



T.C.
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ
(GİRESUN İLİ ÖRNEĞİ)

Cemal DEMİRPOLAT

Danışman
DOÇ. Dr. Şevki KOLUKISA

GİRESUN-2021

T.C
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ
(GİRESUN İLİ ÖRNEĞİ)

Cemal DEMİRPOLAT

DANIŞMAN: Doç. Dr. Şevki KOLUKISA

GİRESUN-2021

Sağlık Bilimleri Enstitü Müdürünün onayı.

.../.../.....

Prof. Dr. Selçuk TAKIR

Müdür

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı standartlarına uygun olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Şevki KOLUKISA

Anabilim Dalı Başkanı

Bu tezin okuduğumuzu ve Yüksek Lisans tezi olarak bütün gerekliliklerini yerine getirdiğini onaylıyoruz.

Doç. Dr. Şevki KOLUKISA

Danışman

Jüri Üyeleri ve Üniversiteleri

Doç. Dr. Şevki KOLUKISA, Giresun Üniversitesi

Doç. Dr. Kürşat Han DÖNMEZ, Giresun Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Samet ZENGİN, Trabzon Üniversitesi

TEZ BİLDİRİMİ

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Cemal DEMİRPOLAT

*“Her Zaman Yanımda Olan ve desteklerini esirgemeyen aileme ve eşime
İthaf ediyorum.”*

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince bana yön gösteren ve düşünceleriyle ve bilgi birikimiyle her zaman bana destek olan değerli tez danışmanım sayın Doç. Dr. Şevki KOLIKISA hocama katkılarından dolayı çok teşekkür ederim.

Lisansüstü eğitimim boyunca yardımlarından dolayı Doç. Dr. Kürşad Han DÖNMEZ, Dr. Öğretim Üyesi Halil ÇOLAK, Dr. Öğretim Üyesi Aytekin Hamdi BAŞKAN, Dr. Öğretim Üyesi Beytullah DÖNMEZ'e ve Giresun Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinin değerli memurlarına teşekkür ederim.

Özellikle bu süreçte yardımını esirgemeyen değerli dostlarım Cengiz BAYKARAYA, Halil İbrahim GENÇ, Hasip CANA, Ahmet DÖNMEZ, Uğur AYDEMİR, Murat TURAN'a ve bu çalışma anketine katkıda bulunan Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine teşekkür ediyorum.

Ayrıca eğitim hayatım boyunca, bugünlere gelmemde maddi ve manevi desteğini hep yanımda hissettiğim değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
TEZ BİLDİRİMİ.....	iii
İTHAF.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
EKLER LİSTESİ.....	x
ÖZET	xi
ABSTRACT.....	xiii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
1.1.Araştırmanın Amacı.....	2
1.2.Araştırmanın Önemi	2
1.3.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	2
1.4.Araştırmanın Varsayımları	2
2.GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Eğitim	3
2.1.1. Eğitimin Önemi ve Amacı.....	4
2.2. Beden Eğitimi	5
2.3. Spor.....	6
2.4.Beden Eğitimi ve Spor Dersinin Temel Amaçları	7
2.5. Beden Eğitimi ve Sporun Genel Amaçları	8
2.6. Öğretmen	10
2.6.1. Öğretmenlik Mesleği	11
2.6.2. Öğretmenlik Mesleğinin Önemi	12
2.6. Beden Eğitimi ve Sporun Eğitimle İlişkisi	12
2.8. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni.....	13
2.8.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeninin Görevleri	14
2.8.2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Sorunları.....	16
2.8.2.1. Atama ve Tayin.....	16
2.8.2.2. Ücret.....	16

2.8.2.3. Okulun Şartları, Malzeme Eksikliği, Spor Sahalarının Yetersizliği.....	17
2.8.2.4. Bilgisini Yenileyememe Sorunu	17
2.8.2.5. Yükselme İmkânları	17
2.9. İş Doyumunun Tanımı.....	18
2.9.1. İş Doyumunun Önemi	19
2.10. Öğretmenlerde Mesleki Doyum	20
2.11. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	21
2.11.1. Eğitim Düzeyi.....	21
2.11.2. Yaş	21
2.11.3. Cinsiyet	22
2.11.4. Kıdem	22
3.GEREÇ VE YÖNTEM.....	23
3.1. Araştırma Modeli.....	23
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	23
3.3. Veri Toplama Araçları.....	23
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	23
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	23
3.4. Verilerin Toplanması	24
3.5. Verilerin Analizi	24
4. BULGULAR.....	25
5. TARTIŞMA.....	34
6.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	39
6.1.Sonuç	39
6.2. Öneriler	40
KAYNAKLAR.....	41
EKLER	50
ÖZGEÇMİŞ	53

TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler	25
Tablo 4.2. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)	26
Tablo 4.3. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)	27
Tablo 4.4. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)	27
Tablo 4.5. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)	28
Tablo 4.6. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Çalıştığınız Okul Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)	29
Tablo 4.7. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)	29
Tablo 4.8. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- WayAnova)	30
Tablo 4.9. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- WayAnova)	31
Tablo 4.10. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- WayAnova)	32
Tablo 4.11. Katılımcıların İş Doyumunun İçsel Ve Dışsal Boyutları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması (Korelasyon Tablosu)	33

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Agr. Ort	: Ağırlıklı Ortalama
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	: Türk Dil Kurumu
ORT	: Ortalama
SS	: Standart Sapma
N	: Denek Sayısı
n	: Frekans
%	: Yüzde

EKLER LİSTESİ

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu.....	50
Ek 2. Minnesota İş Doyum Ölçeği	51
Ek 3. Uygulama İzni.....	52

ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ (GİRESUN İLİ ÖRNEĞİ)

Amaç: Bu çalışmanın amacı; Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntem: Araştırmada verilerin toplanılması için katılımcılara 2 bölümden oluşan ölçek formu doldurtularak uygulanmıştır. Giresun İl Milli Eğitim Müdürlüğünde 2019-2020 eğitim- öğretim yılı içerisinde görev yapan 144'ü erkek 36'sı kadın toplam 180 beden eğitimi ve spor öğretmeni çalışmaya katılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; araştırmacı tarafından geliştirilen demografik bilgi formu (Ek 2), ikinci bölümde ise; kamu çalışanlarının iş doyumlarını ölçmek amacıyla Weiss, Davis, England, Lofquist (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 maddelik 5'li likert tipli ve 2 alt boyuttan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeği (Ek 2) (içsel bağlılık ve dışsal bağlılık) kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri = 0.77 olarak bulunmuştur. Elde edilen veriler elektronik ortama aktarılarak Microsoft Windows için SPSS v22.0 istatistik yazılımını kullanarak çeşitli istatistik analizlerine tabi tutulmuştur. Veriler normal dağılım gösterdiği için ikili değişkenlerde t-testi uygulanmış, üçlü ve daha fazla değişkenlerde one-way anova testi yapılmıştır.

Bulgular: Yapılan analizler sonucunda, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarında; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı okul, görev yeri, yaş, aylık gelir ve hizmet yılı değişkenlerine göre herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Sonuç: Yapılan araştırma sonucunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı okul, görev yeri, yaş, aylık gelir ve hizmet yılı değişkenlerine göre herhangi bir anlamlı farklılık yoktur. Fakat çalıştığı okul değişkeninde sadece istatistiksel olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İlköğretim okulların da görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları istatistiksel olarak yüksek bulunmuş iken, lise de görev yapan öğretmenlerin iş doyumları istatistiksel olarak düşük bulunmuştur. Nitekim bu araştırmaya katılan beden eğitimi ve

spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, söz konusu değişkenlere göre belirleyici bir unsur olmadığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Giresun, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, İş Doyumu, Milli Eğitim

ABSTRACT

DETERMINING THE JOB SATISFACTION LEVELS OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS (EXAMPLE OF GİRESUN)

Purpose: The aim of this study is to determine the job satisfaction of the Physical Education and Sports Teachers working in the Giresun Provincial Directorate of National Education.

Materials and Methods: In order to collect data in the study, a scale form consisting of 2 parts was filled by the participants and applied. A total of 180 physical education and sports teachers, 144 male and 36 female, working in Giresun Provincial Directorate of National Education in the 2019-2020 academic year participated in the study. The scale used in the research consists of two parts. In the first part; A demographic information form (Appendix 2) developed by the researcher was used. In the second part, a 20-item 5-point Likert type Minnesota Job Satisfaction Scale with 2 sub-dimensions (inner commitment and outer commitment) developed by Weiss, Davis, England, Lofquist (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985) was used to measure the job satisfaction of public employees. The Cronbach Alpha value of the scale was found to be 0.77. The obtained data were transferred to electronic media and subjected to various statistical analyzes using SPSS v22.0 statistical software for Microsoft Windows. Since the data showed normal distribution, t-test was applied in binary variables, and one-way anova test was performed in triple and more variables.

Results: As a result of the analysis, no significant difference was found in the internal, external and general satisfaction scores of physical education and sports teachers according to the variables of gender, marital status, education level, school, place of work, age, monthly income and years of service.

Conclusion:

As a result of the research, there is no significant difference in the job satisfaction levels of physical education and sports teachers according to the variables of gender, marital status, education level, school, place of work, age, monthly income and years of service. However, it was determined that there was a numerical difference in the variable of the school he worked in. While the job satisfaction perceptions of the teachers working in primary schools were found numerically high, the job satisfaction of teachers

working in high schools was found to be low numerically. As a matter of fact, it can be said that the job satisfaction levels of the physical education and sports teachers participating in this research are not a determining factor according to the mentioned variables

Keywords: Giresun, Physical Education and Sports Teacher, Job Satisfaction, National Education

1. GİRİŞ VE AMAÇ

İlk insandan başlayıp günümüze kadar devam eden ve insan hayatının bütün safhalarında karşımıza çıkan eğitim; insanlığa ışık tutan, iyi bir hayat sunan, her türlü konuda ilerleme sağlayan, dünyaya donanımlı bireyler kazandıran, toplumun gelişimini sağlayıp günümüze kadar önemini sürdürmektedir. Kuşkusuz; geçmiş zamandan günümüze kadar yaşayan bütün toplumların kültürel, sanatsal, ekonomik, felsefi ve teknolojik gelişmelerden geri kalmasının asıl sebebi; eğitim niteliğinin istenilen seviyede olmayışıdır. Değişen dünyada insanların ihtiyaçları doğrultusunda eğitimin içerik, teknolojik, kitlesel ve hedefsel olarak bazı değişim süreçlerinden geçmiştir. Bu değişim süreçleri eğitimin ihtiyacı doğrultusunda olmuştur (Aydın, 2019).

Öğretmenlik, eğitimin başlama tarihi kadar köklüdür. Öğretmen ve eğitim bir birini tamamlayan öğelerdir ve bir birinden ayrı düşünülemez. “Öğretmen, öğretme-öğrenme ortamının en önemli öğelerinden biri olup, yenilik ve değişikliklerin uygulanmasında okul ortamındaki etkisi belirleyici bir role sahiptir” (Ataklı, 1999). İlkokul yıllarından başlayarak devam eden eğitim sürecinde insanı bilgi becerilerle donatan, her daim maddi ve manevi yanımızda olan, kişinin duygu, düşüncesine, kişiliğın olumlu yönde gelişmesine katkı sağlayan, hayatımıza ışık tutan ve rehberlik eden öğretmenlerdir. Genel eğitimin bir parçası olan beden eğitimi; beden, ruhen, zihnen ve sosyal yönden toplumun sağlıklı bir yapıya kavuşmasını sağlayarak genel eğitimin oluşmasında önemli rol oynar” şeklinde açıklamıştır (Karaküçük, 1991). Bu nedenle beden eğitimi ve spor öğretmeni, öğrenciye spor eğitimi vererek öğrencinin fiziksel ve duygusal gelişiminde önemli rol oynadığı görülür.

Hayatını idame ettirmek için çalışma hayatının başlamasıyla iş kavramları ortaya çıkmıştır. Bu kavramlardan biride iş doyumudur. Çalışma hayatında her bireyin işe bakış açısı farklı olduğu gibi işten duyduğu doyum düzeyleri bulunduğu ortama, işinden kaynaklanan olumlu-olumsuz dengesine göre farklılık gösterir. Kişilerin iş hayatına karşı besledikleri tutum olarak tanımlanır (Miner, 1992).

Bireylerin çalışma hayatındaki istek ve arzuları karşılanırsa iş doyumunda ve performansında bir artış gözlenir. Bunun sonunda çalıştığı iş yerine olumlu bir geri dönüşüm sağlar (Ulusal, 1998).

1.1.Araştırmanın Amacı

Giresun Milli Eğitim İl Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna, çalıştığı okul, görev yeri, yaşa, aylık gelir ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılıkların olup olmadığını belirlemektir.

1.2.Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, çocukların fiziksel ve duygusal gelişmesinde önemli rol oynayan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, iş doyum düzeyleri ne kadar çok artarsa, derslerindeki performanslarında da o oranda artış olacağı düşünülmektedir. İlgili literatür tarandığında aynı çalışmanın Giresun ili örneğinin olmamasından dolayı yaptığımız çalışma literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir. Ayrıca bu çalışmanın, beden eğitimi ve spor öğretmenleriyle farklı branşlardaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasındaki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Giresun Milli Eğitim İl Müdürlüğü bünyesinde 2019-2020 eğitim - öğretim yılında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin COVID – 19 Pandemisi nedeniyle Whatsapp üzerinden gönderilen 242 ankete dönüş yapan 180 öğretmen ile sınırlandırılmıştır.

