



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İZMİR İL SINIRLARINDAKİ ÖZEL VE KAMU'DA ÇALIŞAN BEDEN  
EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN BAZI  
DEĞİŞKENLERE GÖRE BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Raşit ALSANCAK

Beden Eğitimi ve Spor Anabilimdalı

Yrd. Doç. Dr.M. Zahit SERARSLAN

İSTANBUL - 2010

## TEZ ONAYI

<b>Kurum</b>	Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
<b>Programın seviyesi</b>	Yüksek Lisans
<b>Anabilim Dalı</b>	Beden eğitimi ve Spor Anabilimdalı Başkanlığı
<b>Tez Sahibi</b>	Raşit ALSANCAK
<b>Tez Başlığı</b>	İzmir il sınırlarındaki özel ve kamu'da çalışan beden eğitimi öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre belirlenmesi
<b>Sınav Yeri</b>	Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Anadoluhisarı
<b>Sınav Tarihi</b>	17.02.2010

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

<b>Danışman (Unvan, Adı, Soyadı)</b>	<b>Kurumu</b>	<b>İmza</b>
Prof. Dr. Müslim BAKIR	Marmara Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. M. Zahit SERARSLAN	Marmara Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Veysel KÜÇÜK	Marmara Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Şinasi ÜNAL	Marmara Üniversitesi	
Yrd. Doç. Dr. Serap MUNGAN AY	Marmara Üniversitesi	

Yukarıdaki jüri kararı Enstitü yönetim Kurulu'nun ...../...../..... tarih ve ..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

*Prof.Dr. Nimet GENÇOĞLU*

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## **BEYAN**

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

...../.....2010

Raşit ALSANCAK

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada İzmir il sınırlarındaki özel ve kamu'da çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin kamu ve özelde çalışma durumuna ve bazı değişkenlere göre değişip değişmediği incelenmiştir. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumlarının incelenmesiyle ilgili çalışma yapmam konusunda beni cesaretlendirip desteğini esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. M. Zahit SERARSLAN'a, araştırmam boyunca yönlendiren ve istatistik işlemlerin yapılmasında yardımcı olan Sayın Doç. Dr. Adem ÖZ'e, Ayrıca araştırmam boyunca anketlerin uygulanmasında bana yardımcı olan arkadaşlarıma ve anketleri büyük bir sabırla okuyup değerlendiren beden eğitimi öğretmenlerine teşekkür ederim. Her zaman olduğu gibi bu çalışmamda da maddi ve manevi desteklerini esirgemedikleri ve çalışmam boyunca bana sabır ve anlayış gösterdikleri için aileme teşekkürlerimi sunuyorum.

Şubat 2010  
Raşit ALSANCAK

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ÖZET	1
SUMMARY	2
1. GİRİŞ	1
1.1. Genel bilgiler	7
1.1.1. Beden Eğitimi Öğretmenliği	7
1.1.2. İş doyumunun tanımı ve ilgili kuramsal açıklamalar	8
1.1.3. Tükenmişlik tanımı ve ilgili kuramsal açıklamalar	15
1.2. Araştırmanın amacı	17
1.3. Araştırmanın alt problemleri	17
2. YÖNTEM	19
2.1. Araştırmanın modeli	19
2.2. Araştırmanın evreni	19
2.3. Araştırmanın örnekleme	19
2.4. Araştırmanın veri toplama araçları	19
2.4.1. Öğretmen tanıma formu	19
2.4.2. İş doyum ölçeği	20
2.5. Araştırmadaki istatistiksel süreç	23
3. BULGULAR	24
3.1. Birinci alt problemle ilgili bulgular ve yorum	24
3.2. İkinci alt problemle ilgili bulgular ve yorum	27
3.3. Üçüncü alt problemle ilgili bulgular ve yorum	28
3.4. Dördüncü alt problemle ilgili bulgular ve yorum	30
3.5. Beşinci alt problemle ilgili bulgular ve yorum	31
3.6. Altıncı alt problemle ilgili bulgular ve yorum	36
3.7. Yedinci alt problemle ilgili bulgular ve yorum	37
3.8. Sekizinci alt problemle ilgili bulgular ve yorum	39
4. TARTIŞMA VE SONUÇ	40
5. KAYNAKLAR	46
6. EKLER	47
7. ÖZGEÇMİŞ	52
8. EK-5 ÖZGEÇMİŞ	53

## TABLolar LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
	<b>No</b>
Tablo 1. İş Doyumu Ölçeğine Ait Faktör Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler	22
Tablo 2. İş Doyumu Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri. ....	26
Tablo 3. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Kamu ve Özel Okullarda Çalışma Durumlarına Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları .....	27
Tablo 4. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları .....	30
Tablo 5. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları .....	31
Tablo 6. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistikleri .....	33
Tablo 7. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	34
Tablo 8. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Tukey HSD Çoklu Karşılaştırmalar Testi Sonuçları. ....	35
Tablo 9. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Okul Kademesine Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları .....	36
Tablo 10. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Bir Şansları Olsaydı Mesleklerini Değiştirip Değiştirmeyeceklerine Verdikleri Cevaplara Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları	38
Tablo 11. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları .....	39

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Sekil 1	Maslow'un aşan ihtiyaçları Hiyerarşisi	9
Sekil 2	Amaçlar ile İş Başarısı Arasındaki ilişkiler	14
Şekil 3.	İş Doyumu Alt Boyutlarına ait Puan Ortalamaları	26

## ÖZET

Bu araştırmada İzmir ilinde özel ve kamu kurumlarında çalışan Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu bazı değişkenlere karşılaştırarak benzer ve farklılığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde olup, bu modelde iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. 2009-2010 eğitim öğretim yılında İzmir ilinde kamu ve özelde çalışan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma 2009 /2010 yılında, küme örnekleme yoluyla belirlenen İzmir il sınırlarındaki ilköğretim ve liselerde kamu ve özelde görev yapan 122'si erkek, 66'sı bayan olmak üzere 188 beden eğitimi öğretmenine Sun tarafından kullanılan anket uygulanmıştır. Kamuda çalışan Merkez ile Merkez ilçelerde çalışan 1244 öğretmenden 123 (%10)' kişiye, yine özel'de çalışan 178 öğretmenlerden 65 (%36.4) ine anket uygulanmıştır.

Analizler SPSS 11.0 sürümlü paket programı ile yapılmış ve Temel Bileşenler Tekniği kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi ile ankette yer alan 35 maddeden 9 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Alt problemlerin cevaplanabilmesi için bağımsız örneklemlerde t-testi, tek yönlü varyans analizi, tukey HSD testleri uygulanmış ve önem düzeyi 0.05 alınmıştır. Tanımlayıcı istatistikler olarak birey sayısı (N), aritmetik ortalama (Ort) ve Standart sapma (Ss) kullanılmıştır.

Sonuç olarak bu araştırmanın bulgularına göre; Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları tüm alt boyutlar incelendiğinde, hiçbir faktörün çok iyi düzeyde doyum puanı elde etmediği görülmüştür. Ancak; maaş ve yükselme, terfi boyutlarında diğer alt boyutlara göre iş doyumları düşük, iş yapısı ve denetim de ise iş doyumunu iyi düzeye yakın bulunmuştur. Ödül, çalışma arkadaşlığı, kural ve prosüdür, çalışma koşulları (izin ve imkân), diğer alt boyutlarında ise orta düzeyde bir doyum elde edilmiştir.

**Anahtar Kavramlar:** İş Doyumu, İş Doyumunun Boyutları, Demografik Özellikler

## **SUMMARY**

### **Determination of work satisfaction levels of physical training teachers working at private and public schools in Izmir according to some variables**

The purpose of this study is to compare the works satisfaction of physical education teachers working at private and public institutions within Izmir province against some variables and to display their differences and similarities.

This study represents a correlational survey model, which s a research model with the aim of determining the covariance existence and/or degree between two or more variables. The research universe is provided by physical education teachers employed at private and public schools in Izmir province during 2009-2010 academic year. The research was applied in 2009/2010 year through a survey conducted by Sun on 188 physical education teachers (66 female and 122 male) employed at private elementary and high schools within the province of Izmir with mass sampling method. 65 of 178 teachers (36,4%) working at private schools and 123 of 1244 teachers (10%) employed at public schools in centre and central districts were applied the survey.

Analyses were based on SPSS 11.0 version package program and factor analysis was conducted using Basic Components Technique. With the conducted factor analysis, a 9-factor structure was obtained from the 35 items included in the survey t-test, single-direction variance analysis, and tukey HSD tests were applied on independent samples so that sub-problems could be answered, and the significance level was determined as 0.05. as definitive statistics, the number of individuals (N), arithmetic average (Ort) and standard deviation (Ss) were used.

As a result, according to the findings of this research, when sub-aspects related to work satisfaction of physical education teachers is examined, it has been observed that no factor obtained enormous satisfaction scores. However, according to salary and promotion aspects, work satisfactions were found to be lower, whereas it was close to a good level as for work structure and inspection. Medium level of satisfaction was detected as regards reward, co-working, rules and procedures, working conditions (leaves and opportunities), and other sub-dimensions.

**Keywords (key concepts):** work satisfaction, dimensions of work satisfaction, demographic features

## 1. GİRİŞ

İnsan yaşamının önemli bir bölümünü işinde geçirmektedir. Öyle ki insanlar işleriyle tanımlanmakta, hatta yaşamlarının bütün boyutlarında işlerindeki kimliklerini benimsemektedirler. Kişinin işini değiştirmek, örneğin öğretmenken, mühendis veya doktor olması pek olanaklı değildir. Ama kişilerin mevcut işleri üzerinde belirli değişiklikler yaparak iş doyumlarını değiştirmek olanaklıdır. İş doyumunu inceleyenlerin çoğu iş doyumunu düşünsel bir tepki olmaktan çok, işe karşı duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Araştırmaların çoğu işe ilişkin ve dışsal ögelere yöneltirken, son zamanlarda yapılan bazı incelemelerde çalışanların kişilik özelliklerinin de içsel değişiklikler olarak iş doyumuna etkili olduğu savunulmaktadır. Çeşitli tanımları olmakla birlikte genel anlamda iş doyumunu, çalışan bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma koşullarını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir (Hayran ve Aksayan, 1991).

Ülkeler, kalkınmalarının temelini eğitim olduğunda birleşmektedir. Bu da genç neslin iyi bir şekilde yetiştirilmesiyle mümkündür. Bu yetiştirme etkinliklerinin baş mimarı da öğretmenlerdir. Gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenlerin iş doyumları ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için yapılan çalışmalar ayrı bir önem arz etmektedir.

Eğitimde ağırlığın fen bilimlere ve sosyal bilimlere verilmiş olması, beden eğitimi derslerinin ihmal edilmesine sebep olmaktadır.

Çağdaş toplumlarda gerek genel eğitim sistemi, gerekse toplum hayatının diğer kesimlerinde beden eğitimi ve spor faaliyetleri, bireylerin fiziki, zihni, sosyal ve moral gelişimlerinde önemli katkılar sağlar (Yetim, 1998).

Beden eğitimi dersi ilköğretim ve lisede öğrencinin sosyalleşmesi ve özgüvenlerinin gelişmesinde çok ayrıcalıklı bir yere sahiptir. Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk bunu; “Sağlam kafa, sağlam vücutta bulunur” özdeyişiyle çok güzel bir şekilde ifade etmiştir. Beden eğitimi derslerinde elde edilen deneyimler çocuğun gelecekteki davranışlarının belirleyicisi ve yönlendiricisi olacaktır. Bunun için beden eğitimi öğretmenlerine çok önemli görevler düşmektedir.

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

Bu yönüyle diğer öğretmenlerden farklı olan Beden eğitimi öğretmenlerinin görevlerindeki farklılık, dersin yapılış şekliyle öğrenciler, aileler ve diğer öğretmenler tarafından farklı algılanır. Beden eğitiminin farkı okulda ve ders yapısındaki sosyal yapısındanadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin okuldaki rolü açıkça akademik bir öğretmen olarak tanımlanmamıştır. Okul yöneticileri, Beden eğitimi öğretmenlerinin beklentilerinden daha farklı beklenti içerisindeyler. Bazıları sadece öğretmelerini beklerken, bazıları hem öğretmelerini hemde koçluk yapmalarını beklemektedirler. Bir kısmı ise, Beden eğitimi öğretmenlerinin işleri gereği daha az kâğıt-kalem çalışmaları ile meşgul oldukları için ve sportif etkinliklerde organizasyon deneyimine sahip oldukları için okul gezilerinde ve okul organizasyonlarında daha aktif rol almalarını beklerler. Bu değişik beklentiler Beden eğitimi öğretmenlerinin görev ve rol karmaşası ya da çelişmesine neden olabilmektedir. Bu hem öğretme, hem etkinlik liderliği şeklindeki çift boyutlu rolü aktivitelerdeki farklı amaçlar sonucunda potansiyel bir iç çatışmayı içerisinde barındırır (Karaküçük, 1989).

Beden eğitimi, eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır. Beden eğitimi dersleri bireyin, toplumun ve beden eğitimi öğretmenlerinin beklentileri doğrultusunda gerçekleştirildiği takdirde beden eğitimi öğretmenlerinin verimi artmakla birlikte, iş doyumu da yükselecektir.

Bazı kuramcılar iş doyumunu işe karşı duyulan olumlu duygular olarak, bazıları içsel ve dışsal boyutları olan iki yönlü bir kavram olarak ya da doyumun olması/olmaması ya da doyumsuzluk/doyumsuzluğun olmaması şeklinde tanımlamışlardır. Daha yakın zamanlarda iş doyumunu genel olarak (Global Approach) algılanmakta ya da iş doyumunu oluşturan unsurlar (Facet Approach) İncelenmektedir (Faragher, Cass ve Cooper, 2005). İş doyumunu hakkında yapılmış pek çok tanım vardır; Hoppock (Akt.DeMato, 2001) iş

doyumunu, kişinin işinden doyum aldığını (dürüstçe) söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların oluşturduğu bir durum olarak tanımlamaktadır. Vroom (1964) iş doyumunu kişinin işindeki rolüne ilişkin duygusal yönelimi olarak belirtmiştir. Smith, Kendall ve Hulin (1969), iş doyumunu kişinin işi hakkında hissettikleri olarak tanımlamışlardır. Locke'un (1976) iş doyumunu hakkında kabul görmüş tanımına göre iş doyumunu, kişinin işine ya da iş deneyimine verdiği değer sonucu oluşan hoş giden olumlu bir duygudur. Locke, iş doyumunun boyutlarını, işin kendisi, ücret, terfi, çalışma koşulları, işin sağladığı faydalar, çalışanın sahip olduğu değerler ve çalışanın yöneticisi ile ilişkileri olarak belirlemiştir. Lawler'a (1973) göre kişi, iş doyumunu işinden elde ettikleri ile hak ettiklerini kıyaslayarak ölçer. Bu üç tanımın ortak yönü, iş doyumunu, kişinin elde ettikleri ile beklentileri arasındaki kıyaslamaları temelinde tanımlamalarıdır. Schultz ve Schultz (1990) iş doyumunu, kişinin işine karşı, pek çok duyguyu ve tutumu içeren, psikolojik eğilimi olarak tanımlamaktadır. Spector'a (1997) göre iş doyumunu, çalışanların işleri hakkındaki duygularını ifade eder. Davis (Akt. Bas, 2000), iş doyumunu kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik; Hackman ve Oldham (Akt. Bas, 2000) çalışanların işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlamışlardır. Robbins (2000) ise iş doyumunu kişinin işine yönelik genel tutumu olarak tanımlamaktadır. Buna göre, iş doyumunu yüksek olan kişiler işlerine karşı olumlu, düşük olanlar ise olumsuz tutumlar geliştirmektedir

İş doyumunu iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir (Davis, 1988). İşe karşı pozitif tutum iş doyumuna eşdeğerdir. İşe karşı negatif tutum ise iş doyumsuzluğu olarak adlandırılabilir (Vroom, 1964). Buradan hareketle bireyin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır (Taner, 1993). İş tatmini, işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşmektedir. Bu durum, eşitlik ve temelde alışveriş kuramına (exchange theory) bağlı psikolojik anlaşma yaklaşımıyla açıklanabilir (Davis, 1988; Yetim, 1994). Bununla birlikte iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar çalışanların görevlerinin belirginliği, işe katılımları, parasal ödüller, işin doğası, kişilerin verimli kullanılabilmesi gibi birçok faktörün iş doyumuna etki ettiği göstermektedir (Currivan, 1999; Gilmore vd., 1999; Ting, 1997).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan mesleki doyum, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur (Aksayan, Velioğlu 1992; Berns, 1984; Musal, Elçi, Ergin 1995). Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinmelerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar gereksinimleri örgütlerince karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır (Yavaş, 1993). Genel olarak doyum; sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanabilir (Yavaş, 1993).

