde özellikle sabah saatlerinde yaşanan trafik sorunları da işe gecikmelere sebep olmaktadır. Yetersiz alt yapının kar, yağmur gibi doğal olaylarda zarar görerek, trafik akışını aksatması, sık sık yaşanan trafik kazaları, çalışanlara yolda daha çok vakit kaybettirmekte ve işlerine geciktirmektedir. Bu durum çalışanın, psikolojik durumunu olumsuz olarak etkilemekte ve iş yeri faaliyetlerini de yansıtmaktadır (Bocutçu, 2001: 45).

d. Verimsizlik

Genel olarak verimlilik, bir üretim yada hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı yaratmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. (Özdemir, 1995:372). Verimliliğin ulusal refahı artırmadaki önemi bugün herkes tarafından kabul edilebilmektedir. Yoksulluk, işsizlik ve düşük verimlilik kısır döngüsünün, yalnızca verimlilik artışıyla kırılabileceği açıktır (Prokopenko,1992:7).

“Doyumlu çalışanlar, daha az doyumlu arkadaşlarına göre daha verimli midirler ? ” sorusu sorulmakta, dolayısıyla doyum ve performans tartışması yıllardır sürmektedir. Çok sayıda insan tarafından bu iki değişken arasında pozitif bir ilişkinin

varlığı kabul edilse de doyum ve verimlilik arasındaki güçsüz ilişkiyi gösteren araştırmalarda bulunmaktadır (Luthans, 1989 :186).

Kamu kesiminde verimlilik ile özel sektördeki verimlilik değerlendirmesi arasında önemli fark vardır. Özel sektörün çıktısı satış noktasında hesaplanabilir ve çıktıyı elde etmek için kullanılan emek yada başka bir girdiyle doğrudan ilişkilidir. Kamu kesiminde bir dairenin çıktısı onun “etkinliğidir”. Bir kamu hizmeti olarak görülen eğitimde verimlilik ne anlama gelmektedir? Bu sorunun cevabı mal üreten bir örgüt gibi kolaylıkla verilemez. Eğitimin sosyal ve toplumsal boyutları eğitim hizmetini diğer mal ve hizmetlerden ayırmaktır (Özdemir,1995:338).

Verimlilik, uzun bir sürece dayalı performans belirleyicisidir. Bir kurumun çalışanının iş doyumsuzluğu yaşaması, aynı zamanda iş görendeki verimsizliğin göstergesi olacak ve bu sebeple iş performansında ve kalitesinde düşüş meydana gelecektir. Bu verimsizlik süreci iş görene sağlanacak olumlu olanaklarla azaltılabilir veya ortadan kaldırılabilir. İş görenin performansı ile doğru orantılı yapılabilecek uygun ödüllendirmeler verimsizlik sorununun aşımını kolaylaştıracaktır.

Eğer çalışanlar kurumlarında gösterecekleri yüksek başarının etkin bir ödüllendirmeye, sonuçlandırılacağını bilirlerse performans ve iş doyumunda artış gözükülecektir. Sonuçta iş doyumunun verimlilik üzerindeki etkisini karşılıklı ilişki olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır. Ancak doyumun verimliliği mi etkilediği yoksa verimliliğin mi doyumunu etkilediği konusunda tartışma sayısı da oldukça fazladır.

e. Davranış Bozuklukları

İş doyumsuzluğu iş görende ciddi sağlık sorunları yaratabilir. İş doyumsuzluğunun artışı oranına göre bireyde fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Yani bireydeki isteksizlik, basit hastalıklar, yorgunluk iş doyumsuzluğuna bağlanmaktadır.

Sürekli baş ağrısı, iştahsızlık, uykusuzluk gibi sağlık sorunlarının yanı sıra duygusal çöküntü ve stres gibi faktörlerle iş doyumsuzluğu arasında ilişkilerin varlığı

da söz konusudur (Erdoğan,1996:225). İş doyumsuzluğunun daha çok sendikal hareketlere yol açtığı, iş görenlerin kendi aralarında anlaşarak verimi düşürmelerine sebep olduğu, devamsızlık ve işten ayrılmaları desteklediği bilinmektedir (Dalga,1998:26).

İş bozukluklarına en büyük etken iş görenin moral seviyesindeki değişimlerdir. İş görenin işteki emek ve yeteneğinin rolü büyükse morali de yüksek olacak ve verime etkisi de fazla olacaktır. Bu da davranışlarında olumlu etki süreci geliştirecektir.

Maier psikolojik doyumsuzluğun neden olduğu belli başlı davranışsal bozuklukları dört ana başlık altında toplamıştır (Eren, 1989:187).

1. Saldırgan Davranışlar
2. Geriye Dönüş Davranışları
3. Tekrar Denenmek İstenen Sabit Davranışlar
4. Tevekkül Olma

Saldırgan davranışların temelinde birey karşılaştığı sorunları ve önünü tıkayan engelleri normal yollarla halledemediği süreçte çevresine karşı saldırgan tutumlarda bulunmakta ve bu tutumunu sorun teşkil etmeyen durumlara da yansıttığı görülmektedir. Bu tür durumlarda iş gören ile yönetici arasında tartışmaların görüldüğü gerçektir (Türkel ve Telman,1991:12). Bu davranışlar yönetimden sürekli şikayet etme, alet, makine ve malzemeleri tahrip etme, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, mücadeleci sendikalara üye olma vb. gibi sonuçlara sebep olmaktadır (Eren, 1989:186) .

Psikolojik doyumsuzluk ayrıca geriye yönelmiş davranışlara da yol açar. Psikolojik doyumsuzluk durumları bireyi baş edemediği durumlara yönlendirir ve çözümü mücadele yetisini kaybetmekte ararlar (Türkel ve Telman,1991:12). Bu durumlar intihar etme, ölümü bekleme yada tamamıyla dini işlere yönelme, çocukça davranışlar, alay etme, dedikodu yapma, bazı işleri istek dışı yaptırılmasında kadınların ağlaması, erkeklerin surat asması gibi olumsuz davranışlara sebep olmaktadır.

Tekrar denenmek istenen sabit davranışlar ise asılsız söylentiler, yeni yöntemler karşısında eski alışkanlıkları bir türlü bırakamama ve ısrarla devam etme vb. gibi davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Eren, 1989:46). Tevekkül olma, psikolojik doyumsuzluğa veya “kendine güvensizlik” hallerine uğrayan kimselerde rastlanan başka bir belirti de işi olurluna bırakma (tevekkül) halidir. Bu tür davranışlar sergileyen kişilerin cesareti kırılmış, ümitsizlik içine düşen, mücadele yerine kendilerini hayatın akışına bırakan kimselerdir (Türkel ve Telman, 1991:12). Yaptığı işe sarılmayan ve yukarıda belirtilen ruhsal duruma sahip bireyler hem kendilerine, hem de yaşadıkları ve çalıştıkları ortama fiziksel anlamda zarar verebilirler. Bu durumlar yönetime şikayet, dedikodu, geçimsizlik, iş yerine ait makine ve malzemeleri tahrip etme, düşük moral seviyesi gibi olumsuz davranışlar olarak da gösterilebilir. Bu olumsuz davranışlara paralel olarak da çalışanlarda düşük akıl sağlığı ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerden dolayı çalışanın işinden doyum sağlaması kendisi ve iş yeri açısından üzerinde önemle ve özenle durulması gereken bir konudur (Bocutçu,2001:47-48).

2.6. Beden Eğitimi ve Beden Eğitimi Öğretmeni

Her yaşta öğrenim çağında bulunan öğrencilerin sağlıklı bir gelişim gösterebilmeleri gelişim özelliklerine uygun, çok iyi hazırlanmış nitelikli genel bir eğitim göstermelerine bağlıdır. Eğitim; tüm organizmayı ilgilendiren, zihinsel ve bedensel bir ilişki olduğuna göre, zihin ve beden bir bütün olarak ele alınır (Güneş,2001:1). Çağdaş eğitim anlayışında amaçların ve hedeflerin doğru yönde gelişmesi ve uygulanabilmesi için zihinsel eğitim ve bedensel eğitimin birbirinden ayrılmaması gerekir. Bu amaç ve hedeflerin gerçekleşmesinde beden eğitimi ve beden eğitimi öğretmeni önemli bir yere sahiptir.

2.6.1. Beden Eğitimi ve Spor

Beden eğitimi oyun, cimmastik, spor gibi eğitici, beceri kazandırıcı bütün vücut alıştırmaları; çevik, güçlü, dayanıklı, dinç, sağlıklı olmak, vücudun güzelliğini korumak, gelişimini sağlamak amacıyla yapılan aletli yada aletsiz alıştırmalardır

(Savaş,1993:24). Beden eğitimi bireyin büyüme, gelişme ve davranışlarında değişme sağlayan onu topluma ve yaşama hazır konuma getiren güçlü bir eğitim alanıdır (Arıcı,2001:5). Beden eğitimi insan bütününi oluşturan fiziki, ruhi ve zihni vasıfların bulunduğu yaşın ve genetik potansiyelin gerektirdiği verim gücüne ulaştırılması için bedeni aktiviteleri ve oyun yoluyla yapılan faaliyetlerin bütünüdür (Şahin,2002:74). Sporla beden eğitiminin ilişkilerini değerlendirirken göz önünde tutulması gereken bir başka noktada, beden eğitiminin biçimsel genel eğitimin ayrılmaz parçası olduğudur (Fişek,1985:39).

Günümüzde spor, fertlerin bedenlen, ruhen, fikren gelişmelerini ve bu öğeler arasında koordinasyon yeteneğini sağlayan bir ilimdir. Ancak spor, ilmi yöntemlerle uygulandığında amacına ulaşır. Sporun içine bilimsel bilgi katılmazsa sadece boş vakitleri değerlendirmek için yapılan bir faaliyet olur (DPT,1983:15). Spor, bedenlerini ve zekalarını birlikte çalıştıran beden, zeka ruhsal, sosyal, kültürel, ekonomik, antropolitik, antropometrik, eğitim, politik, teknolojik, ahlak, sanat gibi yapılan çeşitli yönlerden doğal, eğlenceli, organizeli ve bilimsel hareketlerin hepsini kapsayan, insanlar tarafından yapılan veya yaptıkları hareketler bütünüdür (İlhan,1989:17). Bir başka tanımda; İnsanın şuuru altı arzularının tatminini amaç edinen, belirli kurallar içerisinde yapılan, rekabete dayalı sosyalleştirici, bütünleştirici, fiziki, zihni ve ruhi faaliyetlerin bütününe spor denir (Şahin,2002:370). Eğitim bireyin davranışlarında olumlu değişiklikler yapmayı hedefler, bu hedefler bireyin toplum normlarına uyum yapmasını sağlarken bir taraftan kişinin arzu ve ideallerini gerçekleştirmeyi hedefler.

Bedensel gelişme ile zihinsel, sosyal, duygusal gelişme arasında hayati bir bağlantı vardır. Çünkü ilk çocukluk çağında motor faaliyetlerde bulunamayan çocukta anormal durumlar meydana gelebilir. Çocuğun bedensel gelişimini hedefleyen eğitim yatırımları aynı zamanda duygusal, sosyal ve zihinsel gelişimi için yapılan bir yatırımdır (Thomas ve Stephen,1982:201-203). Sporla beden eğitiminin ilişkilerini değerlendirirken göz önünde tutulması gereken bir başka noktada beden eğitiminin biçimsel genel eğitimin ayrılmaz parçası olduğudur (Fişek,1985:20).

2.6.2. Beden Eğitiminin Genel Amaçları

Atatürk İlke Ve İnkılapları, Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu ve Türk Milli Eğitiminin temel amaçları doğrultusunda öğrencilerinin gelişim özellikleri de göz önüne alınarak onların; kişisel ve toplumsal yönden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı ve dengeli bir kişilik sahibi olmaları, yapıcı, yaratıcı temel hayatın temel ilkelerini benimsemiş bireyler olarak yetiştirilmeleri genel amaçtır. Bu amaçlar şu şekilde belirlenmiştir (Çöndü, 1999:16-17).

1. Atatürk'ün ve düşünürlerin beden eğitimi ve spor konusunda söyledikleri sözleri açıklayabilme,
2. Bütün organ ve sistemleri seviyesine uygun olarak güçlendirebilme ve geliştirebilme,
3. Sinir, kas ve eklem koordinasyonunu geliştirebilme,
4. İyi duruş alışkanlığı edinebilme,
5. Beden eğitimi ve sporla ilgili temel bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme,
6. Ritim ve müzik eşliğinde hareketler yapabilme,
7. Halk oyunlarımızla ilgili bilgi ve beceriler edinme ve bunları uygulamaya istekli olabilme,
8. Milli bayramlar ve kurtuluş günlerinin anlamını ve önemini kavrayabilme, törenlere katılmaya istekli olabilme,
9. Beden eğitimi ve sporun sağlığa yararlarını kavrayarak, serbest zamanlarını spor faaliyetleriyle değerlendirmeye istekli olabilme,
10. Temel sağlık kuralları ve ilk yardımla ilgili bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıklar edinebilme,
11. Tabiatı sevmek, temiz hava ve güneşten faydalanabilme ,
12. İşbirliği içinde çalışma ve birlikte davranma alışkanlığı edinebilme,
13. Görev ve sorumluluk alma, lidere uyma ve liderlik yapabilme,
14. Kendine güven duyma, yerinde ve çabuk karar verebilme,
15. Dostça oynama ve yarışma, kazananı takdir etme, kaybetmeyi kabullenme, hile ve haksızlığın karşısında durabilme,
16. Demokratik hayatın gerektirdiği tavır ve alışkanlıkları edinebilme,

17. Kamu kaynaklarını iyi kullanma ve koruyabilme,

18. Spor araç ve tesisleri hakkında bilgi sahibi olma ve bunları gereği gibi kullanabilme (Arıcı, 2001:9).

Beden eğitimi dersleri kuvvet, sürat, çeviklik, denge, koordinasyon, esneklik, adale tahammülü, iyi postür ve vücut mekanizması ve organik randıman konularını kapsamalıdır (Muallimoğlu, 1998:116). Bu çerçevede eğitiminin ayrılmaz bir parçası olan beden eğitimi derslerinde bireyin ve toplumun beklentileri doğrultusunda geliştirilmesi oldukça önem taşımaktadır. Öyle ki beden eğitimi programları yalnız okulda çalışmayı değil, aynı zamanda toplumda yaşama ve öğrenme koşullarını geliştirmeyi, bireyin fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal gelişimine katkı amacına yönelik etkilerde bulunmasını da sağlamaktadır. Bu, bireyin toplum içinde daha dengeli sağlıklı ve uyumlu olmasını sağlamaktadır (Sunay ve Sunay 1996:36).

2.6.3. Beden Eğitimi Dersinin Araç ve Gereçleri

Beden eğitimi öğretimi için uygun bir çevre gerekir. Bu ders için spor salonuna ve uygun oyun alanına ihtiyaç vardır. Fakat, liselerin çoğu bu imkanlardan yoksundur. Böyle bir çevre yapısında, bu dersin ihmal edileceği anlamına da gelmemelidir (Alpman,1972:42). Çünkü 2000’li yıllarda gelişmekte olan ülkemizde birçok eğitim kurumumuzda yeterli araç gereç ve malzemenin olmadığı ve spor salonu olmayan birçok okulun olabilir. Etkin bir eğitim ve öğretim için yeterli olmayan bu ortamlarda dahi beden eğitimi öğretmenleri bu ülkeye birçok sporcu yetiştirmişler ve üstlerine düşen görevi icra etmişlerdir. Ancak etkin ortamlar sağlandığında Türk sporunun ve beden eğitiminin daha etkin yerlere gelmesi kaçınılmaz olacaktır.

2.6.4. Beden Eğitimi Öğretmenliği

Bir sosyal sistem olan okulun en önemli parçalarından biri öğretim elemanlarıdır. Hiç şüphesiz, öğretimle ilgili bütün faaliyetlerde, öğretmenin niteliğinin büyük rolü vardır. Bilimde ve teknolojiye meydana gelen gelişmeler, yeni

metotlar, araçlar ve araştırmalar insan davranışını, tam anlamıyla çözmemiş değildir. Bu itibarla, eğitimin hala öğretmenin şahsi yeteneklerine bağlı bir sanat olma özelliği kabul edilmelidir (Okan, 1991:27).

Beden eğitiminde öğretmen, öncelikle bir rehberdir; öğrencilere yol gösteren, becerilerini geliştiren, yeni becerileri kazanmalarına yardımcı olan ve aktivitelere katılımı maksimum seviyede tutmayı başaran biridir. Bu yönüyle beden eğitimi, öğretmenlerinin, öngörülen hedeflere uygun yüksek seviyede bilgi ve pratik becerilerinin, teorik bilgilerle desteklenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, öğretmen, sadece teknisyen durumunda kalabilir.

Beden eğitimi öğretmenin genel nitelikleri şu şekilde ifade edilebilir:

- Beden eğitimciler, beden eğitimi alanında eğitim yapan bir kurum mezunu olmalıdırlar.
- Beden eğitimi, anatomi, fizyoloji, biomekanik, sosyoloji, kinesyoloji, psikoloji ve araştırma teknikleri gibi temel bilimlere dayandığı için beden eğitimci bu konularda bilgi sahibi olmalıdır.
- İletişim konusunda becerikli olmalıdır.
- Görevlerinin gereği olarak, fiziksel durumlarının iyi olması şarttır.
- Beden eğitimi ve spor aktivitelerine katılımı, birçok ahlaki ruhi değerlerin gelişeceği dikkate alınarak; beden eğitimcilerin centilmenlik, sportmenlik ve güzel değerler gibi konular üzerinde durmaları gerekir (Bucher,1987:27).

Çocuk ve genci spora yönlendiren etkenlerin başında ise beden eğitimi öğretmeni ve antrenör gelmektedir. Öyle ki beden eğitimi öğretmeni okulda, antrenör ise spor kulübünde öğrenciler ile sürekli olarak etkileşim halinde bulunur,program uygular bu bağlamda, sporda istenilen hedeflere ulaşmak öncelikle eğitim ve öğretime önem vermekle ve sporda eğitici kadroları bilimsel ölçülere uygun eğitim programlarından geçirmekle mümkün olabilir. Sporda ileri gitmiş ülkelerde spor bilimlerine, sporcu eğitime ve bu eğitimi verecek olan eğitimcilere önem verdikleri görülmektedir (Sunay,1996:46).

2.6.5. Beden Eğitimi Öğretmenin Yetiştirilmesi

Bugün ki düzenlemenin yapıldığı 1982 yılına kadar, Türkiye’de beden eğitimi öğretmenleri genellikle eğitim enstitülerinde ve Gençlik ve Spor Akademilerinde yetiştirilmişlerdir (Abalı, 1976:95). Beden eğitimi öğretmeni yetiştirme çabaları ilk olarak Selim Sırrı Tarcan tarafından başlatılmıştır (Unat,1964:36). Cumhuriyet döneminde beden eğitimi büyük bir gelişme gösterdi ve bütün liselerde uygulanmaya başlandı. Daha sonralarında 5. Temmuz 1932 tarih ve 105 Talim Terbiye Kurulu karar ve Milli Eğitim Bakanlığının onayı ile “Beden Terbiyesi” bölümü açıldı (Karaküçük,1976:27). 1946-1941 öğretim yıllarında üç yıllık olan bölüm 1978-1979 yıllarında 4 yıla çıkarılmıştır. YÖK’ün 2457 sayılı kanunuyla spor akademileri ile beden eğitimi bölümleri birleştirilerek “Beden Eğitimi ve Spor Bölümü” olarak faaliyet göstermeye başlamıştır. İlk olarak Ankara Gazi, İstanbul Marmara, İzmir 9 Eylül Üniversiteleri beden eğitimi ve spor bölümleri açıldı. Bu girişimlerin altında açılan yurt çapında bir çok beden eğitimi ve spor bölümü değişim süreçleri geçirmiştir.

Beden eğitimi spor bölümlerinde eğitim öğretim faaliyetleri 70 eğitim günü yani 14 hafta sürmektedir. Öğrenci öğrenimi sürecinde 8 yarı yıl (4 yıl) eğitim görmektedir. Bu eğitimi tamamlayan öğrenciye lisans diploması verilmektedir.

2.6.6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görevleri

Beden eğitimi öğretmenleri mesleki faaliyetleri başlıca 4 ana bölümde toplanır

- Beden Eğitimi dersi ile ilgili hususlar
- Spor kolu çalışmaları (okul içi ve dışı)
- İzcilik faaliyetleri (okul içi ve dışı)
- Okul dışı faaliyetlerle ilgili diğer hususlar (Yalçın,1995:114).

Beden eğitimi öğretmenlerinin görevleri;

- Ders uygulamaları ile ilgili konular
- Spor kolu faaliyetleri

- İzcilik faaliyetleri
- Okul dışı etkinlikler
- Zümre toplantıları
- Sağlık kontrolü ve rapor
- Egzersiz çalışmaları
- Yarışmalar katılanların izin durumları
- Bayan ve erkek öğretmenlerin ders işleme durumları
- Ders dışı spor faaliyetleri
- Spor kolunun işleyişi (Arıcı, 2001:43-49).



