T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE İŞ DOYUMU, MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ VE OKUL İDARESİ DESTEĞİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET KARAKUZU

DANIŞMAN
DOÇ. DR MUSTAFA KAYIHAN ERBAŞ

AKSARAY 2019

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE İŞ DOYUMU, MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ VE OKUL İDARESİ DESTEĞİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET KARAKUZU

DANIŞMAN
DOÇ. DR. MUSTAFA KAYIHAN ERBAŞ

AKSARAY 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren .....(….) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Mehmet

Soyadı : Karakuzu

Bölümü :

İmza :

Teslim tarihi : ../../2019

TEZİN

Türkçe Adı : Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteğinin İncelenmesi

İngilizce Adı: Examination Of The Job Satisfaction, Colleague Relations, and School Administration Support In Physical Education Teachers

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Mehmet Karakuzu

İmza:

T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

JÜRİ ONAY SAYFASI

Mehmet KARAKUZU tarafından hazırlanan "Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri, Okul İdaresi Desteğinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oybirliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans / Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

İMZA

Danışman: (Doç. Dr. Mustafa Kayıhan ERBAŞ)

(Beden Eğitimi ve Spor / Aksaray Üniversitesi) .....

Üye: (Prof. Dr. Hüseyin ÜNLÜ)

(Beden Eğitimi ve Spor / Aksaray Üniversitesi) .....

Üye: (Rüçhan İRİ)

(Beden Eğitimi ve Spor / Ömer Halis Demir Üniversitesi) .....

Tez Savunma Tarihi:10/06/2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 04/07/2019..tarih ve 2019/27-8.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Öğrencinin
Mehmet KARAKUZU
İmza

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr.Sevilay USLU DİVANOĞLU
İmza

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde, benden desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen, değerli bilgi ve birikimini benimle paylaşan, saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Mustafa Kayıhan ERBAŞ' a sonsuz teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, hayatta her zaman bana destek olan, iyi bir eğitim almam için bütün olanaklarını sonuna kullanan bütün zor zamanlarımda yanımda olan sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE İŞ DOYUMU, MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ, OKUL İDARESİ DESTEĞİNİN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Mehmet KARAKUZU, Aksaray 2019

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkinin bazı değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, eğitim durumu, çalışma süresi ve sınıf mevcudu) açısından incelenmesidir. Araştırmanın örneklemini; Aksaray İli'nde görev yapmakta olan 112 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama araçlarını; "Kişisel Bilgi Formu", "İş Doyumu Ölçeği", "Meslektaş İlişkileri Ölçeği" ve "Okul İdaresi Desteği Ölçeği" oluşturmuştur. Araştırmanın modeli, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelidir. Araştırmadan elde edilen bulgular, SPSS 20 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ilişkilerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği; iş doyumu ve meslektaşlarla işbirliği ilişkilerinin yaş grupları değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği; okul idaresi desteği ilişkisinin ise, anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir. İş doyumu ve okul idaresi desteği ilişkilerinin çalışma süresi ve sınıf mevcudu değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği saptanırken, meslektaşlarla işbirliğinin ise, anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. İş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ilişkilerinin eğitim durumu değişkenine göre ise, anlamlı düzeyde farklılık göstermediği saptanmıştır.

Bilim Kodu : 11001

Anahtar Kelimeler : Beden Eğitimi Öğretmenleri, İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteği

Sayfa Adedi : 74

Danışman : Doç. Dr. Mustafa Kayıhan ERBAŞ

AKSARAY UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

EXAMINATION OF THE JOB SATISFACTION, COLLEAGUE RELATIONS, AND SCHOOL ADMINISTRATION SUPPORT IN PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

(M.A. Thesis)

Mehmet KARAKUZU, Aksaray 2019

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the relationship between job satisfaction, cooperation with colleagues and school administration support in terms of some variables (gender, marital status, age groups, educational status, duration of work and class presence). The sample of the research is composed of 112 physical education teacher who is in Aksaray Province. The data collection tools of the research were as follows: "Personal Information Form", "Job Satisfaction Scale", "Colleague Relations Scale" and "School Administration Support Scale". The model of the research is the relational scanning model from quantitative research methods. The results of the study were analyzed with the SPSS 20 program. According to the results of the study, the relationship between job satisfaction, cooperation with colleagues and school administration support differ significantly compared to gender; the relationship between job satisfaction and cooperation with colleagues differ significantly compared to age groups; and the relationship between school administration support differs significantly. It was determined that the relationship between job satisfaction and school administration support differ significantly in terms of working time and class presence variables, whereas cooperation with colleagues did not differ significantly. It was determined that the relationship between job satisfaction, cooperation with colleagues and school administration support did not differ significantly according to the educational status variables.

Science Code : 11001

Key Words : Physical Education Teachers, Job Satisfaction, Colleague Relations, School Administration Support

Page : 74

Supervisor : Doç. Dr. Mustafa Kayıhan ERBAŞ

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
İÇİNDEKİLER ..... **vii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **x**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xi**
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xii**
GİRİŞ **1**
BÖLÜM I **3**
KAVRAMSAL ÇERÇEVE **3**
1.1. Eğitim ve Önemi 3
1.2. Öğretmen 5
1.3. Spor ve Spor Bilimi 6
1.4. Beden Eğitiminin Önemi 11
1.5. Beden Eğitimi Öğretmeninin Görevleri 13
1.6. Beden Eğitimi Öğretmeninin Mesleğinin Gerektirdiği Özellikler 14
1.6.1. Mesleki Nitelikler 14
1.6.2. Kişisel Nitelikler 15
1.7. Beden Eğitimi Öğretmeninin Dersinin Amaçları 16
1.8. Okullarda Beden Eğitimi ve Sporun Temel Amacı 18
1.9. İş Doyumu 19
1.9.1. İş Doyumu Kavramı 19
1.9.2. İş Doyumunun Önemi 21
1.9.3. İş Doyumunun Özellikleri 22
1.10. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 22
1.10.1. Bireysel Faktörler 22

1.10.1.1. Yaş 23
1.10.1.2. Cinsiyet 23
1.10.1.3. Kişilik 24
1.10.1.4. Zeka 24
1.10.1.5. Medeni Durum 24
1.10.1.6. Eğitim Durumu ve Meslek Grubu 25
1.10.1.7. Sosyo-Kültürel Çevre 25
1.10.2. İş Doyumunu Etkileyen Kurumsal Faktörler 25
1.10.2.1. Kurumun İşleyişi ve Politikaları 26
1.10.2.2. Statü ve Unvan 26
1.10.2.3. Kıdem 26
1.10.2.4. Kurumda Yükselme Olanakları (Terfi) 27
1.10.2.5. Ücret (Ödeme) 27
1.10.2.6. İş ve Niteliği 28
1.10.3. Fiziksel Faktörler ve Kişiler Arası İlişkiler 28
1.10.3.1. Çalışma Koşulları 28
1.10.3.2. Görev Yeri ve Okul - Aile İlişkileri 29
1.10.3.3. Örgütsel Ortam ve Örgütsel Bağlılık 30
1.10.3.4. Atamalarında Göz Önüne Alınan Ölçütler 30
1.10.3.5. Meslektaşlarla ve İdarecilerle İlişkiler 31
1.11. Okul İdaresi Desteği 32
1.11.1 İletişim Unsuru 32
1.11.2 Takdir Edilme 33
1.12. Meslektaş İlişkileri 34
1.13. İdareci ve Meslektaş İlişkileri Algısı 34
1.14. İlgili Alanyazında Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar 34
1.14.1. İlgili Alanyazında Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar 34
1.14.2. İlgili Alanyazında Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar 39
BÖLÜM II 40
YÖNTEM 40
2.1. Araştırmanın Modeli 40
2.2. Evren ve Örneklem 40
2.3. Veri Toplama Araçları 40

2.4. Verilerin Toplanması 41
BÖLÜM III 42
BULGULAR 42
3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri 42
3.2. İş Doyumu Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı 43
3.3. Meslektaşlarla İşbirliği Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı 45
3.4. Okul İdaresi Desteği Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı 46
3.5. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Demografik Bilgilere Göre Değişimi 47
3.5.1. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Medeni Durumu Değişkenine Göre Değişimi 48
3.5.2. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Yaş Grupları Değişkenine Göre Değişimi 48
3.5.3. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Değişimi 50
3.5.4. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değişimi 51
3.5.5. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Değişimi 50
BÖLÜM IV 50
TARTIŞMA VE SONUÇ 50
KAYNAKÇA 56
EKLER 63
EK 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU 63
EK 2. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ 64
EK 3. MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ ALGISI ÖLÇEĞİ 65
EK 4. OKUL İDARESİ DESTEĞİ ALGISI ÖLÇEĞİ 66
EK 5. RESMİ İZİNLER 67
EK 6. TEZ ÖNERİ ONAYI 73
ÖZGEÇMİŞ 74

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. İş Doyumunun Beş Faktörü 21
Tablo 3.1. Katılımcıların Sosyo- Demografik Özelliklerine Ait Bulgular 42
Tablo 3.2. İş Doyumu Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımına Ait Bulgular 43
Tablo 3.3. Meslektaşlarla İşbirliği Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımına Ait Bulgular 45
Tablo 3.4. Okul İdaresi Desteği Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımına Ait Bulgular 46
Tablo 3.5. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Demografik Bilgilere Göre Değişimine Ait Bulgular 47
Tablo 3.6. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Medeni Durumu Değişkenine Göre Değişimi 48
Tablo 3.7. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Yaş Grupları Değişkenine Göre Değişimi 50
Tablo 3.8. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Değişimi 50
Tablo 3.9. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değişimi 51
Tablo 3.10. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Değişimi 50

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Beden Eğitiminin 3 Önemli Amacı 12

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGP	Milli Eğitimi Geliştirme Projesi
ÖYEGM	Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir. Eğitim, bireysel, kültürel, politik, ekonomik ve sosyal yaşam, davranış ve yetkinlikler kazanmak için bilgi, beceri, tutum ve değerler gerektirir. Eğitim, bu işlev nedeniyle bireylerin ve toplumların gelişimi için ana araçtır. Bu yetkinlik alanlarıyla ilgili davranışlar planlı, amaçlı, organize eğitim süreçleriyle yürütülmektedir (Yalız, 2006: 122). Bu süreçler okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından eğitim hedeflerine uygun olarak yönlendirilir. Bu süreçte, okuldaki tüm öğretmenler, uzmanlık alanlarına uygun olarak sistematik olarak birbirleriyle bağlantılıdır. Bu bağlamda, eğitimin genel amacı, bireylerin bilişsel, duygusal, dinamik ve sosyal becerilerini en üst düzeyde geliştirerek topluma uyum sağlamalarına yardımcı olmaktır. Bu dersin amacı, bireylere bireysel ve sosyal yaşamda iletişim, etkileşim, estetik ve değerler açısından kendilerini fark etmelerini sağlayacak bilgi, beceri, tutum ve değerleri sağlamak, sosyal becerileri, ekonomik verimliliği, bireysel ve sosyal sorumluluğu, vatandaşlık bilincini ve insan bilincini geliştirmektir (Varış, 1998: 33). Öğretmenler genellikle sahip oldukları uzmanlık alanını kullanarak bu hedeflere ulaşmak zorundadır.

Sistemin en önemli unsuru olan öğretmen, bir ülkede yeni nesillerin eğitiminden ve ülkenin gelişimi için gerekli insan gücünden sorumludur. Bu nedenle, öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin nitelikleri, sistemin başarısı için bir ön koşul oluşturmaktadır (Küçükahmet, 1994: 62).

Hızlı gelişme dönemlerinde, nitelikli bireylerin değişim sürecine uyum sağlaması için eğitim sistemi eğitim sisteminden beklenir. Bu anlamda, öğretim mesleği eğitim sisteminin en stratejik bölümlerinden biri olarak kabul edilir, çünkü eğitim sisteminin üretkenliği, toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücünün kalitesi ve miktarı ile doğru orantılıdır. Eğitim ve öğretimde kullanılan yöntem ve teknikler ne kadar iyi organize edildiyse, hedefler o kadar iyi belirlenir, eğer öğretmen yetersizse, eğitimden beklenen sonuç mümkün değildir (Gündüz, 2003: 319; Sünbül, 2005: 306).

Toplum olarak ilerlemek ve gelişmiş ülkelerde refah seviyesine ulaşmak için okulların eğitilmesi gerektiği iyi bilinen bir gerçektir. Ancak, okullarda iyi bir eğitim verebilmek için, yani başarılı olmak için, okuldaki öğretim kalitesinin iyileştirilmesi gerekir. Nitelikli öğretmenlerle öğretim kalitesini arttırmak da mümkündür (Seferoğlu, 2004: 40-45).

Beden Eğitimi, bir kişinin beden eğitimi (fiziksel, duygusal, sosyal ve zihinsel) amaçlarına uygun olarak davranışlarını kasıtlı olarak değiştirdiği süreçtir. Beden eğitiminde, diğer eğitim alanlarından farklı olarak," öğrenme yoluyla hareket öğrenme ve hareket " dayanmaktadır. Başka bir deyişle, beden eğitimi, insanın fiziksel hareketlerle eğitilmesidir. Beden Eğitimi öğretmeni, tüm bunları "Beden Eğitimi ve spor" dersi amacıyla sistematik olarak uygulayan ve öğrenciye aktaran kişidir. Eğitim programları arasında yer alan ve genel eğitimde önemli bir yere sahip olan beden eğitimi derslerinin, nitelikli, gelişimsel, araştırmacı, yenilikçi ve yaratıcı beden eğitimi öğretmenleri ile bireyde istenen davranış değişikliklerini gerçekleştirmek amacıyla elde edilebileceği düşünülmektedir (Tamer, 2001: 14).

Çağdaş eğitim ve öğretim anlayışı doğrultusunda çalışan Beden Eğitimi öğretmeni, sadece dersle ilgili öğretim sürecini gerçekleştiren değil, aynı zamanda bir takım niteliklere sahip olması gereken bir kişidir. Çünkü okul içinde ve dışında öğrenci ile sürekli etkileşim içinde olan Beden Eğitimi öğretmenleri, eğitim, öğretim programı ve ders planını uygular, bu süreci yönetir, hem öğretmenin hem de öğrencinin değerlendirmesini yapar, okul içinde ve dışında etkinlikleri düzenler, okul yönetimi, öğrenci velileri ve mükemmel bir beden eğitimi öğretmeni olması gereken beden eğitimi öğretmenleri sadece yüksek fiziksel becerilere sahip veya konuyu iyi bilen bir kişi değildir, ama aynı zamanda onları öğrenmek ve davranış alışkanlığı kazanmak için etkinleştiren bir kişidir. Bunun yanında mükemmel bir beden eğitimi öğretmeni; öğrencilerine sempatik davranan, onların ilgi, ihtiyaç ve sağlık durumları ile ilgilenen kişidir (Ünlü, 2008:193).

BÖLÜM I

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Eğitim ve Önemi

Bir sistemler bütünü olan eğitimin birçok düşünür ve eğitimci tarafından yapılmış tanımları vardır. Tyler (1950)'a göre eğitim kişinin davranış örüntülerini değiştirme sürecidir. Ertürk (1972) ise eğitimi bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci olarak ele almıştır. Özçelik (1981)'e göre ise eğitim kişinin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla istendik yönde ve bir dereceye kadar kalıcı değişmeler meydana getirme süreci olarak ifade edilmektedir (Hesapcıoğlu, 1994).

Sönmez (2009), tüm bu farklı tanımların temelinde eğitimin şu özelliklerinin yattığını ileri sürmektedir: "Nesne (obje) olarak insanın alınması; Nesnenin halihazırdaki durumunun yetersiz kabul edilmesi; Nesnenin istendik yönde değiştirilmesi; İstendik yönde değişimin gerçekleşmesi için çevrenin düzenlenmesi- tutarlı, etkin araç, gereç, strateji, yöntem, teknik vb. gibi uyarıcıların devreye sokulması; Nesnenin istendik davranışları (hedefleri) kazanıp kazanmadığının yoklanmasının gerekliliği özelliklerini ifade etmektedir."

Tüm bu tanımların oluşmasında eğitimin tarihsel süreci ve bu süreçte geçirdiği evrelerin etkili olduğu söylenebilir.

Bir ülkenin eğitim sisteminin başarısı eğitim sürecini tamamlayan bireyleri piyasa şartlarının gerektirdiği tür ve düzeylerde donatarak verimliliklerinin ve kazançlarının artmasına yaptığı katkı ile değerlendirilmektedir (Çalışkan, 2007). Bu durum eğitimin toplumsal işlevinin yanı sıra ekonomik işlevinin de önemini göstermektedir. Aileden sonra bireyin yaşamındaki en önemli sosyal kurumlardan biri olan eğitim, sosyoloji literatüründe "işlevselci" (fonksiyonel) ve "çatışmacı" kuramlar aracılığıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Söz konusu kuramlar çalışmanın içeriğiyle ilişkili olduğu için bu kuramlara kısaca değinilmesinde fayda görülmektedir. İşlevselci teoriye göre eğitimin açık ve gizli

olmak üzere 2 işlevi bulunmaktadır. Açık işlevler bireylerin topluma uyum sağlamasına yarayan işlevleri ifade ederken, gizli işlevler açıklanmayan veya bilinmeyenler şeklinde ifade edilir ve bu işlevler bazen açık işlevlerden daha büyük önem taşıyabilir. Bu nedenle gizli işlevlerin de farkında olunması gerekir. Kültürel birikimin yeni nesillere aktarılması, ekonominin ihtiyacı olan sayı ve nitelikte işgücünün yetiştirilmesi gibi toplumsal, kültürel, siyasal konular eğitimin açık işlevini ifade ederken, geçici olarak işsizliğin azaltılması, yeni sosyal ilişkilerin kurulması gibi etkiler eğitimin gizli işlevleri arasında yer almaktadır. Ayrıca eğitim suç oranlarının ve uyuşturucu bağımlılığın azaltılması, doğum kontrolü gibi pek çok sosyo-patolojik durumun aşılmasında da önemli katkılar sağlamaktadır (Akın vd. 2007).

İşlevselci yaklaşımı savunanlar eğitimin toplumsal işlevine odaklanmaktadır. Onlara göre çağdaş toplumlarda eğitimin iki işlevi vardır. Bunlardan ilki seçme işlevidir (Tezcan, 1993). Toplumsallaşma sürecini gerçekleştiren eğitim kurumu, bireye sadece toplumsal değerleri ve becerileri kazandırmakla kalmaz; bunun yanında bireyin toplumdaki yerini belirleme ve seçme işlevine de sahiptir (İnal, 1991). Böylece yetenekli kişileri diğer bireylerin arasından seçerek bu kişilerin en zor konumlara gelmesini sağlayıp modern toplumlardaki ekonomik işlevini de yerine getirmiş olur. Diğer bir ifadeyle eğitim öğrencileri farklı meslek alanlarına seçmekte kimi üniversiteye gidip kimin gidemeyeceğini belirlemektedir. Buna göre kişinin konumu ailenin yapısına ya da gelir durumuna göre değil bireyin çaba ve yeteneğine bağlı olarak belirlenmektedir. Diğer deyişle okullar toplumda "fırsat eşitliğini" sağlamaktadır. Eğitimin ikinci işlevi ise bireyleri toplumsallaştırmadır. Ekonomik gelişmenin sağlanması için bilgiye giderek daha çok ihtiyaç duyan toplumlarda okullar aracılığı ile gereken bilişsel beceri ve normlar öğretilmektedir (Tan, 1990). İşlevselci yaklaşımı savunanların bir kısmı eğitimin seçme işlevini savunurken bir kısmı daha çok toplumsallaşma işlevi üzerinde durmuştur.

İşlevselci paradigma denince akla gelen ilk kişi Durkheim, eğitimin toplumsal rolü üzerine vurgu yapmıştır. Durkheim'a göre eğitimin görevi şu şekilde özetlenebilir (İnal, 1991): "Bireyin yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirmek, bireylerin kendileri için değil, toplumun gerektirdiği yetenek ve kapasiteler çerçevesinde; bireyleri mevcut oldukları özel ortama hazırlamak; toplumun ihtiyaçlarını karşılamak; toplumu genel olarak korumak ve geliştirmektir."

Weber'e göre ise eğitim, bireylerin gelecekte toplumsal yapı içinde alacakları statüyü belirleme açısından önem taşımaktadır. Diğer deyişle eğitimi kişi ve grupları bürokrasi ve

toplumsal tabakalaşma içinde alacakları yere önceden hazırlama çalışmaları olarak görmektedir. Bu yönüyle Weber, Durkheim'in eğitim anlayışından biraz daha farklı olarak konuya toplumsalcı bir bakış açısıyla değil, bireysel açıdan bakmaktadır. Mill, Kant, Spencer gibi düşünürler ise eğitimin rolünü açıklamada toplumu değil bireyi temel almışlardır. Onlara göre eğitimin amacı bireyin yeteneklerini ya da becerilerini en üst seviyeye çıkarmaktır (Akın ve diğerleri, 2007).

Eğitim kavramına dair farklı görüşler, teoriler bulunmaktadır. Bu noktada ortak bir temelde bulunması gereken önemli bir unsur da öğretmen kavramıdır. Tüm bu eğitim sistemi içinde öğretmen, sistemin işleyişi açısından kritik ve önemli bir role sahiptir.

1.2. Öğretmen

Toplum, kültür, öğrenci başarısı gibi özellikler düşünüldüğünde öğretmenin değeri ve önemi artar, bu sebeple eğitimin en önemli parçası öğretmendir. Nitelikli öğrencilerin yetiştirilebilmesi için mesleğini seven, öğretmenlik meslek bilgisine sahip nitelikli öğretmenlere ihtiyaç vardır. Toplumların hepsi eğitim ile birlikte kültür varlığını gelecek nesillere aktarmak ve başarılı bireyler yetiştirmek ister. Kimi zaman takdir edilen kimi zamansa eleştirilip beğenilmeyen öğretmenlik kavramı, birçok eğitimci tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Öğretmenin tanımı, öğretmeni, devletin eğitimini ve ilgili idari görevleri alan özel bir meslektir. Öğretmenler bu görevleri Türk Milli eğitiminin amaçları ve temel ilkeleri doğrultusunda yerine getirmekle yükümlüdürler. Selçuk (1994) ise öğretmenin mesleki yeterliliğine göre kişisel yetkinliğe, alan yeterliliğine ve eğitim yeterliliğine sahip olmak için üç maddeye sahip olmalıdır. Kişisel yeterlilik; yüksek kişisel sorumluluk, yaratıcılık, sorunları çözme yeteneği, eleştirel düşünme, takım çalışması, değişikliklerin başlatılması, anlayış, Merhamet, Hoşgörü, yüksek sosyal ilişkiler ve ahlaki değerlerden oluşur (Selçuk, 1994; Akt.: Uslu, 2013: 234).