Önceki araştırmalar, uygun olmayan iş yeri koşullarının iş doyumunu olumsuz şekilde etkilediğini göstermektedir (Blandford & Grundy, 2000). İş doyumunu, stres, iş çevresi ve örgütsel iklim genellikle tükenmişlikle ilgili olarak görülmektedir (Tsigilis, Zachopoulou, & Grammatikopoulos, 2006).

Sürekli insanlarla ve öğrencilerle muhatap olan öğretmenler, çeşitli nedenlere bağlı olarak bir takım sorunlar yaşayabilirler. Özellikle öğretmenlerin yaşayacağı bu sorunlar geniş kitleleri olumsuz yönde etkileyebilir. Bu açıdan bir ülkenin eğitiminde rol oynayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin tespit edilip gerekli önlemler alınmasının ve alınan kararların hayata geçirilmesini ülkenin geleceği açısından hayati bir önem taşıdığı söylenebilir. Bu yönüyle konunun önemini ortaya koymak Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerini uygulamaları esnasında karşılaştıkları problemlerin çözümünde yol gösterici ve hem öğrenciler, aileler, hemde okul yöneticileri ve diğer öğretmenler için daha verimli bir iş ortamı sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma İzmir il sınırlarında İlköğretim ve orta öğretim okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarında, kamu ve özel eğitim kurumunda çalışma durumuna göre ve demografik değişkenler doğrultusunda benzer ve farklılık oluşup oluşmadığını belirlemek ve iki kurum arasındaki iş doyum ilişkisi değerlendirilecektir.

## 1.1. Genel Bilgiler

Bu bölümde beden eğitimi öğretmenliğinin tanımı, özellikleri ve yetiştirilmesiyle ilgili konular ve iş doyumu ile tükenmişlik kavramlarının tanımı ile iş doyumu ve tükenmişlikle ilgili kuramsal açıklamalara değinilmiştir.

### 1.2.1. Beden Eğitimi Öğretmenliği

**Beden Eğitimi Öğretmenin Tanımı:** Beden eğitimi öğretmeni çalıştığı eğitim kurumunda öğrencilere, Beden Eğitimiyle ilgili eğitim veren kişidir.

**Beden Eğitimi Öğretmenin Görevleri:** Beden Eğitimi konusuyla ilgili hangi bilgi, beceri, tutum ve davranışların, hangi yaş düzeylerindeki öğrenci gruplarına karşı, hangi yöntemlerle kazandırılacağı, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından onaylanan öğretim programları ve ilgili mevzuatta belirtilmiştir. Beden eğitimi öğretmeni, bu program çerçevesinde

- Eğitim vereceği grubun düzeyine uygun bir çalışma programı hazırlar ve bu planı Uygulayarak öğrencilere alanıyla ilgili bilgi ve beceri kazandırır.
- Öğrencilerin başarılarını değerlendirir, başarı düzeylerini artırıcı önlemler alır.
- Eğitici rol çalışmalarında görev alarak öğrencilerinin yeteneklerini geliştirici Etkinlikler düzenler
- Öğrencilerin gelişimlerini izler, sorumlularının çözümüne yardımcı olur.
- Alanıyla ilgili gelişmeleri izler, bunların öğretim programına yansıtılması için ilgililere önerilerde bulunur.
- Nöbetçi olduğu günlerde okul düzen ve disiplinini sağlamak üzere görev yapar,
- Sınıf öğretmeni olarak öğrencilerin alan ve ders seçmelerine yardımcı olur,

Yönetimle ilişkilerini sağlamaya yardımcı olur.

**Beden Eğitimi Öğretmenlik Mesleğinin Gerektirdiği Özellikler:** Üst düzeyde akademik yeteneğe sahip, spor yeteneği olan, üst düzeyde koordinasyon yeteneğine sahip olan, bedence sağlam ve güçlü, spora karşı ilgili ve bu alanda başarılı, düşüncelerini başkalarına karşı açık bir biçimde aktarabilen, iyi bir öğrenme ortamı sağlayabilen, dikkatli, işine özen gösteren, mesleğin sorularıyla ilgilenen ve çözüm yolları bulmaya çalışan, öğrencilerin duygu ve düşüncelerini anlayabilen, kendini geliştirmeye istekli coşkulu, yaratıcı kişiler olmaları gerekir. (<http://www.msxlab.org>).

### 1.2.2. İş doyumunun tanımı ve ilgili kuramsal açıklamalar

**İş Doyumunun Tanımı:** İş doyumunu, kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerleri bireyin gereksinimleriyle uyumlu olması olarak tanımlanmakta, bir başka deyişle iş doyumunu, çalışanın ya da iş yaşamını değerlendirmesi konusunda duyduğu haz ya da ulaştığı duygusal doyum olarak ifade edilmektedir. İş doyumunun yaşam doyumuyla ilgili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlıklarını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir. İş doyumunu, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesiyle sağlanabilmektedir. Öğretmenlerde iş doyumunu bazı çalışmalarda tükenmişlik ile birlikte ele alınmakta, bazılarında ise “iş doyumunu” ile “iş doyumuna yönelik tutumlar” kavramları birbirlerinin yerine kullanılarak geniş bir araştırma konusu oluşturmaktadırlar (Akamete vd. 2001: 7-8).

### Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Psikologlar, insan davranışlarını etkileyen ihtiyaçları çeşitli şekillerde sınıflandırmaya çalışmışlardır. Bu sınıflamalar içerisinde en çok bilineni A. Maslow'un sınıflandırmasıdır. Maslow yapmış olduğu araştırmalar sonucunda insanların başlıca ihtiyaçlarını beş grupta toplamıştır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Bu kurama göre insanın içinde onu öz gerçekleştirmeye, üstünlüğe doğru iten bir güç olduğu varsayılır. Bu güce güdü denir. İnsanın en yüksek düzey güdüsü olan öz gerçekleştirmeye ulaşabilmesi için bunun altında, bir sıra dizin oluşturan birçok güdüsünü doyurması gerekir. Birey bu güdülerini doyurabilmek için değişik çabalar yapar. (Basaran, 1982: 181 ) Maslow'un kuramı yalnız çalışma ortamı düşünülerek geliştirilmiş bir kuram olmayıp genel bir kuramdır. Maslow'a göre temel ihtiyaçlar kuramları Şekil 1'de gösterilmiştir (<http://img228.imageshack.us/img228/7232/maslow.png>)



**Sekil 1.** Maslow'un aşan ihtiyaçları Hiyerarşisi

**Mc. Gregor'un Kendini Gerçekleştirme Kuramı:** Mc. Gregor, Maslov'un kuramına dayanarak X kuramı (geleneksel yönetim-denetim görüşü) ile Y kuramı (bireysel-örgütsel amaçların kaynaştırılması) adını verdiği iki kuram ileri sürmüştür. Bu iki kuram, yönetimle ilgili iki karşıt görüş niteliğini taşı maktadır. X görüşüne göre insan genellikle işi sevmez, elinden geldiği kadar işten kaçar. Bu yüzden insanların çoğu, örgüt amaçlarının elde edilmesinde yeterli çabayı göstermeleri için zorlanmalı, denetlenmeli, yönetilmeli, cezayla korkutulmalıdır. İn san genellikle yönetilmeyi yeğler, sorumluluktan kaçmak ister, hırsı azdır, her şeyin üstünde de güvenlik arar (Onaran, 1981:21). Buna karşılık Mc. Gregor'un ileri sürdüğü Y kuramına göre insanın güdeleri hiyerarşik bir düzen içinde sıralanmıştır. Örgütte çalınan bir insan alt düzeydeki ihtiyaçları bir ölçüde karşılandıktan sonra işin de başarılı olmaya çalışır. Dışarıdan denetim ya da cezayla korkutma insan çabasını örgütsel amaçlara yönelten tek araç değildir, insanlar amaçlara bağlanırlarsa kendi kendilerini yönetip denetleyebilirler. Amaç elde edilmesiyle bir ödül kazanılacaksa bu amaçlara bağlanılır. Amaçların en önemlisi de insanın kendi benliğini gerçekleştirmedir (Onaran, 1981: 22). X kuramının temel ilkesi, örgütte yetkiyi kullanma yönüyle yönetme ve denetlemedir. Y kuramının temel ilkesi ise örgütte kaynaşma ve bütünleşmedir (Balcı, 1985: 41). Y teorisi daha çok işyerindeki insan ilişkilerine önem verirken; X teorisi ise yönetim mekanizmasına önem vermektedir. Topçunun (1998) araştırma sonuçlarına dayanarak söylenebilirki; örgütlerde çalışan insanların davranışlarını örgüt iklimi yani insani ilişkiler ağı etkilemektedir. Bu araştırma sonucuna

göre iş doyumunun artırılması konusunda iş yerinde insani ilişkilere önem veren Y kuramının X kuramından daha etkili olabileceği söylenebilir.

**Herzberg'in iki Etmenli (Çift Etmenli) Kuramı:** Herzberg ve arkadaşları, çalışanlar üzerinde araştırmalar yaparak doyum ve doyumsuzluğa yol açan etmenleri sıralamaya çalışmışlardır. Araştırmacılar, çalışanların önce çalışma yaşamlarına ilişkin olumlu duygular yaratan olayları anlatmalarını istemişlerdir. Bu olaylara dayanarak, çalışanlarda doyuma yolaçan etmenleri tespit etmişlerdir. Daha sonra aynı çalışanlarda, kendilerinde olumsuz duygular yaratan olayları anlatmalarını isteyerek doyumsuzluğa neden olan etmenleri tespit etmişlerdir. Buna göre doyuma yolaçan etmenler şunlardır: Başarı elde etme, tanınıp sayılma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişme. Doyumsuzluğa yol açan etmenlerde şunlardır: Örgütün yönetimi, gözetim, astlarla ilişkiler, ücret, arkadaşlarla ilişkiler, statü, güvenlik, çalışma koşullarıdır (incir,1985: 14). Doyuma ve doyumsuzluğa yolaçan etmenler sürdürme ve güdülenme etmenleri olarak da nitelendirilmektedir. Sürdürme etmenleri, çalışanı güdelemekten çok işini sürdürmesini sağlar. Bu etmenlere, işin sürdürülmesi ve çalışanın sağlıklı yaşaması yönünden gerek olduğundan sağlık etmenleri (iş yeri ile ilgili hijyen etmenler) de denmektedir. Bunların azaltılması çalışanda hoşnutsuzluk, doyumsuzluk yaratabilir. Sürdürme etmenleri her örgütte bulunur, örgüt, sürdürme etmenleri olmadan işletirilemez. Sürdürme etmenleri, biçimsel bir yapıda olduğundan dışsal olmasına karşın güdülenme etmenleri içseldir. Güdülenme etmeninde, örgütün çalışana verdiklerinden çok, çalışanın kendi yaptıklarıyla kendi kendisini güdülemesi söz konusudur. Bir örgütte sürdürme etmenleri yetersiz işe güdülenme etmenleri de etkili olamamaktadır. Sürdürme etmenleri yeterli olabildiğinde, güdülenme etmenleri çalışanı yüksek oranda güdülmeyebilme olanağını yakalayabilmektedir (Başaran, 1982: 182-183). Herzberg, bu etmenleri iki ana ihtiyaca bağlamaktadır. Güdeleyiciler, başlıca gelişme, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşıladıkları için doyuma, sağlık etmenleri de hoş olma yan şeylerden kaçınma ihtiyacı yüzünden doyumsuzluğa yol açmaktadır. Kuramı çok tartışılan temel önermesi de sudur: Bu iki küme etmen kesinlikle birbirinden ayrıdır. Başka bir deyişle, güdeleyiciler yalnız doyuma, sağlık etmenleri de yalnız doyumsuzluğa yolaçar. Dolayısıyla bu iki etmen kümesini bir boyut üstünde düşünmek yanlış olur. Güdeleyiciler bulunmadığı zaman bir insan yalnızca doyuma ulaşmamış olacak ama doyumsuz da olmayacaktır. Sağlık

etmenleri bulunmadığı zamanda ise bir insan çalışma ortamında doyuma ulaşma olanağını hiç bulamayacaktır (Onaran, 1981: 46).

### **Vroom'un ve Lawler'in Beklenti Kuramları**

• Vroom, bir kişinin belli bir iş için çaba harcamasını iki nedenle açıklamaktadır. Bunlar dan birincisi "valens" (kişinin ödülü arzulama derecesi/çekicilik), ikincisi ise "bekleyiştir. Buna göre;"Motivasyon=Valens X Bekleyiş" şeklinde gösterilebilir (Tosunoglu, 1998: 44). Vroom'un beklenti kuramına göre bir insanın güdülenmesi, eylemin amaca ulaşma beklentisi ile sonuca verilen önemin çarpımına eşittir (incir, 1985, 31). Bu kurama göre çalışanların eylemleri, elde edilecek ürün için bir araç niteliğindedir. Bundan dolayı çalışan, beklentilerini gerçekleştirecek eylemleri seçer, ürünü elde etmek için gayret gösterir. Çalışan, amacına ulaşmayı ne kadar çok istiyor ise o kadar gayret gösterir. Kısacası güdülenme, bir eylemden beklenen ile, eylemle elde edilmesi olası görülen değer sonucudur (Başaran, 1982:82-183). Bu modelin üç kavramı bulunmaktadır. Bunlardan biri Valens'tir. Valens, yani ödülü arzulama derecesi ya da ödülün çekiciliğidir ve kişiden kişiye değişmektedir. Ödüle duyulan istek derecesi, aynı zamanda kişilerin doyum derecesini'de belirlemektedir. İkinci temel kavram bekleyiştir. Bekleyiş, kişinin algıladığı olasılığı ifade etmektedir. Bu olasılık, belli çabaların belli şekilde ödüllendirileceğidir. Kişi buna inandığı ölçüde, çaba gösterecek, böyle bir ilişkiye inanmazsa, göstermeyecektir. Üçüncü temel kavram araçsallıktır. Araçsallıkta birey belli bir çaba ile belli bir düzeyde performans gösterebilir ve bunun sonucu belli bir şekilde ödüllendirilebilir. Bu durumda ödüllendirme birinci aşamada elde edilen bir sonuç olmaktadır. Örneğin maaş artışı, terfi etme gibi. Birinci aşamada elde edilen sonuçlar, ikinci aşamada sonuç olarak gösterilebilecek amaçları gerçekleştirmede bir araç olmaktadır. Kişi hem birinci hem ikinci aşamadaki ödülleri arzu ediyorsa, bu kişi motive olacaktır (Tosunoğlu, 1998: 44).

**Porter-Lawler Beklenti Kuramı:** Porter'la Lawler'in (1968) kuramı, özel kurumda çalışan yöneticilerin işle ilgili tutumlarının işle ilgili davranışlarıyla, işteki başarılarıyla ilişkilerini inceleyen bir araştırmada kavramsal bir taslak geliştirme ihtiyacından doğmuştur. Kuramın başlıca özelliği, daha önce ayrı ayrı ele alınan çok sayıda değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkileri belirlemesidir. Kuramda incelenen bu dokuz değişken ve bunun ile ilgili geriye bildirim şunlardır (Onaran, 1981: 79-81):

Ödülün Değeri: Bu değişken, çeşitli sonuçların birey için çekiciliğini göstermektedir. Bu araştırmada ücret gibi ödül niteliğinde sonuçlar ele alındığından Olumsuz sonuçlar üstünde durulmamıştır. Ama araştırmacılar "ödüllerin değeri" yerine "sonuçların değeri" kavramının da konabileceğini, dolayısıyla değerlerin de kuram Kapsamına alınabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca kuramda ödüllerin neden çeşitli değerler aldığı sorusu üstünde durulmamakla birlikte, geriye bildirim yoluyla bu soruya bir ölçüde yanıt verilmiştir. Ödüller çeşitli temel ihtiyaçları karşıladıkları ölçüde çeşitli değerler alırlar.

2. Algılanan "çaba-ödül" olasılığı: Bu değişken bir kişinin çabalarının beklediği ödülü elde edip etmeyeceği konusundaki beklentileri göstermektedir. Burada araştırmacılar beklentiyle Araçsallığı birleştirmişlerdir. Çünkü araştırmacılara göre bu beklenti iki alt beklentiye ayrılabilir:

(1) ödülle iş başarımı arasındaki ilişki konusundaki beklenti,

(2) iş başarımıyla çaba arasındaki ilişki konusundaki beklenti. Bu ikisinin gerçekleşme olasılığı düşükse, çabanın ödülle sonuçlanması olasılığı da düşük olur.