3. YÖNTEM

Bu araştırma tarama modeli ile yürütülmüştür. Ayrıca araştırmanın amaçlarına ulaşmak üzere anket uygulamasıyla veriler elde edilmiştir. Hatice Bocutçu'nun "Kütüphanecilerin İş Doyumu ve Ankara Kütüphanelerinde ki Durum" başlıklı tezinde kullanılmış olan MSO anketi yapılan bu çalışmada kullanılmıştır. Anket soruları Ankara'nın merkez ilçeleri olan Sincan, Mamak, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Çankaya, Altındağ, Yenimahalle ilçelerinde ki devlet lisesi ve özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine uygulanmıştır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan 2001-2002 verilerinde Ankara merkez ilçelerinde görev yapan düz liselerde 305, özel liselerde 49 öğretmen olduğu saptanmıştır.

3.1 Ankete Katılan Grubun Özellikleri

Ankete katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %31'nin kadın, %69'nun ise erkektir. Beden eğitimi öğretmenlerinin %79'u evli, %24'ü bekar dır.

Örneklem grubundaki beden eğitimi öğretmenlerinin %14'ü 20-29, %37'si 30-39, %45'i 40-49, %4'ü ise 50 yaş ve üstünde yaş ortalamasına sahiptir. Ankete katılan beden eğitimi öğretmenlerinin %12'si 1-5 yıl, %19'u 6-10 yıl, %22'si 11-15 yıl, %25'i 16-20 yıl, %23'ü ise 20 yıl ve üstünde görev yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Örneklem grubunda ankete katılan öğretmenlerin 212'si devlet liselerinde, 39'unun ise özel liselerde görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

3.2. Varsayımlar

1. Beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden sağladıkları iş doyum düzeyi düşüktür.

2. Özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri devlet okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksektir.

3. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını, yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, eğitim düzeyi, ücret, okul türü ve mesleği isteyerek seçme faktörleri etkilemektedir.

3.3. Kapsam Ve Sınırlılıklar

Araştırma Ankara ili merkez ilçeleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırma, Ankara'nın merkezinde tespit edilen devlet liseleri ve özel liselerde gerçekleştirilmiştir. Ankara bünyesindeki devlet liseleri ve özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin sayısı istatistiksel olarak araştırmanın amacına ulaşması açısından yeterli bulunmuştur.

Ancak anket uygulamasına katılmak istemeyen ve ulaşamayan beden eğitimi öğretmenleri araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Araştırmada kapsam dışında tutulan öğretmenlere rağmen bir genellemeye gidebilmek için istatistiksel olarak yeterli sayıda beden eğitimi öğretmenine ulaşılmıştır.

3.4. Veri Toplama Tekniği

İş doyumunu genellikle bir tutum ya da davranış olarak ölçülmektedir. İşe karşı geliştirilen tutum ve davranışları, farklılıklardan doğan özellikler ile çalışan iş ve iş ortamı, toplumsal ve sosyal yaşantı tarzı, gelenek ve görenekler yönlendirmektedir. Diğer sosyal ve psikolojik değişkenlerin ölçülmesinde olduğu gibi tutumların ölçülmesinde de zorluk ve belirsizlikler ile karşılaşılabilir (Eren, 1989:116). İş doyumunu çalışanların işleri ile ilgi tutum, davranış, inanç ve o anki ruhsal durumlarının bir göstergesidir. İş doyumunun bir tutum olması ve beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının belirlenmesinde yukarıda bahsedilen sorunun yaşanmaması adına en çok tanınan ölçeklerden biri kullanılmıştır.

Bu ölçek 1967 yılında Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form (Minnesota İş Doyumu Ölçeği Kısa Formu)'dur (Wexley ve Yukl, 1977:105). MSQ iş ölçeği kısa formu iş doyumunu ölçmek için kullanılan en yaygın ölçeklerden biridir (Luthans,1989:177). Bu ölçek ile işin doyum yaratan yönleri saptanabileceği gibi çalışanların toplam olarak işlerinden duydukları doyumun düzeyi, doyum ve doyumsuzluğu yaratan faktörler MSQ anketinde kullanılmıştır (Erdoğan,1996:259). Bu nedenle yapılan bu çalışmada MSQ iş doyum ölçeği kısa formu esas alınmış, beden eğitimi öğretmenlerinin doyum ve doyumsuzluğu bu ölçeğe göre sınanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu (EK-1) iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel özellikleri (yaş, medeni durum, hizmet süresi, vb.) ile ilgili 9 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise MSQ iş doyum ölçeği kısa formuna ait 20 soru yer almaktadır. Bu sorular ingilizceden Türkçe'ye A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kütüphanecilik Anabilim Dalı'na "Kütüphanecilerin İş Doyumu ve Ankara Kütüphanelerindeki Durum" adı altında Sn. Hatice Bocutçu tarafından verilen tez için çevrilmiştir. Ayrıca anket kullanılmadan önce 20 kişilik ön gruba uygulanmış anket son haline bu aşamadan sonra gelmiştir. Daha sonra anket konunun uzmanları tarafından gözden geçirilmiştir. Yapılan bu çalışmada anket uygulanmadan önce araştırmacı tarafından 50 kişilik bir denek grubuna uygulanmış ve 20 MSQ değişkeni için güven düzeyi ölçülmüştür. Bu ölçüm sonucunda Cronbach Alpha = 84,5 düzeyinde bulunmuştur. Bu sonuç anketin kullanılması için yeterli güvenilirlik düzeyinde görülmüştür.

İş doyumunu aşağıda yer alan ve iş çevresi koşullarına ait 20 değişken açısından ele alınmaktadır. Bu değişkenler ve ifade ettikleri anlamlar şu şekildedir (Marşap,1995:81) .

Faaliyet	: Kişinin işiyle sürekli meşgul olması.
Bağımsızlık	: İşinde tek başına çalışabilme şansı.
İş Çeşitliliği	: İş kapsamının ve içeriğinin geniş olması.
Sosyal Statü	: Toplumda bu meslekle ilgili yer edinme isteği.
İnsan İlişkilerinde Denetim	: Amirin çalışanlarına karşı davranış şekli.
Mesleki Denetim	: Amirin yerinde ve doğru karar alması

Moral Değer	: Kendi değer yargılarına aykırı olmayan. şeyler yapabilme.
Güvenlik	: Sürekli bir işe sahip olma şansı
Sosyal Hizmet	: Başkaları için bir şey yapabilme şansı.
Yetki	: Diğer insanlara ne yapması gerektiğini söyleyebilme şansı.
Yetenek Kullanımı	: Kendi yeteneklerini kullanabilme şansı.
Kurum politikalar	: Çalışan kurumun politikaları.
Ücret	: Yapılan işin karşılığında gerekli ücretin alınabilmesi
Terfi	: İşte hak edilen terfinin sağlanması.
Sorumluluk	: İş sırasında kendi kararlarını alma ve uygulama şansı.
Çalışma Arkadaşları	: Çalışma arkadaşları ile ilişkiler.
Tanınma	: Başarılı bir iş için gerekli övgü ve ödüllendirmeyi görme
Başarı	: Yapılan işin başarı duygusunu vermesi.
Çalışma Koşulları	: İş yerinin çalışma koşullarına uygun olması.

Bütün araştırmalarda olduğu gibi konu ve problemin geçmişini incelemek amacı ile kaynaklar ve yayınlar üzerinde çalışmalar yapılır. Bu yöntem tarihi (belgesel) yöntemdir. Problemin geçmişi ile ilişkisini incelemesi için kullanılır (Kaptan,1995:53). Bu çalışmada betimleme (tarama) yöntemi de kullanılmıştır. Betimleme, olayları obje ve problemleri anlama ve anlatmada ilk aşamayı oluşturur. Bilimsel etkinlikler olayların betimlenmesiyle başlar. Bu sayede onları iyi anlayabilme, gruplayabilme olanağı sağlanır ve aralarındaki ilişkiler saptanmış olur (Kaptan,1995:45). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu, bu doyumun olumlu yada olumsuz etkileyen kişisel nitelikler ile iş ve iş çevresine ait özellikleri tespit ederek, varsa bu konuda yaşanan sorunları ve çözüm yollarını ortaya koymak için de betimleme yöntemi ve bu yöntemin yazılı anket tekniğinden yararlanılmıştır.

Literatür taraması genel olarak Türkçe ve İngilizce olarak yapılmıştır ve elden geldiğince birincil kaynaklara ulaşmaya çalışılmıştır.

Araştırmada anket uygulama alanı Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü'nden elde edilen öğretmen istatistikleri içinden devlet ve özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri tespit edilmiştir. Buna göre oluşturulan listede devlet liselerinde görev yapan 305, özel liselerde görev yapan 49 öğretmenden oluşan toplam 354 öğretmen yer almıştır. Bu rakam (354) çalışmanın evrenini oluşturmuştur

ve örneklem grubu oluşturulmamıştır. Evreni oluşturan 305 devlet lisesi öğretmeninin 212'sine yani % 70'ine, 49 özel lise öğretmenin 39'una yani %80'nine ulaşılmıştır. Toplamda da evrenin %71'ine yani 251 beden eğitimi öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırmanın daha sağlıklı bilgiler vermesi açısından anket formları, liselere tek tek gidilerek beden eğitimi öğretmenlerine dağıtılmış ve aynı gün içerisinde toplanmıştır. Bundan dolayı anket uygulamasında sınırlı olan zaman sebebiyle ulaşamayan öğretmenlere geri dönüş yapılamamıştır. Anket 1.10.2002 ve 1.01.2003 tarihleri arasında uygulanmıştır. Belirlenen örneklem grubunun yapıldığı ilçeler ve okulların listesi EK-2'de verilmiştir. Böylece beden eğitimi öğretmenlerinin %71 oranında temsil etmesi sağlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi Ve Analiz Yöntemleri

Anket formları ile toplanan verilerin kişisel nitelik ile iş yerine ait özelliklerin iş doyumu ilişkisini oluşturan bölümü Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) paket programı ile Gazi Üniversitesi İstatistik Bölümü'nde çözümlenmiştir.

Toplanan verilerin tablolastırılarak çözümlenmesinde frekans dağılımı kullanılmış ve buna bağlı olarak X^2 (chisquare=Ki-Kare) ve t testi uygulanmıştır.

Tanımlayıcı istatistiğin en çok kullanılan temel ölçeği frekans dağılımıdır. Hemen her incelemede ise tanımlayıcı, açıklayıcı veya sonuç çıkarıcı olsun frekans dağılımıyla başlangıç sunumları yapılır (Erdoğan,1998:121).

Merkezsiz eğilimin ve dağılım ölçüleri birimleri, sadece, tek değişken bakımından betimler. Bazen yığındaki birimlerden iki değişken bakımından veri derlenmiş olabilir. Bu durumda her değişken için ayrı ayrı merkezsiz eğilim ve dağılım ölçüleri, değişkenlerin ölçme düzeylerine bağlı olarak, hesaplanabilir (Ünver ve Hamza Gamgam,1999:183). X^2 testi nitel değişkenler arasındaki bağıntının ölçülmesinde en çok başvurulan temel istatistik işlemidir. İki nitel değişkenin (yaşa göre başarı, hizmet süresine göre faaliyet, hizmet süresine göre başarı, mesleği isteyerek seçmeye göre başarı vb. gibi) sınıflayıcı sınıflarına göre yapılan bir ölçümde beliren çapraz dağılıma bakarak söz konusu değişkenler arasında bir bağıntının bulunup bulunmadığı ve bir bağıntı varsa bunun anlamlılık derecesi X^2 testiyle

sınanır (Sencer, Muzaffer ve Sencer, 1978:335). X^2 iki nitel değişken arasındaki bağıntının anlamlı olup olmadığı, serbestlik derecesi ve güven düzeyi ile anlaşılır. Güven düzeyi (P) ise X^2 değerinin vereceği sonuca yüzde kaç olasılıkla güvenileceğini yani göz yumulacak hata payını ifade eder. Araştırmada, davranış araştırmalarında en sık kullanılan güven düzeyi $P > 0,05$ (yüzde beş)'lik (Sencer, Muzaffer, Sencer, 1978:738-739) düzeyi kabul edilmiştir. Bu düzey sonuca % 95 oranında güvenilebileceğini gösterir. Hesaplanan X^2 değeri $P > 0,05$ sütunun da yer alan X^2 değerinden büyük ise H_0 hipotezi kabul edilir. Yani iki değişken arasında ilişki yoktur. Tam tersi bir durumda ise H_1 hipotezi kabul edilir. Yani iki değişken arasında ilişki vardır

T-test merkezi yönelim (ortalamalar) karşılaştırılmasıdır. Diğer bir deyimle, dizaynımız iki bağımsız grup karşılaştırılmasını amaçlıyorsa, o zaman rastlantılı olarak örneklenmiş iki örneğin, ortalamalarını karşılaştıran bağımsız grup (independent grup) t-testi kullanılır (Erdoğan,1998:146).

MSQ soruları beş seçenekten oluşmakta ve seçenekler Beşli Likert Ölçeği ile derecelendirilmektedir (Wexsley ve Yukl,1977:105). Bir toplamalı sıralama tekniği olan Likert ölçeği, tutum ölçekleri içinde en yaygın olarak kullanılandır. Bunun nedeni Likert tipi ölçeklerin geliştirilmesinin diğer ölçeklere göre daha kolay ve kullanışlılığının daha yüksek olmasıdır (Tavşancıl, 2002:139).

MSQ iş doyum ölçeğinde kullanılan beş seçenektir ve aldıkları puanlar şöyledir;

SEÇENEK	KATILMA DERECEİ	ALDIĞI PUAN
1	Hiç Memnun Değilim	1 Puan
2	Memnun Değilim	2 Puan
3	Kararsızım	3 Puan
4	Memnunum	4 Puan
5	Çok Memnunum	5 Puan

Bu puanlama esas alınarak iş doyumunu veya doyumsuzluğu hesaplanırken 3.5 dönüm puanı olarak kabul edilir. Dönüm puanının altı, doyumsuzluğu üstü ise doyumunu ifade eder (Bocutçu,2001:15).

4. BULGULAR

4.1. Anket Sonuçları ve Değerlendirilmesi

Beden eğitimi öğretmenlerine uygulanan anket ölçeğinde ilk olarak kişisel değişkenlerin dağılımı tablo 4.1.1.'de verilmektedir. Bu bölümde cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi, okul türü, mesleği isteyerek seçip seçmeme, gelir grubu gibi bağımsız değişkenlerin devlet liseleri ve özel liselere göre dağılımları görülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin MSQ iş doyumu ölçeği değişkenlerine göre elde edilen sonuçlar tablo 4.1.2'de verilmektedir. Bu bölümde beden eğitimi öğretmenlerinin faaliyet, iş çeşitliliği, bağımsızlık, sosyal statü, mesleki denetim, moral değer, güvenlik, yetki, yetenek kullanımı, kurum politikaları, ücret, terfi, sorumluluk, çalışma arkadaşları, tanınma, başarı, çalışma koşulları gibi bağımlı değişkenler hakkında frekans dağılımları verilmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen değişkenler arasındaki ikili ilişki X^2 (Ki- Kare) sonuçları tablo 4.1.3'de verilmektedir. MSQ değişkeni ücret ve ücret ilişkisi, MSQ değişkeni başarı ve yaş ilişkisi, MSQ değişkeni faaliyet ve hizmet süresi ilişkisi, MSQ değişkeni faaliyet ve hizmet süresi ilişkisi, MSQ değişkeni başarı ve hizmet süresi ilişkisi, MSQ değişkeni başarı ve mesleği isteyerek seçme ilişkisi, MSQ değişkeni faaliyet ve mesleği isteyerek seçme ilişkisi, MSQ değişkeni başarı ve eğitim düzeyi ilişkisi ile ilgili veriler görülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin görev yaptıkları okullara göre iş doyum düzeyleri Temel İstatistik Değerleri Tablosu ve Bağımsız Örneklem t Testi tablolarında görülmektedir.

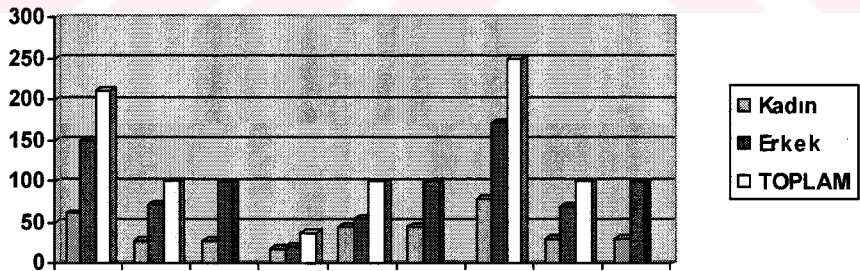
4.1.1. Kişisel Değişkenlere Göre Elde Edilen Sonuçlar

Tablo 1: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Okul türü Cinsiyet	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	F	%	T.Y	f	%	T.Y
Kadın	61	29	29	18	46	46	79	31	31
Erkek	151	71	100	21	54	100	172	69	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 1’e bakıldığında devlet liselerinde ki deneklerin %29’u kadın, %71 ‘i erkektir. Özel liselerdeki deneklerin %46’sı kadın , %54’ü erkektir. Genel toplamda ise deneklerin %31’nin kadın, %69’ununda erkek olduğu tespit edilmiştir.

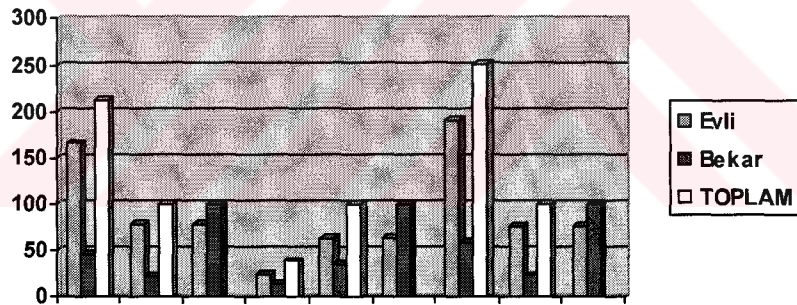
Grafik 1: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyet Dağılımları



Tablo 2: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Okul Türü Medeni Durum	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Evli	166	78	78	25	64	64	191	76	76
Bekar	46	22	100	14	36	100	60	24	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

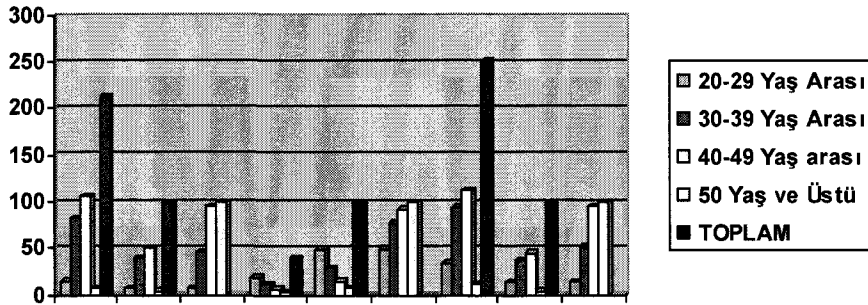
Tablo 2'deki verilere göre devlet liselerindeki deneklerin %78'i evli ve %22'si bekardır, özel liselerdeki deneklerin %64'ü evli, %36'sı ise bekardır. Genel toplamda ise %76'sı evli ve %24'ünün bekar olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 2: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Medeni Durumları

Tablo 3: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

Okul Türü Yaş	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	F	%	T.Y	F	%	T.Y
20-29 Yaş Arası	15	7	7	19	49	49	34	14	14
30-39 Yaş Arası	83	39	46	11	28	77	94	37	51
40-49 Yaş arası	106	50	96	6	15	92	112	45	96
50 Yaş ve Üstü	8	4	100	3	8	100	11	4	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 3'teki verilere göre devlet liselerinde ki deneklerin %7'si 20-29 yaş arası, %39'u 30-39 yaş arası, %50'si 40-49 yaş arası, %4'ü 50 yaş ve üstündeyken, özel liselerde ki deneklerin %49'u 20-29 yaş, %28'i 30-39 yaş, %15'i 40-49 yaş, %8'i ise 50 ve üstü yaş ortalamasıdır. Genel toplamda ise deneklerin %14'ü 20-29, %37'si 30-39, %45'i 40-49, %4'ü 50 yaş ve üstünde olduğu tespit edilmiştir.