Başka bir eğitimciye göre, öğretmen, öğrenmeyi kolaylaştırmayı bilen, çağdaş, entelektüel, iyi alışkanlıklara sahip, bilim, sanat, edebiyat, eğitim, araştırma ve sosyal sorunlara duyarlı, mesleki becerilere sahip bir kişi (Akyüz, 1996; Akt: Atalay, 2005: 5) şeklinde tanımlamıştır. Öğretmen mesleğe hazırlanırken özel alan eğitimi, genel kültür ve pedagojik formasyon ile hazırlığı desteklenir. Klasik yöntemler kullanan öğretmenler yerine bu mesleği isteyerek yapan, öğrenciye rehber olan, öğretmenlik formasyon bilgisine sahip, yeni materyalleri kullanarak teknolojik gelişmeler hakkında bilgi sahibi olan öğretmenler yetiştirilmelidir. Bütün bu özelliklerle birlikte deneyimde kazanılırsa başarılı bir öğretmen olmak kaçınılmaz olacaktır.

Öğretmen, bilgi ve becerilerini daha üst düzeyde kullanabilmeli ve öğretim yöntem ve teknikleri konusunda yeterli seviyeye getirebilmelidir. Çünkü öğretmen öğrencilerinin davranışları ile ilgilenir, eğittiği her öğrencinin önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmasına yardımcı olur ve arzu edilen davranışları olan bir kişi olmalarına yardımcı olur. Sadece öğrencilerin gelişimsel adımlarını ve sorunlarını tanımadan öğretime dayanan eğitim, eğitim açısından hiçbir değere sahip değildir (Temizkan, 2008). Verilen eğitimin niteliği ne olursa olsun öğretmenin niteliğinden ayrı düşünülemez. Eğitimin niteliğinin belirleyicileri öğretmenlerin niteliğidir.

Öğretmen, öğrenciler ile bilişsel, duygusal ve dinamik düzeyleri arasındaki bireysel farklılıkları öğrenerek uygun öğrenme deneyimleri düzenlemeye çalışır. Etkili öğretmen, öğrencilerin öğretim faaliyetleri ile ilgili tutum ve düşüncelerini denemelerini sağlar ve onları motive ederek üretkenliklerini ve performanslarını artırabilecek fikir ve davranışlar kazanmalarına yardımcı olur (Can, 2004). Öğretmen her şeyiyle öğrenciye örnek bir modeldir. Geleceğimizin avukat, doktor, mühendis, polis, öğretmen ve daha birçok meslekte hizmet verecek insanı yetiştirecek olan da öğretmenlerdir.

Tekışık (1996), öğretmenlik mesleğinin önemini vurgulayarak öğretmenlik mesleğinin önemi vurgulanmıştır; öğretim, bir ulusun ve bir devletin geleceğini hazırlamaktan sorumlu bir meslektir. Öğretmenler toplumu geliştirir, devleti güçlendirir, anavatanı yüceltir ve yetiştirdikleri öğrenciler aracılığıyla tehlikelerden korur. Bu bağlamda, Türk milletinin ileri medeniyetler seviyesine ve hatta nitelikli öğretmenlere çıkması eğitilecektir (Tekışık, 1996; Akt.: Gilik, 2012: 9). “Toplumun, ülkenin geleceği için öğretim ve öğretim mesleği üzerinde yeterince ve yeterince durmalıyız. Bir eğitim sisteminin en önemli unsuru öğretmektir. İyi eğitim iyi öğretmen ve nitelikli öğretmen yapar” (Kavcar, 2002: 11).

Sonuçta, öğretimin sıradan bir meslek olmadığı, her zaman üzerinde durulması gereken önemli bir meslek olduğu unutulmamalıdır. Öğretmen hem öğrencileri şekillendiren hem de kendini şekillendiren bir sanatçı gibidir.

1.3. Spor ve Spor Bilimi

Spor kelimesinin kökeni; eğlenmek, iyi vakit geçirmek kelimelerinin karşılığı olan Latin desportare ve isportus sözlerinden türemiştir. Latince despot Macera, dikkat dağıtıcı, rahatlama anlamına gelmektedir. 11. Yüzyılda ise, Fransızca’dan İngilizce’ye de geçmiştir. İngilizce de spor; zaman öldürme, eğlence, hobi anlamına gelmektedir. Spor, kelimesi İngilizce’ den tüm dünyaya yayılmıştır (Ünal, 2000). 17. yüzyıldan beri kullanılan spor

yapısından kaynaklı yapının değişmesi sonucu kullanılmıştır. Fransızlar, orta vadede, aynı zamanda "se deporter" ile aynı zamandan zevk almak anlamına gelmektedir. İngiltere'de 19. Yüzyılda, dinlenmek, eğlenmek, iyi vakit geçirmek için tüm aktiviteleri kapsayacak şekilde spor kavramı kullanılmıştır. Daha sonra, tüm dillerde yarış, kazanan ve üstünlük için bir vücut etkinliği olarak kullanılmıştır. Tarihin ilk spor aktiviteleri, saldırı ve savunmaya dayalı sportif hareketlerdir. Bugün, bu kavram Fransız P. Didon tarafından dile getirilmekte ve Modern Olimpiyatların temel felsefesini oluşturmaktadır; Citius (daha hızlı), Altius (daha yüksek), Fortius (daha güçlü) sözcükleriyle tanımlanmıştır (Erkan, 1998; Dever, 2010).

İlgili literatür kapsamında spor ile ilgili yapılmış bazı tanımlar şunlardır:

Spor, bireylerin hayatlarını sürdürmeleri için doğal olarak mücadele eden mücadelenin benzetimidir. Ayrıca; beden ve akılda sağlıklı olmak, kurallardaki rekabet tedbirlerine göre mücadele etmek, heyecanlı hissetmek, yarışmak, üstünlük sağlamak ve gücü gerçek anlamda arttırmak için yoğun bir çabadır. Birkaç kelimeyle özetleyecek olursa spor, geçerli değerler ve kuralların egemen olduğu fiziksel hareketlerdir (Yılmaz, 2006). Diğer bir ifadeyle spor; bireyin sosyal davranışını düzenleyen, psikolojik iyi oluşunu geliştiren ve zihinsel ve motorik yönlerini güçlendiren biyolojik, pedagojik ve sosyal bir olgudur. Ayrıca resmi şekillendiren ve organize eden yarışmalardır. Diğer bir deyişle, sporlar bir kurum haline gelen bir fiziksel aktivite yarışıdır (Sezal, 2003). Spor, bireylerin fiziksel ve zihinsel gelişimi ile bu unsurlar arasında koordinasyon sağlayan bir bilimdir. Ayrıca hobi, belirli kurallar altında hem bireysel hem de topluca şeklinde olumlu sosyolojik, psikolojik ve fiziksel gelişimi sağlayan bir kültürel olgu olarak sporu tanımlamak mümkündür. Spor; belli kurallarda, bireysel ya da toplu oyunlar biçimindeki fiziksel hareketler bütündür (Çakmakçı, 2001).

Tanımlardan anlaşıldığı gibi tek bir spor tanımını açıklayabilmemiz mümkün değildir. Çünkü spor kavramı gündelik hayatta birçok anlamla yüklüdür. Bu tanımlardan ayrı olarak, sporu daha farklı açılardan ele almak da mümkündür. Bu nedenle, spor, amatör spor, profesyonel spor, elit spor, aile sporları, herkes için spor, herkes için spor, sağlık için spor, engelliler için spor, çocuklar ve gençler için spor, kadınlar için spor, yaşlılar için spor gibi çeşitli ifadeleri belirleyerek kullanılır. Bütün bu ifadeler, sporun birey üzerinde fizyolojik, zihinsel, ruhsal ve pedagojik etkilere sahip olduğunu ve bu anlamda önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Tel, 2009). Modern toplumların en önemli özelliklerinden biri sosyal farklılaşmadır. Spor, artan iş bölümü ve sonuçta ortaya çıkan sosyal entegrasyon ile

uyum sağlama sürecinde aktif bir rol oynamaktadır. Yine sosyal oluşumdaki sosyal uyum, çatışma modellerinin ve birlikteliğin uzlaştırılmasında, davranış bozukluklarının azaltılmasında, kurallarla uyumlaştırılmasında ve sorunların kolektif ve yararlı çözümlenmesinde etkili bir faktördür. Spor, insanın egosunun tatminini kazanma ve güçlendirme amaçlı belirli kurallardan oluşan işe alım temelli sosyal, fiziksel, zihinsel ve ruhsal faaliyetlerdir (Özmen, 1999).

Sporda, zevkte ve mutlulukta, psikolojik açıdan spor aktiviteleri edinen kişiler mutlu olma duyguları yaşıyorlar. Stres, günümüzdeki hastalık olarak bilinir. Bu hastalık ile baş etmede en önemli faktörler şüphesiz spordur. İnsanların günlük yaşamlarında karşılaştıkları sıradan yaşam tarzı sporlarından kurtulmak mümkündür. Bireyin rahatlaması ve gevşemesine aracılık eden spor, bireyin kendini mutlu hissetmesini ve başarıya ulaşma zevklerinin tadını çıkarmasını sağlar (Yetim, 2000).

Dünyada ve toplumda spor yapma ve spor aktivitelerini izleme konusundaki ilgi artışı, ileri toplumların belirgin bir özelliğidir. Bu işin sosyolojik yönü, dünyanın çeşitli alanlarında, ekranın başında, spor alanlarında, herhangi bir yönden hiçbir ayrım gözetmeksizin milyonlarca insanı bir araya getirebilen bir olgudur (Filiz,2010). Farklı türdeki sporların farklı yön ve ağırlıklarda şekillenmesini etkileyen çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler, insan vücudunun yüksek bir fizyolojik olarak yüksek üretkenliğe, toplumların yaşam koşulları ve tarzları, dini inançları, yaşadıkları toprakların coğrafi yapısı ve iklimi gibi çeşitli etkinliklerden etkilenmesiyle oluşmuştur (Şahan,2008). Spor, fonksiyonlar olarak sosyo-kültürel duyarlılık kazanır. Serbest zamanlarında bireylerin sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi, hoşgörülü bir ortam yaratılması, sosyal sorumlulukların yerine getirilmesi, toplumların ekonomik ve sosyo-kültürel gelişimini teşvik etmesine yardımcı olur. Sonuç olarak, sporun sosyal uyumu sağlamaya yardım etmesi tartışılmaz bir gerçektir. Spor, günlük yaşamın hemen her alanında var olan bir kurumdur. Toplumların sosyalleşme sürecinde sporun çok önemli bir yeri vardır. Spor gücü insanları birleştiren bir sosyalleştirme aracı olarak ölçülür (Yetim, 2000).

Spor, bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişimini sağlayan bir eylem bilimidir. Bireyler spor yapma, vücut formunu geliştirme ve yeteneklerine uygun sportif performans seviyesine ulaşma becerisine sahip olmalıdır. Okul öncesi çağdaki çocuklar da dahil olmak üzere toplumu oluşturan tüm bireylerin (gençlik, yaşlılar, engelliler) ihtiyaçlarına uygun spor programları aracılığıyla kişiliğin temel gelişimini sağlamak için özel ortamlar oluşturulmalıdır. Bu konudaki sportif faaliyetler ve beden eğitimi dersleri arasında hız ve

çeviklik, denge, koordinasyon, esneklik, kas gücü, iyi duruş, vücut mekaniği ve organik etkinlik yer almaktadır. Fiziksel aktivite ve egzersizler vücudun tüm parçalarını ve sistemlerini etkilemelidir. Aynı zamanda bu faaliyetler, dengeli bir fizikle sosyal ve entelektüel gelişmeye hizmet edecek geniş bir faaliyet yelpazesini içermelidir. Tüm egzersizlerin temel amacı sağlıklı bir beden elde etmek veya sağlığın bozulmasını önlemektir. Günümüzde, tüm dünyada gerçekleştirilen çeşitli çalışmalarda sporun hastalıkların önlenmesinde ve hastalıkların iyileştirilmesinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Günlük yaşamımızda giderek daha fazla önem kazanan spor ve spor aktivitelerinin sınırsız faydası olduğuna şüphe yoktur. Buna göre, sporun faydaları (Özmen, 1999; Yetim, 2000);

Bireylerin yaşamlarında hareketsizlikten kaynaklanan çeşitli rahatsızlıklar vardır. Normal şartlarda, hareketsiz bir kişinin dakikadaki kalp atışı sayısı 70-72'dir. Kalp her vuruşta 70 cm3 kan pompalar. Dinlenme durumunda, insan kalbinin kan pompası seviyesi dakikada 5 litredir. Bu durumda, saatte dört kilometrede yürüyen bir kişi için dakikada 8 litre kan dolaşımını sağlar. Saatte 20 kilometre koşan bir kişinin kalbi dakikada 30-36 Lt'dir. Kan dolaşımını sağlar. Astrand ve meslektaşları, yaptıkları araştırmada, kalbi besleyen damarların dolaşımını incelemek ve beyninize kan iletmek için kalp ve beyine daha fazla kan uygularken yaptıkları araştırmayı buldular. Bu, birey için daha sağlıklı bir yaşama yol açmaktadır (Abaoğlu, 1982; Hazar, 1996; Yetim, 2005).

Spor aktiviteleri genellikle aerobik olarak bilinen yavaş tempo zaman dengesinin korunması ile başlayan ve bireyin genel yapısı ve amacı ile artmaya devam eden bir süreçtir. Bu yavaş tempo ile, bireyde fizyolojik ve biyolojik olarak bazı değişiklikler vardır. Bu değişiklikleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Tel, 2009);

- Dolaşım sistemi üzerinden kalp; yüksek tansiyon, diyabet, kilolu, kolesterol gibi etkenlerden vücudu korur.
- Ruhsal durumu iyileştirir ve enerji seviyesini yükseltir, kişinin tuhaflığına katkıda bulunur.
- Kalp hastalıklarını ve kanserleri önler.
- Romatizmal hastalıkları önler.
- Kemik ve kasların gelişimine katkıda bulunarak vücudunuzu güçlü tutar.
- Kan basıncını düşürür ve toksinlerin vücuttan atılmasını sağlar.

- Daha enerjik bir organizma sağlar.
- Fiziksel ve zihinsel yorgunluğa karşı direnci arttırır.
- Kilo alımını önler, vücut yağ oranını azaltır.
- Fiziksel çalışmalarda geç yorgunluk ve erken dinlenme sağlar.

Günümüz dünyasında önemli bir unsur haline gelen spor anlayışı, hemen hemen her toplumsal yaşamda etkili olabilir. Ayrıca, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını geliştirmek ve iradesini güçlendirmek için sporun temel amacının yanı sıra sosyal ve ekonomik gelişmenin temel unsurlarından biridir. Aynı zamanda, karşılıklı destek sağlayarak toplumun üyeliğini gerçekleştirerek, beden eğitimi ve spor grubu çalışması ve sosyal ortaklık sağlar. Bireyin, aktif olarak ve pasif olarak spor faaliyetlerine katılır, yalnızlık ve yalnızlık tehlikesini önleyerek sosyal etkileşim yoluyla yalnızlığa neden olur. Spor ve fiziksel aktiviteler, birey ve toplum ilişkilerinin gelişmesinde olumlu yönde önemli bir etkendir. Bu sayfada sosyal ilişkiler gelişir, kurum ve olaylar ortaya çıkar (Güçlü, 1996; Yetim, 2005).

Psikolojik gelişim ve sosyal gelişim birbirinden etkilenir. Birey aynı zamanda toplumu, kuralları, gelenekleri, gelenekleri ve gelenekleri şekillendirmede ve iyi ve kötü, dürüstlüğü, spor yoluyla öğrenmede de rol oynar. Davranış kurallarını öğrenmek ve spor kurallarına bağlı olarak bireyi disipline etmek de önemlidir. Psikolojik bir bakış açısıyla, sporların zevk ve mutluluk duygusu vardır. Kuşkusuz bugünün hastalık stresi ile baş etmede en önemli faktördür. Günlük yaşamımızda karşılaştığımız sıradan yaşam tarzını ve anlayışı sporla çıkarmak mümkün. Sporcu bireyler için rahatlama sağlamanın yanı sıra onları da mutlu ederler (Şahan ve Çınar, 2005).

Spor uzun zamandır ahlak ve kültür okulu olmuştur. İnsanların kişiliğini kazanmasında etkili olan bir olgu, spor, kontrol, isteklilik, bireylere ilerleme arzusu, yıkıcı, saldırgan, yıkıcı, dayanılmaz dürtülerin var olması gibi olumlu duyguları beraberinde getiren bireysel ve toplumsal gelişim insan içgüdüsü olumlu olarak etkilemektedir. Yine, insan yapısındaki saldırganlığa karşı barbarlık, bu bozukluğun kontrolü için uygun bir ortam oluşturarak bireyin deşarjını sağlar (Ağkurt, 2018). Çok sayıda spor dalı ve bu branşlarda çok çeşitli faaliyetler olması ekonomik düşünceyi beraberinde getirmiştir. Özellikle kitle iletişim araçlarının geliştirilmesi ve yayılması ile birlikte, sporlar yaygınlaşmaya başlamış ve bu doğrultuda ekonomik rakamlar ortaya çıkmıştır. 1990'lardan itibaren sporun ekonomik refahı daha bilinçli hale gelmiştir (Yetim, 2005).

Dünyada ve Türkiye'de sporun en büyük ticari şirketlerinin bu ekonomik önemi, bugün bu alanda inanılmaz sayılarda yatırımlar yapmaktadır. Sadece Olimpiyatların yapılacağı ülkenin seçiminde bile, büyük devletlerarası kredilendirme faaliyetleri yürütülmektedir. Olimpiyatları alan ülkeler sadece ekonomik yönde değil, turizm, sanayi ve ticaret gibi çeşitli alanlarda da olumlu yönde etkilenmektedir. Sadece televizyon yayınları için, ödemelerin boyutunu göstermek için milyarlarca dolar yeterlidir (Ağkurt, 2018).

1.4. Beden Eğitiminin Önemi

Değişik bilim alanları, teoriler ve felsefi bakış açıları beden eğitimine farklı tanımlar getirebilir. Bu nedenle de tanımlar üzerinde genellikle anlaşmazlıklar bulunmaktadır. Bugün beden eğitiminin var olan birçok tanımı bulunmaktadır. Bazıları; fiziksel etkinlik alanı içinde öğrenme ve bir dizi ilişkili çıktılar ile ilgili fiziksel ve sosyal yetenekler, ahlaki değerler, sağlık, maneviyat ve entelektüel yetenek arasında bağlantı kurar (Kirk, 2010; Konter, 2013).

Willians'a göre, beden Eğitimi; "Kişinin fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olarak gelişmesine yardımcı olmak için spor, egzersiz ve dans faaliyetlerinin kullanıldığı bir süreçtir." (Konter, 2013).

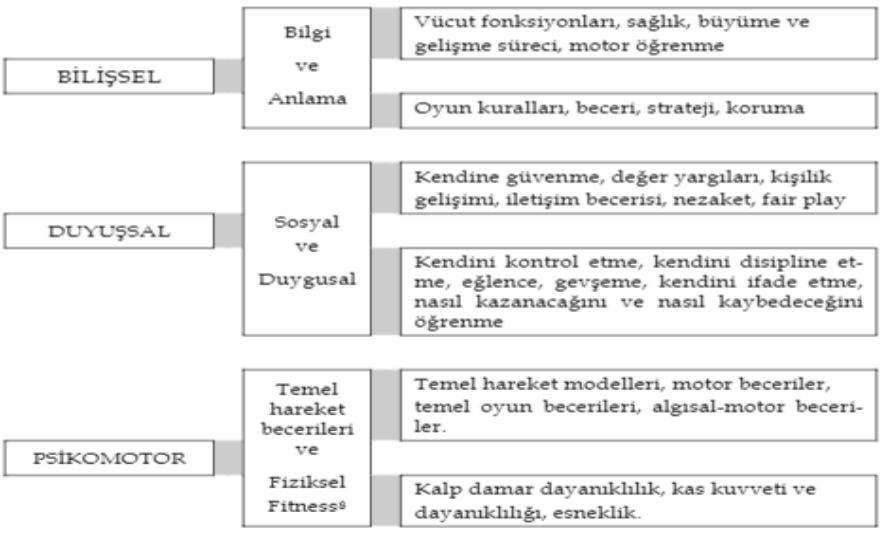
Beden Eğitimi, bireyin fiziksel sağlığı, ruh sağlığı ve fiziksel becerilerine yönelik tüm egzersizleri ve egzersizleri ve gerektiğinde katılımcıların çevresel koşullarına ve özelliklerine göre değişebilen esnek oyun, Jimnastik, spor kurallarını kapsayan geniş tabanlı bir faaliyettir. Beden Eğitimi, insanların fiziksel, ruhsal ve entelektüel olarak gelişmelerini ve organizmanın bütünlüğüne zarar vermeden dengeli bir şekilde gelişmelerini ve bireyi bulunduğu topluma yararlı bir kişi olarak yetiştirmelerini sağlayan bilimsel vücut faaliyetleridir (Aracı, 2004; Açak, 2006).

DPT (1983; Akt., İnal, 2014)'nin, 'V. Beş yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporunda'; "İnsan vücudunu oluşturan ve rekabet olmadan gerçekleştirilen tüm faaliyetler, insan vücudunun, yaşının ve kapasitesinin fiziksel, ruhsal ve zihinsel niteliklerinin gerektirdiği üretken güce ulaşabilmesi" olarak ifade edilmiştir. Tamer ve Pulur (2001), fiziksel aktivitelere katılarak Beden Eğitimi (fiziksel, duygusal, sosyal ve zihinsel) amaçlarına göre bir kişinin beden eğitiminde bir değişiklik yaratma sürecidir. Beden eğitiminde, diğer eğitim alanlarından farklı olarak, "öğrenme yoluyla hareket öğrenme ve hareket" dayanmaktadır. Başka bir deyişle, beden eğitimi, insanların fiziksel hareket yoluyla eğitilmesidir.

Tamer (1987; Akt. İnal, 2014)'e göre, "fiziksel hareketlerin planlı bir gelişime uygun olarak hayata dönüşümü" olarak tanımlanır. Beden Eğitimi; oyunlar, jimnastik ve spor gibi tüm eğitim bedensel faaliyetlerini ve fiziksel aktiviteler ve fiziksel aktiviteler yoluyla eğitimi içeren genel bir kavramdır. Beden Eğitimi, vücudun yapı ve işlev geliştirmesini, eklem ve kasların kontrolünü ve dengeli bir şekilde gelişmesini, boş zamanları değerlendirmesini, fiziksel gücü en ekonomik şekilde kullanmasını ve dolayısıyla organları kontrol etmesini ve metodik bir şekilde hareket etmesini sağlayan bir faaliyet sistemidir (Açak, 2006).