3. Çaba: Bir işi yapmak için insanın harcadığı fiziksel ve zihinsel enerji miktarıdır. Bir işte her çaba gösterenlerin başarılı olmasıyla birlikte, her zaman da başarı kazanmayabilir. Araştırmacılara göre ise güdülenme daha çok çabayla ilgilidir. Çalışma ortamında güdülenme ise daha çok çabayla ilgilidir. Çalışma ortamında güdülenme, bir çalışanın isteki başarısından çok gösterdiği çabayla kendini gösterir.

4. Yetenekler, özellikler: Bunlar insanın çevredeki anlık değişimlerden pek etkilenmeyen, uzun süreli kişilik özellikleridir. Bu özellikler, bir çalışanın herhangi bir işte başarılı olup olmayacağına çok etkili olur. Yetenekler çabayla değerlendirildiği ölçüde etkili olur.

5. Rol algıları: Bu değişken, bir çalışanın işini nasıl tanımladığıyla, işinde başarılı olmak için nasıl çaba göstereceğiyle ilişkilidir. Bir birey işinde nasıl başarılı olacağına ilişkinin anlık yorumlar yapıyorsa, ne kadar çaba gösterirse göstereceği başarılı olamayacaktır.

6. İş başarımı: Çalışanın, kendi işinde elde ettikleri, kısacası çabasının, çalışmasının ürünüdür. İş başarımının nesnel ölçütleri olduğu gibi, çalışanın kendisince ya da üstlerince yapılan öznel değerlendirmeler de olabilir

7. Ödüller: Çalışanların, elde etmek istediği sonuçlardır. Bunlar ya kendi çabalarıyla elde edilir, ya da başkalarınca verilir. İçsel ödüller, bir işi yapıp bitirmek, başarılı bir çalışma yapmak gibi, kişinin kendi davranışı sonucu elde ettiği ödüllerdir. Dışsal ödüllerse ücret

artışı, yükselme gibi çalışanın dışında, daha çok örgüt tarafından verilen ödüllerdir içsel ödüller daha çok özerklik, kendini gerçekleştirme gibi üst düzey ihtiyaçların doyumunda etkili olur. Dışsal ödüller her zaman iş başarısı ile ilgili değildir. Bu ödüller genellikle iş başarısına bakılmadan herkese verilir. içsel ödüllerle iş başarısı arasında ise daha sıkı bir ilişki vardır. Elde edilen ödüller, algılanan adil ödüllerden çoksa, birey doyumlu olacaktır. Elde edilen ödüller, algılanan ödüllerden azsa doyumsuz olacaktır.

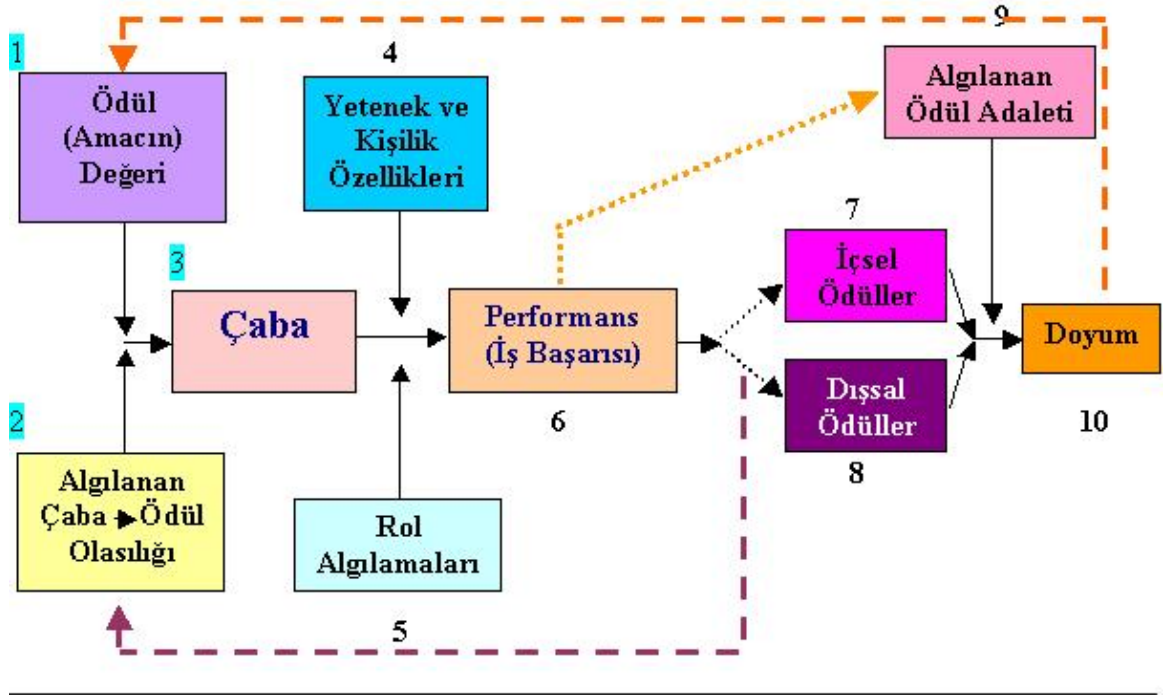
8. Algılanan adil ödüller: Çalışanın gösterdiği çalışma sonucunda alması gerektiğini düşündüğü ödül miktarıdır. Her çalışan gerek gösterdiği çabaya gerek bulunduğu göreve adil olduğunu düşündüğü bir fiyat biçer, bunu almak ister.

9. Doyum: Bu değişken, elde edilen ödüllerin, algılanan adil ödülleri karşılayıp karşılamadığını ya da bu miktarı geçip geçmediğini gösterir. Doyum yalnız gerçekte elde edilen ödüllerle değil, çalışanın alması gerektiğini düşündüğü ödül miktarıyla da belirlenmektedir.

10. Geriye Bildirim: Bir çalışan, geçmişte de benzer çabalarının ödüller sonuçlandığını görmüşse o zaman şimdiki çabasının da ödüller sonuçlanacağını daha çok düşünecektir. Yalnız burada dikkat edilmesi gereken iki nokta vardır. Birincisi; örgütün verdiği ödüller çalışınca ödül olarak görülmeyebilir, dolayısıyla çabaların ödül getirme olasılığını artırmayabilir. ikincisi; çalışan aldığı ödüllerin iş başarısıyla bir ilgisi olmadığını düşünebilir. Bundan dolayı geriye bildirim ödülünden daha çok, iş başarısı-ödül ilişkisinde aranmalıdır.

**Amaç Kuramı:** İnsanların, kişilik gelişmelerinin ve özlem düzeylerinin belirlediği çeşitli amaçları vardır. Bu amaçlar, onların davranışını yönlendirir. Amaçlarla davranış arasındaki bu yakın ilişkiden yola çıkan amaç kuramı, amaçların iş başarımını belirleyeceği varsayımını kabul etmektedir (incir, 1985: 36). Bu kurama göre, çalışan, işinde kendi özellikleri ne uygun amaçlar koymaktan ve bu amaçlara ulaşmaktan hoşlanır. Çalışanların, kendi koydukları amaca, başkalarının koydukları amaca göre daha iyi güdülenmeleri beklenir. Bu güdülenme örgüt yönetimi tarafından da özendirilebilir (Başaran, 1982: 185). Kuramın başlıca iki önermesi vardır. Birincisi, bir insanın kendisi için koyduğu amaçlar büyük ölçüde onun davranışını yönlendirir. Birey, çalışmaya başlarken mevcut fizik enerjisini kendi saptadığı amaca yöneltir. Dolayısıyla iş başarısını etkileyen önemli bir güdüsel etmen de bireyin amaçları, niyetleridir. İkincisi ise dışarıdan, örgüt tarafından verilen özendiriciler, çalışanların amaçlarıyla niyetlerini etkileyerek iş

başarısı üzerinde etkili olurlar. Yani özendiricilerle çalışanların davranışları arasında ki ilişki, çalışanların kendileri için belirledikleri amaçlar yoluyla gerçekleşmektedir. Bu ilişkide amaçlar aracılık görevini yapmaktadırlar. Bu ilişkiyi Locke (1968) basit olarak şu şekilde göstermiştir (Onaran, 1981: 138-139);



**Sekil 2.** Amaçlar ile İş Başarısı Arasındaki İlişkiler

Amaçlarla niyetlerin iş başarısı üzerinde etkisinin ölçüldüğü araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir (Onaran, 1981: 140-141):

1. Amaç ne kadar belirgin olursa iş başarısı da o düzeyde artmaktadır. Amaçlar açıkça belli olduğunda, çalışanlar çabalarını hangi yöne yönelteceklerini bildiklerinden iş başarısı düzeyi yükselmektedir.
2. Amaçlar güçleştikçe iş başarı düzeyinin arttığı gözlenmiştir. Başarılı kişiler güç amaçlara daha çok önem vermekte ve bunlara ulaşmak için daha çok gayret sarf etmektedirler.
3. Amaçların gerçekleşme düzeyini artırmak için amaçların çalışanlarca benimsenip kabul edilmesi gerekir. Amaçların benimsenmesi bir bakıma kişilerin özlemleriyle amaçlarının benzer olduğunu gösterir. Kişiler benimsedikleri amaçlar için daha çok çabalarlar.
4. Çalışanların kendi işleriyle ilgili konularda kararlara katılmaları, iş başarısını

artırmaktadır. Karara katılma, çalışanların işlerini, daha çok benimsemelerini, işleri daha çok ilgilenmelerini sağlayarak güdülenmeyi artırmakta, dolayısıyla iş başarısını yükseltmektedir.

5. Çalışanlara, yaptıkları işlerin sonuçlarına ilksin bilgi verilmesi, iş başarısını artırmaktadır. Kendisine geriye bildirim verilen çalışan, iş başarımını kendi ölçütlerine göre değerlendirerek, amaçlarını yükseltmekte ve iş başarısını artırmaktadır.

**Hakkaniyet (Denkserlik) Kuramı:** Homas, daha sonra da Adams tarafından geliştirilen bu kuram, insan davranışlarını bir alışveriş süreci olarak nitelemektedir. Kuram, çalışan kişinin, eğitim düzeyini, deneyimini, isteki becerisini, çabasını, sorumluluk duygusunu, yasını ve buna benzer niteliklerini, o bireyin çalıştığı kuruma "katkılar" olarak tanımlamaktadır. Buna karşılık, ücret, iyi çalışma koşulları, iş güvenliği, yükselme olanakları, statü simgeleri (sembolleri) gibi çalışılan kurumun çalışanlara verdikleri de "ödülleri" olarak nitelenmektedir. Katkılar ve ödüller her ikisi de birey tarafından algılanan katkı ve ödül kavramlarını anlatmaktadır (incir, 1985, 38). Bireylerin aldıkları ödüller ile denk serlik arasında bir ilişki vardır. Bireyin aldığı ödüller diğerlerine göre azsa, daha çabuk denkserlik duymaya başlar. Birey daha fazla ödül alıyorsa, bu denksizliğe bir süre daha katlanabilir. Dolayısıyla denksizliği daha geç hisseder (Onaran, 1981: 168-169). Burada çalışan, örgütün kendine verdiği karşılık, kendisinin verdiği az bulursa Çalışmaya daha çok güdülenir. Kendisinin örgüte verdiği, örgütün kendisine verdiği çok bulursa çok bulursa çalışmaya güdülenemez. Böyle bir durumda çalışanın, sağlıklı bir yargıya ulaşabilmesi için diğer çalışanlarla kendini karşılaştırması gerekir (Başaran, 1982: 186 ).

### 1.2.3. Tükenmişlik tanımı ve ilgili kuramsal açıklamalar

**Tükenmişlik Tanımı:** İşi gereği insanlarda yoğun ilişkiler içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromudur (Maslach,1982:12).

**Duygusal Tükenme:** Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Jackson, 1981:99).

• **Duyarsızlaşma:** Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun şekilde davranmasıdır (Maslach, Jackson, 1981:99) .

• **Kişisel Başarısızlık:** Kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı ek sikliği olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Jackson, 1981: 99).

**Chernis ve Tükenmişlik:** Tükenmişlik literatürüne Chernis'in de önemli katkıları olmuştur. Chernis 1980'de örgütsel, kişisel ve kültürel faktörleri içeren bir teori sunar ve konunun kompleksliğine dikkat çeker. Bu teori tükenmişlik üzerinde rol yapısının önemine işaret eder. Bu bağlamda rol belirsizliği, işin iş yükü ve insanlarla çalışan yöneticilerin karşılaştığı tükenmişliğe yol açan etkenler ile potansiyel stres kaynakları arasındaki karmaşıklığı tanımlar. (Leiter, Meechan, 1986: 47). Chernis, tükenmişlik araştırmalarını hem aşırı iş yükü hem de çatışmalarını temel alarak devamını getirdi. (Leiter, 1991: 548) Ona göre tükenmişlik hizmet sektöründe çalışan profesyonelin rolünde gizli olan tutarsızlıklardan kaynaklanıyordu. Bu sektörde çalışanlar eğitimleri ve deneme süreleri boyunca profesyonel olmanın anlamına yönelik gerçekçi olmayan bakış açılan geliştiriyorlardı. Eğitimleri sırasında karşılaştıkları insanlar benzer duyguları paylaşıyorlardı. Bunu fark eden Chernis, günlük çalışma hayatında her gün karşılaşılan sorunlar, iş hayatının gerçekleri ile romantik-mistik düşünce arasındaki uçuruma dikkat çekti. Yeni ve tecrübesiz çalışanlar işlerinin daima heyecan verici olacağı, yeteneklerinin gelişeceği, yaptıklarının takdir göreceği, gerek iş arkadaşları gerekse müşterilerinden destek göreceği, müşterilerinin kendilerine yardımcı bir işbirliğine gideceği gibi bazı romantik hayallere sahiptiler. Benzer beklentilerle iş hayatına giren bir çalışan şok oluyor, kendini adeta kurtlar sofrasındaki kuzu gibi hissediyordu. Başka bir deyişle, tükenmişliğin çalışanın beklentileri ile iş hayatının gerçekleri arasında ki uçurumdan kaynaklandığını ilk ortaya koyan Chernis olmuştur.

**Maslach'ın Tükenmişlik Araştırmaları ve Ölçeği:** Hiç şüphe yok ki tükenmişlik literatürüne en büyük katkı Maslach'dan gelmiştir. Maslach, tükenmişlik kuramının babası olmak kabul edilebilir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarıdan oluşan üçlü modeli akademik çevrelerde yaygın bir şekilde kabul görmüştür. Maslach tükenmişlikle ilgili araştırmalarına, karşılaştığı insanların yaşadıkları olayları gözlemleyerek ve sorgulayarak başlıyor: "Bir hemşire iş hayatını anlatırken kendisini çaydanlığa benzetmiş. Meslek hayatının başlarında güç problemleri çözerken ateş

üzerinde kaynayan bir çaydanlık iken zaman içerisinde suyunun tamamen buharlaştığı, çatlama tehlikesiyle karşı karşıya kalan bir çaydanlığa dönüşmüş. Bir öğretmen ise durumunu dile getirirken kendisini aküyle kıyaslıyor. Her eğitim yılı başında öglencilerinin aküden enerji almaya başladıklarını, eğitim yılı sonunda ise akünün tekrar doldurulması gerektiğini söylüyor. "Takeoff" tabir edilen kritik bir noktadan sonra ise akünün yenilenmesinin zorunluluk haline geldiğini söylüyor." (Maslach, 1982: s.2). Kendi deyimiyle, "hiçbir önyargısı ve kanıtlamak zorunda olduğu bir teorisi olmadan araştırmalarına başlamıştır. Anket, mülakat, mektup, gözlem gibi yollarla binlerce insandan veri toplamıştır. Sosyal hizmet görevlileri, öğretmenler, polisler, doktorlar, hemşireler, danışmanlar, psikiyatrisiler, psikologlar, çocuk bakıcıları, hapisane görevlileri, yöneticiler gibi çok geniş bir yelpazede araştırmalarını sürdürmüştür. Maslach, bu insanların idealist, enerjik, heyecanlı, kendini adanmış ve fedakâr oldukları; fakat bu özellikleri nedeniyle kolaylıkla tükenmişlik sorunlarıyla yüz yüze geldiklerini saplayan ilk araştırmacı olmuştur. Geliştirdiği MTÖ, en çok kullanılan ve en yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçektir. Araştırmalar, MTÖ' nün özellikle insan kaynakları yönetiminde yüksek bir iç tutarlılık ve test-tekrar test katsayılarına sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca MTÖ' ni geliştirmesinde Maslach'a yardımcı olan Jackson, tükenmişliğe getirdiği yeni yaklaşımlarla Shironi, kendi adıyla anılan geliştirdiği tükenmişlik ölçeğiyle Meier, Leiter, yöneticilerde tükenmişlik konusundaki araştırmalarıyla Harvey-Raider, Kadushin, Seltzer-Numerof literatüre katkıları geçmiş önemli isimlerdir.