1.4.Araştırmanın Varsayımları

- Yapılan araştırma için elde edilen kaynakların araştırmanın konusunu açıklamasında yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Katılımcılara Whatsapp üzerinden gönderilen anket formunu doldurmadıkları veya eksik doldurdıkları tespit edilen 62 katılımcının sonuçları analize dahil edilmemiş, kalan 180 katılımcının anket formlara samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Eğitim

İnsanlık tarihin başlangıcından itibaren kişi daima çevresini öğrenme ve keşfetme gayesiyle çaba sarf etmiştir. Bu çabalar içerisinde olduğu çevrenin kendisine verecekleri tepki ve ikazlar, bulunduğu çevreyi etkili bir şekilde anlamasına yardımcı olur. Bu olguları eğitimle sağlamayı ve kişiyi doğumundan başlayarak yaşamının her zamanında eğitip öğretmek, hayatı öğrenmesini ve kişinin yaşadığı hayata bir yön vermesine, hayatta kendine rol bulmasına imkân vermek aile bireylerinin ve öğretmenlerin esas görevlerindendir (Dönmez, 2018).

Kelime olarak eğitim; “Terbiye, talim, uysallaştırma anlamlarına gelmektedir” (Karşlı, 2005). İnsanın her alanında eğitim kavramı karşısına çıkar. Ev, okul ve iş hayatının her alanında ve her anında eğitim vazgeçilmez bir olgudur (Şimşek, 2015). Toplumların gelişiminde ve kalkınmasında eğitimin önemi konusunda görüş birliğine varılmıştır. Eğitimin değişen şartlara uyum sağlayamaması ulusların, gelişen dünya şartlarının gerisinde kalmasına neden olabilir. (Yaman ve Yaman, 2008). Toplumların en değerli serveti insan olduğuna göre insanları en iyi biçimde eğitmek, yetenek ve becerilerini geliştirmek, insanı her yönden yararlı özelliklerle yoğurmak da toplumların zorunlu olduğu önemli görevler arasında olmalıdır. Başarılı bir eğitimle kişi kendisi, ailesi ve milleti için değerli bir birey durumuna gelebilir. Başarısız bir eğitimin sonucunda ise, yitirilmiş bir değer ve yaşam ortaya çıkar. (Hergüner, 1992).

Eğitim; “Fiziksel uyarım sonucu, beyinde istendik biyokimyasal değişiklikler oluşturma sürecidir ” (Sönmez, 2001).

Fidan’a (1996) göre eğitim; “En genel anlamıyla insanları belli amaçlarına göre yetiştirme sürecidir.”

Karşlı’ ya göre eğitim; “Önceden saptanmış amaçlar doğrultusunda insan davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkinlikler dizgesidir” (Karşlı, 2007).

Başka bir tanımla eğitim; “Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir.” (Ertürk, 1993).

Demirel'e (2017) göre eğitim; "bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürlenme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme sürecidir."

Kaynaklarda eğitim kavramıyla ilgili birçok farklı tanımlar vardır. Eğitim hayatın her alanında ve her yerinde yapılmaktadır. Eğitim tanımlarından da anlaşıldığı gibi eğitim sonucunda bireylerin davranışlarının değişime uğradığı gözlenmektedir.

2.1.1. Eğitimin Önemi ve Amacı

İnsanlık tarihinin başlangıcından beri eğitimden söz edilebilir. İnsanların gereksinimlerine uygun olarak zamanla eğitimin süresi, niteliği ve biçimi değişikliğe uğramıştır. Diğer bir yandan, eğitilme ihtiyacının insan tabiatıyla yakından ilişki içinde olduğundan ilk planda dikkatleri üzerine çekmektedir (Kıncal, 2004).

Eğitimin amacı; kişilerin fiziksel, bilişsel, duygusal, psikolojik ve sosyal yönlerden gelişimini desteklemek, kişilerin kendilerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak ve topluma ayak uydurup uyum sağlayabilen kişiler yetiştirmek şeklinde yorumlamıştır. (Mumcu, 2014).

Engellenemez olgulardan biridir değişim. Değişime karşı çıkmak bireylerin ve toplumların gerilemesine neden olacak sebeplerdendir. Her türlü gelişmeleri takip ederek yeniliklere açık olup ve bu yenilikleri uygulamaya geçiren bireyler yetiştirmek ancak eğitim yoluyla gerçekleştirilmesi söz konusudur. Bireylerin gelişebilmesi ve değişebilmesi için bilgi, beceri ve alışkanlık kazandırılmaları, bireylerin sosyal ve toplumsal yönden gelişmelerine uyum sağlayabilmesi için eğitim yoluyla mümkündür. Eğitim okulda öğrendikleri bilgilerle öğrencileri okul dışı hayata hazırlamayı amaçlamaktadır. Öğrencilerin okulda elde ettikleri bilgilerini, becerilerini, ve tutumlarını yeni durumlar ile karşılaştığı zaman kullanabilme becerisine ulaşmasıdır (Çalgın, 2003). İnsanoğlu, bir mahluk olarak yeteneklerinin objektif olarak geliştirilmesiyle eğitsel yücelmeye erişmesi, birey ile çevre arasındaki karşılıklı etkileşimle gerçekleşir (Özmen, 1999).

İnsanın yaşadığı topluma uyum sağlamasına, içinde bulunduğu kültürünü benimsetilmesine, insanda açığa çıkmamış yetenekleri objektif olarak ortaya çıkarılmasına, insan eğitiminde gerçekleştirilmesi gereken öncelikli işlerden biridir (Özmen, 1999).

Toplunun ihtiyaçlarını karşılamak için ortaya çıkan eēitim ve ğretim sistemi; toplumların hayatlarına etki eden sistemlerden daha fazla önem arz eder. Bu nedenle eēitim ve ğretim sisteminin bazı toplumları muasır medeniyetler seviyesinin üstüne çıkardığı gibi bazı toplumlarında geri kalmasında rolü büyüktür. Söz konusu sistemin aēa ayak uydurduğu ve toplum ihtiyaını karşıladığı sürece yaşayıp toplumları yüceltme görevini üstlenmiştir. Diēer taraftan toplum ihtiyaçlarını karşılamayan, aēa ayak uyduramayan eēitim ve ğretim sistemi toplumların gerilemesini hızlandırmış; ayrıca çöküşlerini hazırlamıştır (algın, 2003).

2.2. Beden Eēitimi

Beden eēitimini; “Milli Eēitimin, temel ilkelerine uygun olarak bireyin fiziksel, ruhsal ve fikişsel gelişimini bir bütün olarak saēlamaktır. Bireyin zgr, toplumsal kurallara uyumlu, sosyal ilişkilerinde başarılı, hayırsever olabilmeleri onların fiziksel ve ruhsal saēlıkları ile ilişkilidir. Bireylerin, sosyal bir varlık olarak toplumdaki varlığını sürdürebilmelerine, doēru kararlar alarak doēru yolda ilerlemelerine yardımcı olan bir olgudur”(Seçme, 2008). şeklinde ifade edilmiştir.

Beden eēitimi, kişinin fiziksel, ruhsal ve zihinsel niteliklerinin bulunduēu yaşa ve kalıtsal kapasitesinin izin verdiēi verim seviyesine çıkması için rekabet olmadan, tüm kiřiliēin eēitimine yönelik yapılan etkinlikler bütünüdür (Baykoak, 2002).

Beden eēitimi, kişinin fiziksel ve ruhsal saēlıēını, motorik becerilerini geliştirmeye yönelik yapılan etkinliklerin tamamıdır. Beden eēitimi, insanların toplum kurallarına uygun yaşayabilmesi için zemin oluşturan, yardımsever, insan haklarına saygılı, dürüst, zeki, ahlaklı bireyler olmalarını ve hareket becerilerini geliştirmelerini saēlayan fiziksel etkinliklerdir (Seçkin, 2011).

Beden eēitimi, bireyin fiziki etkinliklere katılması ile beden eēitiminin amaçlarına uygun bir şekilde davranışlarında kalıcı bir deēiřim meydana getirme sürecidir. Beden eēitimi başka eēitim alanlarından farklı olarak hareket ērenme ve hareket yoluyla ērenmeyi temel alınmıştır. Bir başka ifadeyle beden eēitimi; Fiziksel etkinlikler sayesinde insanın eēitilmesidir (elik, 2008). şeklinde ifade etmiştir. Erhan (2009) ise beden eēitimini kişinin fiziksel ve ruhsal btnlēn bozmadan faydalı, mutlu ve güçlü olmasını saēlayan karakter ve kişilik eēitimi şeklinde ifade etmiştir.

Aydoğan (2006) beden eğitimini, vücutla yapılan bütün hareketler olarak; vücut güzelliğini korumak, sıhhatli ve dayanıklı olmak amacıyla yapılan aletli veya aletsiz çalışmaların bütünüdür şeklinde belirtmektedir.

2.3. Spor

Sporu yaşam felsefesi haline getirmek şüphesiz sporu bireye sevdirmekle başlar. Spor sevgisinin, temel eğitim gibi aile içinde başlatılması ve okul çatısı altında da desteklenip pekiştirildiğinde, sporda geniş bir taban oluşturur (Hergüner, 1992). Spor, sanayi devriminin ortaya çıkarmış olduğu toplumsal ve ekonomik sürecin kaçınılmaz bir sonucu olarak, tüm dünya da en hızlı büyüyen, kitleleri etkileyen bir endüstri kolu olmuştur (Tok, 2004). Spor kelimesi beden eğitimiyle sıkça birlikte kullanılır. Bazı zaman da birbirlerinin yerine kullanılan kavramlar olarak ortaya çıkar. Fakat sporu beden eğitiminden ayıran en önemli özellik; sporda kazanma isteğinin olmasıdır. Halbuki beden eğitiminde kazanma arzusu yoktur (Dönmez, 2018). Spor kavramını daha iyi anlamak adına bu alanda yapılan tanımları incelersek;

Fişek (2003) sporu; “İnsanın doğayla savaşırken kazandığı ana becerileri ve geliştirdiği araçlı veya araçsız savaş yöntemlerini, boş zamandaki artışa bağlı olarak, tek veya toplu bir şekilde, barışçıl bir şekilde ve benzetim yoluyla, oyun, oyalanma ve işten uzaklaşma için kullanmasına dayalı estetik, teknik, fizik, yarışmacı ve toplumsal bir süreçtir”. Şeklinde ifade etmiştir.

Spor; “Yenme ve muktedir olma gibi insanın içgüdüsünü, doyumunu amaç edinen belli kurallar içinde yapılan rekabete dayalı sosyalleştirici – bütünleştirici fiziksel, zihinsel ve ruhsal etkinliklerin bütünüdür” (DPT, 1983).

Harmandar (2004) ise spor kavramını; “Mücadele ve başarıma azminin eşit şartlarla, farklı zorlukları göze alarak yarışmaya girmesidir.” Şeklinde tanımlamıştır.

Spor; Çeşitli amaçlarla, farklı alanlar kullanılarak, ferdi ya da takım halinde, araçlı – araçsız yapılan, planlı çalışmayı ve kurallara uymayı gerektiren, ağırlık, metre, zaman ölçü birimleri ve sayı ile değerlendirilen, mental ve fiziki rekabete dayalı, performans artırıcı, sosyalleştirici ve eğitici psiko-motor faaliyetlerdir” (Hergüner, Bar ve Yaman, 2016). Şeklinde ifade edilmiştir.

2.4.Beden Eğitimi ve Spor Dersinin Temel Amaçları

Öğrencilerin hayatı boyunca hareket kabiliyetleri, etkin ve sağlıklı hayat ilkelerini öğrenime bağlı olarak sonuçlandırma yetenekleri, kavramları ve stratejileri ile birlikte dışarıdan herhangi bir müdahale olmaksızın düşünme ve amaçlarını etkin bir biçimde gerçekleştirme becerilerini geliştirip bir sonraki öğrenim düzeyine hazırlık yapmaları amacıyla planlı programlı eğitim içerisinde yer almaktadır.

Belirtilen amaçlar doğrultusunda öğrencilerin aşağıdaki program çıktılarına ulaşması beklenmektedir:

- Farklı fiziki aktivitelere ve sporlara özgü hareket becerilerini geliştirir.
- Hareket kavram ve ilkelerini farklı fiziki aktivitelere ve sporlarda kullanır.
- Hareket stratejilerini farklı fiziki aktivitelere ve sporlarda kullanır.
- Sağlıklı hayatla alakalı fiziki aktivite ve spor kavramları ile ilgili ilkeleri açıklar.
- Sağlıklı yaşamak için fiziki ve spor aktivitelere düzenli bir şekilde katılır.
- Beden eğitimi ve spor ile alakalı kültürel birikimimizi ve değerlerimizi kavrar.
- Beden eğitimi ve spor aracılığıyla öz yönetim becerilerini geliştirir.
- Beden eğitimi ve spor kişide iletişim becerilerini, iş birliğini, dürüst oyunu (fairplay), sosyal sorumluluğu, liderliği, doğaya duyarlılığı ve saygıyı geliştirir (MEB, 2018).