Çağımızdaki gelişmeleri ve gereksinmeleri ifade etmede yetersiz kalan beden eğitimi kavramı yerine hareket eğitimi ve oyun öğretimi gibi daha başka kavramlara doğru gelişmeler olmuştur (Konter, 2013). Tanımlar incelendiğinde beden eğitimi kavramının yalnızca fiziksel aktiviteler ile sınırlı kalmadığı görülmektedir. Öğrencilerde oluşturulması istenilen davranış değişikliklerinin öğrencilerin duygusal ve sosyal boyutlarına da hitap etmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır.

Bir kişinin hayatını daha sağlıklı ve nitelikli bir şekilde sürdürmek için harekete ihtiyacı vardır. İnsanlığın ilk kez biz sadece onun varlığının korunmasında insanın ilkel içgüdüleri tarafından oluşturulan "doğal hareketleri" kapsamıştır. Bu hareketler, doğal koşullara uyum koşullarına göre şekillenir ve yeni değişiklikler, önceki zayıf durumu koruyan ve yetersizliğini iyileştiren faaliyetler olarak "beden eğitimi" faaliyetlerine neden olmuştur (Harmandar, 2000; Aracı, 2007).



Şekil 1.1. Beden Eğitiminin 3 Önemli Amacı

Kaynak: Aracı, 2007

Günümüz dünyasında, erken yaşta başlayan Beden Eğitimi ve spor faaliyetlerinin hem bireylerin hem de toplumlar arası ilişkilerin olumlu bir şekilde artırılmasında büyük önem taşıdığı gözlenmiştir. UNESCO gibi kuruluşlar bu konuya ciddi bir şekilde odaklanmış ve çalışmalarını takiben, dünya ülkelerinin eğitim sistemindeki Beden Eğitimi ve spor kursları ders sayısı artmıştır. Beden Eğitimi genel eğitimin önemli bir parçasıdır, çocuğun oynama hakkı ve okul hayatında serbest dolaşımını sağlamak için yer, fiziksel ve zihinsel eğitimin tadını çıkarmak için spor aktiviteleri sağlayarak. Beden Eğitimi ve spor hareketlerini belirli bir programla uygulamaya başlayan ve onu genel eğitim sisteminin bir parçası olarak gören ilk millet Yunanlılardı. Modern zamanlarda, Almanya Beden Eğitimi ve spor sistematik hale getiren ilk ülke oldu. Bireylerin eğitiminin yanı sıra gelişmiş ülkelerin fiziksel ve zihinsel yönlerinin yanı sıra toplumların eğitim anlayışının bir gerçeği olarak kabul edilmektedir. Birey ve toplumu eğitmenin en etkili yolu Beden Eğitimi faaliyetleri ve spor eğitimidir. Beden Eğitimi ve spor doğrudan fiziksel ve zihinsel sağlığımızı etkiler. Her öğrencinin Beden Eğitimi becerilerini geliştirme fırsatı vardır (Güneş, 2004; Harmandar, 2004; İnal, 2014). Okul öncesi dönemde ve ilköğretim okullarında, beden eğitimi ve yeteneklerin geliştirilmesi önemli bir aşamadır (Koç, 2005; İnal, 2014).

3- 11 yaşları arasındaki çocukların; çeşitli oyuncaklar ve oyunlarla hareketli bir yaşam içinde eğitilmeleri, onların davranışlarının canlı, sağlıklarının üstün ve bedensel becerilerinin de göz alıcı bir düzeyde geliştirilmesine yardımcı olur. Eğitim bütünlüğü içinde bireyi ve toplumu eğitmede beden eğitimi ve spor araçtır. Beden Eğitimi ve spor, eğitim birliğindeki birey ve toplumu eğitmenin aracıdır. Beden Eğitimi ve spor doğrudan fiziksel ve zihinsel sağlığımızı etkiler (Harmandar, 2004; Koç, 2005).

1.5. Beden Eğitimi Öğretmeninin 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 (MEB, 2013):

“Eğitim verilecek grubun seviyesine uygun bir çalışma programı hazırlamak ve bu planı öğrencilere kendi alanı ile ilgili bilgi ve becerileri kazandırmak için uygulamak. Öğrencilerin başarısını değerlendirir, başarı düzeylerini artırmak için önlemler alır. Eğitici kol çalışmalarına katılarak öğrencilerin yeteneklerini geliştiren etkinlikler düzenler. Öğrencilerin gelişimini izler, sorularının çözümüne yardımcı olur. Alanla ilgili gelişmeleri izler ve ilgili Müfredata yansıtılması için tavsiyelerde bulunur. Nöbetçi günlerinde, okul

düzenini ve disiplini sağlamak için görev yapar. Bir sınıf öğretmeni olarak, öğrencilerin alanları ve kursları seçmelerine yardımcı olur ve yönetim ile ilişkilerini sürdürmelerine yardımcı olur."

1.6. Beden Eğitimi Öğretmeninin Mesleğinin Gerektirdiği Özellikler

Öğretmenlik mesleği kendine ve topluma yaralı bireyler yetiştirme sorumluluğu sebebiyle değerli bir meslek dalıdır. Bu sorumluluğun en iyi şekilde yerine getirilmesi için öğretmenlerin bir takım nitelikleri barındırması gereklidir. Bunlar öncelikle mesleki ve alan yeterlikleri ile kişisel niteliklerdir. Bu bölümde araştırma kapsamında yer alan beden eğitimi öğretmenlerinin sahip olması gereken mesleki ve kişisel niteliklere dair açıklamalara yer verilmiştir:

1.6.1. Mesleki Nitelikler

Türkiye'de 1982 yılında 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) kanunu ile üniversiteler bünyesine alınan spor akademileri ve eğitim enstitüleri 1992 yılından itibaren beden eğitimi ve spor yüksekokullarına dönüştürülmüştür. Beden eğitimi öğretmenleri bu 4 yıllık eğitim vermekte olan yüksekokullarda yetiştirilmektedir. 4 yıllık lisans öğrenimi boyunca öğretmen adayları teorik ve uygulamalı olmak üzere alan bilgisi, öğretmenlik formasyon bilgisi ve genel kültür bilgisi kapsamında birçok ders almaktadır. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği eğitiminde mekânsal, kişisel ve içerik açısından üç bilimsel olgunun yer alması gerektiği kabul edilmektedir (Kale ve Erşen, 2003):

- Sportif uygulamaya yönelik becerilerin iletilmesinde ve öğretilmesinde; öğrencilerin psikomotor yeteneklerinin iyileştirilmesinde metodik sıranın öğrenilmesi,
- Farklı spor bilim disiplininde bilim-teorik bilgi iletimi
- Okullarda uygulamaya yönelik çalışmalardır.

MEB ÖYEGM (2008) tarafından belirlenen beden eğitimi öğretmenlik mesleğine yönelik yeterlikler şu şekilde sıralanmaktadır:

- *Öğretim sürecini planlama:* Bu alan, Beden Eğitimi Ders Öğretim sürecinin planlanması, uygun ortamların düzenlenmesi, materyallerin hazırlanması ve kaynakların kullanılmasını kapsar.
- *Fiziksel performans geliştirmeyi sağlama ve koruma:* Bu alan, öğrencilerin temel ve uzmanlaşmış hareketlilik becerilerini, kişisel fitness seviyelerini ve faaliyetleri

organize etme ve yaşam için onları sürdürme yeteneklerini kapsar.

- *Ulusal bayramları anlam ve önemine yaraşır şekilde kutlama:* Bu alan, Atatürk ' ün Beden Eğitimi ve spora verdiği değerler hakkındaki düşüncelerini ve görüşlerini yansıtmak ve milli bayramları coşkulu ve etkin bir şekilde kutlamak uygulamalarını kapsamaktadır.
- *Gelişim performansını izleme ve değerlendirme:* Bu alan, beden eğitimi sırasında öğrencilerin fiziksel, zihinsel ve ruhsal gelişimini kapsar.
- *Okul, aile ve toplumla iş birliği yapma:* Bu alan, 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve gençlik ve Spor Bayramı törenleri ve organizasyonları, ailelerle işbirliği, okulun kültür ve öğrenim merkezinin kurulmasına yönelik uygulamalar gibi tüm tören programlarının hazırlanması ve sunumunu kapsamaktadır.
- *Mesleki gelişimi sağlama:* Bu alan Beden Eğitimi Ders Öğretim sürecini desteklemek için mesleki gelişim için öğretmenin uygulamalarını kapsar.

1.6.2. Kişisel Nitelikler

Bir ülkenin geleceğinin mimarı öğretmenlerdir. Öğretmenler eğitim sisteminin temel unsurlarından biridir. Öğretmenler bir ülkenin barış ve toplum, sosyal hayat, genç nesillere kültür ve toplum değerlerini transferi için bireylerin sosyalleşme ve hazırlık sosyal barış, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesine, söz konusu gelişme başrolde yer almaktadır (Özden, 1999).

Öğretmen, toplumu geleceğe götürecek ve modern, demokratik toplum idealine ulaşacak en önemli insan gücü olarak toplumsal değişimin önemli bir parçasıdır. Özellikle sosyal değişim, sosyal dalgalanma ve türbülans artmaktadır ve günümüzde Teknoloji hızla gelişmektedir, sosyal bireylerin bu değişime uyumunun sağlanmasında etkili rolde öğretmenlik mesleğinin önemini ortaya koymaktadır (Kılbaş, 2003).

Bir nevi geleceğin mimarı olarak isimlendirebileceğimiz öğretmenler ihtiyaç duyulan nitelikli bireyler yetiştirmekle sorumludur. Bu sorumluluğu gerçekleştirmek için mesleki niteliklerin yanında kişisel nitelikler de önem arz etmektedir. Bu nitelikler bireyin sosyal yönüyle ilgilidir. Toplumların eğitime verdiği önem öğretmenlerin tutum ve davranışları konusunda bir takım beklentileri de beraberinde getirmektedir. Örneğin, Saçlı, Bulca, Demirhan ve Kangalgil (2009)'in yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, beden eğitimi

öğretmenleri, bir beden eğitimi öğretmeninde eleştiriye açık olma, öğrenciyi her konuda anlama ve geniş bakış açısına sahip olma gibi kişisel niteliklerin bulunması gerektiğini düşünmektedir.

Beden eğitiminin çok sayıdaki sosyal amaçları sebebiyle, beden eğitimi öğretmeninin olgun sosyal gelişmeyi temsil etmesi önemlidir. Öğretmen insanlarla kolay ve sağlıklı iletişim kurabilmeli ve uyum sağlayabilmelidir. Öğretmen öğrencilerle konu ile ilgili bilgilerini ve ilgisini paylaşan, onlara sempati ve hoşgörü ile rehberlik eden ve insan olarak saygı duyan örnek bir kişiliğe sahip olmalıdır. Bir beden eğitimi öğretmeninde bulunması gereken sosyal nitelikler şu şekilde sıralanabilir (Tamer ve Pulur, 2001):

- *İletişim kurabilme:* Öğretmen öğrenciler aileleri, çevreyi ve toplumu anlama ve anlama becerisine sahip olmalıdır.
- *Disiplinli olma:* Öğretmen, disiplini kararlı ve adil bir şekilde sağlayabilmelidir.
- *Motive edebilme:* Öğretmen öğrencileri kapasitelerinin en üstünde çalışabilmeli ve ellerinden gelenin en iyisini yapmaya teşvik etmelidirler.
- *Karakterli olma:* Öğrenciler öğretmenlerini rol model olarak aldıklarından, olumlu davranışları, iyi mizaç ve uygun ahlaki tutumları önemlidir.
- *Sevgi:* Öğretmen öğrencileri sevmeli, sevgilerini göstermeli, onlara bakmalı ve ihtiyaçlarına sevgiyle yaklaşmalıdır.
- *İstekli olma:* Öğretmen öğretimden zevk almalı ve mesleğine adanmalıdır.
- *Görünüm:* Öğretmen temiz, zevkli ve iyi giyimli olmalıdır.

1.7. Beden Eğitimi Öğretmeninin Dersinin Amaçları

Beden eğitimi; dikkatle planlanmış bir dizi öğrenme deneyimiyle, öğrencileri fiziksel olarak aktif ve sağlıklı bir hayata hazırlar (Pettifor, 1999). Beden eğitimi ve spor bireyin fiziksel ve motorsal gelişimine katkı sağlamayı ve bedensel sağlığını koruma ve rekreasyon alışkanlığı kazandırmayı amaçlamaktadır. Böylece, bireyin fiziksel kapasitesinin en üst düzeyde tutulması ve geliştirilmesi hedeflenirken diğer taraftan sosyal kaynaşma ve insancıl değerler kazanmasına yardımcı olunmaktadır (Kale ve Erşen, 2003). Beden eğitimi dersinin genel amaçları şu şekilde sıralanabilir (Açak, 2006):

- Tüm organ ve sistemleri seviyelerine göre güçlendirebilme ve geliştirebilme,
- Sinirler, kas ve eklem koordinasyonu geliştirmek,

- İyi duruşa alışabilme,
- Beden Eğitimi ve sporla ilgili temel bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıkların kazanılması,
- Ritim ve müzik ile hareket yapmak,
- Halk oyunları ile ilgili becerilerin kazanılması ve bunları uygulamaya istekli olması,
- Ulusal bayramların anlamını ve önemini ve kurtuluş günlerini anlamak için törene katılmaya istekli olmak,
- Beden Eğitimi ve sporun sağlık yararlarını anlamak ve boş zamanlarını spor aktiviteleri ile değerlendirmeye istekli olmak,
- Temel sağlık kuralları ve ilkyardım ile ilgili bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıkların kazanılması,
- Doğayı sevme, temiz hava, su ve güneşten faydalanabilme,
- İşbirliği içinde birlikte çalışma ve hareket etme alışkanlığı kazanmak,
- Görev için sorumluluk almak, lideri takip etmek ve liderlik edebilmek,
- Kendine güven, yerinde ve hızlı karar verme,
- Dostça oynama ve yarışma, kazananı takdir, kabul kaybı, hile ve haksızlık karşısında,
- Demokratik yaşamın gerektirdiği tutum ve alışkanlıkları edinme,
- Kamu kaynaklarını kullanabilme ve koruyabilme,
- Spor Araç ve tesisleri hakkında bilgi sahibi olmak ve bunları düzgün kullanabilmektir.

Beden Eğitimi ve spor dersi müfredatı, 1739 sayılı Milli eğitimin temel Yasasının ikinci bölümüdür. Türk Milli eğitiminin amaçları esas alınarak makalede belirtilmiştir. Beden Eğitimi ve spor dersi müfredatının amacı, hareketlilik becerilerini, aktif ve sağlıklı yaşam becerilerini, kavram ve stratejilerini, yönetim becerilerini, sosyal becerilerini ve düşünme becerilerini geliştirerek öğrencileri bir sonraki eğitim seviyesine hazırlamaktır. Okul öncesi dönemden Ortaöğretimin sonuna kadar olan süreçte, Beden Eğitimi ve spora Katılım, öğrencilerin fiziksel, duygusal, sosyal ve zihinsel özelliklerinin iyileştirilmesinde önemli

bir role sahiptir. Bu süreçlerde, Beden Eğitimi ve spor dersinin ilk beklentisi, öğrencilerin hareketlilik yetkinliklerini geliştirmede ve aktif ve sağlıklı yaşam tarzı alışkanlıkları edinmede rehberlik ve destekleyici olmalarıdır. Aynı zamanda, Beden Eğitimi ve spor yoluyla kendi kendini yönetme, sosyal ve düşünme becerilerini geliştirebilmelidir (MEB, 2013).

1.8. Okullarda Beden Eğitimi ve Sporun Temel Amacı

Öğretim kurumlarında Beden Eğitimi ve spor faaliyetlerinin temel amacı, öğrencilere her düzeyde yaşam boyu spor alışkanlıkları vermek ve sporda yetenekli çocukları ve gençleri ortaya çıkarmak olmalıdır. Bu bağlamda, spor eğitimi toplumlar ve eğitim kurumları için vazgeçilmez bir gerekliliktir. Öte yandan, günümüzde hızlı değişim çağımızın en önemli özelliklerinden biri haline gelmiştir. Her gün olan şey, toplumu ve yaşam koşullarını aynı hızda değiştirmektir. Çağdaş anlayışa uygun olarak, bireyin zihinsel eğitiminin yanı sıra beden eğitimi ile eğitimin amacını gerçekleştirmek mümkündür. Bu bağlamda, özellikle okuldan önce okullarda Beden Eğitimi, genel eğitimin bir parçası olarak kabul edilir (Kale, 2007). Okulun amacı öğrencilerin (MEB, 2013);

- Beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve becerileri kazanmaları için ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğitim-öğretim görmelerini ve başarılı sporcular olarak yetiştirilmelerini,
- Alanı ile ilgili dünyadaki gelişmeleri dikkate alarak Türk sporunu geliştirecek ve temsil edebilecek gençler olarak yetişmelerini,
- İşbirliği içinde çalışma ve dayanışma alışkanlığı kazanarak takım ruhu ile hareketetmelerini,
- Spor disiplini ve centilmenliğini özümsemiş, örnek bireyler olarakyetişmelerini,
- Beden eğitimi ve sporla ilgili yüksek öğretimprogramlarına hazırlanmalarını,
- Spor alanında araştırmaya yönelmelerini; bu alanda yetenekleri doğrultusunda uygulama yapabilecek kişiler olarakyetişmelerini sağlamaktır.

Bu dersin amacı, öğrencilerin hareketliliklerini en üst düzeye çıkarmak için fiziksel aktiviteler, yani hareketler yoluyla gelişimleri ve eğilimleri sağlamaktır. Eğitimde amaçların gerçekleştirilmesinde öğrencilerin zihinsel ve duygusal eğitimi içindeki koşulların düzenlenmesine bağlıdır. Bu nedenle, Beden Eğitimi ve Spor Genel eğitimin ayrılmaz bir parçasıdır. Bugün, Beden Eğitimi ve spor, insanlara hem zihinsel hem de

fiziksel olarak yeni nesil insanların temel kaynağını veren bir etkinlik planı olarak kabul edilmektedir (Koç, 2005).

1.9. İş Doyumu

İş doyumu motivasyondan farklı olarak değerlendirilmesine rağmen ilk kez sistematik bir biçimde araştırılması motivasyon kuramları ile başlamıştır. İş doyumu, insan davranışlarının farklılık arz etmesinden dolayı onu tek bir kuram ile açıklamak mümkün değildir. Bu nedenle iş doyumu pek çok değişik teoriyle açıklanmaya çalışılmıştır.

1.9.1. İş Doyumu Kavramı

Çalışmak ve bir işe sahip olmak insan yaşamı adına vazgeçilemez öneme sahip bir faktördür. Bireylerin yaşamlarını sürdürebilmelerinin, sosyal, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmelerinin en önemli şartı bir işte çalışıyor olmalarıdır. Bunun yanı sıra iş, bireyin toplum içi statüsünü belirlemesi, yeni insanlarla tanışma fırsatı bulması, üretime katkı sağladığından başarılı ve yararlı olma duygusu yaratması gibi birçok yönden insan psikolojisine önemli katkılarda bulunur. Çalışanın iş doyumu onun çalışma ortamında karşılaştığı olumlu ya da olumsuz olaylarla ilgilidir. İş, bireyin fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarını karşılamasından dolayı iş doyumu yaşam doyumu ile önemli bir ilişki içerisindedir (Yıldırım, 2007).

Davranış bilimciler ve araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanan iş doyumu soyut bir olgudur. İş doyumu, genel bir ifade ile çalışanların iş ortamında karşılaştıkları durumlara olumlu ya da olumsuz tepkiler vermesi olarak tanımlanabilir. İş doyumu kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya çıkmış ancak, önemi 1930'larda yapılan Hawthorne araştırmalarıyla anlaşılmaya başlanmıştır. 1920'lerin başında yapılan çalışmalarda kişilerin yaratılışları gereği çalıştıkları işte doyumlarının sağlanması gerçeği ortaya konulmuştur. İş doyumu kavram olarak motivasyon, işi çekici bulma, moral, işi sevme ve işe kendini kaptırma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Ancak içerisinde bu kavramlardan farklı bir anlam yüklüdür (Yıldızhan, 2011).

En çok üzerinde durulan konulardan biri olan iş doyumunu, Davis (1988), bireylerin çalışırken duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk; Hackman ve Oldham (1975), çalışanın işinde mutlu olması ve tatmin edilmesi ile alakalı bir seviye durumu; Muchinsky (1983), çalışanın işinden memnun olma düzeyi şeklinde tanımlamışlardır (Akt: Yılmaz, 2012).

Locke (1976) tarafından yapılan en bilinen tanıma göre iş doyumu, çalışanın işini veya işe ilişkin tecrübelerini değerlendirmesi sonucu memnuniyet verici ve olumlu duygusal durum

olarak tanımlanmıştır. Locke (1976) iş doyumunu iki farklı boyutta ele almıştır. Bireyin o anki duygusal tepkisi duygusal boyutunu, beklentileri ve içinde bulunduğu durumda karşılaştırma yaptığı standartları da iş doyumunun bilişsel boyutunu oluşturmaktadır (Akt.: Karapınar, 2010).

İş doyumu, çalışanın işinden hoşlanma duygularının durumunu yansıtan tutumsal bir değişkendir. Yani iş doyumu, çalışanın yaptığı işten hoşlanma ya da hoşlanmama seviyesi olarak tanımlanabilir. Genel bir ifade ile iş doyumu veya doyumsuzluğu, çalışanın işine, arkadaşlarına ya da iş ortamına yönelik hissettiği düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak sergilediği tutumu ifade etmektedir (Yelboğa, 2012).

İş doyumu, bireylerin çalıştıkları işe yönelik duygu, düşünce, tutum ve davranışlarının yani sergiledikleri olumlu ya da olumsuz tepkilerin seviyesi olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin işe yönelik olarak geliştirdikleri bu tutum, yapılan işin ücret, terfi, çalışma şartları, iş çevresi gibi birçok etken karşısında olumlu veya olumsuz biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Tüm bu görüşleri dikkate aldığımızda temel düşünce, iş tatmininin hem duygusal hem de tutumsal bir tepki özelliği taşıdığıdır (Çetin, 2011).