### **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada İzmir ilinde özel ve kamu kurumlarında çalışan Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu bazı değişkenlere karşılaştırarak benzer ve farklılıklarını ortaya koymak amaçlanmıştır

### **1.3. Araştırmanın Alt Problemleri**

Araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır.

1. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu, alt boyutlar arasında nasıl değişmektedir?
2. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları çalıştığı kuruma göre (kamu ve özel) farklılık göstermekte midir?

3. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
4. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanları onların medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir?
5. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanları onların meslekteki kıdem yıllarına göre farklılık göstermekte midir?
6. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanları onların görev yaptıkları okul kademesine (İlköğretim, Lise) göre farklılık göstermekte midir?
7. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanları onların mesleklerini değiştirme isteklerine göre farklılık göstermekte midir?
8. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanları onların herhangi bir sendikaya üye olma durumuna göre farklılık göstermekte midir?

## **2. YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları ve araştırmadaki istatistiksel süreç açıklanmaktadır.

### **2.1. Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinde olup, bu modelde iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu tür düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme (değerler verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlenmeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır (Karasar, 2005).

### **2.2. Araştırmanın evreni**

Araştırmanın evrenini 2009-2010 eğitim öğretim yılında İzmir ilinde çalışan Beden Eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır.

### **2.3. Araştırmanın örnekleme**

Araştırma 2009 /2010 yılında, küme örnekleme yoluyla belirlenen İzmir il sınırlarındaki ilköğretim ve liselerde kamu ve özelde görev yapan 122'si erkek, 66'sı bayan olmak üzere 188 beden eğitimi öğretmenine uygulanmıştır. Kamuda çalışan Merkez ile Merkez ilçelerde çalışan 1244 öğretmenden 123 (%10)' kişiye, yine özel'de çalışan 178 öğretmenlerden 65 (%36.4) ine anket uygulanmıştır.

Bunların 57'si Lise'de; 131'i ilköğretim okulunda çalışmaktadır. Ankete katılan kişiler; İzmir'in Aliağa, Menemen, Kemalpaşa, Torbalı, Tire (ilçeleri ile Merkez ilçeleri, )Çiğli, Karşıyaka, Bornova, Bayraklı, Konak, Güzelbahçe, Narlıdere, Seferihisar, Merkez ilçe ve kasaba, köylerinde görev yapmaktadır.

### **2.4. Araştırmanın veri toplama araçları**

Araştırmada aşağıdaki veri toplama araçları kullanılmıştır.

#### **2.4.1. Öğretmen Tanıma Formu**

Öğretmen tanıma formunda öğretmenle ilgili 7 adet soru yer almaktadır. Öğretmen Bilgi Formu Ek-1'de sunulmaktadır.

### 2.4.2. İş Doyumu Ölçeği

Öğretmenlerin iş doyumlarını ölçmek için 78 maddeden oluşan ölçek Sun (2002) çalışmasından alınmıştır. Sun (2002) bu ölçeği, Spector'un 1985 yılında geliştirdiği İş Doyumu Anketi'nden (Spector, 1997) almıştır. Bu anket, iş doyumunu dokuz boyutta ölçen ve her boyutunun altında yer alan dörder önermenin, "Hiç Katılmıyorum" ile "Tamamen Katılıyorum" arasında derecelendirildiği Likert tipi bir ölçme aracıdır. Anketin boyutları, maaş, yükselme olanakları, denetim (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), sosyal haklar, ödüller, işin yapılma şekli (kural ve yordamlarla ilgili doyum), çalışma arkadaşları, işin yapısı ve iletişimidir. Spector'un İş Doyumu Anketi esas alınarak "İş Doyumu Anketi" Sun (2002) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışma için de Sun tarafından kullanılan anket temel alınmıştır. Ek 1'de verilen anketin faktör yapısını belirlemek üzere Temel Bileşenler Tekniği kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi ile ankette yer alan 35 maddenin 9 faktörlü bir yapı oluşturduğu görülmüştür. Her madde için beşli bir derecelendirme (5= Tamamen Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Biraz Katılıyorum, 2= Katılmıyorum, 1= Hiç Katılmıyorum) kullanılmıştır. Ölçek için yapılan analizler aşağıda verilmiştir.

Ölçeğin geliştirilmesi için aşağıdaki basamaklar uygulanmıştır.

1. Araştırmacı tarafından ilgili literatür incelenmiştir.

2. Uzman görüşü sonunda 78 maddelik Sun (2002) çalışmasındaki ölçeğin kullanılmasına karar verilmiştir. Sun (2002), ölçeğin birçok maddesini birden fazla faktörde birbirine yakın yüksek ağırlık kazandığı ya da tek başlarına birer faktör oluşturduğu için elemiştir. Bu nedenle ölçeğin güvenirlik analizleri tekrar yapılmıştır. Buna göre;

3. SPSS 11.0 paket programı ile Faktör Analizi ve tanımlayıcı istatistikleri hesaplanmıştır.

4. Ölçek alt boyutları madde içeriğine uygun olarak isimlendirilmiştir.

Ölçek için yapılan analizler aşağıda verilmiştir.

1. Faktör analizinden önce maddelerin standart sapma ve anti-imaaj katsayılarına bakılmıştır. Maddelerin standart sapması 1.00'a yakın olan değerler alınmıştır. Anti-imaaj katsayısı 0.50'nin altında olan değer bulunmadığı için bütün maddeler alınmıştır.

2. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek için Temel Bileşenler Analizi yapılmıştır. Bu analiz sonunda 17 faktörlü bir yapının ortaya çıktığı görülmüştür. Bu faktörler varyansın % 90,288'ini açıklamıştır.

3. Bu 17 faktörlü yapıya Varimaks dönüştürmesi yapılmış ve 50 iterasyonlu 17 faktörlü bir çözüme ulaşıldığı görülmüştür.

4. Varimaks çözümlenmesiyle elde edilen 17 faktörlü yapıda, faktör yükü 0.40'ın altında olanlar ve birden fazla faktöre yüklenen faktör yükleri arasındaki farkı 0.10'dan az olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlemler uygun yapı oluşuncaya kadar tekrar edilmiştir. Sonuçta 9 faktörlü ve 35 maddeden oluşan bir yapı ortaya çıkmıştır.

5. Bu 9 faktörlü yapının faktör yükleri 0.57 ile 0.86 arasında değişmekte olup, toplam varyansın % 67'sini açıklamaktadır. Faktör analizi sonuçları Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1'den de anlaşılacağı gibi ölçeğin Güvenirlik Katsayısı (Cronbach alfa) 0.89'dir. İş doyumunu ölçeğinin faktör isimleri aşağıdaki gibidir.

Faktör 1. Maaş ve yükselme

Faktör 2. Ödül

Faktör 3. İş Yapısı

Faktör 4. Çalışma arkadaşlığı

Faktör 5. Denetim

Faktör 6. Kural ve Prosedür

Faktör 7. Terfi

Faktör 8. Çalışma koşulları-1 (İzin)

Faktör 9. Çalışma koşulları-2 (İmkan)

Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 175, en düşük puan ise 35'tir. Yüksek puan yüksek iş doyumunu, düşük puan düşük iş doyumunu göstermektedir. 35 maddenin bazı ifadeleri olumsuz olduğu için ters puanlanmıştır. Bunlar: 11, 13, 15, 24, 43, 48, 51, 55, 58, 59, 60, 61.

**Tablo 1. İş Doyumu Ölçeğine Ait Faktör Analizi ve Tanımlayıcı İstatistikler  
(N=188)**

Maddeler	Faktör Yükleri*								AİKK	ORV	ORT	SS
	1											
+M12	0.768								0.88	0.69	2.48	1.22
+M10	0.745								0.85	0.64	2.37	1.18
+M09	0.713								0.84	0.67	2.40	1.26
+M01	0.705								0.83	0.56	2.06	1.24
+M05	0.630								0.85	0.52	2.45	1.21
+M03	0.594								0.86	0.53	2.52	1.40
+M73		.805							0.87	0.76	3.13	1.10
+M75		.769							0.86	0.73	2.97	1.08
+M74		.763							0.87	0.77	3.14	1.10
+M76		.677							0.87	0.70	3.21	1.05
+M49			.751						0.69	0.66	3.79	1.21
+M46			.728						0.80	0.66	3.47	1.17
+M47			.715						0.82	0.65	3.79	1.17
-M48			.598		.334				0.75	0.51	4.04	1.08
-M43			.594						0.78	0.51	4.12	1.10
+M45			.581						0.70	0.49	3.79	1.16
+M41				.803					0.84	0.79	3.60	1.10
+M40				.791					0.85	0.78	3.61	1.05
+M39				.786					0.83	0.74	3.45	1.10
+M27					.766				0.86	0.76	3.72	1.14
+M26				.374	.738				0.82	0.78	3.86	1.04
-M24					.690		.317		0.82	0.63	3.85	1.04
+M23					.571				0.90	0.60	3.67	1.19
-M60						.815			0.75	0.78	3.22	1.18

-M59						.773				0.87	0.69	3.27	1.26
-M61						.679		.330		0.80	0.69	3.14	1.16
-M13							.858			0.69	0.78	3.05	1.33
-M11							.817			0.75	0.72	2.95	1.34
-M15							.721			0.78	0.61	2.77	1.24
-M55								.725		0.73	0.59	3.59	1.26
-M58								.714		0.77	0.66	3.27	1.21
-M51								.713		0.77	0.57	3.38	1.24
+M52									.783	0.82	0.74	3.02	1.28
+M54									.743	0.84	0.74	3.13	1.28
+M53									.705	0.89	0.74	3.36	1.26
<b>Öz değer</b>	<b>8.329</b>	.255	.679	.034	.917	.533	.369	.290	.080				
<b>Varyans %</b>	23.79 6	.301	.654	.812	.477	.380	.911	.686	.084	<b>Toplam Varyans %: 67.10</b>			
<b>Cronbach <math>\alpha</math></b>	0.81	.88	.78	.84	.79	.82	.77	.70	.81	<b>Ölçek Cronbach <math>\alpha</math>: 0.89</b>			

\* 0.30'un altındaki faktör yükleri izleme kolaylığı açısından yazılmamıştır. AİKK: Anti-imağ korelasyon katsayısı ORV: Ortak varyans ORT: Ortalama SS: Standart sapma.

## 2.5. Araştırmadaki İstatistiksel Süreç

Araştırmada ölçek güvenilirliğinin ortaya konulmasına yönelik Temel Bileşenler Analizi yapılmıştır. Alt problemlerin cevaplanabilmesi için bağımsız örneklerde t-testi, tek yönlü varyans analizi, tukey HSD testleri uygulanmış ve önem düzeyi 0.05 alınmıştır. Tanımlayıcı istatistikler olarak birey sayısı (N), aritmetik ortalama (Ort) ve Standart sapma (Ss) kullanılmıştır. Analizler SPSS 11.0 programında yapılmıştır.

### 3. BULGULAR

#### 3.1. Birinci Alt Problemle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi, “*Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu, alt boyutlar arasında nasıl değişmektedir?*” şeklinde ifade edilmişti. Tablo-2 ve Şekil-3 incelendiğinde Faktör 1’in (Maaş ve yükselme) 5’li derecelendirme ölçeğinden elde edilen puan ortalamaları 2.5’in altındadır. Bu faktörün maaş ve yükselme doyumunu ölçmesi, öğretmenlerin diğer alt boyutlara göre sorununu açıkça ortaya koymaktadır. Terfi boyutu da (Faktör 7) düşük sayılabilecek bir doyum puan ortalamasına sahiptir. Hiç bir faktörün çok iyi düzeyde doyum puanı elde etmediği ancak 3. ve 5. faktörlerin (işin yapısı ve denetim) iyi düzeye yakın bir doyum puanına sahip olduğu görülmektedir. Diğer boyutlar ise orta düzeyde bir puan ortalamasına sahiptir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin bir şansınız olsa mesleğinizi değiştirir misiniz sorusuna hayır cevabı verenlerin iş doyumunu daha yüksek çıkmıştır. Dolunay (2002) yaptığı araştırmada, meslekten ayrılıp çalışmamayı ve bir başka mesleğe geçmeyi düşünenlerin tükenmişlik puanlarının diğer grupların ortalamalarından daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Mesleği ile bütünleşmiş bireyler, bazı mesleki koşullara daha kolay uyum sağlayabilmekte, duygusal açıdan daha doyumlu olmakta ve kendilerini meslek te daha yeterli görmektedirler (Dolunay, 2002). Bu anlamda, Beden eğitimi öğretmenleri nin meslekleri ile ilgili olumlu düşünceleri ve mesleğe ilgileri iş doyumlarını artırırken, tükenmişliklerini azalttığı söylenebilir. Beden eğitimi öğretmenleri cinsiyetine göre incelendiğinde erkeklerin iş doyumunu bayanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi bayan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki çalışma görev ve sorumluluklarını yapmalarının dışında, toplum kültürümüzden gelen ev işleri çocuk bakımı gibi işleri de yaparak günlük çalışma sürelerini uzatarak kendilerine dinlenme zamanı, eğlenme hobileriyle uğraşacak zaman kalmamaktadır. Dinlenmeye zamanı kalmayan Bayan Beden eğitimi öğretmenleri sonuçta yorgun düşmekte ve yorgunluğun stres sebebi olduğu ve birçok sağlık sorunlarını ve davranış bozukluğu ve mutsuzluğu peşinden getirdiği bilinmektedir. Ancak erkekler çalışma süresi ve kendine zaman ayırma dinlenme bakımından bayan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha avantajlıdır bayanların bu durumu erkeklere nazaran iş doyumunun daha az olmasına sebep olabilir

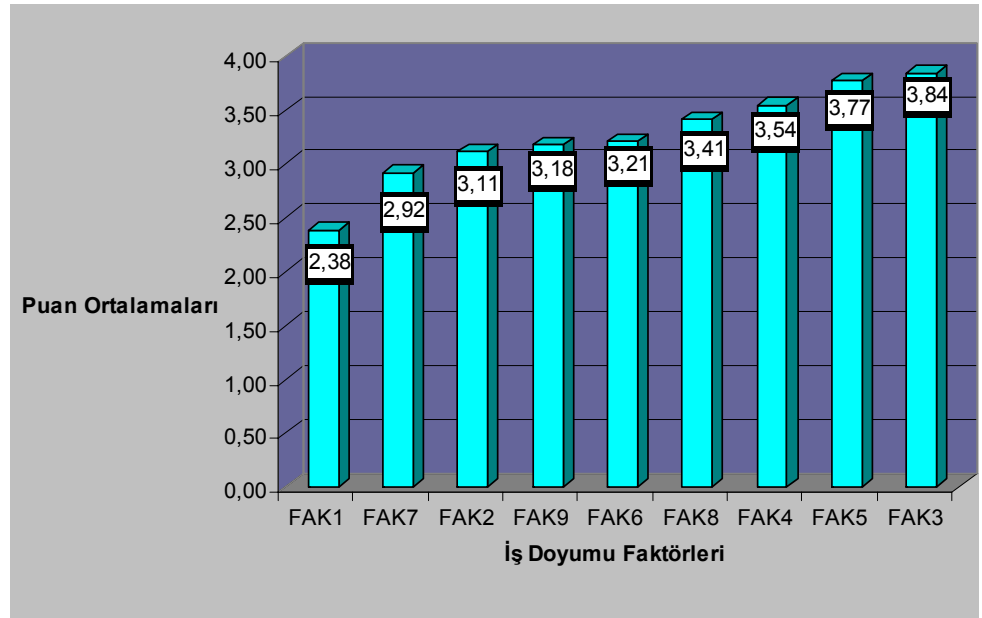
Beden eğitimi öğretmenlerinin maaş ve yükselme durumları incelendiğinde iş doyumu düşük çıkmıştır. Dolunay (2002), öğretmenlerin mesleklerinden aylık gelirleri arttıkça kişisel başarı puanlarının pozitif yönde arttığını bildirmiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem yılına göre 1-10 yıl görev yapanlar 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanlardan, maaş, çalışma arkadaşlığı, ödül, denetim kural ve prosedür çalışma koşulları açısından daha yüksek bir doyum puanı ortaya çıkmıştır. İş doyumu ve yaşları arasındaki ilişkiyi inceleyen Gülay (2006), yaptığı araştırmada genç ve orta yaşlı Beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla doyum hissettiklerini tespit etmiştir. Dolunay (2002), öğretmenlerin toplam hizmet süresi arttıkça mesleki tükenmişliklerinin azaldığını, kişisel başarı duygusunun arttığını ancak çalışılan kurumdaki hizmet süresinin mesleki tükenmişlik alt boyutlarında herhangi bir farklılığa yol açmadığını bildirmiştir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) öğretmenlerde hizmet sürelerinin duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumu puanları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaya yol açmadığını bildirmiştir. Kırılmaz, Çelen ve Sarp, (2003), ilköğretim çalışan bir grup öğretmende yapmış olduğu incelemede, öğretmenlerin toplam hizmet süresinin, çalışılan kurumdaki hizmet süresinin mesleki tükenmişlikleri açısından önem arz etmediğini ortaya koymuştur. Gülay (2006), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin hizmet yılına göre farklılaşmadığını bulmuştur. Ancak bu bizim çalışmamızda desteklenmemiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma Koşulları -2(imkân) olarak; sorduğumuz soruya evet cevabı verenlerin iş doyumu daha yüksektir. Dolunay (2002) ve Baysal (1995) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında ise çalışma ortamından memnun olma durumunun öğretmenlerin tükenmişliklerini azalttığı saptanmıştır. Çalışma koşulları öğretmeni çevreleyen okul tesisleri, okul yöneticilerinin bürokrasi yetenekleri ve mesleki gelişim fırsatları gibi oldukça çok sayıda faktörleri kapsar. Yoğun bir öğretim yükü, destekleyici olmayan yönetim, ya da bozuk bir fotokopi makinesi iyi bir öğretime mani olabilir ve öğretmenler için aradıkları içsel ödülleri başarmada engel çıkarabilir (p.584). Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos (2006)'a göre, eğer yöneticiler daha iyi şartları sağlarsa öğretmenlerin iş doyumu artırılabilir ve duygusal yıpranma azaltılabilir. Bu anlamda okul olanaklarının sadece öğrenciler için değil aynı zamanda çalışanların performansları içinde önem arz ettiği düşünülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinden meslekleri hakkında olumlu görüşte olanlar ve sahip oldukları mesleğe

değer verenlerin duygusal tükenmişliklerinin azaldığı ve aksine iş doyumlarının ise arttığı da bazı araştırmalarda görülmüştür.