Öğrencilerin beden eğitimi alanında temel bilgi ve becerileri kazanmalarını, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda eğitim ve öğretim almalarını, sağlamak. Alanıyla ilgili dünyada yaşanan gelişmeleri takip ederek Türk sporunu geliştirecek, temsil edebilecek adil oyun ve spor disiplini benimsemiş örnek bireyler olarak yetişmelerini sağlamak amacıyla planlı ve programlı olarak okullarda beden eğitimi ve spor derslerinin verilmesi gerektiğini söylemiştir (Tamcahan, 2012).

Eğitim-öğretim kurumlarındaki beden eğitimi etkinliklerinin amacının her kademe ve seviyedeki öğrencilere hayat boyu spor yapma alışkanlığı kazandırmak ve yeteneği olan öğrencileri ortaya çıkarıp ülke sporuna katkı sunmalarını sağlamaktır şeklinde ifade etmiştir (Mumcu, 2014).

2.5. Beden Eğitimi ve Sporun Genel Amaçları

Çağdaş eğitimin gerek duyduğu amaçların gerçekleşmesi için beden eğitimi ve spor, bireyi daha sağlıklı bir şekilde olmasına olanak sunar. Bireylerin; zihinsel, fiziksel, duygusal, sosyal ve ruhsal olarak kendini iyi hissetmesi çağdaş eğitimin gereklerinin yerine gelmesiyle alakalıdır. Sağlığı yerinde olmayan bireylerin; sağlıklı düşünebilmesi, hayatında doğru kararlar alması ve bu kararları doğru bir şekilde uygulamaya çalışması beklenmez. (Dönmez, 2018)

Beden eğitimi ve spor, öğrencilerin; kişilik, karakter, organik, sinir kas, duygusal, zihinsel, sosyal, bireysel ve toplumsal birçok değer yargısı kazanmalarında en önemli derslerden biridir (Çöndü, 1999).

Sportif etkinliklerin, küçük yaştaki çocukların bilişsel ve fiziksel yönde büyümesindeki ve gelişmesindeki rolü büyüktür. Zira hareketlilik canlı olmanın önemli göstergelerindendir. Beden eğitimi ve spor insanların hareketleriyle ilgilenir. Hareketlerin oyunla birleşmesi halinde bir eğitim ortamına zemin hazırlar. Bu da beden eğitimi ve spor faaliyetiyle bireyin fiziki olarak en etkili ve en verimli bir biçimde olmasını, bireyin bedenini en etkili şekilde kullanmasını öğretmek amaçlamaktadır (Tamer ve Pulur, 2001).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 59. Maddesinde “Devlet her yaştaki Türk vatandaşlarının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri alır. Sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder. Devlet başarılı sporcuyu korur” (TBMM, 2018). Şeklinde açıklama yaparak vatandaşlarının sağlığını korumayı ve sporu geliştirmeyi amaçlayıp beden eğitimi ve sporunda önemini vurgulamıştır.

Beden eğitimi ve sporun genel amaçlarını maddeler halinde özetleyebiliriz;

Düşünürlerin ve Atatürk’ün beden eğitimi ve sporla ilgili söyledikleri sözleri açıklayabilme,

- Milli bayramların ve kurtuluş günlerinin anlam ve önemini kavrama, törenlere katılmak için istekli hale gelme,
- Demokratik yaşamın gerektirdiği tavırlar ve alışkanlıklar edinebilme,

- Temel sağlık kuralları ve ilkyardımla alakalı bilgiler, beceriler, tavırlar ve alışkanlıklar kazanabilme,
- Beden Eğitimi ve sporun sağlığa faydalarını kavrayarak, boş zamanlarını sportif faaliyetlerle değerlendirmeye istekli olabilme,
- Dostça oynama, yarışma, oyunu kazananı takdir etme, oyunu kaybetmeyi kabullenme, hile ve haksızlığın karşısında durabilme,
- Doğayı sevme, temiz havadan ve güneşten faydalanabilme,
- İşbirliği içinde çalışma ve beraber hareket etme alışkanlığını edinebilme,
- Görev ve sorumluluk alma, lidere uyma, liderlik yapabilme,
- Kendisine güven duyma, uygun ve hızlı karar verebilme,
- Kamudaki kaynakları iyi şekilde kullanıp koruyabilme,
- Spor araçları ve spor tesisleri hakkında bilgili ve donanımlı olma, bunları gereğine uygun kullanabilme,
- Vücudun organlarını ve sistemlerini seviyesine uygun bir şekilde kuvvetlendirip geliştirebilme,
- Sinir-kas ve eklem koordinasyonunu iyi bir biçimde sağlayabilme,
- Doğru duruş alışkanlığını edinebilme,
- Beden eğitimi ve spor ile alakalı temel bilgileri, becerileri, tavırları ve alışkanlıkları edinebilme,
- Müzik ve ritim eşliğiyle hareket yapabilme,
- Halk oyunlarımız ile alakalı bilgiler ve beceriler edinebilme ve bunları uygulamada istekli olabilme” (MEB, 2000).

Tüm bu amaçların yerine getirilmesi için paydaşların iş birliği içinde olması gerektiği unutulmamalıdır (MEB, 2018).

2.6. Öğretmen

Üstüner öğretmenliği, “bireylerin öğrenmelerinin belli bir amaç doğrultusunda başlatılması, yönlendirilmesi, kolaylaştırılması ve gerçekleştirilmesi sürecine ilişkin etkinlikleri kapsayan mesleğin adıdır. Bu etkinlikleri yapan kişi de öğretmendir” (Üstüner, 2006). Şeklinde açıklamıştır. Öğretmenlerin işlerinde sergiledikleri davranışların niteliği eğitim sisteminin amaçlarına ulaşabilmesini etkileyen önemli faktörlerdendir (Gök, 2019).

Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesindeki öğretmenlik kavramı; Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler (MEB, 1973). Şeklinde ifade edilmiştir.

Öğretmenlik sosyal bir meslek olduğundan öğretmenler okulda gerek arkadaşlarına ve öğrencilerine karşı ilişkilerinde, gerekse aileleri içerisinde eşlerine ve çocuklarına karşı ilişkilerini sürdürmektedir. Öğretmenler bu ilişkileri doğrultusunda, sosyal durumların içinde yer alır ve sosyal tavırlar sergilemek zorundadırlar. Bir öğretmenin mesleki açıdan çalıştıkları kurumun özelliğine göre sosyal rolleri olabilir; özel okul, ilköğretim, lise veya meslek lisesi öğretmeni olmalarına göre, uyması gereken sosyal normlarda tümüyle değişiklik gösterebilir. Bütün öğretmenlerin standart uyacakları belirlenmiş rolleri vardır. Bu roller öğretmen olacak kişileri yeniden şekillendirir ve değiştirir. Ayrıca öğretmenin meslek branşı, sosyal rolünde etkili olur. İnsanların çalıştıkları sosyal kurumlar fertlerin tüm yaşantılarını etkiler. Çalıştıkları okullar, öğretmenlerin davranışlarını değiştirdiği gibi birçok meseleye karşı durumlarını düzenler. Farklı konulara karşı fikirlerini, ideolojilerini, düşünce yapılarını ve hatta algı durumlarını etkiler. Öğretmenlerin sosyal rolleri onlara bir statü sağladığı gibi bir iktidar da sağlar (Yetim, 1998).

Öğretmenlerin üstlendiği rollerin, yerine getirebilmesi ve eğitim hizmetlerinin kaliteli bir nitelik ve nicelikte gerçekleşebilmesi için öğretmenlerin mesleki yönden iş tatminlerinin sağlanması önemlidir. Öğretmenlerin, işlerinden duydukları iş tatmin düzeyleri arttıkça eğitim hizmetinin yeterli düzeyde gelişmesi ve sürmesi için daha verimli çalışmaları mümkün olabilir (Ağan, 2002).

Öğretmenlik, alan ve meslek bilgisinin yanında, hoşgörölü, özverili olma ve sürekli kendini yenileme, mesleğini severek yerine getirme gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Fakat öğretmenlik, stresli bir meslek olduğu için öğretmenlerin ruh hallerini olumsuz yönde etkilediğinden riskli bir meslek gurubundadır. Bu sebeple öğretmenlerin öğrencilerine ve meslek arkadaşlarına karşı davranışlarını, işine ve öğrencilerine karşı ilgisini, mesleki sorumluluğundaki etkisini azaltmasına sebep olur (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

2.6.1. Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenlik mesleği günümüzde, özel bir alanda uzmanlık ve mesleki beceri gerektiren meslek olarak kabul edilir. Bu mesleğin toplumdaki statüsü ve saygınlığı farklı ülkelere ve kültürlere göre değişmekle beraber, direkt insan ile ilgisi olması bakımından eskiden bu yana kazanç sağlayan bir meslek değil de kutsal bir meslek olarak görölmektedir (Şişman, 2001).

1739 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Temel kanununda Öğretmenlik, “Devletin eğitim, öğretim ve bununla alakalı yönetim görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık gerektiren meslektir”. Öğretmenler kendisine verilen bu görevleri Türk Milli Eğitimin temel amaçlarına uygun hareket ederek gerçekleştirmekle yükümlüdürler (MEB, 1973).

Öğretmenler bütün ülkelerde, eğitim sistemlerinin temel taşı olarak oluşturarak eğitimin başarısı için birinci derecede pay sahibidirler. Bundan dolayı öğretmenlerin yetiştirilmesi diğer mesleklerdeki kişilerin yetiştirilmesinden daha farklı ve daha özenli yetiştirilmek durumundadırlar. Özet olarak öğretmen eğitimi üzerinde titizlikle durulması gerekmektedir (Yılman, 1992). Öğretmenlik mesleği ülkemizde önemli bir istihdam alanı oluşturmaktadır. Her ne kadar bu meslekten zaman zaman diğer mesleklerle geçiş olsa da devletin yükseköğretim kurumlarından mezun olan bireyler öğretmen olmak için sürekli bir talep içerisinde dirler. Öğretmenler, ülkemizde devlet memurları içerisinde en kalabalık meslek grubunu oluşturmaktadırlar. Eğitim-öğretim sisteminin en üst kademesinden en alt kademesine kadar geniş bir yelpazede yer alan öğretmenler, meslek mensubu olarak oldukça kalabalık ve dağınık bir durum sergilemektedirler (Şişman, 2011).

2.6.2. Öğretmenlik Mesleğinin Önemi

Öğretmenlik her şeyden önce insan yetiştirme mesleğidir. Bireyi ilmi, ahlaki, dini kısacası insanı nitelikler ve manevi değerler yönünden yetiştireceği için öğretmenlik mesleği son derece önemlidir. Sosyal olarak kimseye rahatsızlık vermeyen düşünceli, hoşgörülü, uyumlu ve demokratik davranışlı nesiller yetiştirmek için çabalayan öğretmenler bu bakımından mesleğin ne denli önemli olduğunu ön plana çıkarmaktadırlar (Çelikkaya, 2010). Öğretmenlik meslekler içerisinde en stratejik olanıdır (Yılman, 1992).

Gençlerimizin eğitimi olması geleceğe güvenle hazırlanabilmesi açısından mesleğine bağlı, mesleğinin gerekliliklerini yerine getiren öğretmenler tarafından yetiştirilmesi çok önemlidir. Unutulmamalıdır ki ülkenin en üst kademesinden en alt kademesine kadar ülke yönetiminde söz sahibi olan yöneticileri, doktorları, yargıçları kısacası hayatın içinde olan tüm meslek gruplarını yetiştirmelerine vesile olan öğretmenlerdir (Dönmez, 2018).

2.6. Beden Eğitimi ve Sporun Eğitimle İlişkisi

Beden eğitimi ve sporun beden ve ruh sağlığımıza doğrudan etkisi vardır. Beden eğitimi ve spor, bireyin zinde, bilinçli ve disiplinli olmasına olanak sunar. İş verimliliği daha verimli hale getirmesini, üretkenliği, becerileri, koordinasyonu, fiziki dayanıklılığı ve kuvvetliliği üst seviyelere çıkarmasına yardımcı olur. Kanunlara ve içinde yaşadığı toplumun kurallarına uyan, kişilere saygılı, doğruyu yanlış ayırt edebilen ve başarıyı takdir edip başarısızlığı araştıran bilinçli toplumlar oluşturur. Okul çağındaki çocukların içindeki saldırganlık duygusunu ve geçimsizliğini azaltması ve yetişkin bireylerin gündelik hayatlarındaki monotonluktan kaynaklanan gerginliklerin giderilmesi de beden eğitimi ve spor faaliyetleriyle gerçekleştirilir. Çocuğun oynadığı oyunda, oyunun kurallarına uygun hareket etmesine bu oyun kurallarını öğrenmesi, kanunları daha iyi idrak etmesine ve toplumda uyumlu bir kişilik olarak yer bulmasına olanak sağlar. Oyun içinde teknik – taktik geliştirilerek arkadaşlarıyla beraber takım için başarı mücadelesi verilmesine yarar sağlar. Kendine, takımına, taraftarına ve temsil ettiği kesime zararı dokunacak davranışlardan kaçınır. Sporda aldığı başarılar bireyin karakterini ve oyun zekasıyla arkadaşlarına sağladığı üstünlüğü onun zamanla liderlik vasfını da gün yüzüne çıkarır. Bu sebeple okuldaki eğitimde, yetiştirme yurtlarında, çocuk ıslahevlerinde,

huzur evlerinde, kadın sığınma evlerinde, cezaevlerinde ve askeri birliklerde, kişilerin özgüvenlerini, becerilerini ve kişiliklerini geliştiren eğitim programlarında beden eğitimi ve sporun önemli bir yeri vardır (Yolcu, 1991).