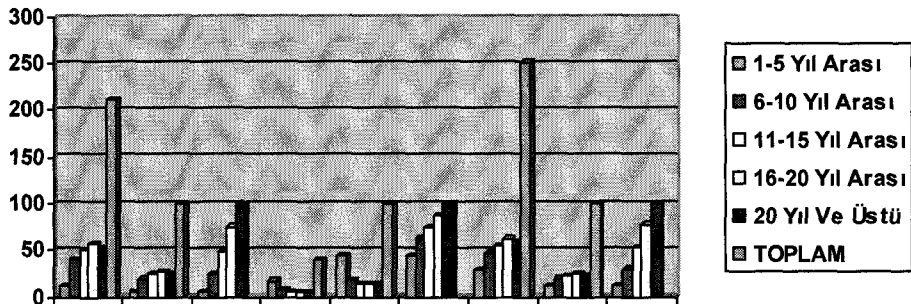
Grafik 3: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaş Dağılımları

Tablo 4: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Süresi Durumlarına Göre Dağılımı

Okul Türü Hizmet Süresi	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
1-5 Yıl Arası	12	6	6	17	44	44	29	12	12
6-10 Yıl Arası	40	19	25	7	18	62	47	19	30
11-15 Yıl Arası	50	24	48	5	13	74	55	22	52
16-20 Yıl Arası	57	27	75	5	13	87	62	25	77
20 Yıl Ve Üstü	53	25	100	5	13	100	58	23	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 4'e bakıldığında devlet liselerinde ki deneklerin meslekte geçen hizmet süreleri %25'i 16-20 yıl, %23'ü 20 yıl ve üstünde, %6'sı 1-5 yıl, %19'u 6-10 yıl, %24'ü 11-15 yıl, %27'i 16-20 yıl arasında görev yaparken, %25 20 yıl ve üstünde görev yaptıklarını belirtirken özel liselerdeki deneklerin %44'ü 1-5 yıl, %18'i 6-10 yıl, %13'ü 11-15 yıl, %13 16-20 yıl, %13'ü ise 20 yıl ve üstünde meslek süresi geçirmişlerdir. Genel toplamada ise %12'si 1-5 yıl, %19'u 6-10 yıl, %22'si 11-15 yıl, %25'i 16-20 yıl, %23 ise 20 yıl ve üstünde görev yapmışlardır.

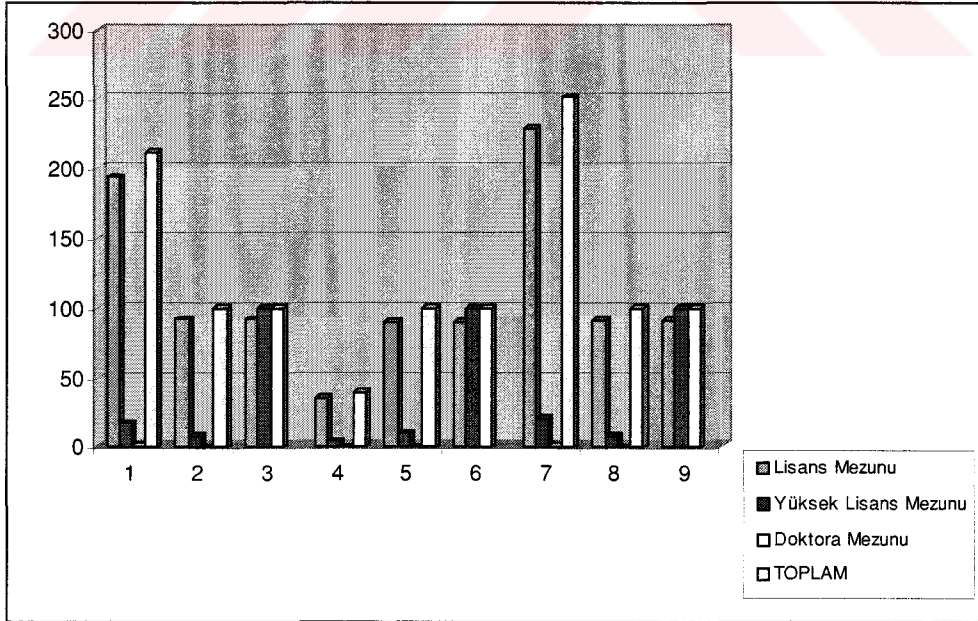
Grafik 4: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet Süreleri



Tablo 5: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Okul Türü Eğitim Düzeyi	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Lisans Mezunu	194	92	92	35	90	90	229	91	91
Yüksek Lisans Mezunu	17	8	99,5	4	10	100	21	8	100
Doktora Mezunu	1	0,5	100	-	-	100	1	0	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

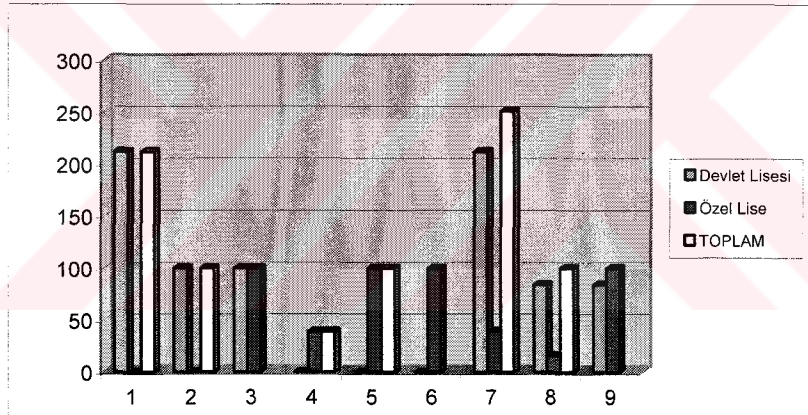
Tablo 5'teki verilere göre devlet liselerinde ki deneklerin %92'si lisans mezunu, %8'i yüksek lisans mezunu, 1'i ise doktora mezunu olduğunu belirtirken, özel liselerde ki deneklerin %90'ı lisans, %10'u yüksek lisans, mezunudur. Genel toplama bakıldığında deneklerin %91'i lisans mezunu, %8'i yüksek lisans mezunu, %1'i doktora mezunudur.

Grafik 5: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Düzeyi

Tablo 6: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Türüne Göre Dağılımı

Okul Türü	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Devlet Lisesi	212	100	100	-	-	-	212	84	84
Özel Lise	-	-	100	39	100	100	39	16	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

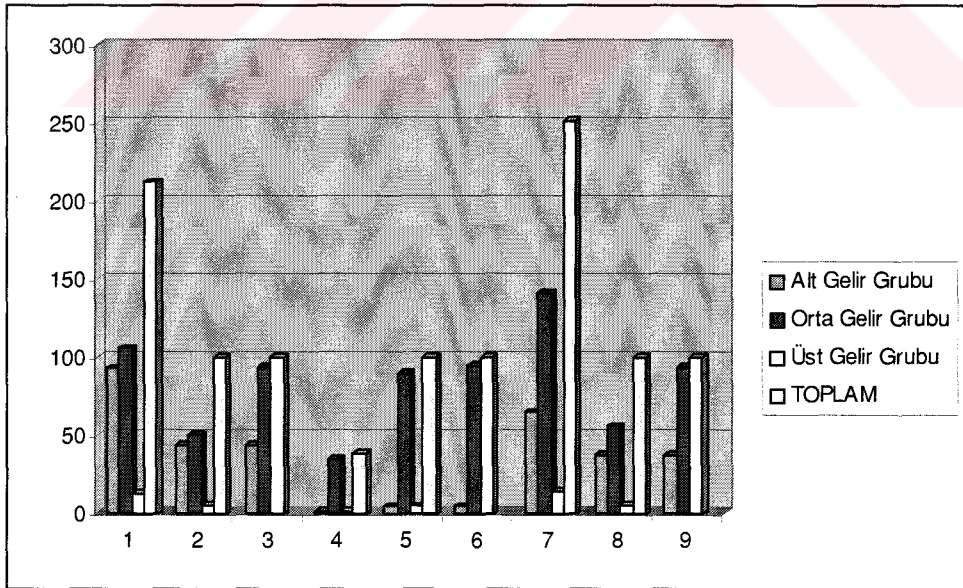
Tablo 6'daki verilere göre deneklerin %84'ü devlet liselerinde %16'sı ise özel liselerde görev yapmaktadır.

Grafik 6: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Türü

Tablo 7: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı

Okul Türü Gelir Düzeyi	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Alt Gelir Grubu	93	44	44	2	5	5	65	38	38
Orta Gelir Grubu	106	50	94	35	90	95	141	56	94
Üst Gelir Grubu	13	6	100	2	5	100	15	6	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Yukarda ki tabloya bakıldığında devlet liselerindeki deneklerin %88'i mesleklerini isteyerek seçtiklerini, %12'si mesleklerini istemeyerek seçtiklerini belirtirken, özel liselerde ki deneklerin %100'ü mesleklerini isteyerek seçtiklerini belirtmişlerdir. Genel tabloya bakıldığında deneklerin %89'u mesleklerini isteyerek, %11'i ise mesleklerini istemeyerek seçtikleri görülmüştür.

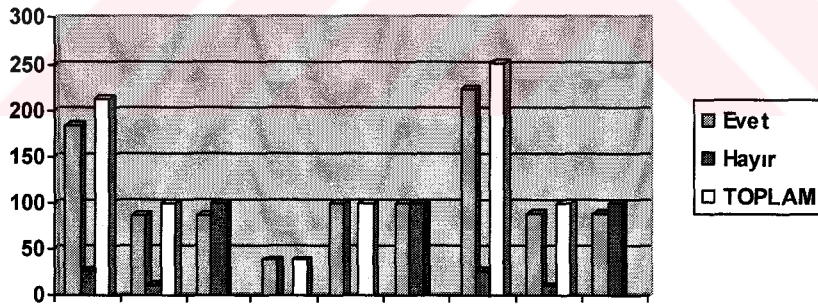
Grafik 7: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Gelir Düzeyleri

Tablo 8: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmediklerine Göre Dağılımı

Okul Türü Mesleği İsteyerek Seçme	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Evet	185	88	88	39	100	100	224	89	89
Hayır	27	12	100	-	-	100	27	11	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Yukarda ki tabloya bakıldığında devlet liselerindeki deneklerin %88'i mesleklerini isteyerek seçtiklerini, %12'si mesleklerini istemeyerek seçtiklerini belirtirken, özel liselerde ki deneklerin %100'ü mesleklerini isteyerek seçtiklerini belirtmişlerdir. Genel tabloya bakıldığında deneklerin %89'u mesleklerini isteyerek, %11'i ise mesleklerini istemeyerek seçtikleri görülmüştür.

Grafik 8: Beden Eğitimi Öğretmenliğini İsteyerek mi Seçtiniz

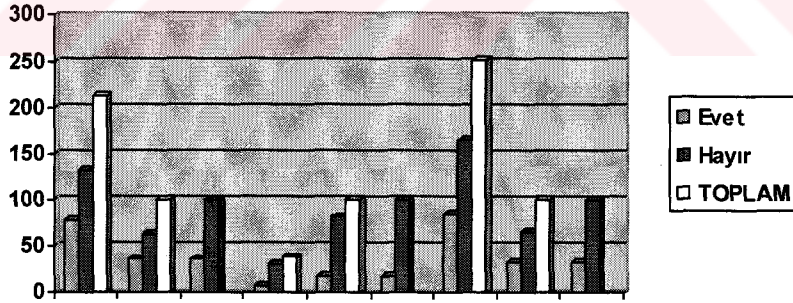


Tablo 9: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ek İşte Çalışıp-Çalışmadıklarına Göre Dağılımı

Okul Türü Ek İşte Çalışıyor musunuz?	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Evet	79	37	37	7	18	18	86	34	34
Hayır	133	63	100	32	82	100	165	66	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 8'deki verilere göre devlet liselerinde ki deneklerin %37'si ek işte çalıştıklarını, %63'ü ise ek işte çalışmadıklarını belirtmişler, özel liselerde ki deneklerin ek işte çalışıyor musunuz sorusuna %18'i evet, %82'si ise hayır cevaplarını vermişlerdir. Genel toplama bakıldığında deneklerin %34'ü ek işte çalıştıklarını, %66'sı ek işte çalışmadıkları tespit edilmiştir.

Grafik 9: Ek İşte çalışıyor musunuz?



4.1.2. MSQ İş Doyumu Ölçeği Değişkenlerine Göre Elde Edilen Sonuçlar

Tablo 10: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yapmış Oldukları İşin Kendilerini Her Zaman Meşgul Etmesine İlişkin Görüşleri...

İşimin Beni Sürekli Meşgul Etmesinden...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	9	4	4	-	-	-	9	4	4
Memnun Değilim	27	13	17	5	13	13	32	13	16
Kararsızım	13	6	23	1	3	15	14	6	22
Memnunum	127	60	83	20	52	67	147	59	80
Çok Memnunum	36	17	100	13	33	100	49	20	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 10'a bakıldığında 196 denneğin işlerinin kendilerini sürekli meşgul etmesinden memnun olduklarını bunun ise %77'sinin devlet liselerinde,%85'sinin ise özel liselerde oldukları görülmektedir. 41 denek işlerinin kendilerini sürekli meşgul etmesinden memnun olmadıklarını bunun %17'si özel liselerde, %17'si ise devlet liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oldukları görülmektedir.

Tablo 11: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bağımsız Olarak (Kendi Kendime) Çalışabilme Fırsatlarının Bulunmasına İlişkin Görüşleri...

Bağımsız Olarak (kendi kendime) Çalışabilme Fırsatının Bulunmasından...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	11	5	5	-	-	-	11	4	4
Memnun Değilim	38	18	23	1	3	3	39	16	20
Kararsızım	5	2	26	1	3	5	6	2	22
Memnunum	119	56	82	27	69	74	146	58	80
Çok Memnunum	39	18	100	10	26	100	49	20	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 11'e bakıldığında 195 denneğin bağımsız olarak çalışabilme fırsatlarının olmasından memnun olduklarını bunun ise %74'ü devlet liseleri, %95'i ise özel liselerde, 50 denneğin bağımsız olarak çalışabilme fırsatlarının olmasından memnun olmadığı bunun ise %23'nin devlet liselerinde, %3'ünün ise özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine ait olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerinin Zaman Zaman Farklı Şeyler Yapma İmkânı Vermesine İlişkin Görüşleri

İşimin Zaman Zaman Farklı Şeyler Yapma İmkânı Vermesinden...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	1	0	1	-	-	-	1	0	0
Memnun Değilim	18	9	9	1	2	3	19	8	8
Kararsızım	8	4	13	-	-	-	8	3	11
Memnunum	117	55	68	21	54	56	138	55	66
Çok Memnunum	68	32	100	17	44	100	85	34	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 12'ye bakıldığında 223 denegin işlerinin zaman zaman farklı şeyler yapma imkânı vermesinden memnun olduklarını , bunun ise %87'sinin devlet liseleri, %98'inin ise özel liselerde, deneklerin 20'si işlerinin zaman zaman farklı şeyler yapma imkânı vermesinden memnun olmadıklarını, bunun %9'nun devlet okullarında, %2'sinin ise özel liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleklerinin Toplumda Kendilerine Kazandırdığı Statüye İlişkin Görüşleri

Toplumda Bana Kazandırdığı Statüden...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	16	8	8	1	3	3	17	7	7
Memnun Değilim	35	17	24	1	3	5	36	14	21
Kararsızım	12	6	30	3	8	13	15	6	27
Memnunum	104	49	79	12	31	44	116	46	73
Çok Memnunum	45	21	100	22	56	100	67	27	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 13'e bakıldığında 183 denek işlerinin toplumda kazandırdığı statüden memnun olduklarını, bunun ise %70'i devlet liselerinde, %87'si ise özel liselerde, 53 denegin ise işlerinin toplumda kazandırdığı statüden memnun olmadıklarını bunun %24'ü devlet liselerinde, %6'sı ise özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmeni olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Amirlerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarına İlişkin Görüşleri

Amirimin Çalışanlara Karşı Davranışından...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	36	17	17	2	5	5	38	15	15
Memnun Değilim	26	12	29	1	3	8	27	11	26
Kararsızım	18	9	38	1	3	10	19	8	33
Memnunum	105	50	87	14	36	46	119	47	81
Çok Memnunum	27	13	100	21	54	100	48	19	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 14'e bakıldığında deneklerin 167'sinin amirlerinin çalışanlara karşı davranışlarından memnun olduklarını, bunun ise %63'ü devlet lisesinde, %90'ının da özel liselerde, 65 deneğin amirlerinin çalışanlara karşı davranışlarından memnun olmadıkları bunun %29'unun devlet lisesi %8'inin ise özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri olduğu görülmektedir.

Tablo 15: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Amirlerin Yerinde Ve Doğru Karar Almalarına İlişkin Görüşleri

Amirimin Yerinde ve Doğru Karar Almasından...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	32	15	15	2		5	34	14	14
Memnun Değilim	34	16	31	1	3	8	35	14	27
Kararsızım	22	10	42	1	3	10	23	9	37
Memnunum	102	48	90	17	44	54	119	47	84
Çok Memnunum	22	10	100	18	46	100	40	16	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 15'e bakıldığında 159 deneğin amirlerinin yerinde ve doğru karar almasından memnun olduklarını, bunu ise % 58'nin devlet liselerinde, %90'ının ise özel liselerde, amirlerinin yerinde ve doğru karar almasından memnun olmayan 69 deneğin ise %31'inin devlet lisesi, %3'ünün özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri oldukları görülmektedir.

Tablo 16: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerini Yaparken Kendi Değer Yargılarını Dikkate Almalarına İlişkin Görüşleri

İşimi Yaparken Kendi Değer Yargılarımı Dikkate Almaktan...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	3	3	3	2	5	5	8	3	3
Memnun Değilim	14	7	10	1	3	8	15	6	9
Kararsızım	13	6	16	1	3	10	14	6	15
Memnunum	122	58	73	2	51	62	142	57	71
Çok Memnunum	57	27	100	15	39	100	72	29	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 16'ya bakıldığında 214 deneğin işlerini yaparken kendi değer yargılarını dikkate almaktan memnun oldukları, bunun %85'ini devlet lisesi, %90'ı özel liselerde, 23 deneğin işlerini yaparken kendi değer yargılarını dikkate almaktan memnun olmadıklarını, bunun %10'unun devlet liselerinde, %8'inin ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri olduğu görülmektedir.

Tablo 17: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerinin İş Güvencesi Ve Devamlılığını Sağlamasına İlişkin Görüşleri

İşimin İş Güvencesi ve Devamlılığını Sağlamasından...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	5	2	2	2	5	5	7	3	3
Memnun Değilim	20	9	11	12	31	36	32	13	16
Kararsızım	5	2	13	5	13	49	10	4	20
Memnunum	115	54	68	17	44	92	132	53	72
Çok Memnunum	67	32	100	3	8	100	70	28	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 17'ye bakıldığında 202 deneğin işlerinin iş güvencesi ve devamlılığından memnun oldukları, bunun %86'sı devlet liselerinde, % 52'si özel liselerde, 39 deneğin işlerinin iş güvencesi ve devamlılığından memnun olmadıkları, bunun %11'nin devlet liselerinde, %36'sının ise özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri olduğu görülmektedir.

Tablo 18: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerinin Başka İnsanlar İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanığı Vermesine İlişkin Görüşleri

İşimin Başka İnsanlar için Bir Şeyler Yapabilme Olanığı Vermesinden...	DEVLET LİSELER			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	3	1	1	-	-	-	3	1	1
Memnun Değilim	13	6	7	-	-	-	13	5	6
Kararsızım	4	2	9	-	-	-	4	2	8
Memnunum	126	59	70	24	62	62	150	60	68
Çok Memnunum	66	31	100	15	38	100	81	32	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 18'e bakıldığında 231 deneğin işlerinin başka insanlar için bir şeyler yapabilme olanağı vermesinden memnun olduklarını bunun, %90'nının devlet liseleri, %90'nın ise özel liseler, 16 deneğin ise işlerinin başka insanlar için bir şeyler yapabilme olanağı vermesinden memnun olmadıkları bunun %7'sini devlet liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri olduğu görülmektedir.

Tablo 19: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorumluluklarını Kolayca Yerine Getirebilmek İçin Gerekli Yetkiye Sahip Olmalarına İlişkin Görüşleri

Sorumluluklarını Kolayca Yerine Getirebilmek İçin Gerekli Yetkiye Sahip Olmaktan...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	15	7	7	-	-	-	15	6	6
Memnun Değilim	27	13	20	1	3	3	28	11	17
Kararsızım	19	9	29	4	10	13	23	9	26
Memnunum	104	49	78	25	64	77	129	51	78
Çok Memnunum	47	22	100	9	23	100	56	22	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 19'a bakıldığında 185 denek sorumluluklarını kolayca yerine getirebilmek için gerekli yetkiye sahip olduklarını , bunun %71'i devlet liselerinde, %87 ise özel liselerde , 43 denek sorumluluklarını kolayca yerine getirebilmek için gerekli yetkiye sahip olamadıklarını bunun %20'sinin devlet liselerinde, %3'nün ise özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri olduğu görülmektedir.