**Tablo 2. İş Doyumu Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.**

	N	Ort	SS
<b>FAKTOR1</b>	188	2.38	0.89
<b>FAKTOR2</b>	186	3.11	0.92
<b>FAKTOR3</b>	188	3.84	0.80
<b>FAKTOR4</b>	188	3.54	0.95
<b>FAKTOR5</b>	187	3.77	0.86
<b>FAKTOR6</b>	188	3.21	1.02
<b>FAKTOR7</b>	188	2.92	1.08
<b>FAKTOR8</b>	187	3.41	0.97
<b>FAKTOR9</b>	188	3.18	1.08

**Şekil 3. İş Doyumu Alt Boyutlarına ait Puan Ortalamaları**



### 3.2. İkinci Alt Probleme İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt probemi, “*Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları çalıştığı kuruma göre (kamu ve özel) farklılık göstermekte midir?*” şeklinde ifade edilmişti. Alt boyutların kamu ve özel okullarda çalışma durumlarına göre tanımlayıcı istatistikleri ve t-testi sonuçları Tablo 3’de verilmektedir. İstatistiksel olarak farklılık gösteren ortalamalar Faktör 1 (Maaş ve yükselme), Faktör 4 (Çalışma arkadaşlığı), Faktör 5 (Denetim), Faktör 6 (Kural ve prosedür) ve Faktör 9 (Çalışma koşulları-İmkan)’dur. İstatistiksel olarak farklılık gösteren tüm alt boyutlarda özel okulda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir (Faktör 1:  $t = -9.625$   $df = 186$   $P < 0.05$ ; Faktör 4:  $t = -2.508$   $df = 186$   $P < 0.05$ ; Faktör 5:  $t = -2.509$   $df = 185$   $P < 0.05$ ; Faktör 6:  $t = -2.791$   $df = 186$   $P < 0.05$ ; Faktör 9:  $t = -6.067$   $df = 186$   $P < 0.05$ ).

Çarıkçı (2004) tarafından 147 kamu ve 160 özel sektör çalışanının iş doyumunu karşılaştırmıştır. Bu çalışmada, iş doyumunu etkileyen en önemli özelliğin çalışma düzeni ve saatleri olduğunu belirlenmiştir. Çarıkçı, kamu personeline çalışanların iş doyumunun özel sektör çalışanlarından daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Sönmezer ve Eryaman (2008) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre, özel eğitim-öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaman (2009), kamuda görevli personelin hizmet tatminsizliğinin iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirlemiştir.

**Tablo 3. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Kamu ve Özel Okullarda Çalışma Durumlarına Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları**

		N	Ort	SS	t	df	P
<b>FAKTOR1</b>	<b>Kamu</b>	<b>123</b>	<b>2.01</b>	<b>0.70</b>	-	<b>186</b>	<b>0.000</b>
	<b>Özel</b>	<b>65</b>	<b>3.09</b>	<b>0.78</b>	<b>9.625</b>		
<b>FAKTOR2</b>	Kamu	121	3.03	0.95	-	184	0.090
	Özel	65	3.27	0.85	1.706		
<b>FAKTOR3</b>	Kamu	123	3.77	0.81	-	186	0.078
	Özel	65	3.98	0.74	1.773		
<b>FAKTOR4</b>	<b>Kamu</b>	<b>123</b>	<b>3.41</b>	<b>0.98</b>	-	<b>186</b>	<b>0.013</b>

	<b>Özel</b>	<b>65</b>	<b>3.77</b>	<b>0.85</b>	<b>2.508</b>		
<b>FAKTOR5</b>	<b>Kamu</b>	<b>123</b>	<b>3.66</b>	<b>0.90</b>	-	<b>185</b>	<b>0.013</b>
	<b>Özel</b>	<b>64</b>	<b>3.99</b>	<b>0.75</b>	<b>2.509</b>		
<b>FAKTOR6</b>	<b>Kamu</b>	<b>123</b>	<b>3.06</b>	<b>1.03</b>	-	<b>186</b>	<b>0.006</b>
	<b>Özel</b>	<b>65</b>	<b>3.49</b>	<b>0.95</b>	<b>2.791</b>		
<b>FAKTOR7</b>	Kamu	123	2.82	1.09	-	186	0.072
	Özel	65	3.11	1.04	1.809		
<b>FAKTOR8</b>	Kamu	122	3.46	0.94	0.8	185	0.393
	Özel	65	3.33	1.03	57		
<b>FAKTOR9</b>	<b>Kamu</b>	<b>123</b>	<b>2.86</b>	<b>1.05</b>	-	<b>186</b>	<b>0.000</b>
	<b>Özel</b>	<b>65</b>	<b>3.78</b>	<b>0.86</b>	<b>6.067</b>		
<b>TOPLAM</b>	<b>Kamu</b>	<b>120</b>	<b>3.12</b>	<b>0.52</b>	-	<b>182</b>	<b>0.000</b>
	<b>Özel</b>	<b>64</b>	<b>3.54</b>	<b>0.55</b>	<b>5.103</b>		

### 3.3. Üçüncü Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “*Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?*” şeklinde ifade edilmişti. Alt boyutların cinsiyete göre tanımlayıcı istatistikleri ve t-testi sonuçları Tablo 4’de verilmektedir. İstatistiksel olarak farklılık gösteren ortalamalar Faktör 5 (Denetim), Faktör 6 (Kural ve prosedür), Faktör 8 (Çalışma koşulları-İzin) ve Faktör 9 (Çalışma koşulları-İmkan)’dur. İstatistiksel olarak farklılık gösteren tüm alt boyutlarda erkek öğretmenlerin iş doyumu daha yüksektir (Faktör 5:  $t= 2.965$   $df= 185$   $P<0.05$ ; Faktör 6:  $t= 3.144$   $df= 186$   $P<0.05$ ; Faktör 8:  $t= 2.580$   $df= 186$   $P<0.05$ ; Faktör 9:  $t= 3.245$   $df= 186$   $P<0.05$ ).

Tye ve O’Brien (2002) öğretmenlerin iş tatmininde görülen farklılıkların her ne kadar eğitim düzeyi, cinsiyet, etnisite, yaş, sosyo-ekonomik durum gibi bireysel farklılıklarla bağlantısı bulunsa da, farklılıkların daha da karmaşık ve özel yapan faktörün öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılık düzeyiyle doğrudan ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Yaman (2009)'ın formatör öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, alınan ücretin yapılan iş ve çalışmaları karşılama, kurumun spor bilimleri ve mesleki teknik bilgilere ulaşabilme açısından bilgi erişim ortamına sahip olma, verilen sosyal yardımları yeterli bulma ve çalışma odasının fiziksel koşullarını yeterli bulma konularında erkek beden eğitimi ve spor öğretmenleri bayanlara göre daha olumlu yanıt verdiklerini belirtmektedir.

Tan (2003), Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenlerle ilgili yaptığı araştırma sonucu; bireysel değişkenlerden branş farklılıkları ve cinsiyet değişkenlerinin Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkilemediği benzer şekilde Kale (2007) tarafından Beden Eğitimi öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada ise iş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı ortaya konulmuştur.

Beden eğitimi öğretmenleri cinsiyetine göre incelendiğinde erkeklerin iş doyumunu bayanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi bayan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki çalışma görev ve sorumluluklarını yapmalarının dışında, toplum kültürümüzden gelen ev işleri çocuk bakımı gibi işleri de yaparak günlük çalışma sürelerini uzatarak kendilerine dinlenme zamanı, eğlenme hobileriyle uğraşacak zaman kalmamaktadır. Dinlenmeye zamanı kalmayan Bayan Beden eğitimi öğretmenleri sonuçta yorgun düşmekte ve yorgunluğun stres sebebi olduğu ve birçok sağlık sorunlarını ve davranış bozukluğu ve mutsuzluğu peşinden getirdiği bilinmektedir. Ancak erkekler çalışma süresi ve kendine zaman ayırma dinlenme bakımından bayan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha avantajlıdır bayanların bu durumu erkeklere nazaran iş doyumunun daha az olmasına sebep olabilir

**Tablo 4. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları**

		N	Ort	SS	t	df	P
<b>FAKTOR1</b>	Erkek	122	2.48	0.94	1.972	186	0.050
	Bayan	66	2.21	0.79			
<b>FAKTOR2</b>	Erkek	121	3.19	0.86	1.651	184	0.101
	Bayan	65	2.96	1.02			
<b>FAKTOR3</b>	Erkek	122	3.89	0.79	1.062	186	0.290
	Bayan	66	3.76	0.80			

<b>FAKTOR4</b>	Erkek	122	3.61	0.91	1.439	186	0.152
	Bayan	66	3.40	1.01			
<b>FAKTOR5</b>	<b>Erkek</b>	<b>121</b>	<b>3.91</b>	<b>0.84</b>	<b>2.965</b>	<b>185</b>	<b>0.003</b>
	<b>Bayan</b>	<b>66</b>	<b>3.52</b>	<b>0.86</b>			
<b>FAKTOR6</b>	<b>Erkek</b>	<b>122</b>	<b>3.37</b>	<b>0.95</b>	<b>3.144</b>	<b>186</b>	<b>0.002</b>
	<b>Bayan</b>	<b>66</b>	<b>2.89</b>	<b>1.09</b>			
<b>FAKTOR7</b>	Erkek	122	2.96	1.09	0.748	186	0.455
	Bayan	66	2.84	1.06			
<b>FAKTOR8</b>	<b>Erkek</b>	<b>122</b>	<b>3.54</b>	<b>0.89</b>	<b>2.580</b>	<b>185</b>	<b>0.011</b>
	<b>Bayan</b>	<b>65</b>	<b>3.16</b>	<b>1.08</b>			
<b>FAKTOR9</b>	<b>Erkek</b>	<b>122</b>	<b>3.36</b>	<b>0.99</b>	<b>3.245</b>	<b>186</b>	<b>0.001</b>
	<b>Bayan</b>	<b>66</b>	<b>2.84</b>	<b>1.16</b>			
<b>TOPLAM</b>	<b>Erkek</b>	<b>120</b>	<b>3.37</b>	<b>0.53</b>	<b>3.531</b>	<b>182</b>	<b>0.001</b>
	<b>Bayan</b>	<b>64</b>	<b>3.07</b>	<b>0.58</b>			

### 3.4. Dördüncü Alt Probleme İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “*Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları onların medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir?*” şeklinde ifade edilmişti. Alt boyutların medeni duruma göre tanımlayıcı istatistikleri ve t-testi sonuçları Tablo 5’de verilmektedir. Dul olarak medeni durumunu belirten 4 öğretmen hesaplama dışında tutulmuştur. İstatistiksel olarak hiç bir faktör medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $P>0.05$ ).

Torun (1998) sağlık çalışanlarında ve Kale (2007) beden eğitimi öğretmenleri üzerine yaptıkları iş doyumunu ilgili çalışmalarında, bu çalışma sonucuna benzer bir sonuç olarak iş doyumunun medeni duruma bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konulmaktadır. Medeni duruma bağlı olarak; Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanlarının istatistiksel sonucuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ergin (1993), doktor ve hemşirelerde tükenmişlik konulu çalışmasında, evli çiftlerin birbirlerinden aldıkları sevgi ve güvenle tükenmişlik duygusu ile daha kolay basa çıkabildiklerini öne sürmektedir. Tüm kaya (1994), Gök çakan ve Özer (1999) öğretmenlerde tükenmişlik, Torun (1998) sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve tükenmişlik ile ilgili çalışmasında bu çalışma sonucuna paralel olarak medeni duruma bağlı olarak tükenmişlik ve iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmişlerdir. Genel olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin özel hayatlarını iş yaşamlarına karıştırmadığı varsayılarak, beden eğitimi öğretmenlerinin medeni

durumlarına göre tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaşamadığı düşünülebilir.

**Tablo 5. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları**

		N	Ort	SS	t	df	P
FAKTOR1	Evli	156	2.40	0.89	0.078	182	0.938
	Bekar	28	2.38	0.99			
FAKTOR2	Evli	154	3.09	0.91	-0.538	180	0.591
	Bekar	28	3.20	1.03			
FAKTOR3	Evli	156	3.85	0.79	0.182	182	0.856
	Bekar	28	3.82	0.80			
FAKTOR4	Evli	156	3.51	0.96	-1.189	182	0.236
	Bekar	28	3.74	0.89			
FAKTOR5	Evli	155	3.80	0.85	1.358	181	0.176
	Bekar	28	3.56	0.99			
FAKTOR6	Evli	156	3.19	1.05	-0.237	182	0.813
	Bekar	28	3.24	0.90			
FAKTOR7	Evli	156	2.87	1.08	-1.493	182	0.137
	Bekar	28	3.20	1.06			
FAKTOR8	Evli	155	3.37	0.98	-1.320	181	0.189
	Bekar	28	3.63	0.94			
FAKTOR9	Evli	156	3.19	1.08	0.328	182	0.743
	Bekar	28	3.12	1.12			
TOPLAM	Evli	152	3.25	0.56	-0.580	178	0.563
	Bekar	28	3.32	0.65			

### 3.5. Beşinci Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın beşinci alt problemi, “*Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyum puanları onların meslekteki kıdem yıllarına göre farklılık göstermekte midir?*” şeklinde ifade edilmişti. Alt boyutların medeni duruma göre tanımlayıcı istatistikleri Tablo 6’da, tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7’de ve varyans analizi sonucu farklılık olduğu tespit edilen faktörlerin hangi kıdem yılları arasında farklı olduğunu bulmak için yapılan Tukey HSD çoklu karşılaştırmalar testi sonuçları ise Tablo 8’de verilmektedir.

Tek yönlü varyan analizi sonuçlarına göre, Faktör 1 ( $F_{2,185}= 13.34$   $P= 0.000$ ), Faktör 2 ( $F_{2,183}= 5.48$   $P= 0.005$ ), Faktör 4 ( $F_{2,185}= 8.76$   $P= 0.000$ ), Faktör 5 ( $F_{2,184}= 7.19$   $P= 0.001$ ), Faktör 6 ( $F_{2,185}= 4.54$   $P= 0.012$ ), ve Faktör 9 ( $F_{2,185}= 5.84$   $P= 0.003$ ) puanları kıdem yıllarına göre ( 1-10 yıl, 11-20 yıl, 20 yıl ve üstü) farklılık göstermektedir (Tablo 7).