2.8. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarından mezun olup, ÖSYM yaptığı sınavdan aldığı yeterli bir puan sonucunda, spor fakültelerinin yaptığı özel yetenek sınavı ile 4 yıllık bir yükseköğretim kurumunu kazanıp alan bilgisi ve pedagojik formasyon sonucunda tüm kültürel ve sosyal bilgilerle donatılmış, çok yönlü bir öğretmeni beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak tanımlamıştır. (Koçak, 2002).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin başka branşlardaki öğretmenler gibi, ders saatleri dışında okula ait sosyal tesislerde ve okul saatleri dışında meslekleriyle alakalı ve kişisel birçok alanda sorumlu olduğu durumlar vardır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenciler ile ilgili olan çalışmaları, öğretmenler, yöneticiler ve toplum ile alakalı olan işleri okulda harcadığı mesaiden çok fazla zaman harcar. Zaten beden eğitim ve spor öğretmeni, günlük ders programındaki ortalama 40 – 80 öğrenciyle derslere girdikten sonra okul içi, okullar arası ve il dışı sportif etkinlik yapmak ve ilgilenmek durumundadır. Ayrıca da okulla alakalı toplantılara katılır. Eğitim öğretim görevinin yanında ders planı, ünite ve etkinliklerle alakalı hazırlıklar yapar. 23 Nisan Ulusal Gençlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı gibi özel günlere katılmak için bir kaç ay öncesi etkinliklere hazırlanmak, törenlere katılıp törenlerin organizasyonu için okul içi ve okul dışı yapılan toplantılara katılmak ve yapılan çalışmalara katılmak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaptığı çalışmalar arasındadır. Bunların yanı sıra mesleki olarak kendini geliştirmek sporun gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla yaptıkları farklı branşlar da antrenörlük ve hakemlik gibi farklı bir iş yükü ve sorumluluğu yüklemektedir (Tamer ve Pulur, 2001).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri öğrencilerin topluma kazandırmaya, yeteneklerini, bilgi ve becerilerini sergilemesine yardım eder. Aldığı eğitim ve dersin yapısı gereği öğrencileriyle iyi bir iletişim kurarak onlara sorunların üstesinden nasıl gelineceğine yol gösteren, arkadaşça davranan, neşeli ve ilgi çekici ders anlatımı yapan, güven verici, hoşgörülü, anlayışlı yapısı olan ve öğretmen tipidir (Koçak, 2002).

Beden eğitimi ve spor öğretmenliği birçok zorluğu olan bir meslektir. Genellikle beden eğitim öğretmenleri iyi eğitim almış, beden eğitimi dersinin programını etkili bir şekilde uygulayan ve görev yaptığı mesleğe önem veren kişiler olarak anılmayı isterler. Böyle bir anılmayı hak etmek için öğretmenler, eğitim bütünlüğü içinde üstlenmiş oldukları görevi planlama, uygulama ve değerlendirme evrelerinde fazla çalışmaya istekli olmalıdırlar (Tamer ve Puur, 2001).

2.8.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeninin Görevleri

Öğrencilerin bütün gelişim yönleri bakımından iyilik haline ulaşmasını sağlamak öğretmenlerin en önemli görevlerinin başında yer alır. Çalıştıkları okulların çeşitliliğine ve bulundukları bölgenin ekonomik, fiziksel, sosyal gelişmişliklerine, okulda farklı kişilikli öğrencilere göre sorumlulukları değişiklik gösterebilir. Genel olarak beden eğitimi öğretmenin görevleri (sorumlulukları) şöyle bahsedilebilir;

- Ders yükü fazladır. (Zaman ve sorumluluk)
- Okullarda otoritenin sağlanması ve disiplin sorunlarının çözülmesinde sorumlulukları fazladır.
- Okulların malzeme ve tesislerinden sorumludur.
- Sporcu öğrencilerin ders durumlarının takibi, sağlık durumları, veli ilişkisi gibi durumlarıyla ilgilenir.
- Okul içi ve okul dışı sportif faaliyetlerde organizasyon, hakemlik gibi işlerde sorumlu kişiler olarak görev yaparlar.
- Yetenekli öğrencileri belirler ve gerekli alanlara yönlendirir.
- Özel gün ve törenlerde pek çok aşamada görev ve sorumluluk sahibidirler.
- Okul sporları kapsamında düzenlenen müsabakalara hazırlık ve katılım aşamasında iş sorumluluk beden eğitimi öğretmenlerine aittir (Seçme, 2008).

Öğretmen öğrenme ortamındaki malzeme ve materyallerin nasıl ve ne şekilde kullanılacağı konusunda öğrencilerini bilgilendirmeli, bu konuda da bazı kurallar koyması gerekmektedir. Etkinlikler sırasında mutlaka sınıfının başında olmalı ve öğrencilerini gözetlemelidir. Bu gözlemler birçok derste oluşacak kazayı önler. Beden

eğitimi ve spor ğretmeni ders işlerken öğrencilere yakın mesafede olması gerekmektedir. Aksi bir durumda, öğrencilerin yaralanma ve kaza riski artmış olur. Bu gibi tehlikeler oluşturacak durumlar arasında, emniyetsiz aletler, sınıfı yeterince denetleyememe, sınıfın fazla kalabalık olması, bozuk aletlerin kullanımı, disiplin eksikliği ve öğrencilerin gereğinden fazla çalıştırılması sayılabilir. Bu gibi durumlar, ğretmen tarafından ngrlmeli ve tedbirleri azami seviyeye çıkarıp tehlike riskini asgariye indirecek önlemler almalıdır. İlk yardım kurallarını çok iyi bilmesi gerekmektedir. Beden eğitimi ve spor ğretmeni, yapacağı etkinliklerde kullanılacak teknikleri ve ğretim basamaklarını doğru bilmelidir. Yanlış öğretilen ğretim basamağıyla ve yanlış öğretilen teknik sonunda kalıcı öğrencilerde öğrenme bozuklukları meydana gelir. Beden eğitimi ve spor ğretmeni öğrencilerin hareketlerini emniyetli ve doğru bir şekilde yapabilene kadar, öğrencilerle yakın temas ve diyalog halinde olmalıdır. Bu süreç, öğrenciler öğrenmesi gereken becerileri tam öğrenene kadar devam etmesi gerekmektedir (Baykoak, 2002).

Yeni eğitim-ğretim yılına başlarken öğrencilerin törendeki yerleşimlerinden ve okulun açılış ve kapanış törenlerinden sorumludurlar. Haftanın ilk günü ve son günü yapılan bayrak törenlerine katılmak zorundadırlar. Törenin komutanı beden eğitimi ve spor öğretmenidir. Okulda müzik ğretmeni yoksa istiklal marşı törenini de beden eğitimi ve spor ğretmeni yönetir (elik, 2010).

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onaylanan ğretim programları ve ilgili mevzuatta, beden eğitimi ve spor dersi ile ilgili hangi bilgi, beceri, tutum ve davranışların, hangi yaş düzeylerindeki öğrencilere, hangi ğretim yöntemleri ile kazandırılacağı belirtilmiştir. Buna göre, eğitim vereceği ğrenci grubunun düzeyine ve okulun şartlarına uygun bir yıllık plan hazırlar ve bu plan ile öğrencilerin alanıyla ilgili bilgi ve becerileri kazanmalarına rehberlik eder. Öğrencilerin başarı durumlarını değerlendirip başarı düzeylerini artırıcı tedbirler alır. Öğrencilerin gelişim durumlarını takip eder, sorunlarının çözümünde yardımcı olur. Alanıyla ilgili gelişmeleri takip eder ve bunların ğretim programlarında yer alması için önerilerde bulunur. Nöbetçi ğretmen görevli olduğu günlerde okuldaki düzeni ve disiplini sağlamakla sorumludur. Sınıf rehber ğretmeni öğrencilerin alan ve ders seçimine rehberlik eder (Alsancak, 2010).

2.8.2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Sorunları

Bütün mesleklerin bazı sorunları olduğu gibi beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin de mesleklerini icra ederken karşılaştığı sorunlar vardır. Bu sorunları şöyle sıralaya biliriz:

2.8.2.1. Atama ve Tayin

Öğretmen ataması her yıl sınırlı sayıda yapılmaktadır. Fakat bütün branş öğretmenlerin ataması içinde beden eğitimi öğretmenleri branşındaki atama istenilen yeterlilikte olmamaktadır. Üniversitelerin beden eğitimi bölümlerinden her yıl mezun olan öğretmen adaylarının sayısı artmasıyla birlikte her yıl atanacak öğretmen sayısıyla mezun olan öğretmen adaylarının sayıları arasında fark açılmaktadır. Ülkemizde nüfus hızlı bir şekilde artmakta bunun sonucu olarak yeterli sayıda derslik sayısı sorununu oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının derslik sorunu ve öğretmen atanması ile ilgili sayı noktasında gerekli olan çalışmaları yapmalı ve bu çalışmalara devam etmelidir (Öztürk, 2002). Ağustos 2016 Çarşamba tarihli resmi gazetede; Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayımlanan “Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelikte” atanacak öğretmenlerin sözleşmeli olarak istihdam edilip 4 yıllık süreç sonucunu başarılı bir şekilde bitirip adaylık sürecinde başarılı olanlar istekleri üzerine bulundukları okulda memur olarak istihdam edilirler ve aynı yerde iki yıl daha görev yaparlar ibaresi yer almaktadır. Sözleşmeli öğretmenler bu süre bitmeden herhangi bir tayin isteğinde bulunamayacaktır (Resmi Gazete, 2016). Bu durum öğretmenlerin mesleğini icra ederken sürecin sıkıntılı geçmesine neden olmaktadır.

2.8.2.2. Ücret

Ekonomik sorunlar birçok iş kolunu etkilediği gibi beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin de sıkıntılar yaşamasına sebep olmaktadır. Ek ders ücretlerinin istenilen seviyelerde olmaması öğretmenlerde tatminsizliğe yol açmaktadır. Büyük şehirlerde yaşayan öğretmenlerin özellikle büyük şehirlerin meydana getirdiği zorluklar ve hayat pahalılığı maaşları ile zor geçinmesine sebep olmaktadır (Öztürk, 2002). Son yıllarda destekleme kursları adı altında öğrencilerin eğitiminin daha iyi bir noktaya taşınması için açılan kurslar noktasında ne yazık ki okul idareleri, müdür yardımcıları, il ve ilçe milli eğitim müdürleri beden eğitimi dersi ile ilgili açılan kursların açılmasına müsaade etmemektedirler. Bu durum spor kültürünün oluşmasını engellemektedir (Aydın, 2019).

2.8.2.3. Okulun Şartları, Malzeme Eksikliği, Spor Sahalarının Yetersizliği

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri dersleri işlerken ciddi şekilde malzeme sıkıntısı çekmektedir. Bu durumun nedeni ise okulun maddi imkanlarının sınırlı olması ve bazı okul idarecilerinin spor alanına yeterli kaynak oluşturamamasıdır. Ülkemizde ki okulların birçoğunun bahçe alanının beden eğitimi ve spor dersine uygun olmaması ve spor salonlarının olmaması da derslerin daha verimli bir şekilde işlenmesini engellemektedir (Aydın, 2019).

Okulların spor kolu faaliyetleriyle, okulda kayıtlı olan beden eğitimi dersini alan ya da almayan tüm öğrencilerden yılda bir defaya mahsus olmak üzere öğrencilerden aidat olarak o yıl için belirlenen maaş katsayısı x 50 tutarındaki Türk Lirası alınır (MEB, 1991). Bu yönetmelik 5 Kasım 2013 'te resmi gazetede yayınlanan okul spor kulüpleri yönetmeliğinin yürürlükten kaldırılması ile spor kulübü ile oluşturulan ve okulun spor faaliyetleri ve beden eğitimi ve spor dersi için kullanılan bütçede kaldırıldığından sorunların daha da derinleşmiştir (Resmi Gazete, 2013).

2.8.2.4. Bilgisini Yenileyememe Sorunu

Yaşadığımız dünya her geçen gün her alanda hızlı bir şekilde değişmektedir. Bu değişim birçok alanda kendini gösterdiği gibi spor alanında da değişim göstermektedir. Spor alanındaki kurallar çok hızlı değişmekte ve bu değişimin olduğu spor kaynakların az olması düşünüldüğünde beden eğitimi ve spor öğretmenlerin kendilerini geliştirmeye ilgili yaşadıkları sorunlar daha iyi anlaşılır hale gelecektir (Öztürk, 2002).

2.8.2.5. Yükselme İmkânları

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri kendilerini daha fazla geliştirmek ve yükselmek için yüksek lisans ve doktora programına başvurumaktadırlar. “Milli Eğitim Bakanlığının Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin” 38. Maddesinde, öğretmen başka bir ilde yüksek lisans ya da doktora eğitimi yapmaya hak kazandıklarında bu yönetmeliğin ilgili maddesinde yer alan zorunlu yükümlülüğünü tamamlayan öğretmenler eğitime kabul edildikleri illere tayin isteyebilirler. Zorunlu hizmetini tamamlamayanlar ise eğitim yapacakları illerin zorunlu hizmet alanlarına atanmayı kabul etmeleri şartı ile istedikleri illere tayin isteyebilirler (Resmi Gazete, 2010). Şeklinde ifade edilmiştir Bu maddelere istinaden öğretmenler yüksek lisans ve doktora

yapma şansına sahiptiler. Fakat 3 Ağustos 2013'te yayınlanan "Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" maddesi ile eğitim özü yönetmelikten çıkarılmıştır (Resmi Gazete, 2013). Bu nedenden dolayı öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora yapması zor hale gelmiştir.