İş doyumu çalışanlar açısından önemli bir faktördür. Ücret, iş ve niteliği, değer verilme, terfi olanakları, çalışanlar arası ilişkiler ve çalışma ortamı gibi iş doyumunu etkileyen faktörler; bireyden, çalışma yaşamından ve özel yaşamdan kaynaklanan faktörler olarak gruplandırılabilir. Bu faktörlerin etkisine bağlı olarak iş doyum seviyesi düşük bireyler, uygun olmayan iş davranışları sergilemekte, işten kaçmakta ve işi kaytarmakta, işten ve örgütten ayrılmayı düşünmekte, verimliliğinde ise önemli seviyede düşüş ile karşılaşılmaktadır. Bir işyerindeki düzenin bozuk olması çalışanların iş doyumunun düşük seviyelerde olmasından kaynaklı olabilir. İş doyum seviyesi yüksek olan bireyler ise daha sağlıklı ve mutlu olmakta, işyerinde devamsızlık yapmamakta, örgütüne bağlanmakta ve iş yerinde yakalamış olduğu bu enerjiyi yaşamının diğer alanlarına da taşımaktadır (Yılmaz, 2012).

Nahavandi ve Malekzadeh'e (1999)'e göre iş doyumu ile yakından ilgili beş faktör vardır. Tablo 2.1'de bu faktörler listelenmiştir. Her faktörden alınan doyum bir kişinin toplam iş doyumunu etkiler. Yapılan araştırmalar, insanların en çok iyi primler ve iş güvenliği istediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, ilginç ve meydan okuyucu iş de önemli bir faktördür.

Tablo 2.1. İş Doyumunun Beş Faktörü

İş Faktörleri	Tanım
Ücret	İkramiyelerin, maaşın ve primlerin miktarı ve bireyin bunların hakkaniyetini algılaması
İşin Kendisi	İşin ne kadar ilginç ve meydan okuyucu olduğunun algılanması
Terfi Olanakları	İlerleme fırsatlarının ulaşılabilirliği
Yönetim	Patronun çalışanlara ilgisi ve desteği
İş Arkadaşları ve Diğer İnsanlar	İş arkadaşlarıyla ilişkiler

Kaynak: Nahavandi ve Malekzadeh (1999)

1.9.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumu, bireylerin işleri ile ilgili düşünce ve hisleri olduğu için hem kendileri hem de örgüt açısından çok önemlidir. Ayrıca, çalışanların işlerine karşı tutumlarının performansları ve verimlilikleri üzerindeki etkisi yöneticiler açısından da önem taşımaktadır. Çünkü iş doyumu bir örgütte çalışanların performanslarını, ruhsal ve fiziksel sağlıklarını, devamsızlıklarını ve işten ayrılmalarını büyük ölçüde etkileyen bir unsurdur (Tan, 2003).

Bireyler, kişisel yeteneklerini ortaya koymayı ve başarıya ulaşmayı isterler. İş doyumunun sağlanamaması durumunda ise hayal kırıklığına uğrarlar. İş insan hayatının çok önemli bir parçasıdır. İş doyumunun sağlanamaması, bireylerin işlerinden soğumasına, morallerinin düşmesine ve tüm bunların sonucu olarak da verimsizleşmelerine neden olmaktadır (Başalp, 2001). İş doyumunun iki önemli örgütsel sonucu vardır (Carrol ve Tosi, 1977; Akt.: Başaran, 2004):

- *Çalışmaya gönüllülük:* Yönetim, işgörenin iş doyumunu sağlamada ne kadar yeterli olursa, işgören de örgüt işlerine katılmada o kadar gönüllü olur.
- *Örgütle bütünleşme:* Yönetim, sorunları çözmeye, işlemleri kolaylaştırmaya yarayan örgüt içi iletişimi arttırmada ve ikili çatışmaları yönetmede ne kadar yeterli olursa iş doyumunu yükselterek işgörenlerin arasında birliği sağlamada o kadar yeterli olur. Bu da iş görenleri örgütle bütünleşmeye yöneltmektedir.

Çalışanların iş doyumu düzeylerini belirlemek ve geliştirmek, onların sorunlarının saptanması, işle ilgili genel tutumlarının geliştirilmesi, eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi, örgüt içi iletişimin düzenlenmesi, değişimin planlanması ve yönetimi gibi konulara ışık tutmakta ve örgütün en önemli öğesi olan insan kaynağının gelişimine ve mutluluğuna katkı sağlamaktadır. Bu sebeple iş doyumu, araştırılması gereken önemli bir tutumdur (Tan, 2003).

1.9.3. İş Doyumunun Özellikleri

İş doyumunun dört önemli özelliği bulunmaktadır:

- İş tatmini, işle ilgili farklı tutumları temsil eder. Başka bir deyişle, işgörenler işin belirli yönlerine karşı olumlu tutumlara sahipken, başkalarına karşı olumsuz tutumlara sahiptirler. Bu nedenle, genel iş tatmini bulunurken, iş tatmininin farklı boyutları incelenmelidir (Akıncı, 2002).
- İş doyumu derecesi genellikle çıktı beklentileri karşılayan ölçüde dayanmaktadır (Luthans, 1995).
- İş tatmini iş ortamında duruma duygusal tepkidir. Bu nedenle görülmez, sadece hissedilir veya ifade edilir.
- İş tatmini dinamik bir kavramdır. İş tatmini sağlamak, aynı seviyede tutulabileceği anlamına gelmez. İş tatmini hızlı bir şekilde elde edilebilir ve iş tatminsizliğine hızla dönüşebilir (Akıncı, 2002). İşteki fiziksel, bireysel, kişilerarası ve kurumsal faktörler, çalışanların iş doyumundaki artış veya düşüş ile yakından ilişkilidir.

1.10. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Örgüt politikalarının işleyişinden, belli işlerin gereklerine ve bireylerin kişilik özelliklerine kadar geniş bir dizi faktörler çeşitli düzeylerdeki iş doyumuna ya da doyumsuzluğuna etki etmektedir. İş doyumunu sağlayan şartları hazırlamak hem kişisel refahı hem de örgütsel etkililiği artırmada önemli bir adım olduğu için ona etki eden faktörleri belirlemek çok değerli bir girişimdir. En yaygın olan şekliyle, iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve kurumsal faktörler olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

1.10.1. Bireysel Faktörler

İnsanlar sayısız açıdan farklılık gösterir. Dahası, bu farklılıkların birçoğunun örgütsel davranış için önemli anlamları vardır. İş doyumunu etkileyen birçok kişisel özellik bulunur. Örneğin, özsaygısı yüksek kişiler düşük olanlara göre daha yüksek iş doyumu düzeyleri bildirmektedirler. Benzer şekilde, stresle başa çıkma yeteneği yüksek kişiler, bu yeteneği düşük kişilere göre daha yüksek iş doyumu bildirmektedirler. Ayrıca, kendi sonuçlarını kontrol edebileceklerine ya da etkiyebileceklerine inanan bireyler, bu tür sonuçların kişisel etkinin dışında olduğunu hissedenlere göre daha yüksek doyum bildirmektedirler. Yüksek mevkide olan kişiler ise düşük mevkide olanlardan daha yüksek düzeyde doyum bildirmektedirler. Son olarak, en azından bazı durumlarda, genel yaşam

doyumu yani iş ve iş dışı koşullar dahil hayatın her yönünden sağlanan doyumun iş doyumunu etkilediği görülmektedir. İşçinin genetik eğilimi, aile faktörü, alınan eğitim, değer yargıları, iş hayatı deneyimi, yaşadığı sosyal yapı ve çevre, işin memnuniyetinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu kişisel özellikler, her çalışanın diğerlerinden farklı olmasını sağlar. Aynı zamanda, kişinin yaşam biçimini belirleyen bu bireysel faktörler, çalışanın beklentileri karşılamada organizasyona karşı tutumu üzerinde olumlu veya olumsuz bir etkiye sahiptir. Yapılan araştırmalarla, bireyleri işlerine karşı olumlu ya da olumsuz tutumlar göstermeye iten birçok koşul tanımlanmıştır. Ancak bu koşullar, çeşitli yazarlar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmıştır (Akıncı, 2002: 4). Yani fertlerin kişilikleri ve sahip olduğu bireysel özelliklerin, işinde gerçekleştirmeye çalıştığı değerler ile örtüşmesi beklenir. Bu sebeple bireyler sahip oldukları bu değerlere uygun iş ararlar. İstedikleri işi bulduklarında ya da kişiliklerine uygun iş ortamı oluşturduklarında ise iş doyumlarını üst seviyelere taşımış olurlar.Bireyden bireye değişen ve her bireyin iş doyum düzeyini farklı etkileyen faktörler şunlar aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır:

1.10.1.1. Yaş

Literatürde, yaş ile iş doyumu ilişkisini inceleyen birçok araştırmaya rastlamak mümkündür. Bu araştırmaların birçoğunda çalışanların yaşının ilerlemesi ile iş doyumunun olumlu yönde etkilendiği yani yaşın ilerlemesi ve tecrübenin artması ile uyumun arttığı bunun da iş doyumuna olumlu katkı sağladığı görülmektedir (Meriçöz, 2015). Yaşın ilerlemesiyle deneyimi artan ve olgunlaşan bireylerin çalışma ortamında karşılaştıkları zorluklarla daha kolay başa çıkmaları ve beklentilerinin daha düşük olması onların iş doyumuna olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Eker, 2006). Diğer taraftan bazı araştırmalar ise yaşlı işgörenlerin teknolojik gelişmelere daha zor uyum sağlamalarından ve alışkanlıklarını değiştiremediklerinden dolayı genç işgörenlere göre iş doyum seviyelerinin düşük olduğunu öne sürmektedir (Karabulut, 2014).

1.10.1.2. Cinsiyet

Çalışanların evli ya da bekâr olmasının iş doyumu üzerindeki etkisine yönelik araştırmalara bakıldığında, evli bireylerin bir düzen içerisinde olması ve daha fazla sorumluluk sahibi olmasının işten ayrılma isteklerinin azalmasına sebep olduğu ve iş doyumlarının bekârlara oranla daha yüksek seviyede olduğunu ortaya koymuştur (Cerit, 2009).

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumu ilişkisini incelediği çalışmasında ise işgörenlerin medeni durumunun genel iş doyumu üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir.

1.10.1.3. Kişilik

Bireylerin iş tutumlarında ve iş doyumu düzeylerinde kişisel farklılıklar vardır. Bazı insanlar için çok doyum sağlayan bir iş bazıları için çekici gelmeyebilir. Bu gibi durumlarda hangi kişisel özelliklerin iş doyumunda etkili olduklarını belirlemek gerekir (Korman, 1977; Akt.: Başalp, 2001: 60).

Kendine güvenen, özbenlik duygusunu yüksek düzeyde gerçekleştiren işgörenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilirler. İş doyumunun düzeyi bireyseldir; işgörenden işgörene değişir. İş doyumu, (1) işgörenin gereksiniminin türüne, derecesine, süresine; (2) işinden, örgütten beklentisinin niteliğine; (3) işini değerlendirmesindeki yeterliğine dayanır. Her işgörenin, bu üç değişkende farklı olmaları, iş doyumunun değerini de değiştirir (Başaran, 2004).

Vroom'a göre bireyler birbirlerinden güdü, değer ve yeterlik yönünden oldukça farklıdırlar. Bu yüzden işe karşı tutumları da değişiktir. Kişilik değişkeninin iş doyumuna etkisini inceleyen araştırmalar, doyum sağlamış bireylerin daha esnek, daha kararlı kişiliği olan ve üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen ya da alt sosyo-ekonomik düzey engellerini aşan insanlar olduğunu göstermiştir. İş doyumsuzluğu olanların ise katı, amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen insanlar olduğu görülmektedir (Balcı, 1987; Akt.: Başalp, 2001).

1.10.1.4. Zeka

Tek başına zeka düzeyi ile iş doyumu arasında yüksek bir ilişki olmamasına rağmen, zeka düzeyine uygun bir işin yapılması açısından zekanın iş doyumuna etkisi olduğu söylenebilir. Pek çok iş için belli bir zeka düzeyi gereklidir, bu düzeyde sapmalar meydana geldiğinde ise iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Başalp, 2001).

1.10.1.5. Medeni Durum

İlgili literatürde yapılan araştırmalarda, iş doyumunun medeni durum değişkenine göre farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Bu bağlamda; bekâr erkeklerin evli olanlara göre, işi doyum düzeyi daha düşükken; bekâr çalışanlar ile boşanmış çalışanların iş doyum düzeyleri kıyaslandığında, bekâr çalışanların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Maslach et al., 2001).

1.10.1.6. Eğitim Durumu ve Meslek Grubu

Çalışanların eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar eğitim düzeyi yüksek çalışanların düşük olanlara göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak bu sonuç çalışanların eğitim düzeylerine uygun bir iş bulma olanaklarıyla sınırlıdır (Baysal, 1987; Akt: Başalp, 2001). Buna dayanarak çalışanların eğitim düzeylerine uygun bir işte çalıştıklarında daha çok doyum sağlayacakları söylenebilir.

Bazı araştırmalar ise meslek düzeyi sabit tutulmak kaydıyla, çalışanların eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu göstermiştir (Korman, 1978; Akt: Başalp, 2001). Bu yüzden bu konuda yapılan araştırmalar çelişkili sonuçlar vermekte, eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında olumlu bir ilişki olduğunu gösteren kuvvetli bir kanıt bulunmamaktadır.

1.10.1.7. Sosyo-Kültürel Çevre

Genel olarak işin düzeyi ne kadar yüksekse güdüleyici gereksinimlerden doyum sağlama olanağı da o derece yüksek olur. Ayrıca özerklik ve sorumluluk ne kadar fazlaysa elde edilen doyum da o kadar yüksek olur (Schultz ve Schultz, 1990; Tan, 2003). Pusat'a (1992; Akt.: Tan, 2003) göre, işin düzeyi yükseldikçe işin benzersizliği artmakta ve işin yürütülme ve çalışma yöntemlerinin kontrol edilebilme olanakları yükselmektedir.

Konu ile ilgili araştırmalar, meslek düzeyi ile iş doyumu arasında tutarlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yüksek düzeyli işlerde çalışanlar daha yüksek bir doyum elde etmektedir. En çok iş doyumu sağlayan mesleklerde insana yönelik olma, toplumda belirli bir prestije sahip olma ve işlerin genel yönetiminde söz sahibi olma gibi özellikler vardır. Hiyerarşik kademe yükseldikçe iş doyumu artmakta; yöneticilerin çalışanlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmektedir (Kazanç, 1998; Akt.: Başalp, 2001).

Saygınlık toplumun bireye verdiği değeri ifade eder. Saygın bir işyerinde çalışma, önemli bir ünvana sahip olma, başarının ödüllendirilmesi durumlarında çalışan yaptığı işten büyük bir gurur duyar ve işine yönelik olumlu tutumlar geliştirerek iş doyumu daha yüksek olur.

1.10.2. İş Doyumunu Etkileyen Kurumsal Faktörler

İş doyum düzeyini etkileyen kurumsal faktörler aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır:

1.10.2.1. Kurumun İşleyişi ve Politikaları

Yöneticilerin işgörenlere yaklaşım, davranış ve otorite sağlama şekilleri iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Otoriter yönetici tipinden ziyade demokratik yönetici tipi çalışanlarda daha yüksek iş tatmini sağlamaktadır. Yöneticiler işgörenlerin karar verme sürecine etkin katılmalarını sağladıklarında ve çalışan merkezli bir yönetim biçimi sergilediklerinde iş tatminine önemli ölçüde katkıda bulunurlar. Çalışanların yaratıcılığına ve takım çalışmasına önem veren yönetim biçimleri de işgörenlerde yine yüksek tatmin sağlamaktadır (Meriçöz, 2015).

Çalışanın işinden doyum sağlamasında veya doyumsuz olmasında en önemli etkenlerden biri de yöneticidir. Yönetici işgörenin başarılı ya da başarısız olmasına karar vererek görevlendirme, terfi, maaş artışı gibi konularda önemli bir rol oynamaktadır. Yönetici, çalışanlarını çok iyi tanımalı, onların isteklerini ve yeteneklerini dikkate alarak görev paylaşımında bulunmalı ve bunu yaparken adil olmaya özen göstermelidir. Böylelikle çalışanların örgüte katkılarını ve iş doyumlarının artmasını sağlamış olurlar (Yıldızhan, 2011). Yöneticinin işgörenlere karşı olumsuz tutumu, değer vermemesi ve onlarla iyi ilişkiler içinde olmadığı bir tutum sergilemesi bireylerin motivasyonunun düşmesine, üretilen ürünün ve hizmetin kalitesiz olmasına ve işten ayrılmaların artmasına sebep olacaktır (Koyutürk, 2015).

1.10.2.2. Statü ve Unvan

Statü, toplumdaki bireylere başkaları tarafından atanan değerler kavramıdır. İş yeri ne olursa olsun, nitelikli bir çalışan olarak kabul edilmenin hemen hemen her çalışanda iş tatmini yarattığını görmek için (Eren, 2006). Mesleki statü arttıkça iş tatmini artar. En üst seviyedekiler, daha düşük seviyelerde olanlardan daha yüksek bir iş doyumu seviyesidir. Bunun nedeni, üst düzey çalışanların kişisel beklentilere ve daha yüksek ücretlere daha duyarlı işlerde çalışmasıdır.

1.10.2.3. Kıdem

İş hayatının başlamasıyla birlikte, bireyler bu uzun yolculukta onlara yakın veya uzak hedefler belirlemeye başlarlar. Zaman ilerledikçe, bir işte uzmanlık durumuna ulaşmak için çalışmaya, öğrenmeye ve üretmeye devam eder. Hedefleri doğrultusunda tecrübelerini arttıran ve kendini ispatladığını düşünen birey kıdeminin yükselmesini ister. Hem çalışma koşulları açısından hem de sosyal çevre açısından kıdem, motivasyonun çok değerli bir unsurudur.

Deneyimli çalışanların iş tatmini için özellikle önemlidir. Çalışanlar için tam memnuniyet oldukça kıdemli olarak elde edilebilir (Eren, 2006).

1.10.2.4. Kurumda Yükselme Olanakları (Terfi)

Yükselme yeteneği, bir çalışan için iş hayatında sürekliliği sağlamak için önemli bir unsurdur. Çalışanların çalıştığı kurumlarda başarı arzusu, terfi etme fırsatı ile çırpılır. Promosyon kazanılan ücret arttıkça kişinin sosyal statü de gelişmektedir. Yükseliş kavramının varlığı tamamen motivasyon ile ilgilidir. Promosyon, kendini geliştiren, yaratan ve üreten çalışan için bir ödüldür.

Çalışan için takdir duygusu neredeyse bir zorunluluktur. Bu gereksinimin adil koşullarda ve doğru zamanda ortadan kaldırılması, çalışan verimliliği açısından çok önemlidir (Başaran, 2004).

Çalışanlar, kurumlarda çalışma süreleri ilerledikçe kazandıkları deneyim nedeniyle sorumluluklarını ve yetkilerini arttırmak isterler. Çalışanlar da bu takdir ve ödül adil olmak istiyorum. Sonuç olarak iş doyumunun artması beklenmektedir. Dahası, çalışanlar yaptıkları iş için hak ettikleri şey için daha az takdire sahip olduklarını düşünürlerse, çalışma seviyelerini azaltırlar ve eskisi kadar çalışmazlar (Eren, 2006).

1.10.2.5. Ücret (Ödeme)

İş doyumunu belirleyen en önemli faktörlerden birisi, örgütün kullandığı ödül sistemi, yani ücret ve yan ödeme gibi ödüllerin nasıl dağıtıldığıdır (Baron ve Greenberg, 1990). Doyum, çalışanların adil ve makul gördüğü ödül sistemiyle artar, ama tam tersi bir durumdaki sistemle ise azalır. Bu faktörlerin önemi, Berkowitz, Fraser, Treasure ve Cohran tarafından yürütülen bir çalışmanın bulgularıyla ortaya konmuştur. Bu araştırmacılar, rasgele seçilmiş bir örneklem grubu olan çalışanlara telefon edip, bu kişilerin, işleri ve ücretlerinden aldıkları doyumla ilgili bir grup soruya cevap verdikleri görüşmeler yapmışlardır. Sonuçlar göstermektedir ki; böyle bir doyumun tek en iyi göstergesi kişilerin hak ettikleri ücreti aldıklarına, adil davranıldıklarına ilişkin algılarıdır (Baron ve Greenberg, 1990).

Örgütün işgörenin emeği karşılığında sağladığı ödeme (ücret, geçimsel yararlar, toplumsal haklar, olanaklar vb.), iş doyumunun sağlanmasında çok önemlidir. Ödeme, yalnız emeğin ve performansın karşılığı değil, işteki başarının da karşılığıdır. Ödemenin az olduğunun düşünülmesi işten sağlanan doyumu azalttığı gibi, hakkaniyet duygusunu da azaltır (Başaran, 2004).

1.10.2.6. İş ve Niteliği

İşler sayısız açıdan farklılık gösterdiği ve inanılmaz farklılıkta faaliyetleri kapsadığı için, bu konuyla ilgilenen araştırmalar, neredeyse her meslekte olan ya da olmayan ve ona gösterilen tutumları etkileyen ortak konu ya da etkenleri ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Böylece birçok faktör tanımlanmıştır. Bunların ilki toplam iş yüküdür. Birçok insan bir şekilde meydan okuyucu olan, yani onları çok sıkmayan ama meşgul eden işleri tercih ederler. Kısacası, iş yükünün ne çok stresli olacak kadar ağır ne de çok sıkıcı olacak kadar hafif olduğu iyi bir denge olmalıdır. İkinci bir faktör de çeşitliliktir. Genel olarak, sıkıcı ve monoton olanlardansa faaliyetlerinde en azından biraz farklılık gösteren işler daha yüksek iş doyumu sağlar. Son olarak da, hoş sosyal ilişkilere fırsat tanıyan işler genellikle böyle bir etkileşime az yer veren işlerden daha yüksek düzeyde doyum sağlar (Baron ve Greenberg, 1990).

Başaran'a (2004) göre, işgörenin, işini beğenmesi en önemli faktördür. İşgörenler aşağıda belirtilen koşullara uyan işleri beğenirler:

- İşin, işgörenin yeteneklerini kullanmasına elverişli ve anlamlı olması,
- İşin, işgörenin yenilikleri öğrenmesine, gelişmesine elvermesi,
- İşin, işgöreni yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,
- İşin, sorun çözmeyi içermesidir.