Tablo 20: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Sırasında Kendi yeteneklerini Kullanabilme Şansı Vermesine İlişkin Görüşleri

İş Sırasında kendi Yeteneklerimi Kullanabilme Şansı Verilmesinden...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	13	6	6	-	-	-	13	5	5
Memnun Değilim	19	9	15	-	-	-	19	8	13
Kararsızım	9	4	19	3	8	8	12	5	18
Memnunum	121	57	76	27	69	77	148	59	76
Çok Memnunum	50	24	100	9	23	100	59	24	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 20'ye bakıldığında 207 denek iş sırasında kendi yeteneklerini kullanabilme şansını olmasından memnun olduklarını, bunun %81'ini devlet, %92'sini ise özel lise, 32 denek iş sırasında kendi yeteneklerini kullanabilmekten memnun olmadıklarını bunun %15'ni devlet liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 21: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Çalıştıkları Kurumun Politikalarından ve Uygulama Şekline İlişkin Görüşleri

Çalıştığım Kurumun Politikalarından Ve Uygulama Şeklinden...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	70	33	33	9	23	23	79	31	31
Memnun Değilim	39	18	51	2	5	28	41	16	48
Kararsızım	18	9	60	1	3	31	19	8	55
Memnunum	77	36	96	19	49	80	96	38	94
Çok Memnunum	8	4	100	8	21	100	16	6	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 21'e bakıldığında 112 denek çalıştıkları kurumun politika ve uygulama şeklinden memnun olduklarını bunun %40'ını devlet, %70'ini özel liseler, 120 denek kurumun politika ve uygulama şeklinden memnun olmadıklarını bunun %51'ini devlet lisesi, %28'ini ise özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 22: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Aldıkları Ücretin Yaptıkları İşin Karşılığını Vermesine İlişkin Görüşleri

Aldığı Ücretin Yaptığı İşin Karşılığını Vermesinden...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	93	44	44	1	3	3	94	37	37
Memnun Değilim	65	31	75	7	18	21	72	29	66
Kararsızım	7	3	78	3	8	28	10	4	70
Memnunum	45	21	99	25	64	92	70	28	98
Çok Memnunum	2	1	100	3	8	100	5	2	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 22'ye bakıldığında 75 denek aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığını vermesinden memnun olduklarını bunun %22'si devlet, %72'si ise özel liseler, 166 denek aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığını vermesinden memnun değilken, bunların, %75'nin devlet liseleri, %21'nin ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri olduğu görülmektedir.

Tablo 23: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerinde Terfi (İlerleme) Şanslarının Olmasına İlişkin Görüşleri

İşimde Terfi(İlerleme) Şansının Olmasından...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	F	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	65	31	31	2	5	5	67	27	27
Memnun Değilim	48	23	53	3	8	13	51	20	47
Kararsızım	23	11	64	18	46	59	41	16	63
Memnunum	70	33	97	16	41	100	86	34	98
Çok Memnunum	6	3	100	-	-	100	6	2	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 23'e bakıldığında 96 denek işlerinde terfi şansları olmasından memnun olduklarını, bunun %36'sını devlet, %41'ini ise özel liseler, 118 denek işlerinde terfi şanslarının olmasından hiç memnun olmadıklarını bunun %54'ünü devlet lisesi, %13'ünü ise özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 24: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendi Kararlarını Alma ve Uygulama Olanasının Bulunmasına İlişkin Görüşleri

Kendi Kararlarını Alma ve Uygulama Olanasının Bulunmasından...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	17	8	8	-	-	-	17	7	7
Memnun Değilim	35	17	25	2	5	5	37	15	22
Kararsızım	9	4	29	3	8	13	12	5	26
Memnunum	122	58	86	27	69	82	149	59	86
Çok Memnunum	29	14	100	7	18	100	36	14	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 24'e bakıldığında 185 denek kendi kararlarını alma ve uygulama olanasının olmasından memnun olduklarını bunun %72'ini devlet liseleri, %87'si ise özel liselerde, 54 denek kendi kararlarını alma ve uygulama olanasının bulunmasından memnun olmadıklarını, bunun %25'ini devlet liseleri %5'ini ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin olduğu görülmektedir.

Tablo 25: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerini Yaparken Kendilerini İfade Etme Ve Yaratıcılık Fırsatlarının Bulunmasına İlişkin Görüşleri

İşini Yaparken Kendini İfade Etme ve Yaratıcılık Fırsatının Olmasından...	DEVLET LİSELER			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	12	6	6	-	-	-	12	5	5
Memnun Değilim	21	10	16	-	-	-	21	8	13
Kararsızım	11	5	21	1	3	3	12	5	18
Memnunum	131	62	83	26	67	70	157	63	80
Çok Memnunum	57	18	100	12	30	100	49	20	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 25'e bakıldığında 206 denek işlerini yaparken kendilerini ifade etme ve yaratıcılık fırsatlarının olmasından memnun olduklarını, bunun %80'ni devlet, %97'ni ise özel liselerde, 33 denek işlerini yaparken kendilerini ifade etme ve yaratıcılık fırsatlarının olmasından memnun olmadıklarını, bunun %16'sının devlet liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 26: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Çalışma Arkadaşları ile Olan İlişkilerine İlişkin Görüşleri

Çalışma Arkadaşlarımla Olan İlişkilerimden...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	18	9	9	-	-	-	18	7	7
Memnun Değilim	14	7	15	1	3	3	15	6	13
Kararsızım	11	5	20	2	5	8	13	5	18
Memnunum	115	54	75	15	39	45	130	52	70
Çok Memnunum	54	26	100	21	54	100	75	30	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 26'ya bakıldığında 205 denek çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden memnun olduklarını bunun %80'ninin devlet, %93'nun ise özel liselerde, 33 denek çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden memnun olmadıklarını, bunun %16' sının devlet liselerinde %3'ünün ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin olduğu görülmektedir.

Tablo 27: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yaptıkları Başarılı Bir Çalışma İçin Gerekli Övgü ve Ödüllendirmeyi Almalarına İlişkin Görüşleri

Yaptığım Başarılı Bir Çalışma İçin Gerekli Övgü veya Ödüllendirmeyi Almaktan...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	43	20	20	3	8	8	46	18	18
Memnun Değilim	40	19	39	1	3	10	41	16	35
Kararsızım	17	8	47	7	18	28	24	10	44
Memnunum	89	42	89	23	59	87	112	45	89
Çok Memnunum	23	11	100	5	13	100	28	11	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 27'ye bakıldığında 140 denek yaptıkları bir çalışma için gerekli övgü ve ödüllendirmeyi aldıklarını bunun, %53'ünü devlet liseleri, %72'si özel liselerde, 87 denek yaptıkları bir çalışma için gerekli övgü ve ödüllendirmeyi alamadıklarını, bunun %39'unun devlet liselerinde %11'inin ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmeni olduğu görülmektedir.

Tablo 28: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşlerinden Aldıkları Başarı Duygusu ve Doyuma İlişkin Görüşleri

İşimden Aldığım Başarı Duygusu Ve Doyumdan...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	17	8	8	-	-	-	17	7	7
Memnun Değilim	30	14	22	3	8	8	33	13	20
Kararsızım	12	6	28	1	3	10	13	5	25
Memnunum	113	53	81	24	62	72	137	55	80
Çok Memnunum	40	19	100	11	28	100	51	20	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 28 incelendiğinde deneklerin 188'i işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan memnun olduklarını bunun %73'ünü devlet, %90'nını ise özel liselerde, 50 deneğin ise işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan memnun olmadıklarını bunun %22'si devlet, %8'inin ise özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmeni oldukları görülmektedir.

Tablo 29: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Yerlerinde Fiziki Şartların Çalışma Ortamına Uygun Olup Olmamasına İlişkin Görüşleri

İş Yerimde Fiziki Şartların Çalışma Ortamına Uygun Olmasından...	DEVLET LİSELERİ			ÖZEL LİSELER			GENEL TOPLAM		
	f	%	T.Y	f	%	T.Y	f	%	T.Y
Hiç Memnun Değilim	68	32	32	2	5	5	70	28	28
Memnun Değilim	48	23	55	-	-	-	48	19	47
Kararsızım	7	3	58	-	-	-	7	3	50
Memnunum	73	34	93	27	69	74	100	40	90
Çok Memnunum	16	8	100	10	26	100	26	10	100
TOPLAM	212	100		39	100		251	100	

Tablo 29 incelendiğinde 126 deneğin iş yerinde fiziki şartların çalışma ortamına uygun olmasından memnun olduklarını bunun %42'sini devlet, %95'ini ise özel liseler, 118 deneğin iş yerinde fiziki şartların çalışma ortamına uygun olmasından memnun olmadıklarını, bunun ise %55'sinin devlet, %5'inin ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerine ait olduğu görülmektedir

4.1.3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler Arasındaki İkili İlişki Sonuçları

Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen değişkenler arasındaki ikili ilişki sonuçlarında anlamlılık düzeyleri $P > 0.05$ 'den büyük olan değişkenler açısından H_0 hipotezi kabul edilir ve istatistiksel olarak bir fark yoktur sonucuna ulaşılır. Anlamlılık düzeyleri $P < 0.05$ 'den küçük olan değişkenler açısından H_1 hipotezi kabul edilir ve istatistiksel olarak bir fark vardır sonucuna ulaşılır.

Aşağıda ki verilerde; MSQ değişkeni ücret ve ücret ilişkisi, MSQ değişkeni başarı ve yaş ilişkisi, MSQ değişkeni faaliyet ve hizmet süresi ilişkisi, MSQ değişkeni faaliyet ve hizmet süresi ilişkisi, MSQ değişkeni başarı ve hizmet süresi ilişkisi, MSQ değişkeni başarı ve mesleği isteyerek seçme ilişkisi değişkeni, MSQ değişkeni faaliyet ve mesleği isteyerek seçme ilişkisi, MSQ değişkeni başarı ve eğitim düzeyi ilişkisi ile ilgili veriler görülmektedir.

H_1 : Değişkenler arasında fark vardır. ($P < 0,005$)

H_0 : Değişkenler arasında fark yoktur. ($P > 0,005$)

Tablo 30: MSQ Değişkeni Ücret ve Ücret İlişkisi

Kendinizi hangi gelir düzeyinde görüyorsunuz?		Kendinizi hangi gelir düzeyinde görüyorsunuz?												
		Devlet Liseleri				Özel Liseler				Genel Toplam				
		AGG	OGG	ÜGG	Toplam	AGG	OGG	ÜGG	Toplam	AGG	OGG	ÜGG	Toplam	
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığını vermesinden...	Hiç memnun değilim	f	56	34	3	93	-	1	-	1	56	35	3	94
		%	27	16	1	44	-	3	-	3	22	14	1	37
	Memnun değilim	f	19	40	6	65	1	6	-	7	20	46	6	72
		%	9	19	3	31	3	15	-	18	8	18	2	29
	Kararsızım	f	2	4	1	7	-	3	-	3	2	7	1	10
		%	1	2	1	3	-	8	-	8	1	3	0	4
	Memnunum	f	15	27	3	45	1	22	2	25	16	49	5	70
		%	7	13	1	21	3	56	5	64	6	20	2	28
	Çok memnunum	f	1	1	-	2	-	3	-	3	1	4	-	5
		%	1	1	-	1	-	8	-	8	0	2	-	2
Toplam	f	93	106	13	212	2	35	2	39	95	141	15	251	
	%	44	50	6	100	5	90	5	100	38	56	6	100	
		Değer	Anlamlılık		Sonuç	Değer	Anlamlılık		Sonuç	Değer	Anlamlılık		Sonuç	
Olağanlık Katsayısı		0,291	0,012		H1 Kabul	0,258	0,947		H0 Kabul	0,335	0,000		H1 Kabul	
Geçerli Gözlem		212				39				251				

Tablo 30 incelendiğinde devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenleri ağırlıklı olarak %50 (106) kendilerini orta gelir grubunda görmektedirler ve çoğunlukla aldıkları ücretin işlerinin karşılığını vermediklerini %75 (158) düşünmektedirler. Aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığını verdiklerini düşünüp bundan memnun olan %47 (22)'dir. Buna karşın aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığını vermediğini düşüncesinde kararsız olanlar ise %4'dür. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin ağırlıklı olarak %90 (35)'i kendilerini orta gelir grubunda görmektedirler ve %21' de (8) aldıkları ücretin işlerinin karşılığını vermediklerini düşünmektedir. Aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığı olduğunu düşünüp bundan memnun olan %5 (2)'dir. Ayrıca genel toplama bakıldığında beden eğitimi öğretmenleri ağırlıklı olarak %56 kendilerini orta gelir grubunda görmekte ve çoğunlukla aldıkları ücretin işlerinin karşılığını vermediklerini %66 düşünmektedir. Aldıkları ücretin işlerinin karşılığı olduğunu düşünüp bundan memnun olan %75 (30) kişidir.

Yapılan X^2 ilişki testi sonucu Tablo 30 da verilmiştir. Devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin anlamlılık düzeyleri 0,012 bulunmuştur. Bu değer $P < 0,005$ 'den küçüktür. O halde alternatif hipotez H_1 kabul edilebilir. Yani devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığını vermekte midir değişkeni ile kendilerini hangi gelir düzeyinde görmektedirler değişkeni arasında istatistiksel olarak ilişki vardır denilebilir. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin X^2 testi sonucunda Tablo 30 da ki anlamlılık düzeyi 0,947 bulunmuştur. Bu değer $P > 0,05$ 'den büyüktür. O halde alternatif hipotez H_0 kabul edilebilir. Yani özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri kendilerini hangi gelir düzeyinde görmektedirler değişkenleri arasında istatistiksel olarak ilişki yoktur denilebilir.

Tablo 30 da genel toplamda X^2 sonuçlarına bakıldığında anlamlılık düzeyi 0,000 bulunmuştur. Bu değer $P < 0,005$ 'den küçüktür. O halde alternatif hipotez H_1 kabul edilebilir beden eğitimi öğretmenleri aldıkları ücret yaptıkları işin karşılığını vermekte midir değişkeni ile kendilerini hangi gelir düzeyinde görmektedirler değişkenleri arasında istatistiksel olarak ilişki vardır denilebilir.

Tablo 31: MSQ Değişkeni Başarı ve Yaş İlişkisi

Yaş		YAŞ															
		Devlet Liseleri					Özel Liseler					Genel Toplam					
		20-29 Yaş	30-39 Yaş	40-49 Yaş	50 ve Üstü	Toplam	20-29 Yaş	30-39 Yaş	40-49 Yaş	50 ve Üstü	Toplam	20-29 Yaş	30-39 Yaş	40-49 Yaş	50 ve Üstü		
Başarı ve doyum	İşimden Aldığım Başarı Doygunsu ve Duyumdan...	f	3	8	6	17	-	-	-	-	-	3	8	6	-	17	
		%	1	4	3	8	-	-	-	-	-	1	3	2	-	7	
		f	-	14	16	30	2	-	-	1	3	2	14	16	1	33	
		%	-	7	8	14	5	-	-	3	8	1	6	6	0	13	
		f	-	6	6	12	-	1	-	-	1	-	7	6	-	13	
		%	-	3	3	6	-	3	-	-	3	-	3	2	-	5	
		f	9	42	58	113	12	7	4	1	24	21	49	62	5	137	
		%	4	20	27	53	31	18	10	3	62	8	20	25	2	55	
		f	3	13	20	40	5	3	2	1	11	8	16	22	5	51	
		%	2	6	9	19	13	8	5	3	28	3	6	9	2	20	
Toplam		f	15	83	106	212	19	11	6	3	39	94	112	11	251		
		%	7	39	50	100	49	28	15	8	100	37	45	4	100		
Ki-Kare Analiz Tablosu		Değer	Sonuç				Değer	Anlamlılık				Sonuç	Değer	Anlamlılık			Sonuç
Olağanlık Katsayısı		0,254	H0:Kabul				0,394	0,621				H0:Kabul	0,210	0,484			H0:Kabul
Geçerli Gözlem		212					39						251				

Tablo 31 İncelendiğinde devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin 15 (%7)'i 20-29 yaş, 83 (%39)'ü 20-39 yaş, 106 (%50)'sı 40-49 yaş, 8 (%4)'ü ise 50 yaş ve üstündedir. 47(%26)'si işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan memnun olmadıklarını belirtirken, 153 (%72)'ü işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerini 19 (%49)'u 20-29 yaş, 11 (%28)'i 30-39 yaş, 6 (15)' sı 40-49 yaş, 3 (%8)'ü ise 50 yaş ve üstündedir.

Genel toplama bakıldığında çalışan beden eğitimi öğretmenlerini 34(%14)'u 20-29 yaş, 94(%37)'i 30-39 yaş, 112 (%45)'sı 40-49 yaş, 11(%4)'ü ise 50 yaş ve üstündedir. Ayrıca genel toplama bakıldığında 50 (%20)'si işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan memnun olmadıklarını belirtirken 188 (%75) bu durumdan memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Yapılan X^2 ilişki testi sonucu Tablo 31'de verilmiştir. Devlet liselerinin anlamlılık düzeyi 0,263 bulunmuş bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilemez Yani devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin İşlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum değişkeni ile yaş değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir. Anlamlılık düzeyi özel liselerde 0,621 bulunmuş bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilemez. Yani özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum değişkeni ile yaş değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir.

Genel tablodaki X^2 ilişki testi sonucuna bakıldığında anlamlılık düzeyi 0,484 olduğundan ve $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilemez. Yani beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum değişkeni ile yaş değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir.

Tablo 32: MSQ Değişkeni Faaliyet ve Hizmet Süresi İlişkisi

İşimin beni sürekli meşgul etmesinden...		Bu meslekte geçen hizmet süreniz																		
		Devlet Liseleri								Özel Liseler								Genel Toplam		
İşimin beni sürekli meşgul etmesinden...	meslekte geçen hizmet süreniz	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	16-20 yıl arası	20 yıl ve üstü	Toplam	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	16-20 yıl arası	20 yıl ve üstü	Toplam	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	16-20 yıl arası	20 yıl ve üstü	Toplam	
		f	1	5	7	3	1	17	-	-	-	-	-	-	-	1	5	7	3	1
		%	1	2	3	1	1	8	-	-	-	-	-	-	0	2	3	1	0	7
	Memnun değilim	f	-	4	9	8	9	30	1	1	-	-	1	3	1	5	9	8	10	33
		%	-	2	4	4	4	14	3	3	-	-	3	8	0	2	4	3	4	13
	Kararsızım	f	-	4	3	3	2	12	-	1	-	-	-	1	-	5	3	3	2	13
		%	-	2	1	1	1	6	-	3	-	-	-	3	-	2	1	1	1	5
	Memnunum	f	10	17	26	31	29	113	11	5	3	3	2	24	21	22	29	34	31	137
		%	5	8	12	15	14	53	28	13	8	8	5	62	8	9	12	14	12	55
	Çok memnunum	f	1	10	5	12	12	40	5	-	2	2	2	11	6	10	7	14	14	51
%		1	5	2	6	6	19	13	-	5	5	5	28	2	4	3	6	6	20	
Toplam	f	12	40	50	57	53	212	17	7	5	5	5	39	29	47	55	62	58	251	
	%	6	19	24	27	25	100	44	18	13	13	13	100	12	19	22	25	23	100	
Ki-Kare Analiz Tablosu	Değer	Anlamlılık				Anlamlılık				Değer	Anlamlılık				Değer	Anlamlılık				Sonuç
	0,285	0,283				0,613				0,452	0,613				0,268	0,250				H0:Kabul
	Geçerli Gözlem	212					H0:Kabul				39					251				

Tablo 32 incelendiğinde devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin 12 (%6)'sı 1-5, 40(%19)'u 16-10 yıl, 50(%24) 11-15 yıl, 57(%27)'si 16-20 yıl, 53 (%25) 20 yıl ve üstü bu meslekte çalıştıklarını belirtmişlerdir. Devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin 153 (%72)'si işlerinin kendilerini sürekli meşgul etmesinden memnun olduklarını, 47 (%26)'sı işlerinin kendilerini sürekli meşgul etmesinden ise memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Özel liseler ile ilgili verilere bakıldığında 17 (%44)'ü 1-5 yıl, 7 (%18)'i 6-10 yıl, 5 (%13)'ü 11-15 yıl, 5 (%13)'ü 16-20 yıl 5 (%13)'ü 20 yıl ve üstü bu görevde bulunduklarını belirtmişlerdir. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin 3 (%8)'i işlerinin kendilerini sürekli meşgul etmesinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir, ayrıca bu durumdan memnun olan 35 (%90) kişi bulunmaktadır.

Genel toplam verilerine bakıldığında 29 (%12)'si 1-5 yıl, 47 (%19)'u 6-10 yıl, 55 (%22)'i 11-15 yıl, 62 (25)'si 16-20 yıl, 58 (%23)'i ise 20 yıl ve üstünde bu görev olduklarını belirtmişlerdir. Genel tabloya bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin 188' (%75)'i memnun olduklarını, 50 (%20)'si ise işlerinin kendilerini sürekli meşgul etmesinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Yapılan X^2 ilişki testi sonucu Tablo 33'de verilmiştir. Devlet liselerinin anlamlılık düzeyi 0,283 bulunmuş bu değer $P < 0,005$ 'den küçük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilemez. Yani devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin İşlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum değişkeni ile meslekte geçen hizmet süresi değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir. Anlamlılık düzeyi özel okullarda 0,613'tür. Bulunmuş bu değer $P < 0,005$ 'den küçük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilemez Yani özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinin kendilerini sürekli meşgul etmesinden değişkeni ile meslekte geçen hizmet süresi değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir. Genel tablodaki X^2 ilişki testi sonucuna bakıldığında anlamlılık düzeyi 0,250 olduğundan ve $P < 0,005$ 'den küçük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilemez. Yani beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinin kendilerini sürekli meşgul etmesinden değişkeni ile meslekte geçen hizmet süresi değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir.