2.9. İş Doyumunun Tanımı

Barutçugil iş doyum kavramını; "çalışan bireyin elde ettiklerinin ve yaptığı işin kişisel değer yargılarıyla ve gereksinimleriyle örtüştüğünü ya da örtüşmesine imkân sağladığını fark etmesi neticesinde hissettiği bir duygudur" (Barutçugil, 2004). Şeklinde ifade etmiştir. İş doyumunu genel anlamda, çalışanların işlerinden ötürü hissettikleri hoşnutluk duygusudur şeklinde ifade etmiştir (Koustelios, 2001).

Örgütsel çevrede belirli bir süre zarfında gerçekleşen, kendisiyle birlikte kimi ilişkileri öne çıkaran ve bir ücret beklentisi ile girişilen hizmet ve mal üretme gayreti iş olarak adlandırılırken, doyum ise hissi bir tepki şeklidir. Bireyler çalışma hayatları boyunca bünyesinde yer aldığı işletmeye, yaptığı işe ve iş çevresine ilişkin birçok tecrübe edinmektedir. Çalışan bireylerin iş yaşamları boyunca, mutlulukları, üzüntüleri kaybettikleri, kazandıkları, yaşadıkları ve gördükleri olmaktadır. Bütün bu bilgi ve duygular neticesinde, çalışanlar çalıştığı firmaya veya yaptığı işe karşı bir tutum edinmektedirler. Bu tutumların genel bir neticesi durumundaki iş doyumunu, çalışanın zihinsel ve fiziksel bakımdan iyi seviyede olmasını ifade eder (Oshagbemi, 2000).

İş görenlerin işinden hoşnut olması hususunda belirleyici bir kavram olan iş doyumunu, işin özellikleriyle çalışanların taleplerinin birbirleriyle uyumlu şekilde olması halinde meydana gelir (Muchinsky, 2000). İş doyumunu, bireyin iş çevresinin bütününden örneğin idarecilerden bizzat işten ya da çalışma grubundan edinmeye gayret ettiği iş yatıştırıcı, rahatlatıcı hisler (Cribbin, 1972). İş doyumunu, çalışanların iş hayatında aldığı mutluluk, haz ve doyumunu belirtmektedir (Keser, 2005).

İş doyumunu diğer bir ifade ile çalışanların yaptıkları işe ilişkin hissettikleridir. Bu nedenle, iş görenin beklentileri ile işin kazandırdıklarının birbiri ile uyumlu olması durumunda iş doyumunu gerçekleştirir (Bingöl, 1990). Şeklinde belirtmiştir İş doyumunu kavramını, iş görenin yaptığı işe genel tutumu şeklinde ifade etmiştir (Greenberg ve Baron, 2003).

2.9.1. İş Doyumunun Önemi

Bireyin mesleğindeki iş doyumunun yeterli olması, psikolojik olarak olgunluğa erişmeyi sağlarken, iş doyumunun yetersiz olması halinde bireyde hayal kırıklığına yol açabilmektedir (Yılmaz ve Karahan, 2009).

Yılmaz ve Karahan, iş doyumunun önemini şöyle açıklamışlardır.

1. Bireysel yönden, çalışma ortamındaki iş doyumunu düzeyinin fazla olmasıyla ilgilidir. Bireylerin çalışma ortamlarındaki iş doyum düzeylerinin fazla olması, bireylerin daha huzurlu bir biçimde yaşamlarını idame etmesine olanak sağlayabilir.
2. Örgütsel yönden iş doyumunu bir çalışma ortamındaki çalışan herkesi kapsar. Çalışma ortamındaki olumlu veya olumsuz havanın örgütsel yönden neden önem arz ettiğini araştırmaktadır. Bunun yanında örgütün eleman temin etmesinde zorluk çekmemesi, çalışan elemanların işte devamlılığa riayet etmesi, işe devamsızlık yaptıracak hususları ortadan kaldırılması, çalışma ortamındaki iş doyumsuzluğunu düşürecek unsurları engellemek gibi örgüt içerisinde yer alan iş doyumunun artırılmasını etkileyen neticeler olarak gösterilebilir.
3. Yöneticiler açısından iş doyumunu örgütteki devamlılığı sağlamak ve verimliliğinin artırılması yönünden önem arz etmektedir. Bireylerin çalıştıkları iş yerindeki olumlu tablonun, örgütün işleyişinde sağlayabileceği olumlu havanın artması olarak tabir edilebilir (Yılmaz ve Karahan, 2009).

İş doyumunun bireysel, örgütsel ve yöneticiler açısından bazı sonuçlar ortaya çıkardığı görülür. Bu yönden iş doyumunun doğrudan iş verimliliğindeki etkisinin varlığından bahsedilebilir (Yılmaz ve Karahan, 2009).

Başka bir çalışma da kurumların iş doyumunu arttıran bazı faktörlerin olduğundan söz ederek aşağıda şu şekilde belirtilmiştir.

- Gelişim kavramı ve toplumsal bilinçlenme kavramı insanoğlunun yaşadığı yüzyılda ortaya çıkan sosyal ve teknoloji alanlarındaki gelişmeleri insanların yaşantılarını ve ihtiyaçlarını da değiştirir. Bundan dolayı günümüzde insanların eğitim düzeylerinin artması, insanların beklentilerinde bir artış sağlandığını söyleyebiliriz.

- Teknolojideki gelişme ve hayat tarzındaki değişim yalnızca çalışan kişilerle sınırlı kalmayıp, çalışma ortamlarının da bir değişime uğraması zorunlu hale gelmiştir. Bundan dolayı işverenler çalışma ortamlarını, çalışanların istekleri gereğince düzenlemeyi zorunlu hale getirmiştir.

- Bilimsel bir çalışma da ABD’de sendika faaliyetlerinin 1930 yıllarında ortaya çıkmıştır. ABD’de işveren ve işçiler arasındaki ilk sendika faaliyetlerin yasalaşmaya 1937 yıllarında başlamıştır. Sendikacılığın bu güne kadar geldiği düşünüldüğünde sendika faaliyetlerinin, iş ortamlarında iş doyumunu arttırıcı bir faktör olduğundan söz edilebilir.

- İş ortamlarının da bireyler gibi yeniliklere açık ve yeniliklerden vazgeçemeyecekleri bir öge olarak görme mecburiyeti de, iş doyumunu arttırıcı bir faktör olduğundan söz edilebilir (Baysal, 1997).

2.10. Öğretmenlerde Mesleki Doyum

Eğitim sisteminin en önemli ögesi öğretmendir. Eğitimdeki verimliliğin artması öğretmenlerin işlerindeki doyuma ulaşip ulaşmadıklarına alakalıdır. Öğretmenlerin mesleki doyumlarının az olması, hizmetin kalitesini engellerken fazla olması da öğretmenlerin öğrencilerini akademik, kişisel ve sosyal açıdan en iyi şekilde yetiştirmelerine katkıda bulunur. İş doyumunun öğretmenler açısından bu denli önemli olması bu konuda yurt içinde ve yurt dışında çok fazla araştırma yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu konuda yapılan araştırmalarda bütün kademelerde görevlerini icra eden öğretmenlerin iş doyumlarını pek çok değişkenle ilişkilendirilip incelenme yapılmıştır (Sivrikaya, 2016).

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) mesleki doyumla ilişkisini belirlemeye çalışmıştır. Ortaya çıkan sonuçlara göre psikolojik şiddetle (mobbing) iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin toplumda saygın olma, övülme ve iş yeri şartları, kurum politikaları ve uygulanışı da iş doyumunu ile ilişki bulunduğunu ifade etmiştir (Doğan, 2009). Öğretmenlerin mesleki saygınlık düzeylerinin artmasına bağlı içsel ve dışsal iki boyuttan oluşan mesleki doyum

düzeylerinin düştüğünü ifade etmişlerdir (Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz, 2006).

2.11. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Bu güne kadar farklı kuram ve tanımlarda kişilerin yaptığı işten beklentileri, gereksinimleri ve iş değerleri gibi öğeleriyle çalışanların işinde karşılanmalarına ilişkin algılamaları iş doyumunun belirleyici öğeleri olarak ele alınmakta ve bu belirleyici öğeler çalışanların bireysel özelliklerine göre değişebilir (Ulucan, 2008).

İş görenin işinden beklentileri öncelikle kendi kişisel özellikleri ile ilgilidir. Temel kişilik özellikleri, bireyin iş ve iş çevresinden beklentilerinin nitelik ve nicelik bakımından öncelikli belirleyicisidir şeklinde ifade etmiştir (Alkış, 2008).

2.11.1. Eğitim Düzeyi

Kültürel birikimleri ve düşünceleri farklı olan bireylerin, çalışma değerlerinin farklı ve beklentilerinin fazla olduğunu belirtmiştir (Erdoğan, 1999). Çalışan bireyler arasında eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, eğitim seviyesin düşük olan çalışanlara göre beklentilerinin daha yüksek olduğu ve bundan dolayı eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların beklentilerinin karşılanamadığı görülmektedir. Bundan dolayı doyumsuzluk kaçınılmaz hale gelmektedir (İncir, 1990). İletişim çağı olan günümüzde eğitim düzeyi yüksek olan personeller yeniliklere, bilgiye ve gelişmelere daha çok vakıf olduğundan bunları talep etmektedir. Bu durum çalışanların beklentilerini yükseltirken iş doyum düzeyinde de azalma görülmektedir (Dalkılıç, 2014).

Kişilerin eğitim seviyesi düşük olduğunda bu kişileri motive daima daha basittir. Nedeni ise, bu kişilerin beklentileri daha makul seviyede olduğundan kişilerin bu beklentilerinin karşılanma ihtimali daha fazladır. Beklentilerinin karşılandığı oranda kişiler çalışma hayatlarında daha huzurlu olurlar ve iş doyumları daha çok sağlanmış olur. Kişilerin beklentileri tam karşılanmazsa kişi stresli olur ve kişilerde tükenmişlik meydana getirtir, iş doyum düzeylerinde de azalma görülür (Ünal, 2003).

2.11.2. Yaş

Kişilerin yaş dönemlerine göre işlerindeki isteklerine, beklentilerine, tutumlarına ve algılarına etki edebilir (Çetin, Çumralıgil, Çağlayan, 2005). Bazı kaynaklarda yaş ve

iş doyumunu arasında karmaşık bir ilişkinin var olduğundan söz edilir. İşe ilk başlayanlarda iş doyumunu yüksek olur, sonra yavaş yavaş düşme eğilimi gösterir, bireyin işindeki kariyeri yükseldikçe iş doyum düzeyinde tekrardan bir artış olur. Yalnız aralarındaki bu ilişkiyi araştırmanın yapıldığı kuşak için geçerlidir (Organ ve Hammer, 1982). Şeklinde belirtmiştir. İş doyumunu ile yaş arasında doğru orantının olması iki sebebi vardır. Birincisi, ücret ve ödül gibi daha iyi olanaklar iş doyumunun düzeyini arttırmaktadır. İkincisi ise, bireylerin beklentilerini daha realist seviyede tutarak işlerine uyum sağlamaları ve yaş ilerledikçe daha mutlu olabilmeleridir (Spector, 1997). Özet olarak bireylerin yaşının ilerlemesi iş doyumunu olumlu bir şekilde etki etmektedir.

2.11.3. Cinsiyet

Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında iş yerindeki sosyal unsurlara kadınlar, erkek çalışanlara oranla daha fazla önem verirken, erkek çalışanlar yaptıkları işlerde kendilerini gösterebilme fırsatı elde etmek ve bu fırsatlardan yararlanmak için daha istekli davranış sergilerler (Aydın, 2006).

Cinsiyetle iş doyum düzeyi arasındaki ilişkide kadın çalışanlar, ailenin ekonomik sorumluluğunu tam anlamıyla üstlenmediklerinden, iş hayatındaki beklentilerinin ve özlem düzeylerinin düşük olmasından kaynaklı aynı işyerindeki erkek çalışanlardan daha rahat bir şekilde iş doyumunu sağladıkları görülmüştür. Demek ki aynı koşullarda kadın çalışanların iş doyumunun, erkek çalışanlardan yüksek olduğu şeklinde bir kanıya varılmıştır (İncir, 1990).

2.11.4. Kıdem

Bireylerin kıdemleri ve iş deneyimleri arttıkça mesleğinde yükselme şansları da artmaktadır. Bu nedenle bireyler çalıştıkları işten daha çok doyum alırlar (Koçak, 2002). Çalışan bireylerin hizmetteki yılları arttıkça iş doyumunu da aynı oranda artması beklenmektedir. Şöyle ki; aynı işi yıllarca yaparak daha fazla tecrübe kazanan ve adeta işle bütünleşen kimselerin işlerine karşı uyum sağlamaları fazla olacağından daha fazla doyuma ulaşmalarına neden olacaktır. Bununla birlikte işverenden daha fazla ücret alma isteği ve mesleğinde yükselme beklentisi içinde olan genç çalışanlar ise daha yaşlı çalışanlara nazaran daha az doyuma ulaşabilecekleri beklenilmektedir (Davis, 1982).