1.10.3. Fiziksel Faktörler ve Kişiler Arası İlişkiler

İş doyum düzeyini etkileyen fiziksel faktörler ve kişilerarası ilişkiler faktörler aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır:

1.10.3.1. Çalışma Koşulları

İşgörenlerin doyumunu etkileyen unsurlardan biri de çalışma şartlarıdır. Bu şartlar; çalışma süresi ve saatleri, çalışma şekli, yoğunluk, dinlenme aralıkları, stres, iş güvenliği gibi unsurların yanı sıra; iş yeri ortamının ısı, ses, aydınlatma, temizlik, düzen gibi etmenlerini de içermektedir (Meriçöz, 2015). Yine işin eve yakınlığı, çalışılan ortamın temizliği, kullanışlılığı ve araç-gereç yönüyle donanımlı olması işgörenlerin istedikleri özelliklerdir (Başaran, 1991). Bu şartların sağlandığı ortamlar bireylerin işlerini yapmalarını kolaylaştıracaktır. Hem fiziksel hem de sosyal açıdan emniyetli bir iş ortamında çalışmak, bireylerin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği gibi çalışma şartlarının uygunsuz ve kötü olduğu yerlerde ise iş doyumu olumsuz yönde etkilenmektedir (Kılıç, 2013).

Çalışma ortamının fiziksel şartları işgörenler yönüyle ele alındığında oluşabilecek birtakım risklerin bireylerin iş sürecindeki tutum, davranış ve psikolojisini etkileyen unsurlar olarak görülmektedir. Fiziksel koşulların birey açısından elverişli olmadığı durumlar, iş kazaları, devamsızlık, işten ayrılma gibi davranışların ortaya çıkmasına ve iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Örgüt ve yöneticilerinin çalışma ortamındaki fiziksel koşulları üst seviyeye taşımaları konusunu önemsemeleri gerekir. Çalışma şartları üst seviyelere ulaştığında, kendini daha rahat ve güvende hisseden işgörenlerin hem işe ve örgüte bağlılık hem de iş doyum seviyeleri yükselecektir (Karabulut, 2014).

1.10.3.2. Görev Yeri ve Okul - Aile İlişkileri

Öğretmenler, huzurlu bir ortam, rahatlık, tehlikesiz oluşu, sessizlik, ısı, nem, merkezi yerlere yakın olması, ulaşım, havalandırma, gibi şartları taşıyan iş yerlerine daha fazla değer vermektedirler. Aynı zamanda dallarında gerekli olan araç gereçler ve binanın fiziki şartlarının uygun ve kullanılır olmasını istemektedir. Organizasyondaki iyi çalışma koşullarının işin memnuniyetini artıracağı söylenebilir. Ancak işgörenler, çalışma koşullarını toplumdaki çalışma koşullarıyla karşılaştırır ve çalışma koşullarının toplumdaki çalışma koşullarından daha iyi durumda olduğunu tespit ederse, iş doyumu artacaktır. Burada, çalışma sosyal koşullarını ve kendi koşullarını karşılaştıracak ve birbirlerine yaklaştıkça iki sistemin memnuniyetini artıracaktır (Davis, 1982: 100-101).

Öğretmenlerin en büyük problemlerinden biriside zaman yetersizliği stres yaratmakta ve mesleki doyumu etkileyen etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin çalışma koşullarında gözlenen bir diğer durum; öğretmenlerin bölgeler arası dengeli dağılımının sağlanamamış olmasıdır. Doğu ve güneydoğu Anadolu bölgelerinde öğretmen açıkları meydana gelirken batı bölgelerinde yığılmalar olmuştur. Bu bölgelerin ekonomik ve sosyal yönden gelişmemiş olması, Öğretmenlerin çalışma şartlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Akar, 1991: 3-4).

Tüm bunların yanı sıra; alt yapısı hazır olmayan, sınıf mevcutları doksanları bulan, laboratuar araçları teknolojinin çok gerisinde kalan, programları geliştirilemeyen, hedef davranışları net olmayan, ders kitapları çağdaş anlayışın gerisinde olan, araç ve gereçlerle öğretmen ne yapabilir. Hele bu öğretmene, yeterli mesleki formasyon verilemiyor, ülke gerçeklerine uygun yeterli uygulama yaptırılamıyor, iş başında ve hizmet içinde kendisini geliştirme ve yenileme imkanı tanınamıyor ve görüş ufku genişletilemiyor ise öğretmenin yapabileceği şeyin çok sınırlı olacağı kanaatindeyiz (M.E.B., 1993: 104).

1.10.3.3. Örgütsel Ortam ve Örgütsel Bağlılık

Howard, Howell ve Brainard (1987) çalışmalarında okul başarısının; müdür ve öğretmenlerin okul ortamında hissettikleri memnuniyet ve üretkenlik düzeyleri ile ilişkili olduğunu saptamışlardır. "Okul iklimi çalışması, okulları iyileştirmek üzere okulu anlamak ve korumak için bilgi edindirmesi noktasında okullar için büyük bir değerdir" (Anderson, 1982). Okuldaki hava-insan ilişkileri diğer eğitim kuruluşlarından farklıdır. Eğitim kurumlarından okullara doğru bakıldığında, Örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin formalizmden ve doğal kaliteden uzaklaştığı görülmektedir (Açıkalın, 1994: 4). Swymere göre (1986), okulun gelişmesi için yeni değişmeler önerilirse de, okulda olumlu bir iklim yaratılmadıkça okulun gelişmesi olanaklı görülmemektedir (Balcı, 2014: 191).

Sağlıklı bir okul ortamında, öğretmenler çalışmalarında memnuniyet sağlar, örgütsel bağlılık artar ve öğrenciler arasında olumlu performans görülür. Öğretmenler arasında samimiyet, aidiyet ve Dayanışma duyguları vardır. Öğretmenlerin öğrenci beklentilerine ilişkin başarı standartları yüksektir. Öğrenciler öğretmenlerin beklentilerini karşılar ve başarılı olmak için özenle çalışırlar. Öğretmen ve öğrenciler kendilerini fiziksel ve duygusal olarak güvende hissederler. Öğretmenler, eğitim sürecinde öğrencilere birşeyler vermek için çok çaba sarfederler. Öğretmeler ve yöneticiler arasında karşılıklı bir saygı olduğu gibi, bu saygı öğretmenlerle öğrenciler arasında da görülür. Yöneticiler, öğretmenleri ilgilendiren konularda onları karara katar.

Aynı şekilde öğretmenler de öğrenciler ile ilgili karar alırken onları karara katarlar. Öğrenci ve öğretmenler kendilerini okula bağlı hissederlerler. Bu tür faydalı bir öğrenme ve öğretme sürecinin oluşabilmesi için de birinci derecede okul müdürü sorumludur. Okul ortamı, öğretmenlerin okulun genel çalışma ortamı, resmi organizasyon, gayri resmi organizasyon, üyelerin kişilikleri ve onu etkileyen örgütsel liderlik algılarını içeren geniş bir terimdir. Bununla birlikte, basit bir mesele olarak, bir okulu diğerlerinden ayıran ve okulun her üyesinin davranışını etkileyen okulun organizasyon iklimidir (Hoy ve Miskel, 2012: 185).

1.10.3.4. Atamalarında Göz Önüne Alınan Ölçütler

Ülkemizde yaşanan ekonomik sorunlar nedeniyle her yıl sınırlı sayıda öğretmen ataması yapılabilmektedir. Mezun olan Öğretmen adayı ile atama yapılan öğretmen sayısı arasında ki uçurum diplomalı işsiz sayısını arttırmaktadır. Türkiye de nüfus artış hızına bağlı olmakla birlikte genç nüfusun istihdam edileceği okul ve derslik sayılarının gün geçtikçe

arttırılması gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığının bu yöndeki çalışmaları devam etmektedir. Fakat ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik kriz ortamı sebebiyle kadrolu öğretmen atamaları da yapılmamakta ya da yapılsa da sınırlı sayıda kalmaktadır (Öztürk, 2002: 10-11).

1.10.3.5. Meslektaşlarla ve İdarecilerle İlişkiler

Okul liderliği karmaşık bir durumdur. Ebeveynler, öğretmenler, öğrenciler, örgütsel bütünlük ve davranış temel ilkeler kümesi oluşturmak için gereklidir. Başarılı liderler, okul personelini bir dizi ideal, ilke ve inançla aşılamaktadır. Okul kültürünün yerleştirilmesi okul yöneticisinin sorumluluğundadır. Okul yöneticisi örgüt kültürünü daha iyi temsil edebilir ve sembolik liderliğini güçlendirebilir. Lider sadece karar vermez; okul ortamında oluşan çok çeşitli sorunlara da köklü çözümler üretmek için öğretmenleri araştırma yapmaya özendirir, öğretim ve okulun temel değerleri konusunda öğretmenleri yönlendirir (Çelik, 1997).

Araştırmalar eğitim örgütlerinde, üstlerin astları ile olan iletişim, ilişki ve etkileşiminde pek çok önemli sorunun olduğunu göstermektedir. Eğitim yönetmenine iletişim, ilişki ve etkileşimde ustalığı gerektiren yeterlikler, eğitimle verilebilir. Okul sorunlarını çözerken ve öğretimi etkili kılarken, eğitim iş görenlerinin her birinin yeterliliklerinden yerli yerinde yararlanmak, okul yönetmeninin başarısını arttırır ve okulu etkili yönetmeye katkıda bulunur. Eğitim yönetmeninin başarısını arttırmada ve eğitim örgütünün demokratikleşmesinde eğitim iş görenlerini yönetime katma eylemi, önemli bir etkendir. Okul yönetmeni eğitim iş görenlerini yerinde, dozunda ve zamanında yönetime katarak yönetimi kolaylaştırabilir ve etkilileştirebilir. İş görenlerin yönetime katılmasıyla, aralarındaki çatışmalar en aza indirilebilir; ortaklaşa verilen kararların uygulanması kolaylaşabilir; iş görenlerin işten doyum düzeyi yükselebilir; böylece ortak amaçların gerçekleştirilmesi kolaylaşır. Önderlik, ancak demokratik ortamda gelişebilir. Demokratik olmayan ortamlarda görülen yönetimler, daha çok zorbacılık (tirancılık), diktatörlük gibi yetkeci nitelikler gösterir. Katılımcı yönetimde yönetmen, yasal ve doğal erkini yönettiği kişilerle paylaşır; önderlik erkini, onların gönüllü olarak etkilenme isteklerinden alır. İş görenler, okul yönetmenin yeterli olduğunu benimsediklerinde, kendilerini yönetme hakkını ona verirler; böylece okul yönetmeni örgütsel önder olur (Başaran, 2006).

1.11. Okul İdaresi Desteği

İş görenin iş doyumunda etkili olan etkenlerin birisi de, örgütün doğasıdır. Örgütteki bireye dönük demokratik liderlik yaklaşımı, iş görenin örgütteki iletişimden hoşnut olması, örgütün içinde bulunduğu toplumca tanınmış olması, hizmet çevresinin geniş ve etkin olması iş görenin örgüt ortamına ilişkin olumlu duygular geliştirmesini ve işinden doyum elde etmesini sağlamaktadır (Baysal, 1981; Balcı, 1985; Ayık, 2000).

İş görenin yaptığı iş ne olursa olsun birinci sınıf bir iş gören olarak kabul edilme, hemen her iş gören için derin bir doyum sağlar. Yine iş gören çalıştığı örgütte vazgeçilmez olma ve hizmetlerinin eksikliğini örgütte hissedilmesi gibi duygulardan hoşlanır. İyi tanınan, ürününe toplumda değer ve önem verilen bir örgütte önemli gibi görünen bir unvana sahip olma, kişilerin sosyal konumunu etkiler. İyi bir alt-üst ilişkisi, çalışma şartları ve kişiler arası ilişkiler örgütsel ortamdan doyum sağlamada önemli etkenlerdir (Ayık, 2000).

1.11.1 İletişim Unsuru

Okulun örgüt olarak ihtiyaçları ile okulda görev yapan kişilerin ihtiyaçlarının dengeli bir şekilde karşılanması okul yönetiminin en önemli görevlerindendir. Okul yönetimi bu yüzden okuldaki tüm insan kaynaklarının gelişimini desteklemek ve başarılı olmalarını sağlamak için okulda herkesin birlikte çalışabileceği bir ortam hazırlamalıdır. Okulda demokratik bir ortam yaratılabilmesi ve amaçların etkili bir şekilde gerçekleştirilebilmesi, öncelikle müdür–öğretmen arasında gerçekleşe çift yönlü iletişime ve bu iletişimin niteliğine bağlıdır (Şimşek ve Altınkurt, 2009: 2). Okul gibi formal örgütlerin temel öğeleri; ortak amaç, bu amaca katkıda bulunmaya istekli bireyler ve iletişimdir. Aydın (2005: 159)'nın da belirttiği üzere, iletişim olmadan anlaşılmış ve benimsenmiş bir ortak amaç, böyle bir ortak amaca katkıda bulunmak isteyenlerin eşgüdümlenmiş bir çabası söz konusu olamaz. Örgüt ortamında iletişimi, çalışanların tümünü kapsayan, örgüt amaçları yönünde onların duygu ve düşüncelerini değiştiren eylemlerin tümü olarak anlamak gereklidir (Açıkalın, 1998:39). İletişim aracılığıyla eğitim örgütlerinin başında bulunan okul müdürleri işlerin yapılmasını, verilerin ve bilgilerin elde edilmesini, karar alımını sağlar. Üst yöneticiler ve okul müdürleri zamanlarının büyük bölümünü iletişim içerinde geçirirler. Bu yüzden eğitim yöneticileri iletişimi yalın bir şekilde anlamak zorundadırlar.

Okullardaki üretim, düzenleme, yenilik, sosyalleşme ve bakım gibi amaçlara hizmet etmek için, iletişimin üst seviyelerde ortak anlamlar oluşturması gerekmektedir (Burbules, 2010: 358). Örgüt içerisindeki bireyler kaliteli üretim yapmak, moral ve motivasyon sağlamak

amacıyla iletişimden yaralanırlar. Çalışanlar hizmet ya da mal üretimi işlemlerinin gerçekleştirme sürecinin her aşamasında etkili bir iletişim kurmaya gereksinim duyarlar (Mısırlı, 2004: 15).

Okuldaki yönetici ve öğretmenlerin uyum ve birlikte çalışabilmeleri için çalışanların etkili iletişim becerileri ile donatılmış olmaları gerekmektedir; çünkü iletişim kişilerarası, kurumsal veya yönetimsel süreçleri ve okulların yapısının temelini oluşturmaktadır (Burbules, 2010: 341).

1.11.2 Takdir Edilme

Takdir tüm çalışanlar için önemli bir teşvik aracı olarak kullanılır. Araştırma, çalışan memnuniyetini etkileyen faktörlerden birinin takdir duygusu olduğunu göstermektedir. Takdir çalışanın başarısına yol açan yollarından biridir. Yerinde ve zamanında emeği nedeniyle takdir edilen bir çalışanın memnuniyeti bu durumdan etkilenecektir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Başaran, 2008). Resmi ve gayri resmi organizasyonlarda tanıma ve takdir eylemi belirli özelliklere sahiptir (Adair, 2006): "Bu eylem herkes için eşit ve adil muamele ilkesine uygun olarak yapılmalıdır; benlik saygısı ve motivasyonun özünü yansıtmalıdır; gerçek başarı veya katkıyı ödüllendirmelidir; halka halka açık bir yerde verilmelidir; ödül, samimi ve mecazi anlamda 'gerçek' olmalıdır."

Takdir, çalışanların arzu ettiği güveni artıran bir araçtır (Arslan, 2006). Bununla birlikte, takdir yetkisi kurumdan kuruma değişir. Eğitim kurumları, başarının tanınmasında bireysel performans değerlendirmesi ve uygun bir ücret artışı sistemine sahip değildir. Çalışma yılına göre kıdem nedeniyle ücret artışları yapılmaktadır. Son yıllarda, uzman öğretmen ve usta öğretmen sınavları ve öğretmen kıdem artışları almış olan öğretmenler ve kayıt memurları tarafından belirlenen kayıtlı notlara altı yıl boyunca üst üste 90 ve üzeri bir seviye verilir. Öğretmenlerin eğitim kurumlarındaki başarıları, maddi olmasa bile, yönetim tarafından ahlaki ödüllerle takdir edilmelidir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Önem verilen kişilerin yaptığı çalışmaların takdir edilmesi, çalışanların memnuniyetini ve kararlara katılımlarını artıracaktır (Arslan, 2006). Okul yönetimi tarafından desteklendiğini ve takdir edildiğini düşünen öğretmenlerin, ortalama iş doyumu puanlarının okul yönetimi tarafından desteklenmediğini düşünen öğretmenlerden önemli ölçüde daha yüksek olduğu bulunmuştur (Girgin, 2009; şahin ve Dursun, 2009). Bu çalışmada, örgütsel iklim ve iş doygunluğunun tüm yönleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon yoktur.

1.12. Meslektaş İlişkileri

Öğretmenlerin eğitim, öğretim, disiplin anlayışları birbirinden farklı olabilir. Böylece hangisi doğru sorusu akla gelebilir. Yöntemlerin aynı olması beklenmiyor ama en iyi yöntemin hangisi olduğu konusunda öğretmenler birbirlerine yeterince yardımcı olmuyorlar. Öğretmenler arasında bir kopukluk söz konusudur; hatta buna iletişim sizlikte denilebilir. Aynı okulda çalışıp birbirini tanımayan, hiç konuşmamış, selamlaşmamış onca öğretmen vardır (Şimşek ve Altınkurt, 2009: 20).

1.13. İdareci ve Meslektaş İlişkileri Algısı

İnsanlar saygı ve sevgi görebileceği yerde çalışmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla bir şeyleri paylaşmak, güven duymak ister. Sıkıntılı zamanlarında ve problemlerle karşı karşıya kaldıklarında çalışma arkadaşlarının yanında olmasını ve kendisine destek olmasını isterler. Böylece öğretmenin iş doyumunun artacağı ve çalıştığı örgüte kendisini daha ait hissedecektir. Yapılan araştırma bulgularına göre iş doyumunu etkenleri şunlardır (Mısırlı, 2004);

- Grup Dinamiği; Grup birliği yüksek olan çalışma gruplarında, iş doyumu yükselirken, işten ayrılmalar azalmaktadır.
- Grupça Benimsenme; Grupça benimsenen kimseler, daha çok doyuma ulaşmaktadırlar.
- Grup Büyüklüğü; Küçük gruplarda çalışanlar, büyük grupta çalışanlara oranla daha çok doyum sağlamaktadırlar.
- Etkileşim imkanı; Etkileşim imkanın fazla olduğu gruplarda iş görenlerin doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır.

1.14. İlgili Alanyazında Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar

İlgili alanyazında yurtiçi ve yurtdışında yapılmış araştırmalar ele alınmıştır:

1.14.1. İlgili Alanyazında Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar

Tahta (1995) tarafından yapılan araştırmada Ankara da resmi ve özel anaokullarında görev yapan 150 okul öncesi öğretmeninin iş doyum düzeyleri bazı değişkenlere (yaş, medeni durum, branş, kıdem,eğitim durumu) göre incelenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üç alt boyuta (iş ve niteliği, teftiş faktörü, ücret, gelişme ve yükselme, çalışma şartları, birlikte çalışılan kimseler, örgütsel ortam) göre değişkenlerden elde edilen

sonuçlara göre; "iş ve niteliği" boyutunagöre, araştırmanın örnekleminin yaş, medeni durum, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamışken, eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır. "Teftiş faktörü" boyutuna göre, araştırmanın örnekleminin medeni durum, brans, kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamışken; yaş grubu, eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır. "Ücret" boyutuna göre, araştırmanın örnekleminin medeni durum, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamışken, eğitim düzeyi ve yaş grupları değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır. "Gelişme ve yükselme" boyutunagöre, araştırmanın örnekleminin medeni durum ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamışken, eğitim düzeyi, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır. "Çalışma şartları" boyutunagöre, araştırmanın örnekleminin eğitim düzeyi ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamışken, medeni durum, kıdem ve yaş grupları değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır. "Birlikte çalışılan kimseler" boyutunagöre, araştırmanın örnekleminin eğitim düzeyi, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamışken, medeni durum ve yaş grupları değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır. "Örgütsel ortam" boyutuna göre, araştırmanın örnekleminin medeni durum, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamışken, eğitim düzeyi ve yaş grupları değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır.

Çetinkanat (2000) tarafından yapılan araştırmada Bolu Abant İzzet Baysal ve ODTÜ Üniversitelerinde görev yapan 322 öğretim elemanının iş doyumu ve güdülenmelerinin bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda; öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile kıdemleri ve yaşları arasında "yönetim biçemi, gelişme ve yükselme olanakları ile fiziksel ortam" alt boyutlarında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Eğitim durumları arasından ise, anlamlı farklılık "fiziksel ortam, çalışma olanakları ile gelişme ve yükselme olanakları" boyutlarında gözlenmiştir.

Akçamete ve diğerleri (2001) tarafından yapılan araştırmada, engelli ve engelli olmayan öğrencilerin öğretmenlerin tükenmişlikleri, iş doyumu düzeylerinin bazı kişilik özellikleri değişkenleri açısından işlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, engelli olmayan öğrencilerin öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri, engelli olan öğrencilerle çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmış, iş doyum düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Araştırmanın örnekleminin, cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin "kendini gerçekleştirme ve kişiler arası ilişkiler" alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Araştırmanın örnekleminin, kişilik

özelliklerinin puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Yaş ve medeni durum değişkenlerine göre ise, araştırmanın örnekleminin tükenmişlik ve iş doyumları düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Araştırmanın örnekleminin, eğitim şekli ve görev süresi gibi mesleki özelliklerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ancak iş doyumu düzeylerinin "kişiler arası ilişkiler boyutu"nda anlamlı farklılık saptanmıştır.

Erel (2004) tarafından yapılan araştırmada, Ankara İl'inde ilköğretim okullarında görev yapan 420 branş öğretmeninin iş doyumları farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma sonucunda; araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeylerinin ücret alt boyutu hariç olmak üzere, yüksek ve çok yüksek olarak saptandığı, "yönetici-insan ilişkileri, yönetici ve teknik bilgi, yönetim politikası, terfi, serbestlik, çalışma şartları ve tanınma faktörleri" alt boyutlarına göre ise, orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.Araştırmanın örnekleminin çalışma arkadaşları ile anlaşmaları ve eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık saptanırken, yaş ve mesleki değişim değişkenine göre ise, iş doyumu düzeylerinden "yönetici-insan ilişkileri" ve "çalışma arkadaşları" alt boyutlarının anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Medeni durum değişkenine göre ise, iş doyumu düzeylerinin alt boyutlarında anlamlı farklılık saptanmamıştır.

İlhan (2005) tarafından yapılan araştırmada Ankara İli Çubuk İlçe'sinde görev yapan 104 sınıf öğretmeninin iş doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; araştırmanın örnekleminin iş doyumu düzeyleri, cinsiyet, yaş, görev süresi, medeni durum, eğitim durumu, eşin çalışması değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamışken, oturulan yer değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmıştır.