Tablo 33: MSQ Değişkeni Başarı ve Hizmet Süresi İlişkisi

Bu meslekte geçen hizmet süreniz		Bu meslekte geçen hizmet süreniz																																
		Devlet Liseleri									Özel Liseler									Genel Toplam														
		1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	16-20 yıl arası	20 yıl ve üstü	Toplam	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	16-20 yıl arası	20 yıl ve üstü	Toplam	1-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11-15 yıl arası	16-20 yıl arası	20 yıl ve üstü	Toplam															
İşimden aldığım başarı duygusu ve doyumdandır...	Hiç memnun değilim	f	-	2	3	2	2	9	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	2	2	9													
		%	-	1	1	1	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	4													
	Memnun değilim	f	2	4	8	4	9	27	2	5	-	-	1	5	4	6	8	4	10	32														
		%	1	2	4	2	4	13	5	2	-	-	3	13	2	2	3	2	4	13														
	Kararsızım	f	-	2	1	7	3	13	1	-	-	-	-	1	1	2	1	7	3	14														
		%	-	1	1	3	1	6	3	-	-	-	-	3	0	1	0	3	1	6														
	Memnunum	f	10	24	28	31	34	127	8	4	3	3	2	20	18	28	31	34	36	147														
		%	5	11	13	15	16	60	21	10	8	8	5	51	7	11	12	14	14	59														
	Çok memnunum	f	-	8	10	13	5	36	6	1	2	2	2	13	6	9	12	15	7	49														
		%	-	4	5	6	2	17	15	3	5	5	5	33	2	4	5	6	3	20														
Toplam	f	12	40	50	57	53	212	17	7	5	5	5	39	29	47	55	62	58	251															
	%	6	19	24	27	25	100	44	18	13	13	13	100	12	19	22	25	23	100															
Ki-Kare Analiz Tablosu		Değer	Anlamlılık									Sonuç	Değer	Anlamlılık									Sonuç											
Olağanlık Katsayısı		0.272	0.392									H0:Kabul	0.352	0.939									H0:Kabul	0.22	0.673									H0:Kabul
Geçerli Gözlem		212											39											251										

Tablo 33 incelendiğinde devlet liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin 163 (%77)'u işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum memnun olduklarını belirtmişlerdir. Tablo-33 incelendiğinde devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin 12 (%6)'sı 1-5, 40(%19)'u 16-20 yıl, 50 (%24) 11-15 yıl, 57 (%27)'si 16-20 yıl, 53 (%25) 20 yıl ve üstü bu meslekte çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Özel liseleri ile ilgili verilere bakıldığında 17 (%44)'ü 1-5 yıl, 7 (%18)'i 6-10 yıl, 5 (%13)'ü 11-15 yıl, 5 (%13)'ü 16-20 yıl 5 (%13)'ü 20 yıl ve üstü bu görevde bulunduklarını belirtmişlerdir. Özel liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin 5 (%13)'i işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum memnunken 33 (%84)'ü bu durumdan memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Genel toplam verilerine bakıldığında 29 (%12)'si 1-5 yıl, 47(%19)'u 6-10 yıl, 55 (%22)'i 11-15 yıl, 62 (25)'si 16-20 yıl, 58(%23)'i ise 20 yıl ve üstünde bu görev olduklarını belirtmişlerdir. Genel tabloya bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin 196 (%79)'sı işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Yapılan X^2 ilişki testi sonucu Tablo 33'de verilmiştir. Devlet liselerinin anlamlılık düzeyi 0,392 bulunmuş bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilemez. Yani devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum değişkeni ile meslekte geçen hizmet süresi değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir. Anlamlılık düzeyi özel okullarda 0,939 bulunmuş bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilemez. Yani özel okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum değişkeni ile meslekte geçen hizmet süresi değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir.

Genel tablodaki X^2 ilişki testi sonucuna bakıldığında anlamlılık düzeyi 0,673 olduğundan ve $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilemez yani beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum değişkeni ile meslekte geçen hizmet süresi değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir işlerini kendilerini meşgul etmelerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 34: MSQ Değişkeni Başarı Ve Mesleği İsteyerek Seçme İlişkisi

Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek mi seçtiniz?		Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek mi seçtiniz?									
		Devlet Liseleri					Özel Liseler				
		Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam	Genel Toplam
İşimden aldığım başarı duygusu ve doyumdandan...	f	10	7	17	-	-	-	10	7	17	
	%	5	3	8	-	-	-	4	3	7	
	f	23	7	30	3	-	3	26	7	33	
	%	11	3	14	8	-	8	10	3	13	
	f	11	1	12	1	-	1	12	1	13	
	%	5	1	6	3	-	3	5	0	5	
	f	102	11	113	24	-	24	126	11	137	
	%	48	5	53	62	-	62	5	4	55	
	f	39	1	40	11	-	11	5	1	51	
	%	18	1	19	28	-	28	20	0	20	
Toplam	f	185	27	212	39	-	39	224	27	251	
	%	87	13	100	100	-	100	89	11	100	
	KI-KARE ANALİZ TABLOSU	Değer	Anlamlılık	Sonuç	Değer	Anlamlılık	Sonuç	Değer	Anlamlılık	Sonuç	
Geçerli Gözlem	Olağanlık Katsayısı	0,296	0,000	H1:Kabul	-	-	-	0,303	0,000	H1:Kabul	
		212			39			251			

Tablo 34 incelendiğinde devlet liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin 185 (%87)'i beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçtiklerini belirtirken 27 (%13)'si beden eğitimi öğretmenliğini istemeyerek seçtiklerini belirtmişlerdir. Beden eğitimi öğretmenlerinin 47 (%26)'si işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan memnun olmadıklarını belirtirken, 153 (%72)'ü bu durumdan memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Özel liselere bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin %100 oranında mesleklerini isteyerek seçtiklerini belirtmişlerdir. Anlamlılık düzeyinde sonuca ulaşamamıştır.

Genel toplama bakıldığında 224 (%89)'ü beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçtiklerini belirtirken mesleğini istemeyerek seçenlerin oranı 27(%11) dir. Yapılan X^2 ilişki testi sonuçları tablo 34'de verilmiştir. Buna göre devlet okullarını ve genel toplamda anlamlılık düzeyi 0,000'dır. Bu değer $P < 0,005$ 'den küçük olduğu için H_1 hipotezi kabul edilir. Çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyum değişkeni ile beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçmeleri değişkeni arasında ilişki vardır denilebilir.

Tablo 35: MSQ Değişkeni Faaliyet Ve Mesleği İsteyerek Seçme İlişkisi

İşimle beni Bütçeliğitimi öğretmenliğini meşğur etmesinden..İsteyerek mi seçtiniz?		Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek mi seçtiniz?									
		Devlet Liseleri			Özel Liseler			Genel Toplam			Sonuç
		Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam	Evet	Hayır	Toplam	
İşimin beni sürekli meşgul etmesinden	Hiç memnun değilim	f	4	9	-	-	-	5	4	9	
		%	2	4	-	-	-	2	2	4	
	Memnun değilim	f	3	27	3	-	3	29	3	32	
		%	1	13	8	-	8	12	1	13	
	Kararsızım	f	2	13	1	-	1	12	2	14	
		%	1	6	3	-	3	5	1	6	
	Memnunum	f	13	127	24	-	24	134	13	147	
		%	6	60	62	-	62	53	5	59	
	Çok memnunum	f	5	36	11	-	11	44	5	49	
		%	2	17	28	-	28	18	2	20	
Toplam		f	27	212	39	-	39	224	27	251	
		%	13	100	100	-	100	89	11	100	
Kİ-KARE ANALİZ TABLOSU		Değer	Anlamlılık	Sonuç	Değer	Anlamlılık	Sonuç	Değer	Anlamlılık	Sonuç	
Olağanlık Katsayısı		0,202	0,060	H0:Kabul	-	-	-	0,209	0,022	H1:Kabul	
Geçerli Gözlem		212			39			251			

Tablo 35 incelendiğinde devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin 185 (87)'i mesleklerini isteyerek seçtiklerini belirtirken 27 (%13) mesleklerini isteyerek seçmediklerini belirtmişlerdir. Çıkan sonuçlarda 163 (%77)'ü işlerinin kendilerini sürekli meşgul etmesinden memnun olduklarını belirtirken, 36 (%17)'si bu durumdan memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri ise 39 (%100)'u beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçtiklerini, 33 (%84)'ü işlerinde sürekli meşgul olmaktan memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Genel toplama bakıldığında beden eğitimi öğretmenleri ağırlıklı olarak 224 (%89)'ü beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçtiklerini ve 27 (%11)'i ise mesleklerini isteyerek seçmediklerini belirtmişlerdi. 17 (%46)'sı işlerini kendilerini sürekli meşgul etmesinden memnun olmadıklarını belirtirken, 196 (%79) bu durumdan memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Yapılan X^2 ilişki testi sonucu Tablo 35'de verilmiştir. Devlet liselerinin anlamlılık düzeyi 0,060 bulunmuş bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilemez. Yani devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işimin beni sürekli meşgul etmesinden değişkeni ile beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek mi seçtiniz değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir.

Genel tablodaki X^2 ilişki testi sonucuna bakıldığında anlamlılık düzeyi 0,022 olduğundan ve $P < 0,005$ 'den küçük olduğu için H_1 hipotezi kabul edilebilir yani beden eğitimi öğretmenlerinin işimin beni sürekli meşgul etmesinden değişkeni ile beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek mi seçtiniz değişkeni arasında ilişki vardır denilebilir.

Tablo 36: MSQ Değişkeni Başarı Ve Eğitim Düzeyi İlişkisi

İşimden aldığım başarı duygusu ve doyumdan...		Eğitim düzeyiniz?																	
		Devlet Liseleri						Özel Liseler						Genel Toplam					
		LM	Y	L	M	D	Toplam	LM	Y	L	M	D	Toplam	LM	Y	L	M	D	Toplam
Hiç memnun değilim	f	16	1	-	-	-	17	-	-	-	-	-	-	16	1	-	-	-	17
	%	8	1	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	6	0	-	-	-	7
Memnun değilim	f	28	2	-	-	-	30	3	-	-	-	-	3	31	2	-	-	-	33
	%	13	1	-	-	-	14	8	-	-	-	-	8	12	1	-	-	-	13
Kararsızım	f	12	-	-	-	-	12	1	-	-	-	-	1	13	-	-	-	-	13
	%	6	-	-	-	-	6	3	-	-	-	-	3	5	-	-	-	-	5
Memnunum	f	101	11	1	1	1	113	20	4	-	-	-	24	121	15	1	1	1	137
	%	48	5	1	1	1	53	51	10	-	-	-	62	48	6	0	0	0	55
Çok memnunum	f	37	3	-	-	-	40	11	-	-	-	-	11	48	3	-	-	-	51
	%	18	1	-	-	-	19	28	-	-	-	-	28	19	1	-	-	-	20
Toplam	f	194	17	1	1	1	212	35	4	-	-	-	39	251	21	1	1	1	251
	%	92	8	1	1	1	100	90	10	-	-	-	100	91	8	0	0	0	100
X ² ANALİZ TABLOSU		Değer	Anlamlılık				Sonuç	Değer	Anlamlılık				Sonuç	Değer	Anlamlılık				Sonuç
Olağanlık Katsayısı		0,110	0,956				H0:Kabul-	0,258	0,426				H0:Kabul	0,126	0,853				H0:Kabul
Geçerli Gözlem		212						39						251					

Tablo 36 incelendiğinde devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin %92 (194)'si LM, %8 (17)'i YLM, %1 (1)'i DM, özel liselerde %90 (35)'i LM, %10 (4)'u YLM, genel toplama bakıldığında %91 (251)'inin LM olduğu görülmüştür.

Devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan %72 (153)'si memnun olduklarını belirtirken, bu oran özel liselerde %79 (31) oranında paralellik gösterir. Genel toplamda %67 (169) oranında tespit edilmiştir. Genel toplama bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan memnun olmayanlar %20 (50) olarak görülmektedir.

Yapılan X^2 ilişki testi sonucu Tablo 36 da verilmiştir. Devlet liselerinin anlamlılık düzeyi 0,956'dır. Bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 Hipotezi kabul edilir. Yani devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerini işlerinden aldıkları başarı duygusu değişkeni ile mezun oldukları okul türü değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir. Özel liselerin anlamlılık düzeyi 0,426 bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerini işlerinden aldıkları başarı duygusu değişkeni ile mezun oldukları okul türü değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir. X^2 analiz tablosunda genel toplam verilerinde anlamlılık düzeyi, 0,853'tür. Bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilir. Genel toplamda da beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu değişkeni ile mezun oldukları okul türü değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir.

Tablo 37: MSQ Değişkeni Başarı Ve Cinsiyet İlişkisi

Cinsiyet?		CİNSİYET									
İşimden aldığım başarı duygusu ve doyumdanda...	İşimden aldığım başarı duygusu ve doyumdanda...	Devlet Liseleri				Özel Liseler				Genel Toplam	
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	
Hiç memnun değilim	f	3	7	17	-	-	-	3	14	17	
	%	1	3	8	-	-	-	1	6	7	
Memnun değilim	f	14	7	30	1	2	3	15	18	33	
	%	7	3	14	3	5	8	6	7	13	
Kararsızım	f	3	1	12	-	1	1	3	10	13	
	%	1	1	6	-	3	3	1	4	5	
Memnunum	f	28	11	113	13	11	24	41	96	137	
	%	13	5	53	33	28	62	16	38	55	
Çok memnunum	f	13	1	40	4	7	11	17	34	51	
	%	6	1	19	10	18	28	7	14	20	
Toplam	f	61	27	212	18	21	39	79	172	251	
	%	29	13	100	46	54	100	31	69	100	
Kİ-KARE ANALİZ TABLOSU		Değer	Anlamlılık	Sonuç	Değer	Anlamlılık	Sonuç	Değer	Anlamlılık	Sonuç	
Olağanlık Katsayısı		0,178	0,139	H0:Kabul	0,226	0,552	H0:Kabul	0,142	0,272	H0:Kabul	
Geçerli Gözlem		212			39			251			

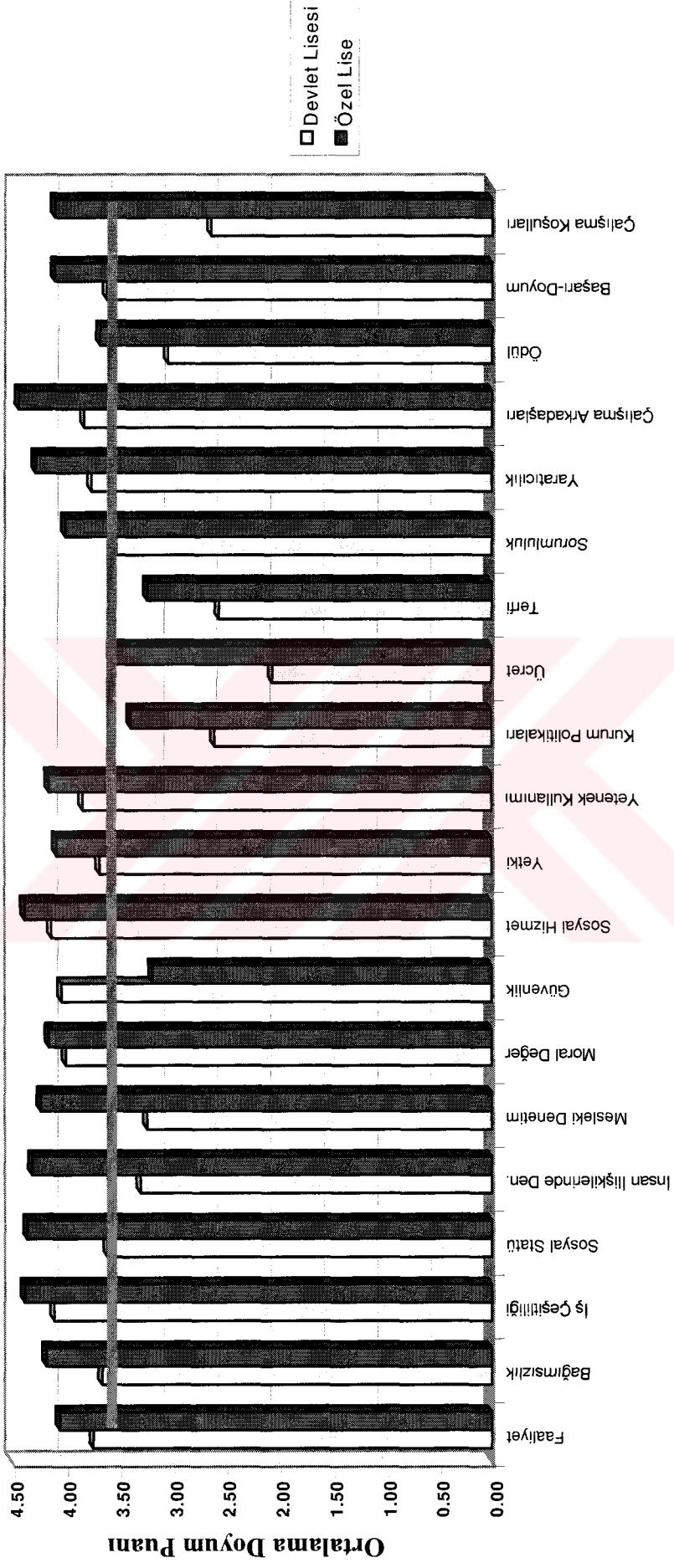
Tablo 37 incelendiğinde devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan 47'si (%28) memnun olmadıklarını, 153'ü (%72) ise memnununum ifadesini kullanmışlardır. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan 3 (%8) memnun olmadıklarını belirtirken 35'i (%90) bu konuda memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Genel toplama bakıldığında 50 (%20) denek bu konuda memnun olmadıklarını ifade ederken, 192 (%75) denek memnununum ifadesini kullanmıştır.

Yapılan X^2 ilişki testi sonucu Tablo 37 de verilmiştir. Devlet liselerinin anlamlılık düzeyi 0,139'dur. Bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 Hipotezi kabul edilir. Yani devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerini işlerinden aldıkları başarı duygusu değişkeni ile cinsiyet değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir. Özel liselerin anlamlılık düzeyi 0,552'dir. Bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerini işlerinden aldıkları başarı duygusu değişkeni ile cinsiyet değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir. X^2 analiz tablosunda genel toplam verilerinde anlamlılık düzeyi, 0,272'dir. Bu değer $P > 0,005$ 'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilir. Genel toplamda da beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinden aldıkları başarı duygusu değişkeni ile cinsiyet değişkeni arasında ilişki yoktur denilebilir.