Farklılığın hangi kıdem yılları arasında olduğunu bulmak amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre; Faktör 1 ve Faktör 4 için, 1-10 yıl kıdem sahibi olan öğretmenlerin iş doyumunu 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanlardan daha yüksek olduğu hesaplanmıştır. Faktör 2, Faktör 5, Faktör 6 ve Faktör 9 için 1-10 yıl kıdem sahibi olan öğretmenlerin iş doyumunu 11-20 yıl olanlardan daha yüksek olduğu hesaplanmıştır (Tablo 8).

Kale (2007) Beden Eğitimi öğretmenlerinin, Ergene (1994) ise müfettiş adaylarının iş doyumununun hizmet yılına bağlı olarak, bu araştırmanın sonucunda olduğu gibi iş doyum düzeyinde anlamlı bir fark tespit etmemişlerdir. Bodur (1997) sağlık yöneticilerinde iş doyumunu, Karlıdağ ve ark. (2000) hekimlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi ile ilgili çalışmalarında çalışma süresi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azalmış, iş doyum düzeylerinin ise artmış olduğunu belirtmektedirler.

İş doyumunu ve yaşları arasındaki ilişkiyi inceleyen Gülay (2006), yaptığı araştırmada genç ve orta yaşlı Beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla doyum hissettiklerini tespit etmiş tir. Dolunay (2002), öğretmenlerin toplam hizmet süresi arttıkça mesleki Tükenmişliklerinin azaldığını, kişisel başarı duygusunun arttığını ancak çalışılan kurumdaki hizmet süre sinin mesleki tükenmişlik alt boyutlarında herhangi bir farklılığa yol açmadığını bildirmiştir. Avşar oğlu, Deniz ve Kahraman (2005) öğretmenlerde hizmet sürelerinin duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumunu puanları arasında anlamlı düzeyde farklılaş maya yol açmadığını bildirmiştir. Kırılmaz, Çelen ve Sarp, (2003), ilköğretim çalışan bir grup öğretmende yapmış olduğu incelemede, öğretmenlerin toplam hizmet süresinin, çalışılan kurumdaki hizmet süresinin mesleki tükenmişlikleri açısından önem arz etmediğini ortaya koymuştur. Gülay (2006), Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin hizmet yılına göre farklılaşmadığını bulmuştur. Ancak bu bizim çalışmamızda desteklenmemiştir.

**Tablo 6. İş Doyumunu Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistikleri**

	<b>Kıdem</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>SS</b>
<b>FAKTOR1</b>	1-10 yıl	78	2.76	0.84
	11-20 yıl	70	2.11	0.83
	21 yıl ve üstü	40	2.13	0.85
<b>FAKTOR2</b>	1-10 yıl	78	3.31	0.87
	11-20 yıl	68	2.83	0.95
	21 yıl ve üstü	40	3.20	0.86
<b>FAKTOR3</b>	1-10 yıl	78	3.93	0.74
	11-20 yıl	70	3.79	0.85
	21 yıl ve üstü	40	3.75	0.81
<b>FAKTOR4</b>	1-10 yıl	78	3.87	0.78
	11-20 yıl	70	3.28	1.01
	21 yıl ve üstü	40	3.36	0.97
<b>FAKTOR5</b>	1-10 yıl	77	4.04	0.68
	11-20 yıl	70	3.53	0.92
	21 yıl ve üstü	40	3.67	0.96
<b>FAKTOR6</b>	1-10 yıl	78	3.44	0.96
	11-20 yıl	70	2.94	1.14
	21 yıl ve üstü	40	3.23	0.82
<b>FAKTOR7</b>	1-10 yıl	78	3.00	1.00
	11-20 yıl	70	2.87	1.07
	21 yıl ve üstü	40	2.85	1.24
<b>FAKTOR8</b>	1-10 yıl	78	3.44	0.96
	11-20 yıl	70	3.28	1.06
	21 yıl ve üstü	39	3.58	0.80
<b>FAKTOR9</b>	1-10 yıl	78	3.48	0.96
	11-20 yıl	70	2.91	1.15
	21 yıl ve üstü	40	3.05	1.06
<b>TOPLAM</b>	1-10 yıl	77	3.48	0.53
	11-20 yıl	68	3.06	0.55
	21 yıl ve üstü	39	3.20	0.53

**Tablo 7. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
<b>FAKTOR1</b>	<b>Gruplararası</b>	<b>18.81</b>	<b>2</b>	<b>9.41</b>	<b>13.34</b>	<b>0.000</b>
	<b>Gruplariçi</b>	<b>130.45</b>	<b>185</b>	<b>0.71</b>		
	<b>Toplam</b>	<b>149.26</b>	<b>187</b>			
<b>FAKTOR2</b>	<b>Gruplararası</b>	<b>8.87</b>	<b>2</b>	<b>4.43</b>	<b>5.48</b>	<b>0.005</b>
	<b>Gruplariçi</b>	<b>148.01</b>	<b>183</b>	<b>0.81</b>		
	<b>Toplam</b>	<b>156.88</b>	<b>185</b>			
<b>FAKTOR3</b>	Gruplararası	1.18	2	0.59	0.93	0.395
	Gruplariçi	117.17	185	0.63		
	Toplam	118.35	187			
<b>FAKTOR4</b>	<b>Gruplararası</b>	<b>14.56</b>	<b>2</b>	<b>7.28</b>	<b>8.76</b>	<b>0.000</b>
	<b>Gruplariçi</b>	<b>153.71</b>	<b>185</b>	<b>0.83</b>		
	<b>Toplam</b>	<b>168.27</b>	<b>187</b>			
<b>FAKTOR5</b>	<b>Gruplararası</b>	<b>10.08</b>	<b>2</b>	<b>5.04</b>	<b>7.19</b>	<b>0.001</b>
	<b>Gruplariçi</b>	<b>128.96</b>	<b>184</b>	<b>0.70</b>		
	<b>Toplam</b>	<b>139.04</b>	<b>186</b>			
<b>FAKTOR6</b>	<b>Gruplararası</b>	<b>9.16</b>	<b>2</b>	<b>4.58</b>	<b>4.54</b>	<b>0.012</b>
	<b>Gruplariçi</b>	<b>186.66</b>	<b>185</b>	<b>1.01</b>		
	Toplam	195.83	187			
<b>FAKTOR7</b>	Gruplararası	0.89	2	0.45	0.38	0.683
	Gruplariçi	216.30	185	1.17		
	Toplam	217.19	187			
<b>FAKTOR8</b>	Gruplararası	2.40	2	1.20	1.27	0.283
	Gruplariçi	173.56	184	0.94		
	Toplam	175.96	186			
<b>FAKTOR9</b>	<b>Gruplararası</b>	<b>12.95</b>	<b>2</b>	<b>6.48</b>	<b>5.84</b>	<b>0.003</b>
	<b>Gruplariçi</b>	<b>205.14</b>	<b>185</b>	<b>1.11</b>		
	<b>Toplam</b>	<b>218.09</b>	<b>187</b>			
<b>TOPLAM</b>	<b>Gruplararası</b>	<b>6.53</b>	<b>2</b>	<b>3.26</b>	<b>11.29</b>	<b>0.000</b>
	<b>Gruplariçi</b>	<b>52.32</b>	<b>181</b>	<b>0.29</b>		
	<b>Toplam</b>	<b>58.85</b>	<b>183</b>			

**Tablo 8. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Tukey HSD Çoklu Karşılaştırmalar Testi Sonuçları.**

	<b>Kıdem-1</b>	<b>Kıdem-2</b>	<b>Ortalamalar arası fark</b>
<b>FAKTOR1</b>	<b>1-10 yıl</b>	<b>11-20 yıl</b>	<b>0.649*</b>
	11-20 yıl	21 yıl ve üstü	-0.020
	<b>21 yıl ve üstü</b>	<b>1-10 yıl</b>	<b>-0.629*</b>
<b>FAKTOR2</b>	<b>1-10 yıl</b>	<b>11-20 yıl</b>	<b>0.483*</b>
	11-20 yıl	21 yıl ve üstü	-0.369
	21 yıl ve üstü	1-10 yıl	-0.114
<b>FAKTOR4</b>	<b>1-10 yıl</b>	<b>11-20 yıl</b>	<b>0.591*</b>
	11-20 yıl	21 yıl ve üstü	-0.082
	<b>21 yıl ve üstü</b>	<b>1-10 yıl</b>	<b>-0.509*</b>
<b>FAKTOR5</b>	<b>1-10 yıl</b>	<b>11-20 yıl</b>	<b>0.510*</b>
	11-20 yıl	21 yıl ve üstü	-0.137
	21 yıl ve üstü	1-10 yıl	-0.373
<b>FAKTOR6</b>	<b>1-10 yıl</b>	<b>11-20 yıl</b>	<b>0.498*</b>
	11-20 yıl	21 yıl ve üstü	-0.287
	21 yıl ve üstü	1-10 yıl	-0.211
<b>FAKTOR9</b>	<b>1-10 yıl</b>	<b>11-20 yıl</b>	<b>0.573*</b>
	11-20 yıl	21 yıl ve üstü	-0.140
	21 yıl ve üstü	1-10 yıl	-0.433
<b>TOPLAM</b>	<b>1-10 yıl</b>	<b>11-20 yıl</b>	<b>0.418*</b>
	11-20 yıl	21 yıl ve üstü	-0.140
	<b>21 yıl ve üstü</b>	<b>1-10 yıl</b>	<b>-0.279*</b>

\*P<0.05

### 3.6. Altıncı Alt Problemlerle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın altıncı alt problemi, “*Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları onların görev yaptıkları okul kademesine (İlköğretim, Lise) göre farklılık göstermekte midir?*” şeklinde ifade edilmişti. Alt boyutların okul kademesine göre tanımlayıcı istatistikleri ve t-testi sonuçları Tablo 9’da verilmektedir. İstatistiksel olarak hiç bir faktör okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $P>0.05$ ).

Balcı (1985) değişik kademelerde (ilk-orta-lise) görev yapan yöneticilerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Kale (2007) görev yapılan okula bağlı olarak tükenme ve iş doyumunda farklılık olmaması beden eğitimi öğretmenlerinin işleri gereği öğrencilerle daha fazla etkileşim içinde olmaları ve ister ilköğretim ister lise kademesinde olsun öğrencilerinin her birini topluma kazandırılması gereken sağlıklı bireyler olarak yetiştirme çabası içinde olmaları nedeniyle olduğu yorumunda bulunmuştur.

**Tablo 9. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Okul Kademesine Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları**

		N	Ort	SS	t	df	P
FAKTOR1	Lise	57	2.50	0.84	1.115	184	0.266
	İlköğretim	129	2.34	0.92			
FAKTOR2	Lise	56	3.01	0.91	-0.943	182	0.347
	İlköğretim	128	3.15	0.93			
FAKTOR3	Lise	57	3.73	0.76	-1.331	184	0.185
	İlköğretim	129	3.90	0.81			
FAKTOR4	Lise	57	3.48	0.92	-0.537	184	0.592
	İlköğretim	129	3.56	0.97			
FAKTOR5	Lise	57	3.78	0.72	0.077	183	0.939
	İlköğretim	128	3.77	0.93			
FAKTOR6	Lise	57	3.23	0.89	0.225	184	0.822
	İlköğretim	129	3.19	1.09			
FAKTOR7	Lise	57	2.94	1.00	0.136	184	0.892
	İlköğretim	129	2.91	1.12			

<b>FAKTÖR8</b>	Lise	57	3.52	0.93	1.089	183	0.278
	İlköğretim	128	3.35	0.99			
<b>FAKTÖR9</b>	Lise	57	3.24	1.06	0.536	184	0.593
	İlköğretim	129	3.15	1.10			
<b>TOPLAM</b>	Lise	56	3.27	0.57	0.059	180	0.953
	İlköğretim	126	3.26	0.57			

### 3.7. Yedinci Alt Probleme İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın yedinci alt problemi, “*Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları onların mesleklerini değiştirme isteklerine göre farklılık göstermekte midir?*” şeklinde ifade edilmişti. Alt boyutlara göre tanımlayıcı istatistikleri ve t-testi sonuçları Tablo 10’da verilmektedir. İstatistiksel olarak farklılık gösteren ortalamalar Faktör 2 (Ödül), Faktör 3 (İş yapısı), Faktör 4 (Çalışma arkadaşlığı) ve Faktör 9 (Çalışma koşulları-İmkan)’dur. İstatistiksel olarak farklılık gösteren tüm alt boyutlarda “hayır” cevabı veren öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir (Faktör 2:  $t = -2.202$   $df = 184$   $P < 0.05$ ; Faktör 3:  $t = -6.800$   $df = 186$   $P < 0.05$ ; Faktör 4:  $t = -2.003$   $df = 186$   $P < 0.05$ ; Faktör 9:  $t = -3.048$   $df = 186$   $P < 0.05$ ).

Litt ve Türk (1985) öğretmenlerin işten ayrılmasına sebep olan stres kaynakları ve doyumsuzluk durumları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi öğretmenler üzerinde incelemiştir. Buna göre, hoşnutsuzluk ve stresin kaynaklarının yetersiz maaşlar, öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması, öğretmen-öğrenci ilişkisi, yüklü program, rol belirsizliği ve fazla kırtasiyecilik gibi sorunların olduğu gözlenmiştir.

Sönmezer ve Eryaman (2008), resmi okullarda görev yapan ve mesleğinden ayrılmak isteyen öğretmenlerin ayrılma sebeplerinin basında, ücretlerin azlığı (%31.43) ile daha iyi imkânlar elde etme (%25.71) faktörlerini bulmuşlardır. Öte yandan, anket katılımcılarının %14.29’u da özel eğitim kurumlarından gelen cazip teklifleri, meslekten ayrılma nedenleri olarak belirtmiştir.

Dolunay (2002) yaptığı araştırmada, meslekten ayrılıp çalışmamayı ve bir başka mesleğe geçmeyi düşünenlerin tükenmişlik puanlarının diğer grupların ortalamalarından

daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Mesleği ile bütünleşmiş bireyler, bazı mesleki koşullara daha kolay uyum sağlayabilmekte, duygusal açıdan daha doyumlu olmakta ve kendilerini meslekte daha yeterli görmektedirler (Dolunay, 2002). Bu anlamda, Beden eğitimi öğretmenleri nin meslekleri ile ilgili olumlu düşünceleri ve mesleğe ilgileri iş doyumlarını artırırken, tükenmişliklerini azalttığı söylenebilir.

**Tablo 10. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Bir Şansları Olsaydı Mesleklerini Değiştirip Değiştirmeyeceklerine Verdikleri Cevaplara Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları**

		N	Ort	SS	t	df	P
<b>FAKTOR1</b>	Evet	37	2.17	0.94	-	186	0.100
	Hayır	151	2.44	0.88	1.651		
<b>FAKTOR2</b>	Evet	<b>36</b>	<b>2.81</b>	<b>0.90</b>	-	<b>184</b>	<b>0.029</b>
	Hayır	<b>150</b>	<b>3.19</b>	<b>0.91</b>	<b>2.202</b>		
<b>FAKTOR3</b>	Evet	37	3.13	0.68	-	186	0.000
	Hayır	151	4.02	0.72	6.800		
<b>FAKTOR4</b>	Evet	37	3.26	1.03	-	186	0.047
	Hayır	151	3.61	0.92	2.003		
<b>FAKTOR5</b>	Evet	37	3.61	1.00	-	185	0.220
	Hayır	150	3.81	0.83	1.231		
<b>FAKTOR6</b>	Evet	37	2.98	0.98	-	186	0.138
	Hayır	151	3.26	1.03	1.488		
<b>FAKTOR7</b>	Evet	37	2.80	1.33	-	186	0.464
	Hayır	151	2.95	1.01	0.734		
<b>FAKTOR8</b>	Evet	37	3.36	1.02	-	185	0.721
	Hayır	150	3.42	0.96	0.358		
<b>FAKTOR9</b>	Evet	37	2.70	0.95	-	186	0.003
	Hayır	151	3.29	1.08	3.048		
<b>TOPLAM</b>	Evet	36	2.99	0.53	-	182	0.001
	Hayır	148	3.33	0.56	3.340		

### 3.8. Sekizinci Alt Problemlle İlgili Bulgular ve Yorum

Araştırmanın sekizinci alt problemi, “*Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları onların herhangi bir sendikaya üye olma durumuna göre farklılık göstermekte midir?*” şeklinde ifade edilmişti. Alt boyutların sendikaya üye olup olmama durumuna göre tanımlayıcı istatistikleri ve t-testi sonuçları Tablo 11’de verilmektedir. İstatistiksel olarak farklılık gösteren ortalamalar Faktör 1 (Maaş ve yükselme), Faktör 8 (Çalışma koşulları-İzin) ve Faktör 9 (Çalışma koşulları-İmkân)’dur. İstatistiksel olarak farklılık gösteren Faktör 1 ve Faktör 9 boyutlarında “hayır” cevabı veren öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir (Faktör 1:  $t = -6.994$   $df = 185$   $P < 0.05$ ; Faktör 9:  $t = -3.033$   $df = 185$   $P < 0.05$ ). Faktör 8’de ise “evet” cevabı öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir (Faktör 8:  $t = 2.013$   $df = 184$   $P < 0.05$ ).