Arslan (2006) tarafından yapılan araştırmada İstanbul ve İzmit İl'lerinin farklı semtlerinde farklı branşlarda görev yapan 150 öğretmenin dindarlık, değerler ve iş doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; araştırmanın örneklemi iş doyum düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmamışken; yaş, kıdem, medeni durum ve branş durumları değişkenlerine anlamlı farklılık saptanmıştır. Ayrıca, araştırmanın örnekleminin dindarlık eğilimi arttıkça iş doyumu düzeylerinin de arttığı saptanmıştır.

Bilge ve diğerleri (2007) tarafından yapılan araştırmada Ankara'da devlet okullarında görev yapan 203 öğretim elemanının iş doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeylerinin yaş, unvan, hizmet süresi ve yurtdışında bulunma değişkenlerine göre anlamlı farklılık

saptanırken; cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Gençay (2007) tarafından yapılan araştırmada Kahramanmaraş İli merkezinde yer alanan ilköğretim ve liselerde görev yapan 93 beden eğitimi öğretmeninin iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri bazı değişkenlere göre incenlenmiştir. Araştırma sonucuna göre; araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeylerinin aylık gelir değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken, mesleki tükenmişlik düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır.

Boydak-Özan (2007) tarafından yapılan araştırma Mardin'de devlet okullarında görev yapan 138 ilköğretim öğretmenin çalışma koşulları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; araştırma örnekleminin iş doyumu düzeylerinin gelir düzeyleri, cinsiyet, kademe ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmazken, hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmıştır.

Gündüz (2008) tarafından yapılan araştırmada Gaziantep İli'nde ilköğretim okullarında görev yapan 750 öğretmenin örgütsel iklim ve iş doyumları arasındaki ilişki bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; araştırmanın örnekleminin örgüt iklimi cinsiyet, medeni durum, mezun oldukları okul, okuldaki kıdem ve görev değişkenlerine göre anlamlı ilişki saptanmamıştır, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık saptanmıştır. Araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeyleri cinsiyet, medeni durum, okuldaki görev değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamışken; yaş, mezun oldukları okul, kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık saptanmıştır.

Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan araştırmada, Trabzon'da özel ve devlet okullarında görev yapan 151 ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri bazı değişkenlere (cinsiyet, kıdem, mezun olunan okul türü,çalışılan okul türü) göre incelenmiştir.Araştırma sonucunda; araştırmanın örnekleminin cinsiyet, kıdem ve mezun olunan okul türü değişkenleri açısından öğretmenlerin iş doyumlarında anlamlı bir farklılık saptanmazken, çalışılan okulların türü (özel/kamu) açısından anlamlı farklılık saptanmıştır.

Girgin (2009) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörler incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; araştırmanın örnekleminin iş doyumu düzeyleri medeni durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır.

Deniz ve Kumaş (2010) tarafından yapılan araştırmada İstanbul İli Zeytinburnu İlçesi'nde

farklı okullarda görev yapan 397 öğretmeninin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere (cinsiyet, yaş) göre incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda kadın öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna sahip olduğu ve yaş değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu etkilediği saptanmıştır.

Şahin ve Dursun (2009) tarafından yapılan araştırmada, Burdur'da görev yapan 39 okul öncesi öğretmeninin iş doyum düzeyleri bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeyleri yaş, medeni durum, kıdem ve aylık gelir değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık saptanmazken; takdir ve okulun maddi olanakları değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır.

Günbayı ve Toprak (2010) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretimde görev yapan sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeylerinin çalışanlar arası ilişkiler alt boyutunda yaş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı ilişki saptanmıştır. Ayrıca eğitim düzeylerine göre de anlamlı ilişki saptanmıştır.

Ekşi (2013) tarafından yapılan araştırmada İstanbul İli'ndeki devlet ve vakıf üniversitelerindeki ingilizce okutmanların iş doyumu düzeyleri bazı değilenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda, araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, medeni ve eğitim durumları değişkenleri arasında anlamlı farklılık saptanmazken, yaş grubu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır.

Özcan (2013) tarafından yapılan araştırmada Niğde İli'nde ilköğretim okulllarında görev yapan 378 öğretmenin iş doyumunu bazı değişkenlere (yaş, kıdem, brans, öğrenim durumu) göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda; araştırmanın örnekleminin yaş ve kıdem değişkenleri açısından iş doyumları anlamlı farklılık göstermemektedir, branş ve öğrenim durumu değişkenleri açısından ise, anlamlı farklılık görülmektedir.

Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda; araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeylerinin mesleki kıdem, cinsiyet ve brans değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmazken; öğretmenlerin eğitimsel ve yönetimsel süreçlere katılımı değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmıştır.

Eser ve Bedel (2017) tarafından yapılan araştırmada, Türkiye'nin Batı illerinde görev yapan 138 okul öncesi öğretmeninin iş doyumu, meslektaş ilişkileri algısı, idareci desteği algısı ve bazı kişisel özellikler (hizmet yılı, yaş, okulun bulunduğu yer ve eğitim düzeyi)

değişkenlerine göre incelenmiştir.Araştırma sonucuna göre; iş doyumu, meslektaş ilişkileri algısı ve idareci desteği algısı arasında pozitif anlamlı ilişki saptanmıştır.

1.14.2. İlgili Alanyazında Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar

Hannum ve Sargent (2003) tarafından yapılan araştırmada, Çin'in Gansu şehrinin ilçelerindeki 2000 öğrencinin anne-babaları, öğretmenleri, 1003 ilkokul öğretmeni, 128 okul müdürüne iş doyum düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, araştırmanın örneklemi olan öğretmenlerin yaş, eğitim düzeyi ve cinsiyete göre iş doyum düzeylelerinin anlamlı ilişki gösterdiği saptanmıştır.

Aliyev (2004) tarafından yapılan araştırmada, "Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti'nin başkentlerinde (Ankara- Bakü) görev yapan her devletten 250 lise öğretmeni olmak üzere toplam 500 öğretmenin iş doyumları farklı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; iki ülkede görev yapan lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri yaş, medeni durum, mesleki kıdem, ders yükü, mezun olunan alan, branş, eşin bir işte çalışma durumu, meslekten ayrılma düşüncesi, aile geliri, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Crossman ve Harris (2006) yaptıkları araştırmada, İngiltere'deki ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre, araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeyleri cinsiyet, kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmazken; okul türleri ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmıştır.

Mahmood (2011) tarafından yapılan araştırmada Pakistan'da kentsel kırsal okullarda görev yapan lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet ve okul türü değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık saptanırken, okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Matsuoka (2015) tarafından yapılan araştırmada Japonya'da öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini bazı değişkenlere (okullararası farklılık, öğretmen özyeterlilikleri) göre incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; araştırmanın örnekleminin iş doyumu düzeylerinin okul içi verimlilik ve öğretmenlerin mutlu olmalarının öğrencilerin istikrarını yükselttiğini ve daha iyi eğitimsel sonuçlar alınabildiğini ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak; öğretmenlerin kendi öz yeterliliklerinin iş doyumları üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemlerimden ilişkisel genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, mevcut durumu geçmişte veya günümüzde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Genel tarama modeli, birçok elemandan oluşşan tüm evrenini veya evrenden gelen örneği yargılamak için yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005). Bu araştırmada, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu, meslektaşlarla İşbirliği ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkinin bazı değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, eğitim durumu, çalışma süresi ve sınıf mevcudu) açısından incelenmesinde ilişkisel genel tarama modelinin kullanımının uygun olduğu bulunmuştur.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018–2019 öğretim yılının bahar döneminde Aksaray İli'nde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, Aksaray İli'nde görev yapmakta olan 112 beden eğitimi öğretmeninin gönüllü katılımından oluşmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama araçları "Kişisel Bilgi Formu", "İş Doyumu Ölçeği", "Meslektaş İlişkileri Ölçeği" ve "Okul İdaresi Desteği Ölçeği" olup aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır:

Kişisel Bilgi Formu: Form, araştırmanın örneklemini oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin demografik özelliklerine (cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu) ve mesleki bilgilerine (çalışma süresi, sınıf mevcudu) ait beş maddeden oluşmaktadır.

İş Doyumu Ölçeği: Ölçek, Oranje (2001) ve Magill (2002) tarafından geliştirilmiş olup (Akt. Özgün, 2005), Özgün (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı, 0.88 olarak saptanmıştır. Ölçek 4'lü likert tipli olup, 12 maddeden oluşmaktadır.

Meslektaş İlişkisi Algısı Ölçeği: Ölçek, Oranje (2001) tarafından geliştirilmiş olup, Özgün (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı, 0.76 olarak saptanmıştır. Ölçek 4'lü likert tipli olup, 6 maddeden oluşmaktadır.

İdari Desteği Algısı Ölçeği: Ölçek, Magill (2002) tarafından geliştirilmiş olup, Özgün (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı, 0.93 olarak saptanmıştır. Ölçek 4'lü likert tipli olup, 7 maddeden oluşmaktadır.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın uygulaması için MEB Aksaray İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan beden eğitimi öğretmenlerine veri toplama araçları yeterli zaman verilerek yaklaşık 30 dakika da uygulanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın örneklemine ait demografik bilgilerin dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir. İş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve Okul İdaresi Desteği ölçeklerinin maddelerine verilen cevapların dağılımı da frekans analizi ile incelenmiştir. Ölçek maddelerine verilen cevaplar skorlandırılarak her bir katılımcının ölçek puanları elde edilmiştir. Elde edilen ölçek puanlarının normal dağılıma uygun olup olmadığı Kolmogrov-Smirnov ve Shapiro Wilks testi ile incelenmiş, verilerin normal dağılıma uygunluk gösterdiği görülmüştür. Ölçeklerin cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu, sınıf mevcudu gibi iki kategorili değişkenler için gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiştir. Çalışma süresi, yaş gibi değişkenlerin gruplar arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediği ise tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılığın çıkması durumunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için TUKEY testi yapılmıştır. Analizler SPSS 20.0 yazılımı ile %95 güven düzeyinde yapılmıştır.

BÖLÜM III

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı kapsamında elde edilen bulgulara ve yorumlarına dayalı ulaşılan sonuçların özetine yer verilmiştir.

3.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik bilgilerinin dağılımının belirlenmesi amacıyla frekans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Sosyo- Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

		n	**%**
Okulunuzun bağlı bulunduğu kurum	MEB'e bağlı resmi	112	100,0
Cinsiyet	Kadın	26	23,2
	Erkek	86	76,8
Medeni Durum	Evli	102	91,1
	Bekar	9	8,0
	Diğer	1	,9
Yaş	21-35 yaş arası	3	2,7
	26-30 yaş arası	5	4,5
	31-35 yaş arası	10	8,9
	36-40 yaş arası	37	33,0
	41 yaş ve üzeri	57	50,9
Eğitim durumunuz	Lisans	99	89,2
	Yüksek lisans	12	10,8
Meslekteki hizmet yılı	1 yıldan az	3	2,7
	1-5 yıl	8	7,1
	6-10 yıl	12	10,7
	11-15 yıl	23	20,5
	16-20 yıl	33	29,5
	21 yıl ve üzeri	33	29,5
Şu anda sınıfınızda bulunan öğrenci sayısı	15 ve daha az	5	4,5
	16 veya daha çok	106	94,6
Toplam		112	100

Tablo 3.1'e göre, katılımcıların hepsinin okulu MEB'e bağlı resmi bir okuldur. Cinsiyete göre dağılım incelendiğinde; kadınların oranı %23,2, erkeklerin oranı ise %76,8'dir. Medeni durum dağılımı incelendiğinde; evli olanların oranı %91,1 olup bekarların oranı %8, diğer medeni durumda olanların oranı ise %0,9'dur. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde; 21-35 yaş grubu kişilerin oranı %2,7, 26-30 yaş grubu kişilerin oranı %4,5, 31-35 yaş grubu kişilerin oranı %8,9, 36-40 yaş grubu kişilerin oranı %33 olup 41 yaş ve üzeri olan kişilerin oranı %50,9'dur. Katılımcıların %89,2'si lisans mezunu, %10,8'i ise yüksek lisans mezunudur. Meslekteki hizmet yılı dağılımı incelendiğinde; 1 yıldan az

hizmeti bulunanların oranı %2,7, 1-5 yıl hizmeti olanların oranı %7,1, 6-10 yıl hizmeti olanların oranı %10,7 olup 11-15 yıl hizmeti olanların oranı %20,5, 16-20 yıl hizmeti olanların oranı %29,5, 21 yıl ve üzeri hizmeti olanların oranı ise %29,5'tir. Katılımcıların %4,5'inin sınıf mevcudu 15 ve daha altında iken, %94,6'sının sınıfında bulunan öğrenci mevcudu 16 veya daha fazladır.

3.2. İş Doyumu Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

İş doyumu ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiş olup, Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. İş Doyumu Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımına Ait Bulgular

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Karşıyım	Kesinlikle Karşıyım	Ortalama	Std. Sapma
	%	%	%	%		
1. Genel olarak üniversitede aldığım öğretmenlik eğitiminin beni bu meslek için yeterince hazırladığını düşünüyorum	13,4%	62,5%	17,9%	6,3%	2,17	,734
2. Benim için öğretmenlikten daha uygun bir meslek yoktur	29,5%	45,5%	17,9%	7,1%	2,03	,875
3. Keşke öğretmen olmasaydım	6,3%	8,9%	28,6%	56,3%	3,35	,887
4. Öğretmen olmak benim için mesleki açıdan doyurucu değil	7,1%	19,6%	33,0%	40,2%	3,06	,942
5. Öğretmen olmanın avantajları, dezavantajlarına oranla daha fazladır	26,8%	54,5%	8,9%	9,8%	2,02	,870
6. Bazen başka bir meslek seçmiş olsaydım daha iyi bir durumda olup olmayacağımı düşünüyorum	4,5%	46,4%	33,0%	16,1%	2,61	,809
7. Eğer fırsatım olsaydı başka bir meslek seçerdim	8,9%	26,8%	34,8%	29,5%	2,85	,951
8. Bazen öğretmen olduğum için pişmanlık duyuyorum	7,1%	12,5%	41,1%	39,3%	3,13	,892
9. Eğer her şeye yeniden başlıyor olsaydım ve hayatımın mesleğini yeniden seçebilseydim, yine öğretmenliği seçerdim	42,9%	34,8%	19,6%	2,7%	1,82	,841
10. Diğer mesleklerin çoğuna oranla öğretmenlik çok daha fazla haz veren bir meslektir	41,1%	50,0%	7,1%	1,8%	1,70	,682
11. Kendi mesleğimden oldukça memnunum	43,8%	42,9%	10,7%	2,7%	1,72	,762
12. Hiçbir meslek öğretmenlik kadar olumlu yönlere sahip değildir	17,0%	51,8%	28,6%	2,7%	2,17	,734

Tablo 3.2'ye göre iş doyumu ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımına ait bulgular aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir:

"Genel olarak üniversitede aldığım öğretmenlik eğitiminin beni bu meslek için yeterince hazırladığını düşünüyorum" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %13,4, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %62,5 iken karşı olanların oranı %17,9, kesinlikle karşı olanların oranı %6,3'tür. "Benim için öğretmenlikten daha uygun bir meslek yoktur" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde;

kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %29,5, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %45,5 iken karşı olanların oranı %17,9, kesinlikle karşı olanların oranı %7,1'dir. "Keşke öğretmen olmasaydım" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %6,3, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %8,9 iken karşı olanların oranı %28,6, kesinlikle karşı olanların oranı %56,3'tür. "Öğretmen olmak benim için mesleki açıdan doyurucu değil" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %7,1, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %19,6 iken karşı olanların oranı %33, kesinlikle karşı olanların oranı %40,2'dir. "Öğretmen olmanın avantajları, dezavantajlarına oranla daha fazladır" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %26,8, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %54,5 iken karşı olanların oranı %8,9, kesinlikle karşı olanların oranı %9,8'dir. "Bazen başka bir meslek seçmiş olsaydım daha iyi bir durumda olup olmayacağımı düşünüyorum" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %4,5, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %46,4 iken karşı olanların oranı %33, kesinlikle karşı olanların oranı %16,1'dir. "Eğer fırsatım olsaydı başka bir meslek seçerdim" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %8,9, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %26,8 iken karşı olanların oranı %34,8, kesinlikle karşı olanların oranı %29,5'tir. "Bazen öğretmen olduğum için pişmanlık duyuyorum" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %7,1, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %12,5 iken karşı olanların oranı %41,1, kesinlikle karşı olanların oranı %39,3'tür. "Eğer her şeye yeniden başlıyor olsaydım ve hayatımın mesleğini yeniden seçebilseydim, yine öğretmenliği seçerdim" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %42,9, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %34,8 iken karşı olanların oranı %19,6, kesinlikle karşı olanların oranı %2,7'dir. "Diğer mesleklerin çoğuna oranla öğretmenlik çok daha fazla haz veren bir meslektir" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %41,1, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %50 iken karşı olanların oranı %7,1, kesinlikle karşı olanların oranı %1,8'dir. "Kendi mesleğimden oldukça memnunum" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %43,8, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %42,9 iken karşı olanların oranı %10,7, kesinlikle karşı olanların oranı %2,7'dir. "Hiçbir meslek öğretmenlik kadar olumlu yönlere sahip değildir" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %51,8 iken karşı olanların oranı %28,6, kesinlikle

karşı olanların oranı %2,7'dir. "Hiçbir meslek öğretmenlik kadar olumlu yönlere sahip değildir" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %17, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %51,8 iken karşı olanların oranı %28,6, kesinlikle karşı olanların oranı %2,7'dir.

3.3. Meslektaşlarla İşbirliği Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

Meslektaşlarla İşbirliği maddelerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiş olup, Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Meslektaşlarla İşbirliği Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımına Ait Bulgular

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Karşıyım	Kesinlikle Karşıyım	Ortalama	Std. Sapma
	%	%	%	%		
1. Meslektaşlarımla çok az iletişimim var	8,0%	10,7%	35,7%	45,5%	3,19	,925
2. Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum	29,5%	54,5%	13,4%	2,7%	1,89	,727
3. Her hangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar	5,4%	8,9%	50,9%	34,8%	3,15	,796
4. Meslektaşlarımın çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var	55,9%	36,9%	6,3%	,9%	1,52	,658
5. Benim okulumdaki öğretmeler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir	37,5%	53,6%	8,0%	,9%	1,72	,647
6. Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim	55,4%	39,3%	4,5%	,9%	1,51	,630

Tablo 3.3'e göre meslektaşlarla işbirliği ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımına ait bulgular aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir:

"Meslektaşlarımla çok az iletişimim var" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %8, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %10,7 iken karşı olanların oranı %35,7, kesinlikle karşı olanların oranı %45,5'dir. "Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %29,5, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %54,5 iken karşı olanların oranı %13,4, kesinlikle karşı olanların oranı %2,7'dir. "Herhangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %5,4, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %8,9 iken karşı olanların oranı %50,9, kesinlikle karşı olanların oranı %34,8'dir. "Meslektaşlarımın çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %55,9, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %36,9 iken karşı olanların oranı %6,3,

kesinlikle karşı olanların oranı %0,9'dur. "Benim okulumdaki öğretmeler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %37,5, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %53,6 iken karşı olanların oranı %8, kesinlikle karşı olanların oranı %0,9'dur.

"Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %55,4, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %39,3 iken karşı olanların oranı %4,5, kesinlikle karşı olanların oranı %0,9'dur.

3.4. Okul İdaresi Desteği Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

Okul İdaresi Ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiş olup, Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Okul İdaresi Desteği Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımına Ait Bulgular

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Karşıyım	Kesinlikle Karşıyım	Ortalama	Std. Sapma
	%	%	%	%		
1. Okul müdürü sınıfım için verdiğim kararları destekler	34,8%	59,8%	2,7%	2,7%	1,73	,644
2. Okul müdürü benim çabalarımı takdir ettiğini açıkça belirtir	34,8%	48,2%	15,2%	1,8%	1,84	,742
3. Okul müdürü ile açıkça ve hiç endişelenmeden iletişim kurabilirim	45,5%	41,1%	9,8%	3,6%	1,71	,788
4. Okul müdürü benimle ve benim problemlerimle ilgilenir	34,8%	45,5%	17,0%	2,7%	1,88	,784
5. Yaptığım işler okul müdürü tarafından övülür ve takdir edilir	36,6%	48,2%	12,5%	2,7%	1,81	,754
6. Okul müdürü okuldaki öğretmenler arasında yardımlaşma ve birbirlerini sahiplenme duygularını teşvik eder	35,7%	45,5%	15,2%	3,6%	1,87	,800
7. Okul müdürü benim iş yükümle alakalı sorunları yeterince anlar	24,1%	59,8%	11,6%	4,5%	1,96	,734

Tablo 3.4'e göre okul idaresi desteği ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımına ait bulgular aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir:

"Okul müdürü sınıfım için verdiğim kararları destekler" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %34,8, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %59,8 iken karşı olanların oranı %2,7, kesinlikle karşı olanların oranı %2,7'dir. "Okul müdürü benim çabalarımı takdir ettiğini açıkça belirtir" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %34,8, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %48,2 iken karşı olanların oranı %15,2, kesinlikle

karşı olanların oranı %1,8'dir. "Okul müdürü ile açıkça ve hiç endişelenmeden iletişim kurabilirim" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %45,5, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %41,1 iken karşı olanların oranı %9,8, kesinlikle karşı olanların oranı %3,6'dır.

"Okul müdürü benimle ve benim problemlerimle ilgilenir" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %34,8, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %45,5 iken karşı olanların oranı %17, kesinlikle karşı olanların oranı %2,7'dir. "Yaptığım işler okul müdürü tarafından övülür ve takdir edilir" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %36,6, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %48,2 iken karşı olanların oranı %12,5, kesinlikle karşı olanların oranı %2,7'dir. "Okul müdürü okuldaki öğretmenler arasında yardımlaşma ve birbirlerini sahiplenme duygularını teşvik eder" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %35,7, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %45,5 iken karşı olanların oranı %15,2, kesinlikle karşı olanların oranı %3,6'dır. "Okul müdürü benim iş yükümle alakalı sorunları yeterince anlar" ifadesine katılım düzeyleri incelendiğinde; kesinlikle katılıyorum cevabı verenlerin oranı %24,1, katılıyorum cevabı verenlerin oranı %59,8 iken karşı olanların oranı %11,6, kesinlikle karşı olanların oranı %4,5'dir.

3.5. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Demografik Bilgilere Göre Değişimi

İş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin demografik bilgilere göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş olup, Tablo 3.5'de verilmiştir.