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelendiği araştırma, tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, “geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır” araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2016).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim - öğretim döneminde Giresun Milli Eğitim İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan 242 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise “kolayda örnekleme yöntemiyle” seçilen 144 erkek, 36 kadın toplam 180 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme “hızlı ve ucuz yoldan veri elde etmenin en kestirme yoludur” (Karagöz, 2017).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında “Kişisel Bilgi Formu” (Ek 1) ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği” (Ek 2) kullanılmıştır. Ölçme araçlarına ilişkin detaylı bilgi aşağıda sunulmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Beden eğitimi ve spor öğretmenlere ait demografik bilgileri tespit etmek için 8 sorudan oluşan “Kişisel Bilgi Formu” (Ek 1) araştırma kapsamında kullanılmıştır. Bu formda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı okul, görev yeri, yaş, aylık gelir ve hizmet yılı gibi bilgilere ulaşılmak istenmiştir.

3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırma kapsamında kullanılan “Minnesota İş Doyum Ölçeği” nin (Ek 2) kısa formu Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş. Baycan (1985) tarafından Türkçe’ ye uyarlanmıştır (Cronbach Alfa = .77). Minnesota İş Doyum Ölçeği (Ek 2) içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerini belirleyici özelliklere sahip 20 ifadeden

oluşan 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin puanlamasında, “Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan” olarak değerlendirilmektedir. İçsel doyum: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerini; Dışsal doyum: 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerini; Genel doyum ise ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir. Mevcut araştırma sonucunda ölçme aracının İçsel doyum; Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 88; Dışsal doyum Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 80 ve Genel doyum Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 90 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için Giresun Milli Eğitim Müdürlüğüne izin talebinde bulunulmuştur. Giresun Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır (Ek 3). Alınan izinlerin ardından araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu (Ek 1) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (Ek 2) anketi “Google Formlar” üzerinden hazır hale getirilmiştir. Hazır hale getirilen anket araştırmacı tarafından Giresun ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Fakat okulların yüz yüze eğitime (COVID - 19 Pandemisi nedeniyle) kapalı olmasından dolayı araştırmacı, öğretmenleri telefonla arayarak araştırmanın amacını ve önemini anlatmıştır. Verilen sözlü yönergenin ardından araştırmaya gönüllü katılım göstermeyi kabul eden beden eğitimi ve spor öğretmenlerine Whatsapp üzerinden anket gönderilerek veriler toplanılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Elektronik ortamda toplanan veriler muhtemel hatalara karşın kontrol edilerek SPSS ortamına aktarılmıştır. Verilere yapılacak istatistiksel analizlere karar vermeden önce veriler normallik testi ile incelenmiştir. Yapılan normallik testinin ardından verilerin çarpıklık (skewness) ile basıklık (kurtosis) değerlerinin -2....+2 aralığında olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.2.). Bu aralık verilerin normal dağılıma uygun olduğuna kanıt gösterilebilir (George ve Mallery, 2001). Normal dağılım gösteren verilere bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ve pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Verilerin genel olarak değerlendirilmesinde anlamlılık $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	(N)	(%)
Erkek	144	80,0
Kadın	36	20,0
Medeni Durum	(N)	(%)
Evli	149	82,8
Bekâr	31	17,2
Eğitim Durumu	(N)	(%)
Lisans	167	92,8
Lisansüstü	13	7,2
Çalıştığınız Okul	(N)	(%)
İlköğretim	89	49,4
Lise	91	50,6
Görev Yeriniz	(N)	(%)
İl	68	37,8
İlçe	112	62,2
Yaş	(N)	(%)
25-30 yaş	22	12,2
31-36 yaş	29	16,1
37-42 yaş	59	32,8
43 yaş ve üzeri	70	38,9
Aylık Gelir	(N)	(%)
4000-5000 TL	92	51,1
5001-6000 TL	53	29,4
6001-7000 TL	35	19,4
Hizmet yılı	(N)	(%)
1-5 yıl	20	11,1
6-11 yıl	36	20,0
12-17 yıl	51	28,3
18 yıl ve Üzeri	73	40,6
Toplam	180	100

Tablo;4.1. incelendiğin de; çalışmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkeni aralığına bakıldığında erkek katılımcı 144 kişi iken (%80,0), kadın katılımcılar 36 kişidir (%20,0), katılımcıların medeni durumu değişkenine bakıldığında zaman katılanların 149 kişi (%82,8) evli, 31 kişi (%17,2) bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu değişkenine bakıldığında 167 kişi ile (%92,8) Lisans mezunu olurken, 13 kişi ile (%7,2) Lisansüstü olmuştur. Katılımcıların çalıştığı okul değişkenine bakıldığında zaman katılanların 91 kişi ile lise (%50,6) olurken, 89 kişi (%49,4) ilköğretim olduğu görülmektedir. Katılımcıların görev yeriniz değişkenine bakıldığında zaman katılanların 112 kişi (%62,2) ilçe olurken, 68 kişi (%37,8) il olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş değişkenine göre en yüksek katılım 43 yaş ve üzeri kişiler olur iken 70 (%38,9), en düşük katılım ise 25-30 yaş arası olup 22 kişidir (%12,2) olmuştur. Katılımcıların aylık gelir değişkenine bakıldığında zaman en yüksek katılım 4000-5000 TL arası 92 kişi (%51,1) olurken, en düşük katılım ise 6001-7000 TL ve üzeri 35 kişi (%19,4) olmuştur. Katılımcıların hizmet yılı değişkenine bakıldığında en yüksek katılım 18 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan 73 (%40,6) kişi iken, en az katılım ise 1-5 yıl arası süresine sahip olan 20 (%11,1) kişidir.

Tablo 4.2. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)

Ölçek	Alt Boyutlar	N	Skewness		Kurtosis	
			Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
İş Doyumu	İçsel Doyum	180	-,520	,181	,465	,360
	Dışsal Doyum	180	-,435	,181	,590	,360

Tablo 4.2. İncelendiğinde iş doyumu alt boyutlarının normallik dağılım durumlarına bakıldığında zaman basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.3. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	X	ss	t	p
İş Doyumu	İçsel Doyum	Erkek	144	4,20	,479	,692	,495
		Kadın	36	4,14	,484		
	Dışsal Doyum	Erkek	144	3,67	,629	-,643	,490
		Kadın	36	3,74	,554		
	Genel Doyum	Erkek	144	3,99	,485	,085	,933
		Kadın	36	3,98	,483		

(p<0.05)

Tablo 4.3. İncelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin iş doyumu durumlarının karşılaştırılmasında; içsel, dışsal ve genel doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Genel doyum puanında erkek ($\bar{X}=3.99\pm,.485$) katılımcılar, kadın ($\bar{X}=3.98\pm,.485$) katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç cinsiyet değişkeninin iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.4. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Medeni		N	X	ss	t	p
		Durum						
İş Doyumu	İçsel Doyum	Evli		149	4,19	,478	,062	,952
		Bekâr		31	4,18	,496		
	Dışsal Doyum	Evli		149	3,68	,631	-,260	,772
		Bekâr		31	3,71	,531		
	Genel Doyum	Evli		149	3,98	,492	,095	,919
		Bekâr		31	3,99	,445		

(p<0.05)

Tablo 4.4. İncelendiğinde katılımcıların medeni durumlarına ilişkin iş doyumu durumlarının karşılaştırılmasında; içsel, dışsal ve genel doyum puanlarında istatistiksel

olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Genel doyum puanında bekar ($\bar{X}=3.99\pm,.445$) katılımcılar, evli ($\bar{X}=3.98\pm,.492$) katılımcılara oranla daha fazla ortalamaoya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç medeni durum değişkeninin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.5. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Eğitim		N	X	ss	t	p
		Durumu						
İş Doyumu	İçsel Doyum	Lisans		167	4,19	,478	,555	,605
		Lisansüstü		13	4,12	,505		
	Dışsal Doyum	Lisans		167	3,70	,608	1,025	,372
		Lisansüstü		13	3,51	,688		
	Genel Doyum	Lisans		167	3,99	,478	,851	,466
		Lisansüstü		13	3,88	,553		

(p<0.05)

Tablo 4.5. İncelendiğinde katılımcıların eğitim durumu değişkenine ilişkin iş doyumunu durumlarının karşılaştırılmasında; içsel, dışsal ve genel doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. İçsel, dışsal ve genel doyum puanlarında eğitim durumu lisans ($\bar{X}=3.99\pm,.478$) olan katılımcıların, eğitim durumu lisansüstü ($\bar{X}=3.88\pm,.553$) olan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaoya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç medeni durum değişkeninin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.6. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Çalıştığınız Okul Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Çalıştığınız		N	X	ss	t	p
		Okul						
İş Doyumu	İçsel Doyum	İlköğretim		89	4,23	,535	1,240	,218
		Lise		91	4,14	,417		
	Dışsal Doyum	İlköğretim		89	3,74	,645	1,291	,199
		Lise		91	3,62	,580		
	Genel Doyum	İlköğretim		89	4,04	,535	1,395	,166
		Lise		91	3,94	,424		

(p<0.05)

Tablo 4.6. İncelendiğinde katılımcıların çalıştığınız okul değişkenine ilişkin iş doyumunu durumlarının karşılaştırılmasında; içsel, dışsal ve genel doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. İçsel, dışsal ve genel doyum puanlarında ilköğretim ($\bar{X}=4.04\pm,535$) okullarında görev yapan katılımcıların, lisede ($\bar{X}=3.94\pm,424$) görev yapan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç çalıştığınız okul değişkeninin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T Testi)

Ölçek	Alt Boyutlar	Görev		N	X	ss	t	p
		Yeriniz						
İş Doyumu	İçsel Doyum	İl		68	4,16	,440	-,654	,500
		İlçe		112	4,21	,503		
	Dışsal Doyum	İl		68	3,67	,555	-,218	,821
		İlçe		112	3,69	,650		
	Genel Doyum	İl		68	3,96	,432	-,500	,603
		İlçe		112	4,00	,513		

(p<0.05)

Tablo 4.7. İncelendiğinde katılımcıların görev yeri değişkenine ilişkin iş doyumu durumlarının karşılaştırılmasında; içsel, dışsal ve genel doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. İçsel, dışsal ve genel doyum puanlarında ilçe 'de ($\bar{X}=4.00\pm,.513$) görev yapan katılımcıların, İl'de ($\bar{X}=3.96\pm,.432$) görev yapan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç; görev yeri değişkeninin iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.8. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- WayAnova)

Ölçek	Alt Boyut	Yaş	N	X	ss	f	p
İş Doyumu	İçsel Doyum	(a) 25-30 yaş	22	4,31	,395	,969	,409
		(b) 31-36 yaş	29	4,21	,513		
		(c) 37-42 yaş	59	4,12	,505		
		(d) 43 yaş ve üzeri	70	4,20	,467		
	Dışsal Doyum	(a) 25-30 yaş	22	3,80	,585	,382	,766
		(b) 31-36 yaş	29	3,61	,812		
		(c) 37-42 yaş	59	3,69	,509		
		(d) 43 yaş ve üzeri	70	3,67	,619		
	Genel Doyum	(a) 25-30 yaş	22	4,11	,435	,610	,609
		(b) 31-36 yaş	29	3,97	,582		
		(c) 37-42 yaş	59	3,94	,457		
		(d) 43 yaş ve üzeri	70	3,99	,479		
	Toplam		180	3,99	4,83		

(p<0.05)

Tablo 4.8. İncelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine ilişkin iş doyumu durumlarının karşılaştırılmasında; içsel, dışsal ve genel doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. İçsel, dışsal ve genel doyum puanlarında 25-30 yaş ($\bar{X}=4.11\pm,.435$) arası katılımcıların, diğer yaş aralığındaki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç yaş değişkeninin iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.9. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- WayAnova)

Ölçek	Alt Boyut	Aylık Gelir	N	X	ss	f	p
İş Doyumu	İçsel Doyum	(a) 4000-5000 TL	92	4,12	,395	1,932	,148
		(b) 5001-6000 TL	53	4,28	,513		
		(c) 6001-7000 TL ve üzeri	35	4,21	,505		
	Dışsal Doyum	(a) 4000-5000 TL	92	3,66	,585	,757	,471
		(b) 5001-6000 TL	53	3,77	,812		
		(c) 6001-7000 TL ve üzeri	35	3,62	,509		
	Genel Doyum	(a) 4000-5000 TL	92	3,94	,435	1,383	,252
		(b) 5001-6000 TL	53	4,08	,582		
		(c) 6001-7000 TL ve ürer	35	3,98	,457		
		Toplam	180	3,99	,483		

(p<0.05)

Tablo 4.9 İncelendiğinde katılımcıların aylık gelir değişkenine ilişkin iş doyumu durumlarının karşılaştırılmasında; içsel, dışsal ve genel doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. İçsel, dışsal ve genel doyum puanlarında 5001-6000 TL ($\bar{X}=4.11\pm,.435$) arası gelire sahip olan katılımcıların, diğer gelir aralığındaki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç gelir değişkeninin iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.10. Katılımcıların İş Doyumu Alt Boyutlarının Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- WayAnova)