**Tablo 11. İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlarının Herhangi Bir Sendikaya Üye Olma Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistikleri ve T-Testi Sonuçları**

		N	Ort	SS	t	df	P
FAKTÖR1	Evet	70	1.86	0.57	-	185	0.000
	Hayır	117	2.70	0.91	6.994		
FAKTÖR2	Evet	69	2.95	0.97	-	183	0.070
	Hayır	116	3.20	0.88	1.820		
FAKTÖR3	Evet	70	3.73	0.84	-	185	0.099
	Hayır	117	3.92	0.75	1.657		
FAKTÖR4	Evet	70	3.51	1.00	-	185	0.794
	Hayır	117	3.55	0.92	0.261		
FAKTÖR5	Evet	70	3.68	0.92	-	184	0.271
	Hayır	116	3.82	0.83	1.104		
FAKTÖR6	Evet	70	3.10	1.07	-	185	0.236
	Hayır	117	3.28	0.99	1.190		
FAKTÖR7	Evet	70	2.83	1.07	-	185	0.409
	Hayır	117	2.97	1.09	0.828		
FAKTÖR8	Evet	70	3.59	0.89	2.0	184	0.046
	Hayır	116	3.29	1.00	13		
FAKTÖR9	Evet	70	2.89	1.01	-	185	0.003
	Hayır	117	3.37	1.07	3.033		
TOPLAM	Evet	69	3.13	0.51	-	181	0.013
	Hayır	114	3.34	0.59	2.504		

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla İzmir il sınırlarındaki ilköğretim ve liselerde kamu ve özelde görev yapan 122'si erkek, 66'sı bayan olmak üzere 188 beden eğitimi öğretmenine uygulanmıştır. Kamuda çalışan Merkez ile Merkez ilçelerde çalışan 1244 öğretmenden 123 (%10)' kişiye, yine özel'de çalışan 178 öğretmenlerden 65 (% 36.4) ine anket uygulanmıştır. Bunların 57'si Lise'de; 131'i ilköğretim okulunda çalışmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerine 78 maddeden oluşan ölçek Sun(2002) ile 7 sorudan oluşan öğretmen tanıma formu uygulanmıştır.

Beden maaş, terfi ve yükselme 5'li derecelendirme ölçeğinden elde edilen puan ortalamaları 2.5'in altındadır. Bu faktörün maaş, yükselme ve terfi boyutu düşük sayılabilecek bir doyum puan ortalamasına sahiptir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin maaş ve yükselme durumları incelendiğinde iş doyumu düşük çıkmıştır. Dolunay (2002), öğretmenlerin mesleklerinden aylık gelirleri arttıkça kişisel başarı puanlarının pozitif yönde arttığını bildirmiştir.

Hiç bir faktörün çok iyi düzeyde doyum puanı elde etmediği ancak işin yapısı ve denetim faktörlerin iyi düzeye yakın bir doyum puanına sahip olduğu görülmektedir. Diğer boyutlar ise orta düzeyde bir puan ortalamasına sahiptir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin başka bir iş yapmayı düşünmeyenlerin iş doyumları yüksek çıkmıştır. Beden eğitimi öğretmenliğinin ayrılıp bir başka mesleğe geçmeyi düşünenlerin tükenmişlik puanlarının diğer grupların ortalamalarından daha yüksek olduğunu bildirmektedir Dolunay (2002). Buradan da anlaşıldığı gibi, beden eğitimi öğretmenlerinin meslekleri ile ilgili olumlu düşünceleri ve mesleğe ilgileri iş doyumlarını artırırken, iş doyumsuzluklarını azalttığı söylenebilir. Beden eğitimi öğretmenlerinden meslekleri hakkında olumlu görüşte olanlar ve sahip oldukları mesleğe değer verenlerin duygusal tükenmişliklerinin azaldığı ve aksine iş doyumlarının ise arttığıda bazı araştırmalarda görülmüştür. Tan (2003), Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenlerle ilgili yaptığı araştırma sonucu; bireysel değişkenlerden branş farklılıkları ve cinsiyet değişkenlerinin Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkilemediği benzer şekilde Kale (2007) tarafından Beden Eğitimi öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada ise iş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı ortaya koyarken

çalışmamızda: Beden eğitimi öğretmenleri cinsiyetine göre incelendiğinde erkeklerin iş doyumunu bayanlardan daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi bayan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki çalışma görev ve sorumluluklarını yapmalarının dışında, ev işleri çocuk bakımı gibi işleri de yaparak günlük çalışma sürelerini uzatarak kendilerine dinlenme zamanı, eğlenme hobileriyle uğraşacak zaman kalmamasıdır. Yorgunluğun stres sebebi olduğu ve birçok sağlık sorunlarını ve davranış bozukluğu ve mutsuzluğu peşinden getirdiği bilinmektedir. Ancak erkekler çalışma süresi ve kendine zaman ayırma dinlenme bakımından bayan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha avantajlıdır bayanların bu durumu erkeklere nazaran iş doyumunun daha az olmasına sebep olabilir. Beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem yılına göre 1-10 yıl görev yapanlar 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanlardan, maaş, çalışma arkadaşlığı, ödül, denetim kural ve prosedür çalışma koşulları açısından daha yüksek bir doyum puanı ortaya çıkmıştır. Bu Gülay'ın (2006) çalışmasında, iş doyumunu ve yaşları arasındaki ilişkide genç ve orta yaşlı Beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla doyum hissettikleri sonucuyla aynıdır. Ancak, Dolunay(2002), öğretmenlerin toplam hizmet süresi arttıkça mesleki iş doyumsuzluğunun azaldığını, kişisel başarı duygusunun arttığını bildirmiştir. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) öğretmenlerde hizmet sürelerinin duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumunu puanları arasında anlamlı düzeyde farklılaşmaya yol açmadığını söylemektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma koşullarından; kullandığı ders araç gereç, spor saha ve tesislerinden memnun olanların iş doyumunu daha yüksektir. Tsigilis, Zachopoulou ve Grammatikopoulos (2006)'a göre, eğer yöneticiler daha iyi şartları sağarlarsa öğretmenlerin iş doyumunu artırılabilir ve duygusal yıpranma azaltılabilir. Bu anlamda okul olanaklarının sadece öğrenciler için değil aynı zamanda çalışanların performansları içinde önem arz ettiği düşünülmektedir. Araştırmanın ikinci alt probemi, Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu kamu ve özelde çalışmalarına göre farklılık göstermektedir. İstatistiksel olarak farklılık gösteren ortalamalar maaş ve yükselme, çalışma arkadaşlığı, denetim, kural ve prosedür ve çalışma koşulları-imkan'dır. İstatistiksel olarak farklılık gösteren tüm alt boyutlarda özel okulda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir (Faktör 1:  $t = -9.625$   $df = 186$   $P < 0.05$ ; Faktör 4:  $t = -2.508$   $df = 186$   $P < 0.05$ ; Faktör 5:  $t = -2.509$   $df = 185$   $P < 0.05$ ; Faktör 6:  $t = -2.791$   $df = 186$   $P < 0.05$ ; Faktör 9:  $t = -6.067$   $df = 186$   $P < 0.05$  Tablo 2).

Çarıkçı (2004), kamu personelinde çalışanların iş doyumunun özel sektör çalışanlarından daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Sönmezer ve Eryaman (2008) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre, özel eğitim-öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaman (2009), kamuda görevli personelin hizmet tatminsizliğinin iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirlemiştir.

Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları onların medeni durumuna göre farklılık göstermemektedir. İstatistiksel olarak hiç bir faktör medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $P>0.05$ ). Benzer sonuç; Kale (2007) beden eğitimi öğretmenleri üzerine yaptıkları iş doyumunu ilgili çalışmalarında, bu çalışma sonucuna benzer bir sonuç bulmuştur. Genel olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin özel hayatlarını iş yaşamlarına karıştırmadığı varsayılarak, beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durumlarına göre tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaşamadığı düşünülebilir.

Tek yönlü varyan analizi sonuçlarına göre, Faktör 1 ( $F_{2,185}= 13.34 P= 0.000$ ), Faktör 2 ( $F_{2,183}= 5.48 P= 0.005$ ), Faktör 4 ( $F_{2,185}= 8.76 P= 0.000$ ), Faktör 5 ( $F_{2,184}= 7.19 P= 0.001$ ), Faktör 6 ( $F_{2,185}= 4.54 P= 0.012$ ), ve Faktör 9 ( $F_{2,185}= 5.84 P= 0.003$ ) puanları Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları onların meslekteki kıdem yıllarına. (1-10 yıl, 11-20 yıl, 20 yıl ve üstü) göre farklılık bulunmuştur (Tablo 7).

Farklılığın hangi kıdem yılları arasında olduğunu bulmak amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. 1-10 yıl kıdem sahibi olan öğretmenlerin iş doyumunu 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olanlardan daha yüksek olduğu hesaplanmıştır (Tablo 8).

Yaptığımız çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları onların görev yaptıkları okul kademesine (İlköğretim, Lise) göre farklılık göstermemiştir. Alt boyutların okul kademesine göre tanımlayıcı istatistikleri ve t-testi sonuçları Tablo 9’da verilmektedir. İstatistiksel olarak hiç bir faktör okul kademesine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $P>0.05$ ). Balcı (1985) değişik kademelerde (ilk-orta-lise) görev yapan yöneticilerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Kale (2007) görev yapılan okula bağlı olarak tükenme ve iş doyumunda farklılık olmaması beden eğitimi öğretmenlerinin işleri gereği öğrencilerle daha fazla etkileşim içinde olmaları ve ister ilköğretim ister lise kademesinde olsun öğrencilerinin her birini topluma kazandırılması gereken sağlıklı bireyler olarak yetiştirme çabası içinde olmaları nedeniyle olduğu yorumunda bulunmuştur. Beden Eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu puanları onların

mesleklerini değiştirme isteklerine göre İstatistiksel olarak farklılık gösteren ortalamalar ödül dl, İş yapısı çalışma arkadaşlığı ve çalışma koşullarıdır. İstatistiksel olarak farklılık gösteren tüm alt boyutlarda “hayır” cevabı veren öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir (Faktör 2:  $t = -2.202$   $df = 184$   $P < 0.05$ ; Faktör 3:  $t = -6.800$   $df = 186$   $P < 0.05$ ; Faktör 4:  $t = -2.003$   $df = 186$   $P < 0.05$ ; Faktör 9:  $t = -3.048$   $df = 186$   $P < 0.05$ ).

Sönmezer ve Eryaman (2008), resmi okullarda görev yapan ve mesleğinden ayrılmak isteyen öğretmenlerin ayrılma sebeplerinin basında, ücretlerin azlığı (%31.43) ile daha iyi imkânlar elde etme (%25.71) faktörlerini bulmuşlardır. Öte yandan, anket katılımcılarının %14.29’u da özel eğitim kurumlarından gelen cazip teklifleri, meslekten ayrılma nedenleri olarak belirtmiştir. Dolunay (2002) yaptığı araştırmada, meslekten ayrılıp çalışmamayı ve bir başka mesleğe geçmeyi düşünenlerin tükenmişlik puanlarının diğer grupların ortalamalarından daha yüksek olduğunu bildirmektedir. Mesleği ile bütünleşmiş bireyler, bazı mesleki koşullara daha kolay uyum sağlayabilmekte, duygusal açıdan daha doyumlu olmakta ve kendilerini meslekte daha yeterli görmektedirler (Dolunay, 2002). Bu anlamda, Beden eğitimi ğretmenlerinin meslekleri ile ilgili olumlu düşünceleri ve mesleğe ilgileri iş doyumlarını artırırken, tükenmişliklerini azalttığı söylenebilir. Araştırmanın sekizinci alt problemi, “*Beden Eğitimi ğretmenlerinin iş doyumunu puanları onların herhangi bir sendikaya ye olma durumuna göre farklılık göstermekte midir?*” şeklinde ifade edilmişti. Alt boyutların sendikaya ye olup olmama durumuna göre tanımlayıcı istatistikleri ve t-testi sonuçları Tablo 11’de verilmektedir. İstatistiksel olarak farklılık gösteren ortalamalar Faktör 1 (Maaş ve yükselme), Faktör 8 (alışma koşulları-İzin) ve Faktör 9 (alışma koşulları-İmkân)’dur. İstatistiksel olarak farklılık gösteren Faktör 1 ve Faktör 9 boyutlarında “hayır” cevabı veren öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir (Faktör 1:  $t = -6.994$   $df = 185$   $P < 0.05$ ; Faktör 9:  $t = -3.033$   $df = 185$   $P < 0.05$ ). Faktör 8’de ise “evet” cevabı öğretmenlerin iş doyumunu daha yüksektir (Faktör 8:  $t = 2.013$   $df = 184$   $P < 0.05$ ).

Sonuç olarak, yaptığımız araştırmadan ve elde ettiğimiz verilere dayanarak konu hakkındaki önerilerimiz, şu şekilde sıralanabilir:

1. Milli Eğitim Bakanlığı, ğretmenlerin yükselme ve terfilerine yönelik yeni bir sistem getirmeli ve bu okullarda öğretmenlik yapan kamu ve özel çalışan ülkenin gelecek neslini yetiştiren tüm öğretmenleri kapsamalı ve bu sistem siyaset dışı, objektif, bilimsel kriterlere dayalı, hakkaniyet çerçevesinde olmalı ve bunu, hem öğretmenler hem de

aileleri ciddiye alınacak bir motivasyon olarak algılamalı. Bu uğurda ciddi çaba sarf etmeye değer bulmalı, bunun maaş, statü, gibi boyutları olmalı. Kişilerin yaşam standardını önemli ölçüde etkilemelidir.

2.Milli Eğitim Bakanlığı yükselme ve terfi sistemini geliştirirken, öğretmenlerin somut bir sınavda başarılı olmanın dışında, akademik kariyer durumunu da çok ciddiye almalı. Bunun nedeni: öğretmen ya da kişiler bazı bilgileri çalışarak birkaç günde ezberleyebilir, öğrenebilir ve sınavda da başarılı olabilir. Ancak eğitimde üst kademelere yükseldikçe öğrenci, öğretmen ve eğitim sorumlulukları daha da önem kazanmakta ve çok yönlü bilimsel düşünme ve yaklaşım gerektiren özellikler “ bilgi, beceri ve yetenekler” devreye girmektedir. Yükselme ve terfi sisteminde somut (müşahhas) sınav ve akademik kariyer dışında, öğretmenlerin Soyut (mücerret) özelliklerini(iyi bir iletişim yeteneği, liderlik, iyi bir psikolog ve sosyolog vasfı, duygusal, belli bir siyasi görüşe körü körüne bağlı olmama, objektif ve adaletli hakkaniyet içerisinde davranabilme özelliği, ülkesinin milli ve manevi değerlerini özümsemiş olma özelliği, bulunduğu makamın sorumluluğunun farkında kişilerin ve ülkenin haklarını gözetme vb. özellikler) ölçen testler geliştirilmeli. Bu değerlendirmelerin ülkenin kaderiyle ilgili olduğu unutulmamalı. Bütün bunlar yapıldığında öğretmenlerin iş doyumunun artacağı düşünülmektedir.

3. Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlik mesleğinin çok büyük olan değer ve itibarını , maddi özendiricilerle desteklemeli, öğretmenlerin yaşam standardı ekonomik seviyesi artırılmalı, dolayısıyla eskiden var olan sosyal statüsü tekrar kazandırmalı.

4.Milli Eğitim Bakanlığı Üniversitelerdeki akademik hocaların bilgi beceri ve yönetim yeteneklerinden (ilk ve orta dereceli okullarda )yararlanmalı. Bunun için gerekli teşvikler ( iyi bir maaş, iyi bir mevki vb. ) getirmeli. Bu durum Türk Eğitim Sistemine, ayrı bir kalite, ivme ve prestij katacaktır.