Tablo 3.5. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Demografik Bilgilere Göre Değişimine Ait Bulgular

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
İş Doyumu	Kadın	26	34,2	6,4	-1,134	0009*
	Erkek	86	31,7	5,7		
Meslektaşlarla İşbirliği	Kadın	26	20,5	2,4	1,826	0,041*
	Erkek	86	22,4	2,9		
Okul İdaresi Desteği	Kadın	26	25,0	4,9	-1,462	0,003*
	Erkek	86	22,5	4,5		

*p<0,05

Tablo 3.5'e göre, iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin cinsiyete göre değişimi incelendiğinde, ölçeklerin hepsinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmektedir (p<0,05).

İş doyumu için kadınların iş doyumu düzeyinin erkeklerden anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Aynı şekilde kadın öğretmenlerin okul idaresi desteği algısı erkek öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksek iken erkeklerin meslektaşlar işbirliği düzeyi kadınlardan anlamlı derecede daha yüksektir.

3.5.1. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Medeni Durumu Değişkenine Göre Değişimi

İş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin medeni durumu değişkenine göre değişimine göre Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.6. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Medeni Durumu Değişkenine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İş Doyumu	Evli	102	34,5	5,7	0,357	0,012*
	Bekar	9	38,7	7,4		
	Total	112	36,4	5,8		
Meslektaşlarla İşbirliği	Evli	102	19,6	2,8	1,633	0,200
	Bekar	9	20,3	3,1		
	Total	112	19,7	2,8		
Okul İdaresi Desteği	Evli	102	22,2	4,7	0,653	0,522
	Bekar	9	22,6	4,5		
	Total	112	22,2	4,6		

*p<0,05

Tablo 3.6'ya göre, iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin medeni duruma göre değişimi incelendiğinde; iş doyumu ölçeğinin medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülürken, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Anlamlı farklılık gösteren iş doyumu ölçeği için bekar öğretmenlerin ortalaması evli öğretmenlerin ortalamasından anlamlı derecede daha yüksektir. Diğer bir ifade ile bekar öğretmenlerin iş doyumu düzeyi erkek öğretmenlerin iş doyumu düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir.

3.5.2. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Yaş Grupları Değişkenine Göre Değişimi

İş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin yaş grupları değişkenine göre değişimine göre Tablo 3.7'de verilmiştir.

Tablo 3.7. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Yaş Grupları Değişkenine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İş Doyumu	21-35 yaş arası	3	41,0	1,0	1,243	0,022*
	26-30 yaş arası	5	34,6	3,8		
	31-35 yaş arası	10	33,7	8,2		
	36-40 yaş arası	37	36,2	6,2		
	41 yaş ve üzeri	57	36,9	5,3		
	Total	112	36,4	5,8		
Meslektaşlarla İşbirliği	21-35 yaş arası	3	24,7	3,1	0,556	0,023*
	26-30 yaş arası	5	23,5	4,2		
	31-35 yaş arası	10	19,9	3,1		
	36-40 yaş arası	37	19,6	2,4		
	41 yaş ve üzeri	57	19,8	2,9		
	Total	112	19,7	2,8		
Okul İdaresi Desteği	21-35 yaş arası	3	24,0	3,6	0,433	0,785
	26-30 yaş arası	5	22,4	4,5		
	31-35 yaş arası	10	20,7	4,9		
	36-40 yaş arası	37	22,6	3,9		
	41 yaş ve üzeri	57	22,1	5,1		
	Total	112	22,2	4,6		

*p<0,05

Tablo 3.7'ye göre; iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin medeni duruma göre değişimi incelendiğinde; iş doyumu ve meslektaşlarla işbirliği ölçeklerinin yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülürken (p<0,05), okul idaresi desteği ölçeğinin yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir (p>0,05). Anlamlı farklılık gösteren iş doyumu ve meslektaşlarla işbirliği ölçekleri için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan TUKEY testine göre; iş doyumu ölçeği için 21-35 yaş grubu kişilerin iş doyumu düzeyinin diğer yaş gruplarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Meslektaşlarla işbirliği ölçeği için ise 21-35 yaş grubu ve 26-30 yaş grubu kişilerin meslektaşlarla işbirliği düzeyi diğer yaş gruplarından anlamlı derecede daha yüksektir.

3.5.3. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Değişimi

İş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin eğitim durumu değişkenine göre değişimine göre Tablo 3.8'de verilmiştir.

Tablo 3.8. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Değişimi

Eğitim Durumu		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
İş Doyumu	Lisans	99	36,31	5,64	-0,766	0,446
	Yüksek lisans	12	37,67	6,92		
Meslektaşlarla İşbirliği	Lisans	99	19,57	2,86	-1,381	0,170
	Yüksek lisans	12	20,75	2,30		
Okul İdaresi Desteği	Lisans	99	22,44	4,42	0,759	0,449
	Yüksek lisans	12	21,42	4,48		

Tablo 3.8'e göre; iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin eğitim durumuna göre değişimi incelendiğinde ise ölçeklerin hiç birisinin eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmektedir (p>0,05). Diğer bir ifade ile lisans ve lisans üstü dereceye sahip öğretmenlerin iş doyumu meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği algı düzeyleri aynı seviyededir.

3.5.4. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değişimi

İş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin çalışma süresi değişkenine göre değişimine göre Tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.9. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İş Doyumu	1 yıldan az	3	38,0	8,7	0,709	0,018*
	1-5 yıl	8	35,6	5,8		
	6-10 yıl	12	34,5	5,8		
	11-15 yıl	23	35,3	6,9		
	16-20 yıl	33	35,5	5,9		
	21 yıl ve üzeri	33	36,8	4,8		
	Total	112	36,4	5,8		
Meslektaşlarla İşbirliği	1 yıldan az	3	23,0	4,0	0,774	0,141
	1-5 yıl	8	23,9	3,2		
	6-10 yıl	12	20,0	3,4		
	11-15 yıl	23	19,6	2,4		
	16-20 yıl	33	19,7	2,9		
	21 yıl ve üzeri	33	20,0	2,6		
	Total	112	19,7	2,8		
Okul İdaresi Desteği	1 yıldan az	3	24,3	11,0	0,598	0,042*
	1-5 yıl	8	22,5	4,2		
	6-10 yıl	12	22,6	3,8		
	11-15 yıl	23	21,5	4,2		
	16-20 yıl	33	22,8	4,6		
	21 yıl ve üzeri	33	21,9	4,8		
	Total	112	22,2	4,6		

*p<0,05

Tablo 3.9'a göre; iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin çalışma süresine göre değişimi incelendiğinde, iş doyumu ve okul idaresi desteği ölçeklerinin çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülürken (p<0,05), meslektaşlarla işbirliği ölçeğinin çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Anlamlı farklılık gösteren iş doyumu ve okul idaresi desteği ölçekleri için farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan TUKEY testi sonuçlarına göre; 1 yıldan az çalışma süresine sahip kişilerin iş doyumu ve okul idaresi desteği algı düzeyi diğer çalışma süresi gruplarından anlamlı derecede daha yüksektir.

3.5.5. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Değişimi

İş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin sınıf mevcudu değişkenine göre değişimine göre Tablo 3.10'da verilmiştir.

Tablo 3.10. İş Doyumu, Meslektaşlarla İşbirliği ve Okul İdaresi Desteği Ölçeklerinin Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
İş Doyumu	15 ve daha az	5	38,6	6,7	0,847	0,009*
	16 veya daha çok	106	34,4	5,7		
Meslektaşlarla İşbirliği	15 ve daha az	5	22,0	2,3	1,895	0,061
	16 veya daha çok	106	19,6	2,8		
Okul İdaresi Desteği	15 ve daha az	5	25,8	4,4	1,813	0,073
	16 veya daha çok	106	22,2	4,4		

*p<0,05

Tablo 3.10'a göre; iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin sınıf mevcuduna göre değişimi incelendiğinde, iş doyumu ölçeğinin sınıf mevcuduna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülürken (p<0,05), meslektaşlarla iş birliği ve okul idaresi desteği ölçeklerinin sınıf mevcuduna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği görülmüştür. Sınıf mevcudu 15 ve daha az olan öğretmenlerin iş doyumu düzeyi sınıf mevcudu 16 veya daha fazla olan öğretmenlerin iş doyumu düzeyinden anlamlı derecede daha yüksektir.

BÖLÜM IV

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada, Aksaray İli'nde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkinin bazı değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, eğitim durumu, çalışma süresi ve sınıf mevcudu) açısından incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin sosyo-demografik özellikleri aşağıda verilmiştir.

Araştırmanın örnekleminin, %100 (112 kişi)'ü MEB'e bağlı resmi okullarda görev yapmaktadır. Araştırmanın örnekleminin cinsiyeti; %23,2 (26 kişi)'si kadın, %76,8 (86 kişi)'i erkek; medeni durumu %91,1 (102 kişi) evli, %8 (9 kişi)'i bekar, %0,9 (1 kişi)'u diğer, yaşları; %2,7 (3 kişi)'si 21-35 yaş grubu, %4,5 (5 kişi)'i 26-30 yaş grubu, %8,9 (10 kişi)'u 31-35 yaş grubu, %33 (37 kişi)'ü 36-40 yaş gubu, %50,9 (57 kişi) 41 yaş ve üzeridir. Eğitim durumları; %89,2 (99 kişi)'si lisans mezunu, %10,8 (12 kişi) yüksek lisans mezunu, mesleki hizmet yılları; %2,7 (3 kişi)'si 1 yıldan az, %7,1(8 kişi) 1-5 yıl, %10,7 (12 kişi)'si 6-10 yıl, %20,5 (23 kişi)'si 11-15 yıl, %29,5 (33 kişi)'i 16-20 yıl, %29,5 (33 kişi)'i 21 yıl ve üzeridir. Sınıflarında bulunan öğrenci sayıları; %4,5(5 kişi)'i 15 ve daha az, %94,6 (106 kişi)'sı 16 veya daha çok öğrenciden oluşmaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar, aşağıda ilgili alanyazında yapılan araştırmalarla bağlantılı olarak ele alınmıştır:

Araştırmanın örnekleminin; iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır. İlgili alanyazında, Akçamete ve diğerleri (2001), Hannum ve Sargent (2003), Deniz ve Kumaş (2010) ve Mahmood (2011) tarafından farklı örnek gruplarına göre yaptığı araştırmalarda cinsiyet değişkeni anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğinden araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Ancak, İlhan (2005), Arslan (2006), Crossman ve Harris (2006), Bilge ve diğerleri (2007), Boydak-Özan (2007), Gündüz (2008), Taşdan ve Tiryaki

(2008), Ekşi (2013), Demirtaş ve Alanoğlu (2015) tarafından farklı örnek gruplarına göre yaptığı araştırmalarda medeni durum değişkeni anlamlı düzeyde farklılık göstermediğinden araştırmanın sonuçlarını desteklememektedir.

Araştırmanın örnekleminin; iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği düzeylerinin medeni durumu değişkenine göre; iş doyumu düzeyinde anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği saptanırken, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği düzeylerinde anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. İlgili alanyazında, Tahta (1995), Akçamete ve diğerleri (2001), Arslan (2006), Gündüz (2008) tarafından yapılan araştırmalarda medeni durum değişkeni iş doyumu düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğinden araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Ancak, Aliyev (2004), İlhan (2005), Bilge ve diğerleri (2007), Girgin (2009), Şahin ve Dursun (2009) tarafından farklı örnek gruplarına göre yaptığı araştırmalarda medeni durum değişkeni anlamlı düzeyde farklılık göstermediğinden araştırmanın sonuçlarını desteklememektedir.

Araştırmanın örnekleminin; iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği düzeylerinin yaş grupları değişkenine göre, anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu bağlamda hangi düzeylerin yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğinin saptanması için TUKEY testi yapılmıştır. TUKEY testine göre araştırmanın örnekleminin iş doyum düzeyleri 21-35 yaş grubu için anlamlı derecede yüksek olduğu; meslektaşlarla işbirliğine göre ise, 21-35 yaş grubu ve 26-30 yaş grubunda olanların diğer yaş gruplarına göre anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır. İlgili alanyazında, Tahta (1995), Çetinkanat (2000), Akçamete ve diğerleri (2001), Hannum ve Sargent (2003), Aliyev (2004), Crossman ve Harris (2006), Bilge ve diğerleri (2007), Gündüz (2008), Şahin ve Dursun (2009), Deniz ve Kumaş (2010), Ekşi (2013), Eser ve Bedel (2017) tarafından yapılan araştırmalarda yaş grupları iş doyumu düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğinden araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Ancak, Erel (2004), Arslan (2006), Günbayı ve Toprak (2010), Özcan (2013) tarafından farklı örnek gruplarına göre yaptığı araştırmalarda yaş değişkeni anlamlı düzeyde farklılık göstermediğinden araştırmanın sonuçlarını desteklememektedir.

Araştırmanın örnekleminin; iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği saptanmıştır. İlgili alanyazında, Tahta (1995), Çetinkanat (2000), Hannum ve Sargent (2003), Erel (2004), Günbayı ve Toprak (2010), Ekşi (2013), Demirtaş ve Alanoğlu (2015), Eser ve Bedel (2017) tarafından yapılan araştırmalarda eğitim durumu değişkeni iş doyumu

düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediğinden araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Ancak, Akçamete ve diğerleri (2001), İlhan (2005), Gençay (2007) tarafından farklı örnek gruplarına göre yaptığı araştırmalarda eğitim durumu değişkeni anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğinden araştırmanın sonuçlarını desteklememektedir.

Araştırmanın örnekleminin; iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre, iş doyumu ve okul idaresi desteği düzeylerinin çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği saptanırken, meslektaşlarla işbirliğine göre ise, anlamlı düzeyde farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu bağlamda hangi düzeylerin çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğinin saptanması için TUKEY testi yapılmıştır. TUKEY testine göre araştırmanın örnekleminin, 1 yıldan az çalışma süresine sahip olanların iş doyumu ve okul idaresi desteği algı düzeylerinin diğer çalışma süresi gruplarından anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptanmıştır. İlgili alanyazında, Eser ve Bedel (2017) tarafından yapılan araştırmalarda çalışma süresi değişkeni iş doyumu düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğinden araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

Araştırmanın örnekleminin; iş doyumu, meslektaşlarla işbirliği ve okul idaresi desteği düzeylerinin sınıf mevcudu değişkenine göre, iş doyumu düzeylerinin sınıf mevcuduna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği saptanırken, meslektaşlarla iş birliği ve okul idaresi desteği düzeylerinin sınıf mevcuduna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği saptanmıştır. Bu bağlamda, iş doyumu düzeylerinin hangi sınıf mevduna göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğinin saptanması için TUKEY testi yapılmıştır. TUKEY testine göre araştırmanın örnekleminin, 15 ve daha az olan sınıf mevcudundakilerin 16 veya daha fazla olanlara göre anlamlı derecede daha yüksek olduğu saptanmıştır. İlgili alanyazında, Eser ve Bedel (2017) tarafından yapılan araştırmalarda sınıf mevcudu değişkeni iş doyumu düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğinden araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

KAYNAKÇA

Abaoğlu C. (1982). *Spor ansiklopedisi günde 5 dakika size neler kazandırır?(Sporun tıbbi yönü)*. İstanbul: Yelken Matbaası.

Açak, M. (2006). *Beden eğitimi öğretmeninin el kitabı*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.

Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal, kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği.* (4. Basım). Ankara: Pegem.

Ağkurt, E. (2018). Üniversite öğrencilerinde spora katılımın sosyalleşmeye etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Akkan, Ö. (2008). Milli Eğitme bağlı meslek okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstütüsü, İstanbul.

Akçemete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik (1. Basım) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aliyev, R. (2004). Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu açısından karşılaştırılması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstütüsü, Ankara.

Aracı, H. (2004). *Öğretmenler ve öğrenciler için okullarda beden eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Akın, F., Şimşek, O. ve Erdem T. (2007). *Türkiye'de eğitim sorunu: toplumsal aktörlerine göre eğitim sorunlarına bakış*. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları, 19-20.

Arslan, M., M. ve Erarslan, L. (2001). *Milli eğitimin yasal dayanağı mevzuat.* Ankara: Anıttepe Yayıncılık.

Arslan, Z. (2006). Öğretmenlerde dindarlık, değerler ve iş doyumu üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstüsü, İstanbul.

Aydın, M. (2005). *Eğitim yönetimi* (7. Baskı). Ankara: Hatiboğlu.

Başaran, İ. (2008). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Basım Yayım Dağıtım.

Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 32-41.

Boydak-Özan, M. (2007). *Öğretmenlerin çalışma koşulları ve iş doyumları arasındaki ilişki (Mardin ili örneği)*.(Ed. İ.Özcoşar) İstanbul: Mardin Tarihi İhtisas Kütüphanesi Yayın No: 9.

Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *9* (1), 1-18.

Burbules, N. (2010). *Okullarda iletişim*. Selahattin Turan (Çev. Ed.). Eğitim Yönetimi Teori, Araştırma ve Uygulama içinde (s. 340-374). Ankara: Nobel.

Can, N. (2004). Öğretmenlerin geliştirilmesi ve etkili öğretmen davranışları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *16*(1) ,103-119.

Ceylan, D. (2001). Öğretmenlik Mesleğinde İş Güçlüğü ve İş Tatminsizliği. www.mufettisler.net/.../is%20guclugu%20ve%20is%20tatminsizligi.doc (25.03.2019).

Crossman, A. ve Harris, P. (2006). *Job satisfaction of secondary school teachers, educational management administration and leadership*. London, Thousand Oaksand New Delhi: Sage Publications.

Çakmakçı, S. (2001). Okullardaki beden eğitimi dersinin ve faaliyetlerinin öğrencilerin sosyalleşmesine etkileri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Çalışkan, Ş. (2007). Eğitimin getirisi (Uşak ili örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*, *12*(2), 235-252.

Çetinkanat-Paknadel, C. (1988). Örgütsel iklim ve iş doyumu (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstütüsü, Ankara.

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çöndü, A. (2004). *Beden eğitimi ve sporda özel öğretim yöntemleri* (2.Baskı). Ankara: Nobel Basımevi.

Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty, 16*(2), 83-100.

Dever, A.(2010). *Spor sosyolojisi tarihsel ve güncel boyutlarıyla spor ve toplum*, İstanbul: Başlık Yayın Grubu.

Duman, C. (2006). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstütüsü, İstanbul.

Erel, E. (2004). İlköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumları (Ankara ili örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstütüsü, Ankara.

Eren, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon.* İstanbul: Beta Yayıncılık.

Erkan N. (1998).*Yaşam boyu spor*. Ankara: Bağırgan Yayınevi.

Ekşi, E. L. (2013). Devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanların iş doyumu (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ertürk, S. (1993). *Eğitimde program geliştirme* (7.Baskı). Ankara: Meteksan Yayınları.

Eser, Ş. ve Bedel, E. F. (2017). İş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *MJER/AEAD*, 72-78.

Filiz, Z. (2010). Üniversite öğrencilerinin sosyalleşmesinde spora katılımın değerlendirilmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*.

Gençay, Ö. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 15*(2), 765-780.

Gençer, G. (2002). İlköğretimdeki ve ortaöğretimdeki öğretmenlerin spora katılımcılık düzeylerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Gilik, G. D. (2012). Öğretmen adaylarının öğretmenlik meslek bilgisi derslerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.

Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörlerin incelenmesi. *E-Journal Of New World Sciences Academy*, *4*(4), 1297- 1307.

Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, *9*(1), 150-169.

Gündüz, H. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişki (Gaziantep İli Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstütüsü, Gaziantep.

Gündüz H. B. (2009). *Öğretmenlik mesleğine giriş* (Editör: Mehmet Durdu Karsh). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Güneş, A. (2004). *Okullarda beden eğitimi ve oyun öğretimi*. Ankara: Cantekin Matbaacılık.

Hannum, E. ve Sargent, T. (2003). *Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in Rural China.* (Paper prepared for the International Sociology Association Research Committee on Social Stratification and Mobility) (RC28), August 21–23, New York University.

Harmandar, İ. H. (2004). *Beden eğitimi ve sporda özel öğretim yöntemleri*. Kütahya: Alp Ofset.

Hesapçıoğlu, M. (1994). *Öğretim ilke ve yöntemleri* (4.Baskı). İstanbul: Beta Basım.

Hazar M. (1996). *Eğitsel oyunlar.* Ankara: Tutibay Yayınları.

İlhan, A. (2005). Sınıf Öğretmenlerinde İş Doyumu (Çubuk İli Örneği) (Bitirme Projesi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstütüsü, Ankara.

İnal, K. (1991). Durkheim'ın eğitim anlayışı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24 (2).

İnal, A. (2014). *Beden eğitimi ve spor bilimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kale, F. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Kale, R. ve Erşen, E. (2011). *Beden eğitimi ve spor bilimlerine giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (14.Baskı). Ankara: Nobel Yayinevi.

Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet döneminde dal öğretmeni yetiştirme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *35*(1-2), 1-14.

Kılbaş, K. Ş. (2003). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kirk, D. (2010). *Physical Education Futures*. New York: Routledge.

Koç, S. (2005). *Beden eğitimi ve sporda beceri gelişimi.* İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.

Konter, E. (2013). *Eylemde Bulunan Bir Varlık Olarak İnsan Neden Oynar?*. İzmir: Bassaray Matbaası.

Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, *32*, 123-139.

Küçükahmet, L. (1994). *Öğretim ilke ve yöntemleri* (5.Baskı). Ankara: Gazi Büro Kitabevi.

Mahmood, A. (2011). Job satisfaction of secondary school teachers: A comparative analysis of gender. *Urban And Rural Schools AsianSocial Science,7*(8), 203-208.

Matsuoka, R. (2015). *School socio-economic context and teacher job satisfaction in Japanese Compulsory Education*. Educational Studies in Japan: International Yearbook.

MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı. (2013). *Beden eğitimi ve spor dersi öğretim programı (Ortaokul 5-8. Sınıflar)*. Ankara.

MEB ÖYEGM (2008). *Beden eğitimi öğretmeni özel alan yeterlikleri.* http://otmg.meb.gov.tr/

Mısırlı, İ. (2004). *Genel ve teknik iletişim* (2. Baskı). Ankara: Detay.

Özden, Y. (1999). *Eğitimde dönüşüm eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Özel, A. ve Bayındır, N. (2008). *Yapılandırmacı anlayışa göre sınıf yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Özgün, Ö. (2005). The relationship of novice Turkish early childhood education teachers? professional needs, experiences, effiicacy beliefs, school climate for promoting

early childhood learning, and job satisfaction (Unpublished PhD Thesis). Syracuse University Syracuse, USA.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2005). Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları. *Eğitim, Sağlık Ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakıf Yayın*,(149), 82.