Ölçek	Alt Boyut	Hizmet Yılı	N	X	ss	f	p
İş Doyumu	İçsel Doyum	(a) 1-5 yıl	20	4,22	,362	,169	,917
		(b) 6-11 yıl	36	4,22	,596		
		(c) 12-17 yıl	51	4,16	,466		
		(d) 18 yıl ve üzeri	73	4,19	,476		
	Dışsal Doyum	(a) 1-5 yıl	20	3,60	,602	,510	,676
		(b) 6-11 yıl	36	3,78	,766		
		(c) 12-17 yıl	51	3,65	,525		
		(d) 18 yıl ve üzeri	73	3,68	,597		
	Genel Doyum	(a) 1-5 yıl	20	3,97	,405	,287	,835
		(b) 6-11 yıl	36	4,05	,603		
		(c) 12-17 yıl	51	3,95	,443		
		(d) 18 yıl ve üzeri	73	3,98	,471		
		Toplam	180	3,99	,483		

(p<0.05)

Tablo 4.10. İncelendiğinde katılımcıların hizmet yılı değişkenine ilişkin iş doyumu durumlarının karşılaştırılmasında; içsel, dışsal ve genel doyum puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. İçsel, dışsal ve genel doyum puanlarında 6-11 yıl ($\bar{X}=4.11\pm,435$) arası hizmet yılına sahip olan katılımcıların, diğer hizmet yılı aralığındaki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç hizmet yılı değişkeninin iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.11. Katılımcıların İş Doyumunun İçsel Ve Dışsal Boyutları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması (Korelasyon Tablosu)

Boyutlar		İçsel Doyum	Dışsal Doyum
İçsel Doyum	Pearson Kor.	1	
	P		
	N	180	
Dışsal Doyum	Pearson Kor.	,642	1
	P	,000	
	N	180	180

Tablo 4.11. İncelendiğinde içsel doyum ile dışsal doyum arasında ($r = ,622$) yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre İçsel doyum ve dışsal doyum kendi aralarında ($r = ,622$) yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkiye sahip oldukları görülmektedir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümünde araştırmanın evreni; 2019 - 2020 eğitim - öğretim yılında Giresun Milli Eğitim İl Müdürlüğüne bağlı merkez ve ilçe okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleridir. Örneklemi ise; 144' ü erkek (%80.0) 36'sı kadın (%20.0) toplamda 180 beden eğitimi ve spor öğretmeni olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlemek amacıyla anket uygulanmış, elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılarak sonuç ve önerilere yer verilecektir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında beden eğitimi ve spor öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamasını şöyle açıklayabiliriz: Kadın ve erkek eşitliğinin son zamanlarda daha belirgin hale gelmesi ve cinsiyet ayrımının öğretmenler arasında da ortadan kalkmasından dolayı aldıkları ücret, görevde yükselme, haftalık ders saatleri gibi her türlü şartların cinsiyet ayrımı olmadan eşit hale gelmesi olarak düşünülebilir. Pala (2012) ve Seçme (2008)' ın yaptıkları araştırmalarda iş doyumlarının cinsiyet ile arasında anlamlı bir fark bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuç araştırmanın genel doyumuyla benzerlik göstermektedir. Türkçapar (2012) da yaptığı benzer çalışmada iş doyumuyla cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Ortaya çıkan bu sonuç araştırmanın genel doyumuyla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Aydın (2019) "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi" adlı çalışmada içsel-dışsal genel doyumların cinsiyetle karşılaştırılmasında içsel ve genel doyumda anlamlı bir fark elde etmemiş, sadece dışsal doyumda anlamlı bir fark elde etmiştir. Çıkan bu sonuç araştırmamızın içsel ve genel doyumuyla benzerlik; dışsal doyum boyutuyla farklılık göstermektedir. Özçete (2018) 'nin de yaptığı çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumla cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulmadığını belirtmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç mevcut araştırmayla örtüşmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Akkamış (2010), Türkçapar (2012) ve Umay (2015) yaptıkları benzer çalışmalarda iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkeni karşılaştırılmasında anlamlı bir fark bulmamışlardır. Çıkan bu sonuç çalışmamızın doyum düzeyleriyle benzeşmektedir.

Gögercin (2017) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri puanlarıyla medeni durumlarının karşılaştırılmasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Ortaya çıkan sonuç yapılan bu çalışmayla benzerlik göstermektedir. Güler (2018)'in Kocaeli ilinde yaptığı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumlarının evli veya bekar olmalarında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Elde edilen sonuç yapılan mevcut araştırmadaki doyum düzeyleriyle benzerlik göstermiştir. Aynı doğrultuda bir çalışma yapan Bilgili (2019) öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulmadığını söylemiştir. Bu bulgu araştırmamızla benzer sonuç elde edildiğini göstermektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş hayatıyla özel hayatı birbirinden ayırdıkları için iş doyum puanlarında anlamlı farklılaşmanın olmadığı düşünülebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının eğitim durumlarına (lisans, lisansüstü) göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Bilgili (2019) yaptığı benzer araştırmada eğitim durumlarına göre (lisans ya da lisansüstü) iş doyum düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı fark bulmadığını söylemiştir. Çıkan bulgular mevcut çalışmamızı doğrular nitelikte olduğu gözlemlenmektedir. Soyer, Can ve Kale'nin 2009 yılında "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi" adındaki çalışmalarında; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumlarını eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık olmadığını söylemişlerdir. Yaptığımız araştırmayı destekler sonuçlar bulmuşlardır. Bu çalışmalardan farklı olarak Tan (2003) öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili yaptığı çalışmada lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin lisans mezunu öğretmenlere göre daha az olduğunu rapor etmiştir. Bu sonuç araştırmamızda çıkan sonuçla aynı doğrultuda olmadığını göstermektedir.

İçsel, dışsal ve genel doyum puanlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerin çalıştıkları okullara göre (ilköğretim, Lise) karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. İçöz (2014) "Afyonkarahisar İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeylerinin Değerlendirilmesi" adlı çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı eğitim kurumlarıyla içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir

farklılaşma tespit etmediğini vurgulamıştır. Çalışmanın sonucunda çıkan bulgular mevcut araştırmayla paralellik göstermektedir. Gögercin (2017) Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri puanlarıyla eğitim durumu puanlarının karşılaştırmasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Ortaya çıkan sonuç yapılan bu çalışmayla benzerlik göstermektedir. Balcı (1985) tarafından yapılan ve farklı kademelerdeki iş doyum düzeylerini incelediğini ve bu çalışmalarında anlamlı bir farklılaşmaların olmadığını savunmuştur. Çalışmamızla aynı doğrultuda olduğunu göstermektedir. Kale (2007) ve Bilgili (2019) bu araştırmaya benzer yaptıkları çalışmalarda iş doyumuyla öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumları arasında anlamlı bir fark olmadığını rapor etmişlerdir. Bu bulgu mevcut araştırmamızla benzerlik göstermektedir.

Ankete katılan Beden eğitimi ve spor öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının görev yaptıkları yerlere (il, ilçe) göre karşılaştırılmasındaki çıkan sonuçta anlamlı bir fark görülmemiştir. Yaman (2009) yaptığı benzer araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarını tespit etmeye çalışmıştır. Ortaya çıkan bulgular sonucunda öğretmenlerinin görev yeri değişkenlerine göre iş doyumlarında anlamlı farklılaşma oluşmadığını söylemektedir. Yaptığımız araştırmanın sonucuyla benzerdir. Baykara (2019) " Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi " (Ankara İli Örneği) adlı çalışmasında ilçeler arasında içsel, dışsal iş doyum düzeylerin toplam puanlarında anlamlı farklılıklar bulmadığını rapor etmiştir. Çalışmamızla aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Gencer (2002) öğretmenlerdeki mesleki tükenmişlik ve iş doyumuyla ilgili yaptığı araştırmasında merkezde görev yapan öğretmenlerle taşrada görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Mavi (2008) yaptığı benzer araştırmada beldelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri il ve İlçelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinin yaşları arasındaki ilişkiye göre karşılaştırılmasında anlamlı bir fark görülmemektedir. İçöz (2014) yapmış olduğunu çalışmasında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşları ile içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulmadığını belirtmektedir. Bu sonuç çalışmamızı destekler niteliktedir. Göktaş (2007), beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmasında yaş durumuna göre

içsel etmenlerde anlamlı bir fark bulamamış ama dışsal etmenlerde anlamlı bir farklılık bulunduğunu söylemiştir. Ortaya çıkan bu sonuç çalışmamızın içsel doyumuyla benzer doğrultuda olduğunu, dışsal doyum sonuçlarıyla benzer olmadığını gösterir. Demirsoy'un (2009) 119 beden eğitimi ve spor öğretmeninin katılımı ile yaptığı çalışmasında iş doyumlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasında anlamlı farklılık göstermediğini belirtmiş. Bu sonuç, yapılan mevcut çalışmanın genel doyum düzeyi sonucunu desteklemektedir. Kale (2007), İçöz (2014) ve Aydın (2019) yaptıkları benzer çalışmalarında beden eğitimi ve spor öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş durumu arasındaki ilişkiye göre karşılaştırmalarını yaptıklarında herhangi bir anlamlı farklılık olmadığını söylemişlerdir. Bu sonuçlar araştırmamızı destekler niteliktedir. Özçete'nin (2018) Niğde ilindeki yaptığı çalışmasındaki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının yaş durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, mevcut araştırmanın iş doyumuyla puanlarıyla aynı doğrultudadır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının aylık gelir duruma göre karşılaştırılmasında anlamlı bir fark görülmemektedir. Aydın (2019) "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi" adlı çalışmasında öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarıyla gelir düzeyleri karşılaştırılmasında anlamlı bir farkın olmadığını savunmuştur. Bu sonuç çalışmamızla aynı doğrultuda olduğunu göstermektedir. Çalışmamıza benzer olarak Mavi (2008) Kütahya ilinde yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarıyla gelir düzeyleri karşılaştırılmasında farklılık bulmamıştır. Bu sonuç mevcut çalışmamızı destekler niteliktedir. Mevcut çalışmamızın aksine Akıner (2005)' in yaptığı çalışmasında ise ankete katılan öğretmenlerin iş doyum düzeyleriyle gelir düzeyleri karşılaştırılması sonucunda aralarında anlamlı farklılaşma bulunduğunu rapor etmiştir. Çıkan sonucun çalışmamızla aynı doğrultuda olmadığını göstermektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının hizmet yıllarına göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık yoktur. Çalışmamızla benzer doğrultuda olan İçöz (2014)' ün "Afyonkarahisar İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeylerinin Değerlendirilmesi" adlı çalışmasında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süreleriyle iş tatmini arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını dile getirmiştir. Bu sonuç araştırmamızı destekler niteliktedir. Baykara (2019) 'nın "Beden Eğitimi

Öğretmenlerinin İş doyum Düzeylerinin İncelenmesi (Ankara ili örneği)’’ adlı çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin görev süreleriyle iş doyum düzeylerinin araştırılmasını yaptığında içsel doyum düzeyleriyle dışsal doyum düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılaşma olmadığını belirtmiştir. İçsel doyum düzeyleriyle dışsal doyum düzey puanlarını, mevcut çalışmayla benzer sonuç bulmuştur. Çalışmamızdan farklı sonuç bulan Gögercin (2017) beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet yıllarıyla iş tatmini arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Öğretmenlerin hizmet yıllarının artmasıyla iş tatmininde arttığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızla farklı doğrultuda sonuçlar elde etmiştir. Kale (2007) ve Gök (2019) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum puanlarıyla hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı fark bulmadıklarını rapor etmişlerdir. Çıkan bulgular çalışmamızı destekleyerek çalışmamızla aynı doğrultuda olduğunu göstermektedir.

İş doyumunun içsel ve dışsal boyutları arasındaki ilişkinin karşılaştırılmasında içsel doyum ile dışsal doyum arasında ($r = ,622$) yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Buna göre içsel doyum ve dışsal doyum kendi aralarında ($r = ,622$) yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bundan dolayı beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel doyum düzey puanları artarsa dışsal doyum düzey puanlarının da arttığı; içsel doyum düzey puanları azalırsa dışsal doyum düzey puanlarının da azaldığını söylenebilir.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.Sonuç

Bu araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasında anlamlı farklılaşma görülmemiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin benzer olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumun cinsiyet farklılığın önemli bir değişken olmadığını gösterir.

Öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının, medeni duruma göre karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılaşma oluşmamıştır. Bekar veya evli beden eğitimi ve spor öğretmenlerini iş doyum düzeyleri aynı doğrultudadır.

Yapılan araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerin eğitim durumları değişkeninin (Lisans, Lisansüstü) içsel, dışsal ve genel doyum puanları bakımından incelenmesi sonucunda; anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının çalıştıkları okullara göre (İlköğretim, Lise) karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Fakat çalıştığı okul değişkeninde sayısal olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İlköğretim okulların da görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu algıları sayısal olarak yüksek bulunmuş iken, lise de görev yapan öğretmenlerin iş doyumları sayısal olarak düşük bulunmuştur. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları okulların farklı olmasının önemli bir değişken olmadığını göstermektedir.

Elde edilen sonuçlara göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının, görev yaptıkları yere göre (il, ilçe) anlamlı farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin Giresun ilinde görev yaptıkları yerlere göre iş doyum düzeylerini olumsuz etkilememiştir. Görev yeri farklı olmasına rağmen öğretmenlerin iş doyumları aynı doğrultuda çıkmıştır.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşlarına göre içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinin incelenmesinde anlamlı farklılıkların olmadığı saptanmıştır. Göreve yeni başlayan genç öğretmenlerle kendinden yaşça büyük öğretmenler arasındaki iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Yapılan bu araştırmada beden eğitimi ve spor ęretmenlerinin içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının aylık gelire gęre incelendiğinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir.