5.Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenleri akademik kariyer yapmaya teşvik etmeli, gerekli özendiriciler koymalı. öğretmenlere gösterilecek yeni hedefler; eğitim sistemimize ayrı bir dinamizm katarak öğretmenleri, yeniden okumaya, yeniden bilimsel araştırma yapmaya teşvik edecek, öğretmenler monotonluktan kurtulup, ayrı bir motivasyon kazanacak ve bu durum eğitim kalitemize yansıtacaktır.

6.Milli Eğitim Bakanlığı, özel okulların, denetim sistemini, Genel müdür, müdür, müdür yrd seçme kriterlerini kişisel özellikler açısından, çalışma şartları, ders imkanları (derslik, araç gereç ve teknoloji yeterliliği), çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler, ödüllendirme, sistemleri, açısından incelemeli kamu okullarında bunu uygulamalı.

Yukarıda belirtilen öneriler gerçekleştirildiğinde, öğretmenlerin iş doyumunun artacağı, bunun sonucu olarak da eğitim sistemimize yeni bir dinamizm ve kalite geleceği düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

- A.A. Dikmen (1995): kamu Çalışanlarında iş doyumu ve Yaşam Doyumu (Basılmamış yüksek lisans tezi)
- A.K. Koman (1976): hypothesis of work behavior revisited and an extension. Academy of management Review, 1-15.
- Akçamete vd. (2001): AKÇAMETE, G. KONER, S., SUCUOĞLU, B. (2001). Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik Nobel Yayınları Ankara. ss. 74 – 75
- Arabacı R., Şahin S., İkizler H. C., “Bursa İlinde Görevli Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu”, III. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Olimpik Eğitim ve Spor Kültürü Sempozyumu, s:223-232, 23-24 Mayıs 2003 Bursa.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Doktora Tezi, Ankara, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.41.
- Bodur, S. (1997). “Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu”, *Genel Tıp Dergisi*, 7:1, 12 – 14.
- Can S., Koçak E., “Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi”, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt:5 Sayı:2*, s:25-27, Erzurum 2003.
- Çarıkcı, İ.H. (2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95.
- E.A. Locke (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4. 309-336.
- Ergene, T. (1994). Müfettiş Adaylarını İş Doyum Düzeyleri. I. Eğitim Bilimleri Kongre Kitabı, Adana, ss. 697 – 706
- İkizler H.C., Kepoğlu A., Koldaş S., “Spor Yöneticilerinin İş Doyumu- Sakarya Uygulaması”, 3. Uluslar Arası Spor Bilimleri Kongresi, İstanbul 11-13 Mayıs 2000
- J.S. Adams (1963) . toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Kale, F (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, ss. 71.
- Karlıdağ, R. Ünal, S. Yololu, S. (2001) “Hekimlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi”, *Türk Psikiyatri Dergisi* 11(1) ss. 54.
- L.E. Millerk ve J.S. Grush (1988). Improving predictions in expectancy theory research: Effect of personality, expectancies, and norms. *Academy of Management Journal*, 31, 107-122.

- LEİTHER, M. (1991) The Dreams Denied i Professional Burnout And The Constraidd Of Human Service Conadion Psicholgy, 32 (5) ss. 542 – 548
- Litt, M.D. Türk, D.C. (1985). Sources of Stress and Disatisfaction In Experienced High School Teachers, Journoul of Educational Research, ss. 178 – 185.
- M.A Wahba ve R.J. Hause (1974). Expectancy theory in work motivation.: Some logical and methodological issues. Human Relations, 27, 121-147.
- MASLACH, C. (1982). “Burnout The Cost Of Coring” Neus Jensey Prantich – Healt ss. 12 – 99 113
- MASLACH, C. JACKSAN, S.E. (1981) The Measurement Of Experienced Braund Journold Of Beloviour. Ss. 2 – 99 – 113
- ONARAN, O. (1981). *Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir Arastırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya ss. 21, 140, 141, 169
- Sönmezer, M.G. & Eryaman, M.Y (2008). Kamu ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin iş tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4:2, 189-212.
- Suyunç H., İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale 1998.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmeler(Ankara İli Örneği.)* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, ss. 74.
- Torun, P. (1998). *Türkiye’de İngiltere’de Farklı Pozisyonlarda Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumuna İlişkin Karşılaştırılmalı Bir Çalışma*. Uzmanlık Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, ss. 69.
- Tye, B. & O’Brien, L. (2002). Why are experienced teachers leaving the profession? *Phi Delta Kappan*, 84(1), 24-33.
- V.V. Vroom (1964). Work and motivation, John Wiley and Sons, New York.
- Yaman, Ç. (2009). Formatör Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 6:1, 683-711.
- Şekil 1-<http://www.msxlabs.org>
- Şekil 2-<http://img228.imageshack.us/img228/7232/maslow.png>
- Ek-1: Öğretmen Bilgi Formu ve anket.

## İŞ DOYUM ANKETİ

Sevgili beden eğitimi öğretmeni arkadaşım;

Bu ankete vereceğiniz yanıtlar, yazmakta olduğum yüksek lisans tezi için bilgi toplamak amaçlıdır. Bu nedenle, başka bir amaçla kullanılmayacaklarından emin olabilirsiniz.

Bu anket, "İzmir il sınırlarındaki özel ve kamu'da çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi," amacı ile veri toplamak için düzenlenmiştir. Soruları yanıtlarken, size doğru gelmeyen ifadeler için "**Kesinlikle Katılmıyorum**" ya da "**Katılmıyorum**"; doğruluğuna kısmen inandığınız ifadeler için "**Biraz katılıyorum**"; doğru olduğunu düşündüğünüz ifadeler için "**Katılıyorum**" ya da "**Tamamen Katılıyorum**"; (x) işaretini koyunuz.

Vereceğiniz cevapların samimi duygularınızı yansıtır olması araştırmanın güvenilirliği

Açısından önemlidir. Katılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

### Raşit ALSANCAK-Özel Yamanlar Zübeyde Hanım İlköğretim Okulu- menemen/İZMİR

#### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

- 1-Çalıştığınız Kurum ?  Kamu  Özel
- 2-Cinsiyetiniz?  Erkek  Bayan
- 3-Medeni durumunuz?  Evli  Bekar  Dul
- 4-Meslekteki hizmet yılınız? .....
- 5-Şu an görev yaptığınız okul  Lise  İlköğretim
- 6-Bir şansınız olsaydı mesleğinizi değiştirmiydiniz?  Evet  Hayır
- 7-Herhangibir Sendikaya üyemisiniz?  Evet  Hayır

	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	BİRAZ KATILYORUM	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1. Maaş artış olanaklarından memnunum .....	( )	( )	( )	( )	( )
2. Aldığım maaşı düşündüğümde kurumca takdir edilmediğimi hissediyorum.....	( )	( )	( )	( )	( )
3. Yaptığım iş karşılığında hak ettiğim ücreti aldığımı sanıyorum.....	( )	( )	( )	( )	( )
4. Maaş artış oranları yeterli değil.....	( )	( )	( )	( )	( )
5. Türkiye koşullarında iyi bir maaş aldığımı düşünüyorum.....	( )	( )	( )	( )	( )
6. Unvan grupları arasında çok fazla maaş farkı olması beni rahatsız ediyor.....	( )	( )	( )	( )	( )
7. Her ay düzenli maaş almaktan memnunum.....	( )	( )	( )	( )	( )
8-İşimde yükselbilme şansı oldukça az. ....	( )	( )	( )	( )	( )
9- Burada işini iyi yapanlar adil bir şekilde yükselme şansına sahip olurlar.....	( )	( )	( )	( )	( )
10- İnsanlar burada en az diğer kurumlarda olduğu kadar hızlı yükselirler.....	( )	( )	( )	( )	( )
11- Burada terfi etmek için başarılı olmaktan çok yöneticilerle iyi ilişkiler kurmak gerekiyor.....	( )	( )	( )	( )	( )
12-Sahip olduğum yükselme olanaklarından memnunum. ....	( )	( )	( )	( )	( )
13-Okul müdürünün her istediğini yapanların yükselbilme şansı, iyi çalışanların yükselbilme şansından daha fazladır. ....	( )	( )	( )	( )	( )
14-Burada dalkavuklardan ziyade işini iyi yapanlar terfi ederler. ....	( )	( )	( )	( )	( )
15- Burada terfi edebilmek için işini iyi yapmaktan çok iyi pazarlamak önemlidir.....	( )	( )	( )	( )	( )
16-Mesleğinde gerekli ve yeterli bilgiye sahip olanlar kolay terfi ederler.....	( )	( )	( )	( )	( )
17. Buradaki sosyal haklardan herkes eşit düzeyde yararlanmaktadır .....	( )	( )	( )	( )	( )
18- Sahip olmadığımız ama olmamız gereken sosyal haklar var.....	( )	( )	( )	( )	( )
19-Sahip olduğumuz sosyal haklar diğer pek çok kurumda sağlananlardan daha iyidir..	( )	( )	( )	( )	( )
20- Burada sahip olduğum sosyal haklardan memnun değilim. ....	( )	( )	( )	( )	( )
21-Burada sosyal haklardan her unvan düzeyindekiler eşit olarak yararlanır.....	( )	( )	( )	( )	( )
22- Burada sosyal haklardan yararlanma derecesi ilgili birimlerde çalışan görevlilerle kurulan yakınlığa bağlıdır .....	( )	( )	( )	( )	( )

- 23-Okul müdürüm işinin ehlidir .....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 24-Okul Müdürüm bana karşı adil d.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 25- Okul Müdürüm astlarının duygularını pek dikkate almaz.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 26-Okul müdürümü seviyorum. .... ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 27- Okul Müdürüm kendisine ilettiğim sorunlarla yakından ilgilenir.... ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 28-Okul müdürüm astlarını kendisi tanımaya uğraşmadan başkalarından aldığı bilgilerle değerlendirir.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 29- Okul müdürüm yaptığım işle ilgili düşüncelerime önem vermediğini Hissediyorum.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 30- OkulMüdürümün üstündeki yöneticilerin yaptığım işle İlgili düşüncelerime önem Vermediklerini hissediyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 31- Okul müdürüm' üstündeki yöneticiler işlerinin ehlidir. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 32-Okul müdürümün üstündeki yöneticiler astlarına karşı adil davranmazlar. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 33- Okul müdürümün üstündeki yöneticiler kendilerine ilettiğimiz sorunlarla . yakından ilgilenirler.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 34-Okul müdürümün üstündeki yöneticiler astlarını kendileri tanımaya uğraşmadan başkalarından aldıkları bilgilerle değerlendirirler. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 35- Burada çok fazla rekabet ve kavgı var. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 36-İş arkadaşlarımı eğlenceli buluyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 37- Birlikte çalıştığım insanların yetersizliklerinden dolayı daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 38-Birlikte çalıştığım insanlardan hoşnut değilim. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 39- Burada yaşadığım sorunları çalışma arkadaşlarımla paylaşıyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 40-İşle ilgili olmayan konularda bile ne zaman ihtiyacım olsa çalışma arkadaşlarım yardıma koşarlar. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 41- Burada karşılaştığımız sorunları çözmek için çalışma arkadaşlarımla birlikte hareket ederiz.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 42- İşimin can sıkıcı olduğunu düşünüyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 43- Yaptığım işten gurur duyuyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 44-Burada yapmakta olduğum işlerden hoşlanmıyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 45- Bazen işimin anlamsız olduğu hissin.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 46- Yaptığım iş sayesinde kendimi geliştirebiliyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 47- Mesleğim doğrultusunda bir iş yapıyor olmak işimi daha fazla sevmemi sağlıyor .( ) ( ) ( ) ( ) ( )

- 48- Burada yapmakta olduğumdan başka bir iş yapmayı tercih ederim. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 49- Bundan sonra da şu an yapmakta olduğum işi yapmaya devam etmeyi isterim.... ..( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 50- Burada yaptığım işin hangi amaca hizmet ettiğini bilmiyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 51-.Buradan her çıkışımda yazılı izin almak zorunda kalmaktan rahatsızım. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 52-.Burada sosyal, sportif, sanatsal ve kültürel ortamların yeterli olduğunu düşünüyorum( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 53- Çalıştığım ortamın sağlıklı ve rahat olduğunu düşünüyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 54-İşimi yaparken kullandığım araç-gereç ve teknoloji yeterlidir. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 55- Öğle tatillerinde izin almadan dışarı çıkamamaktan rahatsızım. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 56- Buradaki güvenlik önlemlerinin onur kırıcı olduğunu düşünüyorum.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 57- Burada birbirimizin işini kolaylaştıracak bir çalışma düzenimiz var. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 58- Burada her izin alışında açıklama yapmaktan rahatsızım.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 59- Yaptığım işin çoğu formaliteden ibaret. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 60- Buradaki gereksiz kurallar nedeniyle işim başımdan aşkın. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 61- Ne zaman iyi bir iş yapmaya çalışsam gereksiz kurallarla karşılaşırım. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 62- Okulumda kurallar işimi doğru dürüst yapmamı engellemiyor. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 63-Okulumda görev yetki ve sorumlulukların tanımlı olmaması nedeniyle yaptığım işlerden zevk almıyorum.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 64-Okulumda hiyerarşik kademelerin çok fazla olması işlerin yapılmasını zorlaştırıyor...( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 65-İşle ilgili kararlara katılabiliyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 66-İşimi farklı bir şekilde yaptığımda olumlu tepki alırım. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 67- Burada işin nasıl yapıldığından çok niteliğiyle ilgilenilir.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 68-Burada ne olup bittiğinden genelde haberim yok. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 69-.Yaptığım işlerin hangi aşamalardan geçip nasıl sonuçlanacağını biliyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 70-. Burada verilen işler tam olarak açıklanmıyor. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 71- Burada çalışanlar için çok az ödüllendirme var ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 72- Yaptığım işin takdir edilmediğini hissediyorum.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 73-Verilen bir işi iyi yaptığımda hak ettiğim takdiri görüyorum. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 74- Çabalarımın yeterince desteklendiğini düşünüyorum.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 75- Yaptığım iş karşılığında sık sık övgü alırım. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 76- Burada iyi bir iş yapıldığında hemen fark edilir. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 77- Burada kişilere yaptıkları işlerden memnun kalındığı belli edilmez.....( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 78-Burada unvan arttıkça yapılan işler karşılığında alınan övgü de artar. ....( ) ( ) ( ) ( ) ( )

## **ÖZGEÇMİŞ**

Mayıs 1968 Antalya doğumluyum. İlkokulu köyde, orta ve liseyi Antalya’da bitirdim. 1989-1993 yılları arası Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü’de okudum.

Okulu bitirdikten sonra Van, Eskişehir, Aydın ve İzmir illerinde çalıştım. Halen Özel Yamanlar Zübeyde Hanım İlköğretim Okulu’nda Beden Eğitimi Öğretmenliği yapmaktayım.

Evli ve iki çocuk sahibiyim.

**Raşit ALSANCAK**

## EK 5 ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı	Raşit	Soyadı	Alsancak
Doğum Yeri	Korkuteli	Doğum Tarihi	30.05.1968
Uyruğu	T.C.	TC Kimlik No	29314052208
E-mail	Rasit.alsancak@yahoo.com.tr	Tel	05052383503

### Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Doktora/Uzmanlık		
Yüksek Lisans	Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü	17.02.2010
Lisans		
Lise		

### İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Beden Eğitimi Öğretmeni	Özel Yamanlar Zübeyde Hanım İlköğretim Okulu	3 Yıl
2.	Beden Eğitimi Öğretmeni	Özel Yesevi Lisesi	7 Yıl
3.	Beden Eğitimi Öğretmeni	Özel Samanyolu Ertuğrulgazi Lisesi	4 Yıl
4.	Beden Eğitimi Öğretmeni	Özel Serhat Anadolu ve Fen Lisesi Van	1 Yıl

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*
Almanca	orta	orta	orta

\* Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

Yabancı Dil Sınav Notu #								
KPDS	ÜDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE

# Başarılmış birden fazla sınav varsa, tüm sonuçlar yazılmalıdır

# KPDS: Kamu Personeli Yabancı Dil Sınavı; ÜDS: Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı; IELTS: International English Language Testing System; TOEFL IBT: Test of English as a Foreign Language-Internet-Based Test TOEFL PBT: Test of English as a Foreign Language-Paper-Based Test; TOEFL CBT: Test of English as a Foreign Language-Computer-Based Test; FCE: First Certificate in English; CAE: Certificate in Advanced English; CPE: Certificate of Proficiency in English

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
LES Puanı			
(Diğer) Puanı			

### Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft Office Word 2007	iyi
Microsoft Office Excel 2007	orta
Microsoft Office PowerPoint 2007	iyi

\*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

Uluslararası ve Ulusal Yayınları/Bildirileri/Sertifikaları/Ödülleri/Diğer