Özmen Ö. (1999). Çağdaş sporda eğitim üçgeni. Ankara: Bağırgan Yayınevi.

Öztürk, G. (2002). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Pettifor, B. (1999*). Physical education methods for classroom teachers*. Human Kinetics.

Saçlı, F., Bulca, Y., Demirhan, G., Kangalgil, M. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel nitelikleri. *Spor Bilimleri Dergisi, 20*(4), 145-151.

Seferoğlu S. S. (2005). Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, 5*, 40-45.

Sezal İ.(2003). *Sosyolojiye giriş*. Ankara: Martı Kitap ve Yayınevi.

Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Sönmez, V. (2009). *Öğretmen el kitabı*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Sünbül, A. M. (2005). Öğretmenlik mesleğine giriş (Editör: Özcan Demirel ve Zeki Kaya). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Şahan H., Çınar V. (2005). *Küreselleşme ve İletişim Teknolojilerinin Spor Organizasyonları Üzerine Etkisi*, 3. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi, Celalabat – Kırgızistan.

Şahan, H. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyalleşme Sürecine Spor Aktivitelerinin Rolü, *KMU İİBF Dergisi*.

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

Şimşek, Y., Altınkurt, Y. (2009). Endüstri meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin iletişim becerilerine ilişkin görüşleri. *Akademik Bakış, 19*, 1-16.

Tahta, F. (1995). Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin incelenmesi (Bilim Uzmanlığı Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstütüsü, Ankara.

Taştan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, *33*(147), 54-69.

Tamer, K., Pulur A. (2001). *Beden eğitimi ve sporda özel öğretim yöntemleri*. Ankara: Kozan Ofset.

Tan, M. (1990). Eğitim sosyolojisinde değişik yaklaşımlar: işlevselci paradigma ve çatışmacı paradigma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *23*(2), 557-571.

Tel, M. (2009). Çocuklarda sosyalleşme araçlarının spora yönlendirme durumları, *The First International Congress Of Educational Research*, 1-3.

Temizkan, M. (2008). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *6*(3), 461-486.

Tezcan, M. (1993). *Eğitim sosyolojisinde çağdaş kuramlar ve Türkiye*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimler Fakültesi Yayınları No: 170.

Uslu, M. (2013). Pedagojik formasyon öğrencilerinin kişilik özellikleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences, 10*(2), 233-245.

Ünal, A. (2000). *Beden eğitimi ve spor bilimine giriş*. Konya: Desen Ofset Matbaacılık.

Ünlü H. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterlikleri ve sınıf yönetimi davranışları (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Varış, F. (1998). *Eğitim bilimine giriş*, İstanbul: Alkım Yayınları.

Yalız, D. (2006). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği programında alan bilgisi derslerinde amaçların gerçekleşme düzeyi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Yetim, A., A, (1999). Öğretmenlik Mesleği ve Beden Eğitimi Spor Öğretmeninin Sosyal Görevleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *3*(3), 222-234.

Yetim, A.,A. (2000). *Sosyoloji ve spor.* Ankara: Topkar Matbaacılık.

Yetim A.,A. (2005). *Sosyoloji ve spor*. Ankara: Morpa Yayınları.

Yılmaz B. (2006). Doğa sporlarına katılımın sosyal bütünleşmeye etkisi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

EKLER

EK 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Öğretmenler;

Elinizdeki bu anket formu siz öğretmenlerin demografik özeliklerinizi öğrenmek amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevapların samimi olması, anketin güvenirliği açısından son derece önemlidir. Bu nedenle sizin için uygun olan cevabın yanındaki kutucuğa (X) şeklinde işaret koyarak anketi cevaplandırabilirsiniz. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Anketin doldurulmasında göstereceğiniz duyarlılığa şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Mehmet KARAKUZU

1. Bulunduğunuz İl- İlçe:

2. Okul Adı:

3. Okulunuzun Bağlı Bulunduğu Kurum: ( ) MEB Bağlı Özel
( ) MEB Bağlı Resmi
( ) MEB Bağlı Yarı Özel

4. Cinsiyet: ( ) Kadın ( ) Erkek

5. Medeni Durum: ( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Diğer

6. Yaş: ( ) 20 yaş altı ( ) 21–25 yaş arası ( ) 26–30 yaş arası
( ) 31-35 yaş arası ( ) 36-40 yaş arası ( ) 41 yaş ve üstü

7. Eğitim durumunuz: ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora
( ) Diğer:.....

8. Meslekteki çalışma süreniz: ( ) 1 yıldan az ( ) 1–5 yıl arası ( ) 6–10 yıl arası
( ) 11–15 yıl üstü ( ) 16–20 yıl ( ) 21 yıl ve üstü

9. Şu anda sınıfınızda bulunan öğrenci sayısı: ( ) 15 veya daha az ( ) 16 veya daha çok

EK 2. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Lütfen size en uygun olan seçeneği yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Karşıyım	Kesinlikle Karşıyım
1. Genel olarak üniversitede aldığım öğretmenlik eğitiminin beni bu meslek için yeterince hazırladığını düşünüyorum	1	2	3	4
2. Benim için öğretmenlikten daha uygun bir meslek yoktur	1	2	3	4
3. Keşke öğretmen olmasaydım	1	2	3	4
4. Öğretmen olmak benim için mesleki açıdan doyurucu değil	1	2	3	4
5. Öğretmen olmanın avantajları, dezavantajlarına oranla daha fazladır	1	2	3	4
6. Bazen başka bir meslek seçmiş olsaydım daha iyi bir durumda olup olmayacağımı düşünüyorum	1	2	3	4
7. Eğer fırsatım olsaydı başka bir meslek seçerdim	1	2	3	4
8. Bazen öğretmen olduğum için pişmanlık duyuyorum	1	2	3	4
9. Eğer her şeye yeniden başlıyor olsaydım ve hayatımın mesleğini yeniden seçebilseydim, yine öğretmenliği seçerdim	1	2	3	4
10. Diğer mesleklerin çoğuna oranla öğretmenlik çok daha fazla haz veren bir meslektir	1	2	3	4
11. Kendi mesleğimden oldukça memnunum	1	2	3	4
12. Hiçbir meslek öğretmenlik kadar olumlu yönlere sahip değildir	1	2	3	4

EK 3. MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ ALGISI ÖLÇEĞİ

Lütfen size en uygun olan seçeneği yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Karşıyım	Kesinlikle Karşıyım
1. Meslektaşlarımla çok az iletişimim var	1	2	3	4
2. Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi şanslı hissediyorum	1	2	3	4
3. Her hangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar	1	2	3	4
4. Meslektaşlarımın çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var	1	2	3	4
5. Benim okulumdaki öğretmeler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir	1	2	3	4
6. Öğretmen arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim	1	2	3	4

EK 4. OKUL İDARESİ DESTEĞİ ALGISI ÖLÇEĞİ

Lütfen size en uygun olan seçeneği yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Karşıyım	Kesinlikle Karşıyım
1. Okul müdürü sınıfım için verdiğim kararları destekler	1	2	3	4
2. Okul müdürü benim çabalarımı takdir ettiğini açıkça belirtir	1	2	3	4
3. Okul müdürü ile açıkça ve hiç endişelenmeden iletişim kurabilirim	1	2	3	4
4. Okul müdürü benimle ve benim problemlerimle ilgilenir	1	2	3	4
5. Yaptığım işler okul müdürü tarafından övülür ve takdir edilir	1	2	3	4
6. Okul müdürü okuldaki öğretmenler arasında yardımlaşma ve birbirlerini sahiplenme duygularını teşvik eder	1	2	3	4
7. Okul müdürü benim iş yükümle alakalı sorunları yeterince anlar	1	2	3	4

EK 5. RESMİ İZİNLER

Aksaray Üniversitesi - Genel Sekreterlik - Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
04.04.2019 18:09
Sayı: 45333631-300-E.00000386108
00000386108

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 45333631-300
Konu : Anket Çalışması
(Mehmet KARAKUZU)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: Aksaray İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 29.03.2019 tarih ve E.6503895 sayılı yazısı.

Aksaray İl Milli Eğitim Müdürlüğünün Enstitünüz öğrencilerinden Mehmet KARAKUZU'nun Araştırma Çalışması ile ilgili yazısı yazımız ekinde gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ayhan ÖZÇİFÇİ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı Örneği

Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
Adres:Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
Tel:03822883127
Bilgi için: 0382 2883127
Fax:03822883135
WEB: www.aksaray.edu.tr
Evrakın elektronik imzalı suretine https://e-belge.aksaray.edu.tr adresinden 9f003a36-5af1-40e1-8217-3dbf3aa5f0c4 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

T.C.
AKSARAY VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 85705372-44-E.6503895 29.03.2019
Konu : Valilik Onayı

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: (a) 19.03.2019 tarihli ve 54333631-300-E.381341 sayılı yazınız,
(b) Valilik Makamının 28.03.2019 tarihli ve 85705372-44-E.6413772 sayılı onayı.

Üniversitenizin Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalı 162202406 numaralı tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi ve Akçakent İskanevleri Ortaokulu Beden Eğitimi Öğretmeni Mehmet KARAKUZU'nun; **"Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi"** konulu tez çalışması ile ilgili anket uygulamalarını, Aksaray İli merkez ve merkeze bağlı ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde yapma isteğine ilişkin Valilik Makamının ilgi onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Hacı Ömer KARTAL
İl Milli Eğitim Müdürü

EK : Onay (1 Adet)

Mustafa GEZGİNCİ
MEMUR
Belgenin Asıl Elektronik İmzalıdır.

Yeni Sanayi Mah. 2/E 90 Bul No:47 Ek Valilik 3 Nolu Hizmet Binası 68100-AKSARAY
Elektronik Ağ: http://aksaray.meb.gov.tr
e-posta: aksaraymem@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: H.YALÇIN
Tel: 0 (382) 213 68 40/130
Faks: 0 382 213 68 14

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 6d2b-870b-3796-9c40-c2fb kodu ile teyit edilebilir.

T.C.
AKSARAY VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 85705372-44-E.6504018 29.03.2019
Konu : Valilik Onayı

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: Valilik Makamının 2.13.2019 tarihli ve 85705372-44-E. 6413772 Sayılı Onayı.

Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalı 162202406 numaralı tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi ve Akçakent İskanevleri Ortaokulu Beden Eğitimi Öğretmeni Mehmet KARAKUZU'nun; **"Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri ve Okul İdaresi Desteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi"** konulu tez çalışması ile ilgili anket uygulamalarını, Aksaray İlimerkez ve merkeze bağlı ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenler üzerinde yapma isteğine ilişkin Valilik Makamının ilgi onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Hacı Ömer KARTAL
İl Milli Eğitim Müdürü

EK: Onay (1 Adet)

DAĞITIM:
1-Merkez ve Merkeze Bağlı Tüm Ortaokul Müdürlüklerine,
2-Merkez ve Merkeze Bağlı Tüm Lise Müdürlüklerine.

)

Yeni Sanayi Mah. 2/E 90 BulNo:47 Ek Valilik 3 Nolu Hizmet Binası 68100-AKSARAY
Elektronik Ağ: http://aksaray.meb.gov.tr
e-posta: aksaraymem@meb.gov.tr
Ayrıntılı bilgi için: H.YALÇIN
Tel: 0 (382)213 68 40/130
Faks: 0 382 213 68 14:

Aksaray Üniversitesi - Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
- İnsan Araştırmaları Etik Kurulu
01.03.2019 14:03
Sayı: 34183927-010.99-E.00000376454
00000376454

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı : 2019/32
Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Mehmet KARAKUZU

06.02.2019 tarih ve 2019/32 protokol sayılı araştırma başvurularınız Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 22.02.2019 tarihli toplantısında görüşülmüş olup kurul karar örneği ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan
Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
Adres:tarih Bölümü
Tel:2882194
Bilgi için: Fen Edebiyat Fak
Fax:2882125
WEB: www.aksaray.edu.tr
Evrakın elektronik imzalı suretine https://e-belge.aksaray.edu.tr adresinden b0e4f4d0-2416-4847-843b-bd3569f95d57 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Karar 2019/22: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Cemile KÜTMEÇ YILMAZ'ın yaptığı **"Yaşlı Bireylerde Yerinde Yaşlanma İle Başarılı Yaşlanma ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/22 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/23: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Cemile KÜTMEÇ YILMAZ'ın yaptığı **"Huzurevinde Yaşayan Yaşlı Bireylere Uygulanan Progresif Gevşeme Egzersizinin Yaşlılığa Uyuma ve Yaşam Kalitesine Etkisi"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/23 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/24: Yürütücülüğünü Doç. Dr. Sevgisun KAPUCU'nun yaptığı **"Yatağa Bağımlı Yaşlı Hastalara Bakım Verenlere Uygulanan Progresif Kas Gevşeme Egzersizlerinin Bakım Doyumu, Bakım Yükü ve Depresyon Düzeyine Etkisi"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/24 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/25: Yürütücülüğünü Feyzan KARABULUT'un yaptığı **"Slaktivizm ve Tüketim Etkileşimi"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/25 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/26: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Vesile ÖZÇİFÇİ'nin yaptığı **"Kişisel Faktörler ile Satın Alma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/26 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/27: Yürütücülüğünü Mürüvvet DEMİRCİ'nin yaptığı **"İntiharı Önlemede İnanç Faktörü"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/27 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere (yöntem belirtilmemiş, konu anlatımı eksik) **uygun olmadığına,** toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/28: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Saadet ERZİNCANLI'nın yaptığı **"Müzik Dinlemenin Hemşirelik Öğrencilerinin İlk İntravenöz Kateter Takma Deneyimleri Sırasındaki Anksiyete Düzeylerine Etkisi"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/28 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/29: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Alev ELÇİ'nin yaptığı **"Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenme ve Öğretme Merkezleri: Yönetim Yapısı, Örgüt Yapısı ve Kullanılan Teknolojiler"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/29 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/30: Yürütücülüğünü Ömer ADA'nın yaptığı **"Üniversite 1. Sınıf Öğrencilerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılımları ve Sosyalleşme Durumlarının İncelenmesi"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/30 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere (adres kısmı düzeltilmeli, düzensizlik söz konusu, metinlerin bazıları farklı yazı tipleri ile yazılmış, metinler üzerinde karalamalar yapılmış) **uygun olmadığına**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/31: Yürütücülüğünü Muhammet Zafer SOM'un yaptığı **"Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları İle Öğretme ve Öğrenme Anlayışları Arasındaki İlişki"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/31 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere (7a hiç açıklanmamış, 8a genişletilebilir, imzalar eksik, ölçme araç gereçleri ekte yok) **uygun olmadığına**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/32: Yürütücülüğünü Mehmet KARAKUZU'nun yaptığı **"Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri, Okul İdaresi Desteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/32 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Evrakın elektronik imzalı suretine https://e-belge.aksaray.edu.tr adresinden b0e4f4d0-2416-4847-843b-bd3569f95d57 kodu ile erişebilirsiniz.

Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Karar 2019/57: Yürütücülüğünü Arda TÜRKYILMAZ'ın yaptığı **"Üniversite Öğrencilerinin Fiziksel Aktivite Düzeyleri İle Yalnızlık Düzeyleri ve Sosyal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/57 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Karar 2019/58: Yürütücülüğünü Mustafa ÇAPRAZ'ın yaptığı **"Sosyal Bilgiler Öğretiminde Edebi Metin Olarak Şiirin Kullanımı"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/58 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere (imzası eksik, isim eksik, 7a yeterince açıklanmamış, 7f yazılmamış, 8a, 8b, 8c, 8d, 8g, 8h, 9, 10 yok-yetersiz-eksik) **uygun olmadığına**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

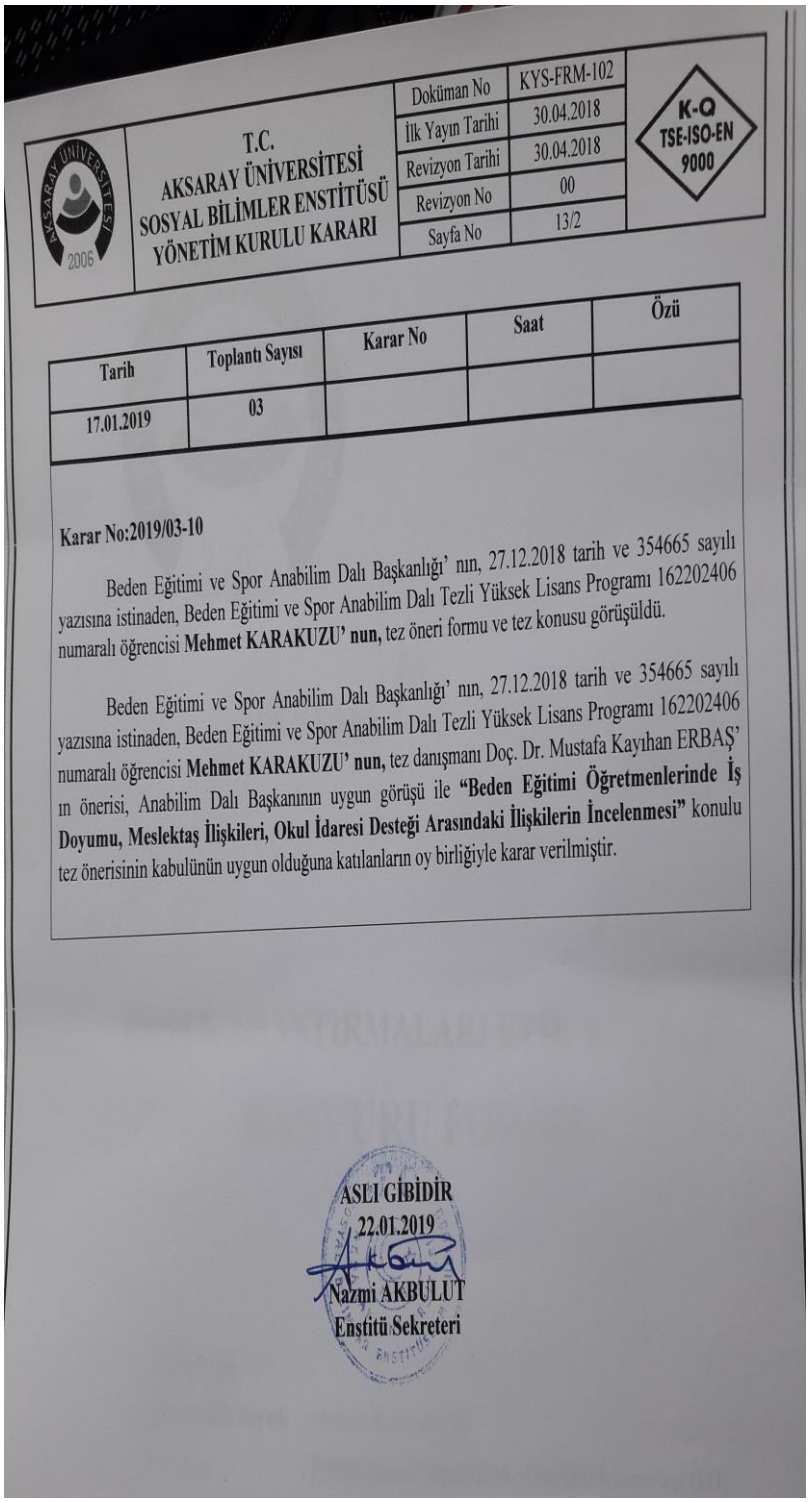
Karar 2019/59: Yürütücülüğünü Dr. Öğr. Üyesi Vildan GÜLPINAR DEMİRCİ'nin yaptığı **"Bireyin Psikolojik Durumunun İktisadi Karar Verme Sürecinde Güven, Statüko Yanlılığı ve Sürü Davranışına Etkisi"** başlıklı araştırma ile ilgili 2019/59 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna**, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Başkan

Doç. Dr. Mehmet KARACA **Üye**	(İzinli) **Prof. Dr. Hüseyin ÜNLÜ** **Üye**	**Dr. Öğr. Üyesi** **Sevilay USLU DİVANOĞLU** **Üye**
Dr. Öğr. Üyesi Arzu YÜKSEL **Üye**	**Dr. Öğr. Üyesi Gaye BULUT** **Üye**	**Dr. Öğr. Üyesi** **Funda VARNACI UZUN** **Üye**

Evrakın elektronik imzalı suretine https://e-belge.aksaray.edu.tr adresinden b0e4f4d0-2416-4847-843b-bd3569f95d57 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

EK 6. TEZ ÖNERİ ONAYI



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM KURULU KARARI

Doküman No	KYS-FRM-102
İlk Yayın Tarihi	30.04.2018
Revizyon Tarihi	30.04.2018
Revizyon No	00
Sayfa No	13/2

K-Q TSE-ISO-EN 9000

Tarih	Toplantı Sayısı	Karar No	Saat	Özü
17.01.2019	03			

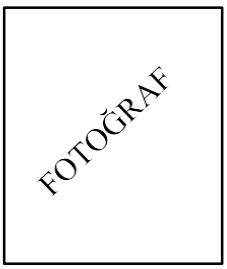
Karar No:2019/03-10

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı' nın, 27.12.2018 tarih ve 354665 sayılı yazısına istinaden, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 162202406 numaralı öğrencisi **Mehmet KARAKUZU' nun,** tez öneri formu ve tez konusu görüşüldü.

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı' nın, 27.12.2018 tarih ve 354665 sayılı yazısına istinaden, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 162202406 numaralı öğrencisi **Mehmet KARAKUZU' nun,** tez danışmanı Doç. Dr. Mustafa Kayıhan ERBAŞ' ın önerisi, Anabilim Dalı Başkanının uygun görüşü ile **"Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İş Doyumu, Meslektaş İlişkileri, Okul İdaresi Desteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi"** konulu tez önerisinin kabulünün uygun olduğuna katılanların oy birliğiyle karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR
22.01.2019
Nazmi AKBULUT
Enstitü Sekreteri

ÖZGEÇMİŞ



Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı	Karakuzu, Mehmet
Uyruğu	T.C
Doğum tarihi ve yeri	24/08/1982 Karapınar
Medeni hali	Evli
Telefon	05058904102
Faks	
E-posta	karakuzu1@hotmail.com

Eğitim Derecesi	**Okul/Program**	**Mezuniyet yılı**
Lise	Aksaray Ticaret Meslek Lisesi	1997
Üniversite	Niğde Üniversitesi Aksaray Beden Eğitimi Spor Y.O	2004
Yüksek Lisans		
Doktora		

İş Deneyimi, Yıl	**Çalıştığı Yer**	**Görev**

Yabancı Dil	

Yayınlar