Ankete katılan beden eğitimi ve spor ęretmenlerinin hizmet yıllarının içsel, dışsal ve genel doyum dęzeylerinin incelenmesi neticesinde sonuç olarak; anlamlı farklılık olmadığı gęrlmektedir.

6.2. neriler

Beden eğitimi ve spor ęretmenlerinin iş doyum dęzeylerini daha fazla arttırmak için aldıkları ücretlerin arttırılması, özlük haklarının ve okullardaki fiziki çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusunda çalışma yapılabilir.

Okullarda beden eğitimi ders saatlerinin arttırılması ve sınıf mevcudunun azaltılması beden eğitimi ęretmenlerinin iş doyum dęzeylerine olumlu katkı sağlayabilir.

Lisansüstü ęrenim gęren ęretmenler maddi ve manevi desteklenebilir ve ęretmenlerin lisansüstü ęrenim görmeleri teşvik edilebilir.

retmenlerin yapmış oldukları sportif faaliyetlerde, ęretmenler ödüllendirilebilir ve takdir edilebilir.

retmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri artırılabilir, ihtiyaç duydukları konularda geliştirilebilir.

Beden eğitimi ve spor ęretmenlerinin öğrencileriyle katıldıkları her türlü sportif faaliyetlerde okul idaresince maddi ve manevi destek verilebilir.

Beden eğitimi ve spor ęretmenlerinin iş doyum dęzeyleriyle ilgili akademik araştırmaların arttırılması için çalışmalar yapılabilir.

Farklı illerde ve farklı sosyo kültürel ortamlarda yaşayan bireylerin çalıştıkları kurumlarda (devlet veya özel sektörde) iş doyum dęzeylerinin incelenmesi için akademik çalışmalar yapılabilir.

Beden eğitimi ve spor ęretmenleri ile farklı branştaki ęretmenlerin iş doyum dęzeylerinin karşılaştırılması için araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Ağan, F. (2002). *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alsancak, R. (2010). *İzmir İl Sınırlarındaki Özel ve Kamu'da Beden Eğitimi Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Alkış, H. (2008). *Frederick Herzberg'in Çift Etmen (Hijyen-Motivasyon) Kuramının İş Görenin İş Doyumuna Etkisi ve Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. Ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Akıner, B. (2005). *Özel okullarda ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Manisa Merkez Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- Ataklı, A. (1999). Stres Kaynakları. Stresin Öğretmenlik Mesleğindeki Yeri, Okul Yönetici ve Velilerin Anlayışlılık Düzeyine Öğretmenlerin Görüşleri. *Ankara: Amme İdaresi Dergisi*, 32(2), 59-67.
- Aydın, B. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydoğan, H. (2006) *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Meslekte Karşılaştıkları Sorunlar (Trabzon İli Uygulaması)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticilerinin iş doyumunu*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baykara, Z. E. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi (Ankara örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Sorunları ve Tükenmişlik Düzeyleri (Bursa İli Uygulaması)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, A. C. (1997). *İşletmelerde İş Tatminini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler*. İstanbul Üniversitesi (İÜ) İşletme Fakültesi Dergisi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Bilgili, C. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Van ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Cribbin, J. Effecti J. (1972) *Managerial Leadership*. New York: American Management Association.
- Çalgın, E. R. (2003). *Niğde İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mevcut Durumlarının Değerlendirilmesi ve Mesleki Sorunlarının Tespiti*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çelik, A. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul İçi ve Okul Dışı Faaliyetlerde Karşılaştıkları Sorunların İncelenmesi (Trabzon İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Hergüner, G. (1992). Eğitim-Spor ilişkisi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 59-62.
- Hergüner, G., Bar, M. ve Yaman, M.S. (2016) Beden Eğitimi ve Spor Etkinliklerine Katılan Ortaokul Öğrencilerinin Aile, Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerden Beklentilerinin Belirlenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1, ss: 155-168.
- İçöz, S. (2014). Afyonkarahisar ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme (İş Doyumu)*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Karaküçük, S. (1991). *Beden eğitimi öğretmenlerinin faaliyet alanları*. Ankara: Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Yayınları.
- Karagöz, H. (2017). *Spss ve Amos uygulamalı nitel-nicel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği* (1. Baskı). İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar, ilkeler ve teknikler*. (32.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karlı, M. D. (2005). *Öğretmenlik mesleğine giriş: alternatif yaklaşım*. (3. Baskı). Ankara: Pegem A Yayınları.
- Karlı, M. D. (2007). *Eğitim Biliminin İki Temel Kavramı. Eğitim Bilimlerine Giriş*. (Ed: Karlı, M. D.) Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa-Turkey. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*.

- Koçak, E. (2002). *Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers. *The International Journal Of Educational Management*; 15(7):354-358.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. New York McGraw-Hill Book Company.
- Kıncal, R. Y. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Mavi, L. (2008). *Kütahya İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya
- MEB (1973). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>. E.T. 18.06.2020
- MEB (2000). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi ve Ders Dışı Çalışmaları Rehberi*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- MEB (2018). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Dersi Öğretim Programı (Ortaokul 5, 6, 7 ve 8. Sınıflar)*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- MEB (1991). *Okul Spor Kulüpleri Yönetmeliği*. 01.04. 1991’de yayımlanan resmi gazete 20832 Mülga.
- Mumcu, L. (2014) *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Muchinsky, P. M. (200). *Psychology Applied to Work, (Sixth Edition)*. USA: Wadsworth.
- Organ, D. W. ve Hammer, W. C. (1982). *Organizational Behaviour*. Texas: *Business Publications Inc*, pp. 287-288
- Oshagbemi, T. (2000). Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction? *International Journal of Social Economics*; 27(3):213-226.
- Özmen, Ö. (1999). *Çağdaş Sporda Eğitim Üçgeni*. Ankara: Bağırhan Yayinevi.

- Özçete, G. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleklerine ilişkin öz yeterlik düzeylerinin incelenmesi ve öğretmenlerin iş doyum analizi (Niğde ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Öztürk, G. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Pala, A. (2012). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının ve mesleki doyumlarının tespiti ve incelenmesi (İstanbul Pendik Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Seçkin, A. (2011) *Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Öz-Yeterlik İnançlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Seçme, T. (2008) *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi (Afyonkarahisar Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Cause and Consequences*. California: Sagepublication.
- Soyer, F. Can, Y. ve Kale, F. (2009). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi*. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3).
- Sönmez, V. (2001). *Program Geliştirmede Öğretmen Elkitabı*. (Genişletilmiş 9. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sivrikaya, T. (2016). *Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme alışkanlıkları ve mesleki doyumlarının incelenmesi (Trabzon örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Şimşek, S. (2015). *Eğitimle ilgili temel kavramlar. Eğitim bilimlerine giriş*. (Ed: Saylan, N). (Gözden Geçirilmiş 9. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Şişman, M. (2001). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (3. Baskı). Ankara: Pegem A Yayınları.
- Şişman, M. (2011). *Eğitim Bilimlerine Giriş* (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Resmi Gazete (2010). *Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerinin atama ve yer değiştirmelerine dair yönetmelik*. Resmi Gazete, 27573
- Resmi Gazete (2013). *Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerinin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinin yürürlükten kaldırılmasına dair yönetmelik*. Resmi Gazete, 28727
- Resmi Gazete (2013). *Okul spor kulüpleri yönetmeliğinin yürürlükten kaldırılmasına dair yönetmelik*. Resmi Gazete, 28812
- Resmi Gazete (2016). *Sözleşmeli öğretmen istihdamına ilişkin yönetmelik*. Resmi Gazete, 29790
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler (Ankara İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tamcahan, F. (2012) *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Tespiti (Düzce Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Tamer, K. ve Pulur, A. (2001). *Beden Eğitimi ve Sporda Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Kozan Ofset Matbaacılık.
- Türkçapar, Ü. (2012). *Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2).
- Tok, S. (2004). *Spor Tüketimi Davranışlarını Etkileyen Motivasyonel Faktörler ve Spor Tüketimi Motivasyon Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. (İzmir İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ulucan, H. (2008). *Türkiye'deki Profesyonel Futbol Kulüplerinin Alt Yapıların- daki Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Ulusal, E. (1998). *İş doyumu-verimlilik ilişkisinde yöneticinin rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Umay, G. (2015). *Psikolojik Danışman Ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 0045, 109127.
- Ünal, Z. (2003). *Öğretmenlerde İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minneapolis: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22. Bulletin, 45, 487-495.
- Yaman, Ç. (2009). Formatör beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 683-711.
- Yaman, M. ve Yaman, Ç. (2008). Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Öğrencilerinin Bilgisayar Kullanma Yeterlilikleri. *Akademik İncelemeler Dergisi*.
- Yetim, A. (1998). Öğretmenlik Mesleği ve Beden Eğitimi Öğretmeninin Sosyal Görevleri, Erzurum: 1. Spor Kongresi Bildirileri, Atatürk Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Kalkındırma ve Geliştirme Derneği Dergisi.
- Yılman, M. (1992). *Öğretmenlik Mesleği ve Meseleleri*. İstanbul: Türkiye Milli Kültür Vakfı.
- Yılmaz, H. Karahan A. (2009). Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.
- Yolcu, İ. (1991). *Eğitim Bütünlüğü İçinde Beden Eğitimi ve Sporun Yeri ve Önemi*. (1. Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor Sempozyumu) İzmir: M.E.B. Yayınları.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek formu, sizin İş Doyumunuz üzerine bir çalışmadır. Sizden aldığımız bilgiler gizlilik içerisinde saklanıp sadece Yüksek Lisans Tez çalışmasında kullanılacaktır. Size uygun kutucuğu X işaretiyle belirleyiniz.

Soruları cevapladığınız için şimdiden teşekkür ederim.

Cemal DEMİRPOLAT
Giresun Üniversitesi- Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. **Cinsiyetiniz:** Erkek () Kadın ()
2. **Medeni durumunuz:** Bekar () Evli ()
3. **Eğitim durumunuz:** Lisans () Lisansüstü ()
4. **Çalıştığınız Okul:** İlköğretim () Lise ()
5. **Görev yeriniz?** İl () İlçe ()
6. **Yaşınız?** 25-30 yaş () 31-36 yaş () 37-42 yaş () 43 yaş ve üzeri ()
7. **Aylık geliriniz?** 4000-5000 TL() 5001-6000 TL() 6001-7000 TL ve üzeri ()
8. **Hizmet yılmız?** 1-5 yıl () 6-11 yıl () 12-17 yıl () 18 yıl ve üzeri ()

Ek 2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Mesleğimden (Şimdiki işimden).....	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başına çalışma olanağımın olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sürekli bir iş sağlaması açısından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağı olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirileri ile anlaşması açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek 3. Uygulama İzni



T.C.
GİRESUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29409993-605.01-E.5183127
Konu : Araştırma İzni
(Cemal DEMİRPOLAT)

10.03.2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) Giresun Üniversitesinin 04.03.2020 tarih 4872350 sayılı yazısı.

Giresun Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Cemal DEMİRPOLAT "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi" konulu araştırma yapmak istemektedir. Çalışma; Giresun İlindeki Tüm Okulların Beden Eğitim Öğretmenleriyle gerçekleştirilecektir. İlgi (b) yazı ile eklerinin (a) Genelge kapsamında incelenmesi sonucu oluşturulan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu Raporu" ekte sunulmuştur.

Söz konusu çalışmanın yukarıda sözü edilen öğretmenlerle 01.03.2020 – 30.06.2020 tarihleri arasında, Müdürlüğümüzce mühürlenmiş ve ekte sunulan veri toplama araçlarını kullanarak; tüm çalışmaların okul yönetiminin sorumluluğunda/gözetiminde yürütülmesi, yapılacak çalışmaların eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan, okul yönetiminin planlayacağı çalışma takvimine göre yapılması, çalışmalara katılımın gönüllülük esasına dayalı olarak sağlanması, uygulama ile toplanacak verilerin sadece bu araştırma dâhilinde kullanılması ve araştırma sonucunun Müdürlüğümüz AR-GE Birimine basılı veya elektronik doküman olarak teslim edilmesi koşulları ile gerçekleştirilmesinde herhangi bir sakıncanın olmadığı Müdürlüğümüzce uygun değerlendirilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır
12.1.05.120.20

Kezban AKDOĞAN
Şef

Ergin AYBAR
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
10.03.2020

Ertuğrul TOSUNOĞLU
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Adres: Hükümet Konağı A/Blok Kat:1
Elektronik Ağ: arge28@meb.gov.tr
e-posta: kakdogan@hotmail.com

Bilgi için: Kezban Akdoğan-184
Tel: 0 (454) 215 75 25
Faks: 0 (454) 215 75 22

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3976-5e4a-31b6-8468-6628 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Elazığ'da doğdu. İlkokul, ortaokul ve lise eğitimini Elazığ'da tamamladı. 2011 yılında Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunun Spor Yöneticiliği Bölümünden mezun oldu. 2014 yılında Yakınoğlu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunun Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden mezun oldu. 2016 yılında Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne, Spor Eğitim Uzmanı olarak göreve başlayıp ve halen görevine devam etmektedir.

Sertifikalar

1. 2. Kademe Yüzme Antrenörlüğü
2. 1. Kademe Bisiklet Antrenörlüğü
3. Bronz Cankurtaran Belgesi
4. Spor Masörlüğü
5. Boks İl Hakemliği