Tablo 38: Temel İstatistik Değerleri Tablosu

Temel İstatistik Değerleri					
	Okul Türü	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Hata	Genel Ortalama
İşimin beni sürekli meşgul etmesinden	Devlet Lisesi	212	3,73	1,03	3.89
	Özel Lise	39	4,05	0,94	
Bağımsız olarak (kendi kendime) çalışabilme fırsatımın bulunmasından	Devlet Lisesi	212	3,65	1,13	3.91
	Özel Lise	39	4,18	0,60	
İşimin zaman zaman farklı şeyler yapma imkanı vermesinden	Devlet Lisesi	212	4,10	0,86	4.24
	Özel Lise	39	4,38	0,63	
Toplumda bana kazandırdığı statüden	Devlet Lisesi	212	3,60	1,21	3.98
	Özel Lise	39	4,36	0,93	
Amirimin çalışanlarına karşı davranışından.	Devlet Lisesi	212	3,29	1,32	3.8
	Özel Lise	39	4,31	1,03	
Amirimin yerinde ve doğru karar almasından	Devlet Lisesi	212	3,23	1,27	3.73
	Özel Lise	39	4,23	1,01	
İşimi yaparken kendi değer yargılarımı dikkate almaktan...	Devlet Lisesi	212	3,99	0,92	4.07
	Özel Lise	39	4,15	0,99	
İşimin iş güvencesi ve devamlılığı sağlamasından	Devlet Lisesi	212	4,03	0,97	3.60
	Özel Lise	39	3,18	1,12	
İşimin başka insanlar için bir şeyler yapabilme olanağı vermesinden..	Devlet Lisesi	212	4,13	0,83	4.25
	Özel Lise	39	4,38	0,49	
Sorumluluklarımı kolayca yerine getirebilmek için gerekli yetkiye sahip olmaktan	Devlet Lisesi	212	3,67	1,16	3.87
	Özel Lise	39	4,08	0,66	
İş sırasında kendi yeteneklerimi kullanabilme şansı verilmesinden	Devlet Lisesi	212	3,83	1,08	3.99
	Özel Lise	39	4,15	0,54	
Çalıştığım kurumun politikalarından ve uygulama şeklinden.....	Devlet Lisesi	212	2,59	1,36	2.98
	Özel Lise	39	3,38	1,48	
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığını vermesinden	Devlet Lisesi	212	2,05	1,19	2.80
	Özel Lise	39	3,56	0,97	
İşimde terfi (ilerleme) şansımın olmasından	Devlet Lisesi	212	2,55	1,30	2.89
	Özel Lise	39	3,23	0,81	
Kendi kararlarımı alma ve uygulama olanağımın bulunmasından	Devlet Lisesi	212	3,52	1,16	3.76
	Özel Lise	39	4,00	0,69	
İşimi yaparken kendimi ifade etme ve yaratıcılık fırsatımın olmasından	Devlet Lisesi	212	3,75	1,04	4.01
	Özel Lise	39	4,28	0,51	
Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkilerimden	Devlet Lisesi	212	3,82	1,14	4.13
	Özel Lise	39	4,44	0,72	
Yaptığım başarılı bir çalışma için gerekli övgü veya ödüllendirmeyi görmekten	Devlet Lisesi	212	3,04	1,36	3.35
	Özel Lise	39	3,67	1,01	
İşimden aldığım başarı duygusu ve doyumdan	Devlet Lisesi	212	3,61	1,18	3.85
	Özel Lise	39	4,10	0,79	
İş yerimde fiziki şartların çalışma ortamına uygun olmasından	Devlet Lisesi	212	2,63	1,42	3.36
	Özel Lise	39	4,10	0,85	

Grafik 10: Temel İstatistik Değerleri



Tablo 39: Bağımsız Örneklem t Testi

Bağımsız Örneklem t Testi			
$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ $H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$			
	t Hesap Değeri	Anlamlılık (çift yönlü)	Karar
İşimin beni sürekli meşgul etmesinden	-1,839	0,067	H0 : Kabul
Bağımsız olarak (kendi kendime) çalışabilme fırsatımın bulunmasından	-2,875	0,004	H1 : Kabul
İşimin zaman zaman farklı şeyler yapma imkanı vermesinden	-1,983	0,049	H1 : Kabul
Toplumda bana kazandırdığı statüden	-3,733	0,000	H1 : Kabul
Amirimin çalışanlarına karşı davranışından	-4,586	0,000	H1 : Kabul
Amirimin yerinde ve doğru karar almasından	-4,666	0,000	H1 : Kabul
İşimi yaparken kendi değer yargılarımı dikkate almaktan	-1,004	0,316	H0 : Kabul
İşimin iş güvencesi ve devamlılığı sağlamasından	4,943	0,000	H1 : Kabul
İşimin başka insanlar için bir şeyler yapabile olanağı vermesinden	-1,873	0,062	H0 : Kabul
Sorumluluklarımı kolayca yerine getirebilmek için gerekli yetkiye sahip olmaktan	-2,146	0,033	H1 : Kabul
İş sırasında kendi yeteneklerimi kullanabilme şansı verilmesinden	-1,829	0,069	H0 : Kabul
Çalıştığım kurumun politikalarından ve uygulama şeklinden	-3,279	0,001	H1 : Kabul
Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığını vermesinden	-7,527	0,000	H1 : Kabul
İşimde terfi (ilerleme) şansımın olmasından	-3,162	0,002	H1 : Kabul
Kendi kararlarımı alma ve uygulama olanağımın bulunmasından	-2,487	0,014	H1 : Kabul
İşimi yaparken kendimi ifade etme ve yaratıcılık fırsatımın olmasından	-3,101	0,002	H1 : Kabul
Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkilerimden	-3,266	0,001	H1 : Kabul
Yaptığım başarılı bir çalışma için gerekli övgü veya ödüllendirmeyi görmekten	-2,722	0,007	H1 : Kabul
İşimden aldığım başarı duygusu ve doyumdan	-2,517	0,012	H1 : Kabul
İş yerimde fiziki şartların çalışma ortamına uygun olmasından	-6,262	0,000	H1 : Kabul

5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırma da devlet ve özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının ne düzeyde olduğu ve bu iki grup arasında iş doyumunu açısından farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmanın daha önceki bölümlerinde de vurgulandığı gibi iş doyumunun hem bireyin verimi hem de örgütün verimi açısından önemli bir yeri vardır.

Araştırma sonuçlarına göre; Devlet liselerinde 151 erkek, 61 kadın çalışan özel liselerde ise 21 erkek, 18 kadın çalışan görev yapmaktadır. Cinsiyet ve başarı değişkenleri arasında yapılan X^2 ikili ilişki sonuçlarında cinsiyet faktörünün doyumunu etkilemediği görülmektedir (Tablo37). Erkek çalışanların oranı devlet liselerinde daha fazladır. Özel liseler daha çok genç ve dinamik öğretmenler tercih etmektedirler ve cinsiyet ayrımı gözetmemektirler. Devlet liselerinde erkek çalışanların yüksek oranda çıkması beden eğitimi bölümlerine erkek öğrencilerin daha fazla oranda alınması ve böylece istihdamın büyük bölümünü erkek öğretmenlerin alması ile bağlantılı olabilir. Güney ve arkadaşlarının (1996:17) özel ve kamu bankalarında çalışanların iş doyumuna yönelik yaptıkları çalışmalarında da erkek çalışanların bayan çalışanlara oranla daha fazla olduğu saptanmıştır (Tablo 1).

Evli olan beden eğitimi öğretmenleri %76 oranında büyük çoğunluğu temsil ederken en yüksek yaş oranın 40-49'la %45 oranında temsil edildiği görülmektedir. Yaş ve doyum değişkenleri arasında yapılan X^2 ikili ilişki sonuçlarına göre yaş faktörünün doyumunu etkilemediği dikkati çeken bir sonuç olarak göze çarpmaktadır (Tablo31). Hizmet sürelerine bakıldığında %62 ile 16-20 yıl arasında öğretmenlerin görev yaptıkları görülmektedir. Doğal olarak hizmet süresi arttıkça beden eğitimi öğretmenlerinin yaş oranı da artmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin, hizmet süreleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Bu sonuç Gürbüz (2003:281) ve Yerlisu'nun (2003:299) çalışmaları ile paralellik göstermektedir (Tablo33). Çoknaz (1998:62)'ın Takım ve Bireysel Antrenörlerin İş Doyumlarına yönelik yapmış olduğu araştırmada yüksek yaş oranına sahip denek gruplarının iş doyumunu elde ettiğini tespit etmiştir. Bu sonuç yapılan bu çalışmada özellikle devlet okullarının sonuçları ile paralellik göstermektedir. Ayrıca; Yaş

oranının ve hizmet süresinin yüksek oranda çıkması Ankara'yı tayinlerde tercih edilen bir şehir yapar. Özellikle tayin isteklerinde hizmet puanı yüksek olan öğretmenlerin atama yönetmenliğine göre merkez şehirlere atandığı söylenebilir (Tablo 2,3,4).

Beden eğitimi öğretmenlerinin %91 oranında lisans ve %8 oranın da yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin üniversite eğitiminden sonra eğitimlerine devam etmemesi, özellikle bu tür eğitimler için izin yada fırsatlarının bulunmaması ile ilişkilendirilebilir. Beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim düzeyi ve iş doyumunu X^2 ilişkisinde de anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç Yerlisu'nun (2003:299) çalışması ile paralellik göstermektedir (Tablo 5-36).

Beden eğitimi öğretmenlerinin %56'sı çoğunlukla kendilerini orta gelir grubunda görmektedir. Kendilerini alt gelir grubunda gören öğretmenler ise %38 oranındadır. Yapılan X^2 ikili ilişki testi sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin kendilerini gördükleri ücret düzeyi onların, ücretlerini hak edip etmeme görüşünü etkilemektedir (Tablo 7-30).

Beden eğitimi öğretmenlerinin %89'u mesleklerini isteyerek seçtiklerini, %11'i ise mesleklerini istemeyerek seçtiklerini belirtmişlerdir. Varlık'ın (2000:130) Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumuna yönelik yapmış olduğu araştırmada da yapılan bu çalışma ile paralel sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ayrıca yapılan X^2 ilişki sonucunda beden eğitimi öğretmenleri mesleklerini isteyerek seçtiklerini belirtirken bu durumun da başarılarını olumlu düzeyde etkilediklerini belirtmişlerdir (Tablo 8-34).

Öğretmenlerin %66'sı ek işte çalışmadıklarını ifade ederken, %34'ü ise ek işte çalıştıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 9).

Beden eğitimi öğretmenleri yapmış oldukları işin kendilerini her zaman meşgul edip etmemesine ilişkin görüşlerinde 196 denek memnunum ifadesini kullanmıştır. Bunun %77'si devlet liseleri, %85'i ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Sonucun bu yönde çıkması özel liselerde öğretmen kapasitesinin devlet liselerine oranla daha az olması ve bu sebepten dolayı da özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerine daha fazla iş yükü düşmesiyle

ilişkilendirilebilir. Ayrıca İmamoğlu'nun (2001:37) "Bazı takım ve ferdi spor branşlarda ki antrenörlerin iş tatmin düzeylerine" yönelik yaptığı araştırmada da antrenörlerin işlerinin kendilerini meşgul etmelerinden memnun oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç yapılan bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Yani beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinin severek yaptıkları ve dolayısıyla mesleklerini isteyerek seçtikleri söylenebilir. Yapılan X^2 ilişki testi sonucunda, beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet süreleri onların, işlerindeki meşguliyet düzeylerini etkilememiştir (Tablo 10).

İşlerinde bağımsız olarak çalışabilme fırsatlarının olduğunu söyleyen 195 beden eğitimi öğretmenin %74'ü devlet lisesi, %95'i ise özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Ayrıca İmamoğlu'nun (2001:37) çalışmasında da yapılan bu çalışma ile paralel sonuçlar ortaya çıkmıştır. Beden eğitimi dersinin sosyal içerikli bir ders olması da sonucun bu yönde çıkmasında etkili olabilir (Tablo11).

Çalışan kişi sürekli birbirine benzeyen hareketleri yaparken sadece dikkati kullanacak, zihinsel olarak çalışmaya ihtiyaç duymayacaktır. Dolayısıyla iş, aynı tempoda ve sürekli tekrarlanarak ortaya çıkacak, aynı zamanda çalışanlar için bu durum doyumsuzluk kaynağı olacaktır (Eren,1989:199).

Ankete katılan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinin zaman zaman farklı şeyler yapma imkanı vermesine ilişkin 223 deneğin memnununum ifadesi kullandığı görülmüştür. Ve bunun %87'sini devlet liseleri, %98'ini ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Beden eğitimi dersinin sosyal içerikli bir ders olması (sportif faaliyetler, gösteri amaçlı etkinlikler gibi) beden eğitimi öğretmenlerinin zaman zaman farklı şeyler yapma imkanı vermesine ortam hazırlamaktadır. Bu sonuçlar İmamoğlu'nun (2001:37) sonuçları ile paralellik göstermektedir. Ayrıca çalışanların işlerinde farklı şeyler yapıp monotonluktan çıkması iş hayatlarındaki performanslarını artırabilir (Tablo 12).

Toplumsal statü bireyin yaşamındaki en önemli unsurlardan biridir. Çünkü bireyin çalıştığı iş bir nevi, onun toplumda bulunduğu statüsünün de göstergesidir. Öğretmenlik mesleğinin toplum gözünde farklı ve önemli bir yeri olması

gerekmektedir. Devlet lisesi ve özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin 183'ü mesleklerinin toplumda kendilerine kazandırdığı statüden memnun olduklarını belirtmişler, bunun %70'i devlet lisesi, %87'si ise özel liselerde çalışan beden eğitimi, öğretmenlerinden oluşmuştur. Bu sonuç İmamoğlu'nun (2001:37) yaptığı çalışma ile paralellik göstermektedir. Antrenörler de işlerinin kendilerine kazandırdığı statüden memnun olduklarını ifade etmişlerdir (Tablo 13).

İş doyumunu etkileyen en önemli etkenlerden biri de iş gören ile yönetici arasındaki ilişkilerin düzeyidir. Yapılan bu çalışmada dikkat çeken bir sonuçta devlet lisesi ve özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin 167'sinin amirlerin çalışanlarına karşı davranışlarından memnun olduklarını ifade etmeleridir. Bunun %63'ü devlet liseleri, %90'ını ise özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Beden eğitimi derslerinin bu zamanda dahi spor salonu olmayan okullarda ve maddi imkansızlıklarla yapılması öğretmenin verimini etkilemekte ve bu konuda özellikle yöneticilere büyük görevler düşmektedir (Tablo 14).

Bir kurumdaki her yönetici bireysel öz gelişmeyi özendirme veya engel olma, bireye yol gösterme veya onu yanlış yönlendirme imkanına sahiptir (Canman.1985:45). Verimliliği artırmak ve bu artışı sürdürmek yönetimin asıl amaç ve sorumluluğu içine girer (Propenko,1992:75).

Beden eğitimi öğretmenlerinin 159'u amirlerinin yerinde ve doğru karar aldığını belirtmişlerdir. Bunun %58'ini devlet lisesi, %90'ı ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Ancak devlet liselerinde çalışan deneklerin memnuniyet düzeylerinin özel liselerdeki deneklere oranla daha düşük olduğu da dikkat çekici bir sonuçtur. İmamoğlu'nun (2001:38) çalışmasında da antrenörler amirlerin yerinde ve doğru karar almalarında memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Yani bu sonuç İmamoğlu'nun (2001:38) çalışmasıyla paralellik göstermektedir (Tablo15). Ayrıca Gürsel'in (2002:i) yapmış olduğu araştırmada da bu sonuca paralel sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin 214'ü işlerini yaparken kendi değer yargılarını dikkate aldıklarını ve bu konuda memnun olduklarını ifade ederken, bunun %85'ini devlet liseleri, %90'ını ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır (Tablo 16).

Bireyin işindeki devamlılık ve iş güvencesi onun iş doyumunda önemli etkenlerden biridir. Beden eğitimi öğretmenlerinin 202'si işlerinin iş güvencesi ve devamlılığından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Bunun %86'sı devlet liseleri, %52'si ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Ancak özel liseler de çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerine oranla, işlerinde iş güvencesi ve devamlılığın daha düşük olduğunu ifade etmeleri çarpıcı bir sonuçtur. Devlet liselerinde çalışan denekler devlet güvencesi ile çalışmakta ve iş güvenceleri daha sağlam temellere dayanmaktadır. Ancak özel liselerde çalışan deneklerin sözleşmeli çalışmaları, onların her an işten çıkarılmalarına zemin hazırlamakta ve iş güvencesi olmadan işlerine devam etmelerini gerektirmektedir (Tablo17).

Kadir Yağız ve Metin Yaman'ın (2003:292) "Gençlik ve Spor Müdürlüğü'nde Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyumlarına" yönelik yaptıkları çalışmalarında da özel sektörde çalışan uzmanların iş kaygısı taşıdıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç yapılan bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Nurhayat Özdayı'nın (1990:213) yapmış olduğu çalışmada da özel liselerde çalışan öğretmenlerin mesleki güvence alanında, memnuniyetsiz oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Yapılan çalışmada dikkat çeken sonuçlardan biri de beden eğitimi öğretmenlerinin 231'i işlerinin başka insanlar için bir şeyler yapabilme olanağı vermesi açısından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Bunun %90'ı devlet liseleri, %90'ı ise özel liselerde görev yapmaktadırlar. Sonucun bu yönde çıkması beden eğitiminin genel amaçları ve ulaşmak istediği hedefler arasında olan, bireyin sağlığını korumak, ona toplum içinde kendine güven düzeyini geliştirmeyi öğretmek ve bunun gibi bir çok olumlu etkilerin kazandırmasına bağlanabilir. Bununla birlikte beden eğitimi ve spor alanlarıyla uğraşan kişilerin insanlarla daha rahat iletişime girmeleri de bu durumu kolaylaştıran etkenler içine girebilir (Tablo 18).

Beden eğitimi öğretmenlerinin 185'i sorumluluklarını kolayca yerine getirebilmek için gerekli yetkiye sahip olabilme konusunda memnun olduklarını ifade ederken, bunların %71'i devlet liseleri, %87'si ise özel liselerde görev yapmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin görevlerinden biri de spor kolu faaliyetlerini yürütmektir. Spor kolu faaliyetleri beden eğitimi öğretmenleri tarafından düzenlenir ve yönetmeliklere bağlı kalınarak yürütülür. Ayrıca spor kolu bütçesinin beden eğitimi öğretmeni tarafından yürütülmesi de sorumluluklarını yerine getirebilmek için ortam hazırlayabilir ve sonucun bu yönde çıkmasına da sebep olabilir (Tablo19).

Beden eğitimi özel yeteneklere dayalı bir alandır. Beden eğitimi bölümlerine öğrenci alımında özel yetenek sınavları uygulanmaktadır. Dolayısıyla, beden eğitimi öğretmenlerinin derslerinde ve okul içindeki etkinliklerde, kendi yeteneklerini göstermelerinin önemli olduğu söylenebilir. Çünkü, okul içindeki takımların oluşturulması, bayram ve özel günlerde gösteri gruplarının oluşturulması beden eğitimi öğretmenin görevleri içerisindedir. Buna bağlı olarak da deneklerin 207'si iş sırasında kendi yeteneklerini kullanabilme şansı olmalarından memnun olduklarını ifade etmişler ve bunun %81'ini devlet liseleri, %92'sini ise özel liselerde çalışan denekler oluşturmuştur. Ayrıca İmamoğlu'nun (2001:38) yaptığı çalışmada da bu çalışmayı destekleyici sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ancak Mirzaoğlu ve arkadaşlarının (1996: 9) yapmış oldukları çalışmada da yapılan bu çalışmaya ters bir sonuç çıkmış ve devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenleri yeteneklerini kullanma boyutunda memnuniyetsiz olduklarını ifade etmişlerdir (Tablo20).

Ankete katılan deneklerin ortak ve etkili görüşlerinden biri de beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları kurumun politikaları ve uygulama şekillerinden memnun olmamalarıdır. Yani toplam 251 denneğin 120'si çalıştıkları kurumun politikaları ve uygulama şekliyle memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bunun %51'i devlet liselerinde %28'i ise özel liselerde görev yapmaktadır. Bu sonuç tamamıyla değişen siyasi ve politik ortamların eğitim sistemine doğrudan yansısıyla ve çalıştıkları kurumun öğretmenlerin hakları konusunda geliştirici ve koruyucu uygulamalar yapmaması ile ilişkilendirilebilir (Tablo21).

İş doyumunda en önemli etkenlerden biri de ücrettir. Çalışan hak ettiğini düşündüğü ücreti alamadığı zaman doyumsuzluk yaşayacaktır (Ataay,1985:69). Ücret çalışanların temel ihtiyaçlarının yanı sıra onun doyuma ulaşması için de yol göstericidir. Örgütlerde ücret konusunda özellikle hassasiyet gösterilmelidir. Çalışanların, ücretlerini başkaları ile kıyasladıklarında tatminkar ve yüksek bulmaları işteki tatminlerini de direkt olarak etkilemektedir (Güney, Varoğlu ve Aktaş,1996:72). Çalışanların ücret adaletsizliğini yaşamaları, onların verimini düşürebilir. Buda örgütün veriminin düşmesi anlamına gelebilir.

Yapılan bir çok araştırmada ücret ile iş doyumunu arasındaki ilişki, ücret arttıkça doyumun arttığı, ücret azaldıkça doyumun azaldığıdır (Güney, Varoğlu ve Aktaş,1996:72).

Beden eğitimi öğretmenlerinin 75'i aldıkları ücretin yaptıkları işin karşılığını verdiğini düşünürken, bunun %22'si devlet lisesi, %72'si ise özel liselerde çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Burada dikkati çeken en önemli sonucun devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin ücretlerinden memnun olmadıklarını ifade etmeleridir. Sonucun bu yönde çıkması özellikle ücretlerin özel okullarda daha fazla olması ve ek ders ücretlerinin de devlet okullarından daha yüksek olmasına bağlanabilir. Ayrıca günümüz ekonomik şartlarında devlet okullarında çalışan öğretmenlerin geçim sıkıntısı yaşadığı da göz ardı edilmemelidir (Tablo 22).

Balcı'nın (1985:122) eğitim örgütleri üzerine yaptığı çalışmada da deneklerin en düşük doyumunu ücret konusunda yaşadığı, Özdayı'nın (1990:220) yaptığı çalışmada ücret konusunda öğretmenlerin memnuniyetsiz oldukları sonucuna varılmıştır. Özdemir (1986:142) öğretmen ücretleri ve sağladığı doyum konusunda yaptığı araştırmada öğretmenlerin ücretlerini yeterli bulmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Mirzaoglu ve arkadaşlarının (1996:9) çalışmasında da bu çalışmanın sonuçları ile paralel sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yani özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin ücret konusunda memnun oldukları, devlet liselerinde ise bu konuda doyumsuz oldukları ortaya konmuştur. Ayrıca Gomez ve Balkın 'ın (1984:598) yaptıkları araştırmada da en önemli demografik değişken ücret olarak

tespit edilmiş ve doyumu etkilediği tespit edilmiştir. Koçak (2002:47) ise Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumlarına yönelik yapmış olduğu çalışmada da ücret konusunda beden eğitimi öğretmenlerinin memnuniyetsiz olduklarını tesbit etmiştir.

Bireyler çalıştıkları kurum içerisinde başarıyı yakalamak ve daha üst düzeylere yükselmek isterler. Çünkü terfinin artması bireyin işindeki gelir düzeyinin artması bunun yanı sıra toplum içindeki saygınlığının da atması anlamına gelmektedir. Bundan dolayıdır ki, işteki terfi sisteminin düzgün çalışmaması ve başarıyla paralel gitmeyen bir terfi sisteminin olması çalışanı doyumsuzluğa itecektir (Bocutçu, 2001:40)

Yapılan bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin 118'inin işlerindeki terfi imkanlarından memnun olmadıklarını, bunun %54'ünün devlet liseleri, %13'ünün ise özel liselerde çalıştıkları ve kararsızım diyen 41 kişi olduğu görülmektedir. Yani beden eğitimi öğretmenleri terfi imkanlarından memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Şu andaki terfi sistemine göre öğretmenlerin etkisiz ilerleme olanakları bulunmakta ve bu ilerlemelerin özellikle ücrete yansması çok küçük rakamlarla sonuçlanmaktadır. Sonuçlarda dikkat çeken bir unsur da, diğer sorulara oranla bu soruda terfi konusunda kararsızların yoğun olmasıdır. İmamoğlu'nun (2001:39) yaptığı çalışmada da terfi konusunda antrenörlerin memnun olmadığı ve kararsızlarında yoğun olduğu görülmektedir. Buda terfi konusunda öğretmenlerin kendilerini güvensiz hissettiklerinin göstergesi olabilir (Tablo 23).

Yapılan bu araştırmada deneklerin 185'i kendi karalarını alma ve uygulama olanağının bulunmasından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Bunun %72'si devlet lisesi, %87'si ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır. İmamoğlu'nun (2001:39) çalışmasında da yapılan bu çalışmayla paralel sonuçlar ortaya çıkmıştır (Tablo24).

Bu gün kuruluşların başarısı, tüm çalışanlarının işine bağlılığına, geliştirilmesine ve katılımlarının sağlanmasına dayanmaktadır. İş yerlerinin yapması gereken, çalışanlardaki yaratıcılığı ortaya çıkarmak ve tüm elemanların bağlılık ve desteğini kazanmaktır (Garfield,117:40).

Beden eğitimi öğretmenlerinin 206'sı işlerini yaparken kendilerini ifade etme ve yaratıcılık fırsatlarının olmasından memnun olduklarını ifade ederken, bunun %80'inin devlet liseleri, %97'sinin ise özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerine ait görüşlerin olduğu tespit edilmiştir. Özellikle takım ve ferdi sporlar ve gösteri amaçlı yapılan çalışmalarda beden eğitimi öğretmenleri tüm yetenek ve yaratıcılık özelliklerini ortaya koyabilmek için fırsatlar yakalamakta ve bunu gerçekleştirmektedir. O yüzden bu konuda memnun olduklarını ifade etmiş olabilirler. Ayrıca memnuniyet oranının özel liselerde daha yüksek olması, özel liselerin bütçe, malzeme, şart ve imkanlarının daha geniş olması ile ilişkilendirilebilir (Tablo25).

Bireylerin iş ortamlarındaki grupların iş doyumunu etkilediği söylenebilir. Kişi eğer iş arkadaşları ile geçinmekte zorluk çekiyorsa iş doyumunu da olumsuz etkilenecektir. Bu nedenle çalışma arkadaşlarıyla olan olumlu etkileşimler bireyin verimini yükseltecektir (Bocutçu,2001:42).

Beden eğitimi öğretmenlerinin 205'i çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Bunun %80'i devlet liselerinde, %93'ü ise özel liselerde çalışmaktadır. Ancak Mirzaoglu ve arkadaşlarının (1996:9) çalışmasında özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin arkadaşlık boyutunda memnun olduklarını, devlet liselerinde çalışanların ise bu boyutta memnun olmadıklarını ifade etmeleri de dikkat edici bir sonuçtur (Tablo26).

Çalışan tüm bireyler yaptıkları başarılı bir çalışma için övgü ve ödüllendirme aldıklarında daha motive olmuş ve doyuma ulaşmış bir psikoloji içine girebilir. Bu olumlu psikoloji örgütün ve bireyin verimini artırmada en etkin unsurlardan biridir denilebilir. Deneklerin 140'ı yaptıkları başarılı bir çalışma için gerekli övgü ve ödüllendirmeyi almaktan memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Bunların %53'ünün devlet liselerinde, %72'sinin ise özel liselerde görev yaptığı görülmektedir. Ancak bu durumdan memnun olmayanların oranı da hiç küçümsenmeyecek düzeydedir. 87 denek bu konuda memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri, devlet liselerine oranla övgü ve ödüllendirme alanlarında memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Kadir Yağız ve Metin Yaman'ın (2003:292) çalışmasında da özellikle merkez teşkilatında çalışan spor uzmanlarının bu konuda

memnun olmadıkları, taşra teşkilatında çalışan spor uzmanlarının ise memnun oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. İmamoğlu'nun (2001:40) çalışmasında da övgü ve ödüllendirme konusunda antrenörlerin memnun oldukları sonucu bulunmuştur (Tablo 27).

Araştırmanın en önemli ve çarpıcı sonuçlarından biri de beden eğitimi öğretmenlerinin 188'inin işlerinden aldıkları başarı duygusu ve doyumdan memnun olduklarını ifade etmeleridir. Bunun %73'ü devlet liselerinde, %90'ını ise özel liselerde görev yapmaktadır. Ancak bu durumdan en fazla memnun olan kesim özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleridir (Tablo28).

Genel kanıya göre, devlet sektöründe çalışanların özel sektöre oranla daha fazla doyumsuz olabilecekleri düşünülmektedir (Güney,Varoğlu ve Aktaş,1996:71). Bu kanı yapılan bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Yine Mirzaoğlu ve arkadaşlarının (1996:10) çalışmasında da özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerini iş doyum düzeyleri devlet liselerine oranla yüksek çıkmıştır. Bu çalışmanın sonucu ve yukarıda ki bilgi yapılan bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Yapılan bu çalışmada devlet ve özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenleri görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli ortam ve koşulların özel okullar kadar iyi olmadığını belirtmişlerdir. 126 denek bu konuda memnunsuz ifadesini kullanırken, bunun %42'si devlet liseleri, %95'i ise özel liselere ait görüşlerden oluşmaktadır. Fiziksel ortam boyutundan memnun olamayanlar 118 kişidir bunun %55'i devlet liselerinde, %5'i ise özel liselerde görev yapmaktadır. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri çalıştıkları kurumlardaki fiziksel ortamdan memnun olduklarını ifade ederken, devlet okullarında çalışanlar ise fiziksel ortamlarından memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir (Tablo29). Kınalı'nın (2000:172) Resmi ve Özel Okullarda ki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminlerine yönelik yapmış olduğu araştırmada da çalışma koşulları açısından özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin daha fazla tatmine ulaştıkları görülmektedir.

İyi çalışma koşulları, örneğin iyi aydınlatılmış ve ısıtılmış, temiz, rahat bir ortam çalışanların işlerini daha kolay yerine getirmesine yardımcı olacak ve iş doyumunu sağlayacaktır. Tam tersi bir durumda yani soğuk veya sıcak, gürültülü, tozlu,

nemli bir çalışma ortamı da çalışanda mutsuzluğa ve iş doyumsuzluğuna neden olabilecektir (Bocutcu, 2001: 40)

Yapılan bu çalışmada sonucun bu yönde çıkması özellikle devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma ortamlarının en önemli unsuru olan spor salonlarından yoksun oluşları onları okul bahçesinde ders yapmaya itmekte ve özellikle kış aylarında, soğuk ortamlarda çalışmalarına neden olmaktadır. Bu yüzden devlet okullarında çalışan öğretmenler fiziksel ortam boyutunda memnuniyetsizliklerini dile getirmişlerdir. Özel liselerin maddi olanaklarına bağlı olarak, okul şart ve imkanlarının iyi olması onların çalışma ortamlarından memnun olmalarına etken olmuş olabilir. İmamoğlu'un (2001:40) çalışmasında da antrenörler çalışma ortamlarından memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Mirzeoğlu ve arkadaşları (1996;9) devlet okulları ve özel okullardaki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarına yönelik yaptıkları çalışmada fiziksel ortam boyutunda doyuma ulaştıklarını ortaya çıkarmıştır. Ancak Mirzeoğlu ve arkadaşlarının çalışmasında sadece Çankaya bölgesindeki liselerin alınması sonucun bu yönde çıkmasında etkili olabilir. Çünkü bu bölgedeki devlet liseleri Ankara'nın en iyi maddi olanaklarına sahip ailelerinin oturduğu bölgelerdir. Bu da, okulun fiziksel şartlarının olumlu yönde etkilenmesine sebep olabilir.

Ancak şu da göz ardı edilmemelidir ki bireyin doyumu sadece kendi ve organizasyonu ile ilgili olmayabilir. Bireyin içinde bulunduğu toplum, siyasi mekanizma, politik kararlar, günün istihdam sorunları ve ücret politikaları da çalışanların doyum veya doyumsuzlukları üzerinde etkin bir role sahip olabilir.

Sonuç olarak;

1- Beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinin kendilerini sürekli meşgul etmesinden sorusuyla ilgili görüşlerinde doyum sağladıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak özel liselerde çalışan beden eğiti öğretmenlerinin bu konuda daha yüksek doyum elde ettiği tespit edilmesine rağmen her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır (H0) (Tablo 38).

2- Bağımsız olarak kendi kendime çalışabilme boyutunda devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenleri özel liselerde oranla daha fazla doyuma ulaşmışlardır. Her iki grup arasında anlamlı bir farklılık olduğu göze çarpmaktadır (H1) (Tablo 38).

3- Beden eğitimi öğretmenleri işlerinin zaman zaman farklı şeyler(hakemlik,antrenörlük vs.) yapması boyunda doyuma ulaşmışlardır. Özellikle özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin, devlet liselerindeki öğretmenlere oranla bu konuda daha fazla doyuma ulaştıkları görülmektedir. Her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmıştır (H1) (Tablo 38).

4- Toplumsal statü boyutunda özel liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin devlet liselerine oranla daha yüksek oranda doyuma ulaştıkları görülmektedir ve her iki grup arasında anlamlı farklılık vardır (H1) (Tablo 38).

5- Amirlerin çalışanlar karşı davranışlarında özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin devlet liselerine oranla daha yüksek oranda doyuma ulaştıkları görülmektedir ve her iki grup arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır (H1) (Tablo 38).

6- Amirlerin yerinde ve doğru karar almasından özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenleri doyuma ulaşırken, devlet liselerine çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin bu konuda doyuma ulaşamadıkları görülmektedir. Ayrıca her iki grup arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır (H1) (Tablo 38).

7- İşlerini yaparken kendi değer yargılarını dikkate almak konusunda özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerine oranla daha fazla doyuma ulaştıklarını belirtmişler ancak her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır (H0) (Tablo 38).

8- Özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin işlerinde iş güvencesi ve devamlılığın olmadığını düşünmüşler yani bu konuda doyuma ulaşamamışlardır. Devlet liselerinde görev yapan öğretmenler devlet güvencesi ile çalışmaktadırlar ve hakları özel liselere göre daha sağlam temellere dayanmaktadır. Her iki grup arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır (H1) (Tablo 38).

9- Beden eğitimi öğretmenlerin işlerinin başka insanlar için bir şeyler yapması açısından devlet liseleri ve özel liseler doyuma ulaştıklarını ifade ederken , her iki grup arsında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır (H0) (Tablo 38).

10- Beden eğitimi öğretmenleri sorumluluklarını yerine getirebilmek için gerekli yetkiye sahip olduklarını belirtirken bu konuda doyuma ulaştıkları görülmektedir. Özel liselerde çalışan deneklerin daha fazla doyuma ulaştığı görülmektedir. Her iki grup arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır (H1) (Tablo 38).

11-İş sırasında beden eğitimi öğretmenleri yeteneklerini kullanma açısından doyuma ulaştıklarını belirtirken, özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin bu konuda daha fazla doyum elde ettikleri görülmektedir. Ancak her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır (H0) (Tablo 38).

12- Beden eğitimi öğretmenleri çalıştıkları kurumun politikaları ve uygulama şekillerinden doyuma ulaşamamışlardır Her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Ancak özel okulların doyum düzeyi devlet okullarına oranla daha iyidir (H1) (Tablo 38).

13- Çalışmanın çarpıcı sonuçlarından biri de devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin ücret konusunda doyuma ulaşmamalarıdır. Ancak özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri ücret boyutunda doyuma ulaşmışlardır. Her iki grup arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır (H1) (Tablo 38).

14- Beden eğitimi öğretmenlerinin ortak görüşlerinden biri de işlerinde terfi imkanlarından doyuma ulaşmadıklarını belirtmeleridir. Bu, çalışmanın çarpıcı sonuçlarından biridir. Her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır (H1) (Tablo 38).

15- Beden eğitimi öğretmenlerinin kendi kararlarını alma ve uygulama açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ancak her grupta doyuma ulaşmıştır. Özellikle özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri daha fazla doyum düzeyi elde etmişlerdir (H1) (Tablo 38).

16-Beden eğitimi öğretmenlerinin işlerini yaparken kendilerini ifade etme ve yaratıcılıklarını kullanma konusunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu konuda her iki okul türünde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri doyuma ulaşmışlar fakat özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri daha fazla doyum elde etmişlerdir (H1) (Tablo 38).

17-Yapılan bu çalışmada hem devlet hem özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş arkadaşları boyutunda anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Ancak özel liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri devlet liselerine oranla iş arkadaşları ile iyi ilişkiler içinde olduklarını belirtmişlerdir. Her iki grupta doyuma ulaşmıştır (H1) (Tablo 38).

18- Yapılan çalışmada devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenleri yaptıkları başarılı bir çalışmada gerekli övgü ve ödüllendirmeyi alamadıklarını düşünmektedirler. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri ise bu konuda doyuma ulaştıklarını belirtmişlerdir v her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır (H1) (Tablo 38).

19- Araştırmanın en önemli ve çarpıcı sonucu ise devlet liseleri ve özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark çıkmasıdır. Ancak iki grupta işlerinde doyuma ulaşmışlardır. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyi devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden yüksek çıkmıştır (H1) (Tablo 38).

20- Çalışmada devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenleri görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli ortam ve koşulların özel liseler kadar iyi olmadığını belirtmişler ve bu konuda doyuma ulaşamamışlardır. Her iki grup arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenleri ise fiziksel ortam ve şartlarından memnun olduklarını ifade etmişler ve bu konuda doyuma ulaşmışlardır (H1) (Tablo 38).

Elde edilen bu sonuçlardan hareketle şu öneriler sunulabilir :

Araştırma bulgularına göre devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenleri işlerinde, özel liselere oranla daha düşük doyuma ulaşmışlardır. O halde devlet liselerinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma kalitelerinin daha iyi seviyeye getirilmesi isteniyorsa onların daha iyi doyum seviyesine ulaşması için çalışmalar yapılmalıdır;

- Devlet liselerinin fiziksel çalışma ortamları iyileştirilerek okullarda özellikle beden eğitimi derslerinin amacına uygun şekilde yapılabilmesi için standart spor salonları yapılmalı ayrıca, bu salonların aydınlatma, ısıtma ve araç-gereç eksikliklerinin giderilmesi sağlanmalıdır.
- Özel liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş güvenceleri ve devamlılığının sağlanması açısından yapılan sözleşmelerinde işten atılma ile ilgili maddelerin yeniden düzenlenerek meslektan atılmaları engellenerek çeşitli garantiler verilebilir.
- Özellikle devlet liselerinde görev yapan yöneticilere etkili iletişim yöntemleri ile ilgili seminerler yapılarak beden eğitimi öğretmenleri ile daha iyi iletişim kurmaları sağlanabilir.
- Öğretmenlerin çalıştıkları kurum olan Milli Eğitim Bakanlığı'nın örgüt yapısındaki aksaklıklar düzeltilerek olumsuzluklar saptanabilir. Böylece öğretmenlerin kurum politikalarına karşı güvensizlikleri giderilebilir.
- Beden eğitimi öğretmenlerinin kıdemlerine göre daha adil ücret almaları sağlanabilir. Özellikle devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin ücretlerinde olumlu iyileştirmeler yapılması gerekmektedir.
- Beden eğitimi bölümlerine daha fazla kız öğrencilerin alınması ,
- Beden eğitimi öğretmenlerin ödüllendirilme şartlarının iyileştirilmesi,
- Beden eğitimi öğretmenlerinin işlerindeki terfi olanaklarının geliştirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

ABALI, Ali. (1976). *Üçüncü Sohbet*. Ankara: **Beden Eğitimi ve Spor Dergisi**. Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayını. **38-39**,95-97 .

ACAR, Hüseyin. (2000). *Eğitimde Kalite Yolculuğu İçin Çalışmalarımız Sürüyor*. **Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi**. **1**(137) 8-9.

AKYILDIZ, Hayrettin. (1991). **Etkili Öğretimi Açısından Öğretmen Niteliğinin Önemi. Eğitimde Nitelik Geliştirme**. İstanbul: Kültür Koleji Yayınları .

ALIÇ, Mehmet. (1990). *Eğitim Örgütlerindeki Personelin Güdülenmesi*. **Eğitim Fakültesi Dergisi**. (Eskişehir Anadolu Üniversitesi). **1**(3), 9-20.

ALPMAN, Cemal. (1972). **Eğitim Bütünlüğü İçinde Beden Eğitimi ve Çağlar Boyunca Gelişimi**. İstanbul:Milli Eğitim Basımevi.

ARICI, Hikmet. (2001). **Liselerde Beden Eğitimi** . Ankara : Bağırman Yayınevi.

ARKONAÇ, A. Sibel. (1998). **Psikoloji Zihin Süreçleri**. İstanbul: A Basım Dağıtım.

ASLAN, Kadir. (2001). *İlköğretim 1.Kademe Öğretmenlerinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Doyumları* . **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi**. **1**(1),63-82.

ATAKLI, Aylanur. (1999). *Öğretmenlerde Stres ve İş Memnuniyeti*. **Çağdaş Eğitim Dergisi** . Ankara: Tekışık Yayınları. (256) ,7-13.

ATAAY, İsmail. (1987). **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliğini Etkileyen Faktörler**. Ankara: Mess Yayınları.

AYDINAY, Aysin. (1996). **İş tatmini İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki**. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

BASS, B. and Gerald W. Borred. (1972). *Man Work and Organizations Organizational Psychology*. Boston:Allyn and Bacon Inc.

BAŞER, Ergun. (1994). **Futbolda Psikoloji ve Başarı**. İstanbul:Yayınevi Yayıncılık

BAŞER, Ergun. (1998). **Uygulamalı Spor Psikoloji**. Ankara:Bağırgan Yayınevi .

BAYER, Perican. *Sporda Çocuk ve Gençlerin Motivasyonu*. **7 Metre Dergisi**, Hentbol Antrenörler Derneği Yayınları . 2(3),14-18.

BAYMUR, Feriha. (1976). **Genel Psikoloji**. İstanbul:İnkılap ve Aka Kitapevleri.

BİNBAŞIOĞLU,C. ve Etkin Binbaşioğlu. (1991). **Endüstri Psikolojisi** Ankara: Binbaşioğlu Yayınları .

BİNGÖL, Dursun. (1995). **Personel Yönetimi**. Ankara:Beta Yayıncılık .

BOCUTCU, Hatice. (2001). **Kütüphanecilerin İş Doyumu ve Ankara Kütüphanelerindeki Durum**. Ankara:Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Kütüphanecilik Ana Bilim Dalı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

BUCHER, A.C. (1987). **Mangagement of Physical Education and Athletic Programs**, St Louis, Toronto, Santa, Clara.

CAN, Halil, A.Akgün ve Ş. Kavuncubaşı. (1998). **Kamu ve Özel Kesimlerde Personel Yönetimi**. Ankara: Siyasal Kitapevi Yayınları.

CESUR, Ayhan. (1998). **İş Görenlerin Çalışma Hayatına İlişkin Sorunların İş Tatmini Yönünden İncelenmesi**. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

CANMAN, Doğan . (1985). **Çağdaş Personel Yönetimi** . Ankara:TODAİ Yayınları.

ÇOKNAZ, Hakkı. (1998). **Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması**. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Anabilim Dalı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ÇÖNDÜ, Ahmet. (1999). **Beden Eğitimi ve Sporda Özel Öğretim Yöntemleri**. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.

DALGAN, Zühal. (1998). **Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması**. İstanbul:Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Okul Öncesi Eğitimi Anabilim Dalı .(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

DEMİRHAN, Gıyasettin ve H. Çamur. (2000). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları*. Ankara:**Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi.26-27 Kasım.2,254-259.**

DOĞAN, Birol, S. Muralı ve S. A. Şaracalıoğlu. (1997). *Beden Eğitimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri İle Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkilerinin Karşılaştırılması* .**Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2 (3), 40-50.**

“DOYUM”. (1998). **Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedi**. İstanbul:Gelişim Yayınları. 3339-3340.

DPT. (1983). *Spor. 5. Beş Yıllık Kalkınma Planı*. Gençlik ve Spor Özel İhtisas Komisyonu.

ERDEM, Münire ve Yasemin Akman. (1998). **Eğitim Psikolojisi**. Ankara:Arkadaş Yayınları.

EREN, Erol. (1983). **Ekonomi Ansiklopedisi**. Ankara: Paymaş Yayınları. **2**, 637.

ERGENÇ, Alev. (1982). *İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri*. Ankara: **Yönetim Psikolojisi:II. Ulusal Sempozyumu**. 309-340.

EREN, Erol. (1989). **Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları .

EREN, Erol. (1990). **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları .NO:236.

ERDOĞAN, İlhan. (1996). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları. NO: 266.

ERDOĞAN, İrfan. (1998). **SPSS Kullanımı: Örnekleriyle Araştırma Dizayn ve İstatistik Yöntemleri** .Ankara:Emel Matbaası.

ENCKLES,W. Robert. (1990). *İş Hayatında Stres*. (Çev:Ufuk Ul). **İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Dergisi**. Y.25(201), 4-11.

FİŞEK, Kurthan. (1985). **100 Soruda Türkiye Spor Tarihi**. İstanbul:Gerçek Yayınevi.

GARFIELD, Charles. (1997). *Mücadeleye Değer Amaçlar Çalışanları Motive Eder*. **Nuh Dünyası**. No:41.

GÜNEŞ, Ahmet. (2001). **Okullarda Beden Eğitimi**. Ankara: Pegem Yayınları.

GÜNEY, Salih. Abdülkadir Varoğlu ve Aliye Mavili Aktaş. (1996). *Özel ve Kamu Bankalarında İş Tatmine Yönelik Bir Araştırma*. **Verimlilik Dergisi**. 29(3),14-19.

Gülerman, Adnan. (2001). *Çalışma Ortamında Psikososyal Boylar ve Verimlilik Kalkınmada Anahtar Verimlilik*. 13(114) 14-17.

GOMEZ,R. Luis and Davıd,B. Balkın. (1984). *Faculty Satisfaction With Pay and Other Job Dimension Under avd Nonunion Conditions*. **Academey of Management Journal**. 27(3), 591-602.

GÖDELEK, Erturul. (1989). **Üç Farklı İş Kolunun Psikososyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması**. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

GROTHUS. Horst. (1973). *İş Zenginleştirilmesi Yolu ile Motivasyonu*. (Çev.İslam Erokan), Ankara:**Verimlilik Dergisi**. 2 (2), 373-400.

GÜNBAY,İlhan. (2000) **.Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme**. İstanbul: Özen Yayıncılık.

GÜRBÜZ,Bülent ve S. Koçak.(2003). *Devlet ve Özel Sektörde Çalışan Antrenörlerin İş Tatmin Düzeylerinin Cinsiyet ve İş Deneyimine Göre Karşılaştırılması* . **Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi (10-11 Ekim 2003) Bildiriler Kitabı**.Ankara:Sim Matbaacılık. 283-292

HASIRCI, Seyhan. (2000). **Sporda Denetim Odağı**. Ankara:Bağırçan Yayın Evi.

HATİPOĞLU, Zeyyat .(1999). **Özel Yönetim ve Organizasyon**.İstanbul: Lebib Yayınları.

İŞIKHAN,Vedat. (1993). **Sosyal Hizmetler Uzmanlarının İş Doyumu**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

İŞIKLAR, Abdullah. (2002). **Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim dalı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

İLHAN, A. (1989) .**Gazi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Öğrencilerinin, Teorik ve Pratik Derslerdeki Başarısına Aile, Beslenme ve Okul Dışı Kurumların Etkisi**. Ankara :Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü . (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

IMAMOĞLU, Ramazan. (2001). **Bazı Takım ve Ferdi Spor Branşlarındaki Antrenörlerin İş tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma**. Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

İNCİR, Gülten. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.

İKİZLER, Can ve Cengiz Karagözoğlu. (1997) . **Sporda Başarının Psikolojisi**. İstanbul: A Basım Dağıtım.

KAPTAN, Saim.(1995). **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**. Ankara: Tekışık Yayınları.

KARAKÜÇÜK, Suat. (1976). **Beden Eğitimi Öğretmeninin Eğitimi**. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.

KARAKÜÇÜK, Suat. (1999). *Okul Yöneticilerinin Ders Dışı Etkinliklere Yaklaşımları*. **Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**. 4,(3).51-62.

KARATAŞ, Hikmet. (2000). *Eğitimde Verimlilik Açısından İnsan İlişkiler.*” **Çağdaş Eğitim Dergisi**, (262), 47-48.

KINALI, Gülsevim. (2000). **Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri**. İstanbul:İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

KOÇAK, Ercan. (2002). **Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi**. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabil Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

KONTER, Erkut. (1999) .**Sporda Motivasyon** . İzmir:Saray Kitapevi.

KORMAN, Abraham. (1978). **Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji**. (Çev.İlhan Akhun. Cevat,Aklan) Ankara: Milli EğitimBakanlığı Yayınları.

KUZGUN, Yıldız. (1982). **Meslek Rehberliğinin Bireylerin Yetenek ve İlgiilerine Uygun Meslekleri Tanımalarına Etkisi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları. No: 118.

KÜÇÜKAHMET, Leyla. (1995). **Öğretim İlke ve Yöntemleri**. Ankara:Gazi Büro Kitap Evi.

KÖKTÜRK, Tansu. (1997). **İlköğretim Okulları İkinci Kademe İngilizce Öğretmenlerinin Profili, Motivasyonu ve İş Tatmini**. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

LANDY, Frank, J. and D.A.Trumbs. (1976). **Psychology Of Work Behaviour** Illinois: Dorsey Press.

LUTHANS, Fred. (1989). **Organizational Behaviour**. Mc Graw Hill.

MARŞAP, Beyhan. (1995). **Muhasebe Mesleğinde İş Tatminin Türkiye Açısından İncelenmesi**.Ankara: G azi Üniversitesi.(Yayımlanmamış Doktora Tezi).

MİRZAOĞLU, Nevzat, Dilşat Mirzaoğlu (EDİŞ), A. Canan Paknadel (ÇETİNKANAT), Şamil Erdoğan. (1996). *Devlet ve Özel Liselerde Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri*. **Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi**.7(1),3-10.

MUALLİMOĞLU, Nejat. (1998) .**Çocuklarda ve Gençlerde Beden Eğitimi**. İstanbul :Avoğlu Basım Yayım.

OKAN, Kenan. (1991). **Öğretmenliğe Giriş Soruları, Meslek Bilgisi ve Özel Öğretim, Genel Kültür ve Özel Alan**. Ankara:Okan Yayınevi.

ONARAN, Oğuz. (1981). **Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları**. Ankara: Anakara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

ORGAN, D.W. and Lingl, A. (1995). *Personality Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour*. **Journal of Social Psychology**.134(6),885.

ÖZBAY, Sebahat. (1992). **Satış Elemanlarının Performansı, İş Tatmini ve İş gücü Devri İlişkileri (Büro Makinaları Sektöründe Uygulama)**.Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ÖZDAYI, Nurhayat. (1990). **Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılmalı Analizi**. İstanbul:İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

ÖZDEMİR, Servet. (1986). **Kamu Ödeme Sistemi İçinde Öğretmen Ücretlerinin İş Tatmini Ve İş Streslerinin Karşılaştırılmalı Analizi**. Ankara Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ÖZDEMİR, Servet. (1995). *Eğitimde Verimlilik ve Toplam Kalite Yönetimi*. **Eğitim Yönetimi Dergisi** . Ankara:Pegem Yayınları. 1.(3), 337-383.

PAKNADEL, Çetinkanat. (1998). *AİBÜ ve ODTÜ Çeşitli Fakültelerdeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu*. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** .

PROKOPENKO, Kosep. (1992). **Verimlilik Yönetimi**. (Çev. Okay Baykal, Nevda Atalay, Fidan Erdemir). Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi .

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (1997). **Personel Yönetimi:Politika ve Yönetmelikler**. Bursa: Ezgi Kitapevi.

ŞAHİN,H.Murat. (2002). **Beden Eğitimi ve Sporda Temel Kavramlar Sportif-Tıbbi Sosyal Terimler**.Gaziantep:Nobel Yayınları.

ŞAHİN, Tezel. ve ark. (1999). *Okul Öncesi Eğitimde Öğretmenlerin Sorunlarının İncelenmesi*. **4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi**. Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları.316-339.

SAVAŞ, İsa. (1993). **SPOR SÖZLÜĞÜ**. İstanbul: Remzi Kitapevi .

SARPKAYA, Ruhi. (2000). *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu:Manisa İli Örneği* .**Amme İdaresi Dergisi**. 33(1),111-112.

SCHEİN, H. Edgor. (1980). **Örgütsel Psikoloji**. (Çev. Aylin Sağtürk. ,Alp Şanol).Eskişehir:İşitme Özürlü Çocuklar Eğitim ve Araştırma Vakfı Yayınları.No:2.

SENCER, Muzaffer. (1982). *Kamu Görevlilerinde İş Doyumu ve Moral*. **Amme İdaresi Dergisi**. Ankara: Sevinç Matbaası.15(4),5-49.

SENCER, Muzaffer ve Yakup Sencer. (1978). **Toplumsal Araştırmalarda Yöntem Bilim**. Ankara:TODAİ.

SUNAY, Hakan. (1998).. *Türkiye’de Antrönörlerin İş Doyumu*. **Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi**. 9(2),23-34.

SUNAY, Hakan. (1998). *Spor Eğitim Alt Yapısında Beden Eğitimi Öğretmeni ve Antrenörün Önemi*. **Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi** . 2(3), 43-50.

SUNAY, Yasemin ve Hakan, Sunay. (1996). *Lise Öğretmenlerinin Beden Eğitimi Dersinden Beklentileri ve Beklentilerini Gerçekleştirme Düzeyi*. **Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**. 4(1), 35-53.

SÖZEN, Cemil ve M. Özdevecioğlu. (2002). **Sağlık Hizmetlerinde ve İşletmelerde Yönetim**. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.

ŞİMŞEK, Levent. (1995). *İş Tatmini*. **Verimlilik Dergisi** .Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi. (2),91-108.

TAN, Hasan. (1990). *Öğretmen Yetiştirme ve İstihdam*. **Eğitim Bilimleri Dergisi**. (2)27-32.

TANER, Bahar. (1996) . *İş Gücünün Verimliliği Yükseltmek Üzere İnsan Kaynağına Yaklaşımların ve Örgütsel Düzenlemelerin İncelenmesi-Likert Modeli Üzerinde Görüşler*. **Verimlilik Dergisi**. 3,23-34.

TAVŞANCIL, Ezel. (2002). **Tutumların Ölçülmesi Ve Spss İle Veri Analizi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

TELMAN, Nursel. (1990). **Monotonlukla Başa Çıkma Yöntemleri**. Ankara: MESS Yayınları.

TEZER, Gülnihal. (1983). *Tophumsal ve Teknolojik Gelişmeler Karşısında Çalışanların İş Anlayışlarındaki Değişmeler*. Ankara: **Milli Prodüktivite Merkezi** 85-91.

THOMAS, Stephen, Coral L. Alberts. (1982). *Ence ad The Physical Education Teacher. Legal Procedures and Guideliens* **Physical Educator**. 4(39), 201-203.

TOPALOĞLU, M. Ve Hakan Koç. (2002). **Büro Yönetimi Kavramlar ve İlkeler**. Ankara: Şeçkin Yayıncılık.

TORTOP, Nuri. (1994). **Personel Yönetimi**. Ankara: Yargı Yayınları.

TÜRKEL, Asuman ve Nursel, Telman. (1991). **Monotonluk ve Başa Çıkma Yöntemleri**.Ankara: MESS Yayınları .

UL,Ufuk. (1991). *Türk Çalışanlarının İş Tatmini ve Motivasyonu III. İş ve İş Hukuku Dergisi*. 26 (219),4-13.

UL ,Ufuk. (1991). *Türk Çalışanlarının İş Tatmini ve Motivasyonu: IV. İş ve Hukuk Dergisi*. 26(221),8-12.

UNAT, FAİK REŞİT. (1964). **Türk Eğitim Sisteminin Gelişimine Tarihi Bir Bakış**. İstanbul:Milli Eğitim Basımevi.

ÜLGEN, Gülten. (1994). **Eğitim Psikolojisi**.İstanbul: Alkım Yayınları .

ÜNVER Özkan ve Hamza Gamgam. (1999).**Uygulamalı İstatistik Yöntemler**. Ankara: Siyasal Kitapevi.

VARLIK, Türkan. (2000). **Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Estitüsü.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

VECCHIO, Robert, P. (1991). **Organizational Behaviour**. Orlando: The Dreyden Press.

WEXLEY, Kenneth N. and Gary A. Yukl. (1977) .**Organizational Behaviour and Personnel Psychology**. Illinois: Richard D. Irwin.

YAĞIZ, Kadir ve Metin Yaman. (2003). *Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü’de Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyumu*. **Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi(10-11 Ekim2003) Bildiriler Kitabı**.Ankara:Sim Matbaacılık. 283-292

YALÇIN, Selçuk. (1985). **Personel Yönetimi**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

YERLİSU, Tennur. (2003). *Profesyonel Takımlarda Görev Yapan Futbol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. **Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi(10-11 Ekim2003) Bildiriler Kitabı**. Ankara:Sim Matbaacılık. 293-299.

YÜKSEL, Öznur. (1990). **Personel Organizasyonu- İş Gören Verimliliği ve Tatmini Açısından**. Ankara: Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları .

ZARALOĞLU, R.Yunus. (1998). *Öğretmen Stresinin Okul Örgütü Üzerindeki Etkisi; Okuldan Ayrılma*. **Eğitim ve Yaşam Dergisi**. 3(12),16-19.

ZOGA, Ergün. (1973). **İdarecilik ve Sanat**. İstanbul: İstanbul Sevk ve İdare Derneği.



EKLER

Ek.1. Anket Ölçeği

İş Doyumu Ölçeği

Anketin bu bölümünde “ **İş Doyumu Ölçeği** ” adını taşıyan ve 20 maddeden (cümleden) oluşan bir ölçek yer almaktadır. Bu ölçeğin amacı, işinizle (mesleğinizle ilgili olarak şu anda neler hissettiğinizi belirlemektir. Ölçekte yer alan her bir maddeyi (cümleyi) dikkatlice okuduktan sonra size en **uygun ifadeyi seçerek** kutu içine (X) işareti koyunuz.

Lütfen, duygularınızı en iyi ifade eden **tek bir seçenekle**, her madde ye yanıt veriniz, yanıtları verirken kendinize karşı açık ve dürüst olunuz.

BOLÜM I: KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki yer alan durumlar için size uygun seçeneğin yanında ki ayraç içine (x) işareti koyunuz.

1.Cinsiyetiniz?

- a) Kadın ()
b) Erkek ()

2.Medeni durumunuz ?

- a) Evli ()
b) Bekar ()

3.Yaşınız ?

- a) 20-29 ()
b) 30-39 ()
c) 40-49 ()
d) 50 ve üstü ()

4.Bu meslekte geçen hizmet süreniz?

- a) 1-5 yıl ()
b) 6-10 yıl ()
c) 11-15 yıl ()
d) 16-20 yıl ()
e) 20 yıl ve üstü ()

5.Eğitim düzeyiniz ?(En son bitirdiğiniz okul)

- a) Lisans ()
- b) Yüksek lisans ()
- c) Doktor ()

6.Hangi tür okulda çalışmaktasınız ?

- a) Devlet okulu ()
- b) Özel okul ()

7.Kendinizi hangi gelir düzeyinde görüyorsunuz ?

- a) Alt ()
- b) Orta ()
- c) Üst ()

8.Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek mi seçtiniz ?

- a) Evet ()
- b) Hayır ()

9. Ek işte çalışıyor musunuz ?

- a) Evet ()
- b) Hayır ()

MSQ İş Doyumu Ölçeği (10-29. Sorular)

Şu anda ki işimle ilgili olarak şunları hissediyorum

	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
10.İşimin beni sürekli meşgul etmesinden.....	()	()	()	()	()
11.Bağımsız olarak(kendi kendime) çalışabilme fırsatının bulunmasından.....	()	()	()	()	()
12.İşimin zaman zaman farklı şeyler yapma imkanı vermesinden.....	()	()	()	()	()
13.Toplumda bana kazandırdığı statüden.....	()	()	()	()	()
14.Amirimin çalışanlarına karşı davranışından.....	()	()	()	()	()
15.Amirimin yerinde ve doğru karar almasından.....	()	()	()	()	()
16.İşimi yaparken kendi değer yargılarımı dikkate almaktan.....	()	()	()	()	()
17.İşimin iş güvencesi ve devamlılığı sağlamasından...	()	()	()	()	()
18.İşimin başka insanlar için bir şeyler yapabilme olanağı vermesinden.....	()	()	()	()	()
19.Sorumluluklarımı kolayca yerine getirebilmek için gerekli yetkiye sahip olmaktan.....	()	()	()	()	()
20.İş sırasında kendi yeteneklerimi kullanabilme şansı verilmesinden.....	()	()	()	()	()
21.Çalıştığım kurumun politikalarından ve uygulama şeklinden.....	()	()	()	()	()

22. Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığını vermesinden.. () () () () ()
23. İşimde terfi (ilerleme) şansımın olmasından..... () () () () ()
24. Kendi kararlarımı alma ve uygulama olanağımın bulunmasından..... () () () () ()
25. İşimi yaparken kendimi ifade etme ve yaratıcılık fırsatımın olmasından..... () () () () ()
26. Çalışma arkadaşlarımla olan ilişkilerimden..... () () () () ()
27. Yaptığım başarılı bir çalışma için gerekli övgü veya ödüllendirmeyi görmekten..... () () () () ()
28. İşimden aldığım başarı duygusu ve doyumdan..... () () () () ()
29. İş yerimde fiziki şartların çalışma ortamına uygun olmasından..... () () () () ()
30. Bu çalışmaya eklemek istediğiniz başka bir konu veya herhangi bir şey varsa lütfen belirtiniz.
.....

Ek 2: Anket Yapılan İlçelerin İsimleri.**DEVLET LİSELERİ****ALTINDAĞ**

Ankara Lisesi
Yıldırım Beyazıt Lisesi
Gazi Lisesi

MAMAK

Güveren Lisesi
Mamak Lisesi
Nahit Mentеше Lisesi
Abidin Paşa Lisesi
Başkent Lisesi
Tuzlu Çayır Lisesi
Türküzü şehit Nuri Pamir Lisesi

KEÇİÖREN

Aktepe Lisesi
Aydınlıkevler Lisesi
Bağlum Lisesi
Etlik Lisesi
Farabi Lisesi
Fatih Sultan Mehmet Lisesi
İncirli Lisesi
Kalaba Lisesi
Kanuni Lisesi
Keçiören Lisesi
Rauf Denктаş Lisesi

ÇANKAYA

Anıttepe Lisesi
Cumhuriyet Lisesi
Çankaya Lisesi
Deneme Lisesi

Dikmen Lisesi
50. Yıl Lisesi
Kocatepe Mimar Kemal Lisesi
Kurtuluş Lisesi
İncesu Lisesi
Ömer Seyfettin Lisesi
Tınaztepe Lisesi

ETİMESGUT

Eryaman Lisesi
Etimesgut Lisesi

YENİMAHALLE

Alpaslan Lisesi
Batıkent Lisesi
Gazi Çiftliği Lisesi
Halide Edip Adıvar Lisesi
Kaya Beyazıtöğlü Lisesi
Mimar Sinan Lisesi
Pr.Dr.Raşıit Hatipoğlü Lisesi
Mobil Lisesi

SİNCAN

Sincan Lisesi
Yenikent Lisesi
Gölbaşı
Dr.Şerafettin Tombuloğlü Lisesi

ÖZEL LİSELER

TED Ankara Lisesi
Bilkent Lisesi
Samanyolu Lisesi

Alp Özel Lisesi
Evrensel Lisesi
Arı Lisesi
Ceceli Lisesi
Çağrı Lisesi
Özel Türkyurdu Lisesi
Büyük Lise
Yüce Lisesi
Köksal Toptan Lisesi
Özel Ferda Lisesi
Atılım Lisesi
Fatoş Abla Lisesi



ÖZGEÇMİŞ

1975'te Ankara'da doğdu. İlk öğrenimini Fevzi Atlioğlu İlköğretim Okulu, orta ve lise öğrenimini Keçiören Lisesinde tamamladı. 1994 yılında G.Ü Beden Eğitimi ve Spor Yüksek okuluna hentbol branşı ile girdi. 10 yıl hentbol sporu ile aktif olarak uğraştı. 1998 yılında ilk görev yeri olan Aksaray ilinde beden eğitimi öğretmenliği yaptı. 2002 yılında G.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitimine başladı. Halen Ankara'da beden eğitimi öğretmenliği yapmaktadır.

